

УДК: 316.4:331.

А. В. Калина, канд. екон. наук, доц.,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

АНОТАЦІЯ: У статті розглянуто роль і значення інновацій у сучасних умовах економічної глобалізації. Розглядається соціальний пакет, як стимулюючий чинник розвитку інноваційної діяльності. Запропоновано підходи, що зумовлюють розвиток інноваційних процесів на підприємстві через опосередкований вплив соціального пакету.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: соціальний пакет, трудовий потенціал, інноваційна діяльність, мотивація.

АННОТАЦИЯ: В статье рассматривается роль и значение инноваций в современных условиях экономической глобализации. Рассматривается социальный пакет, как стимулирующий фактор развития инновационной деятельности. Предложены подходы, предопределяющие развитие инновационных процессов на предприятии через опосредованное влияние социального пакета.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социальный пакет, трудовой потенциал, инновационная деятельность, мотивация.

ABSTRACT: This article analyzes the role and importance of innovations in modern conditions of economic globalization. A social package as the driving force of innovation. Approaches that determine the development of innovative business processes through the indirect influence of the social package.

KEYWORDS: social package, employment potential, innovation, motivation.

Постановка проблеми. З поступовим процесом інтеграції України у світове співтовариство виникають і все більше загострюються питання інноваційного розвитку промислових підприємств, підвищення конкурентноздатності продукції. Для цього необхідне не тільки нормативно-правове забезпечення, а й соціальна відповідальність працівників за свою справу, що, в свою чергу, залежить від умов виробництва мотиваційного механізму як складової соціального пакету, діючого на підприємстві, та ставлення керівництва до цього.

Необхідно враховувати і те, що на більшості підприємств застарілі основні виробничі фонди і показники діяльності не настільки хороші, щоб давати можливість вкладати кошти у розвиток і оновлення виробництва. Кредити теж не завжди можливі для підприємств. Складається замкнуте коло, вихід з якого — людський фактор...

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню інноваційного розвитку останній час приділяється багато уваги. Багато публікацій присвячено інноваційним процесам, питанням складності розвитку вітчизняної техніки, проблемам вітчизняних товаровиробників. Особливе місце займають питання розвитку інноваційної діяльності в окремих галузях економіки, проблеми інвестиції у розвиток виробництва, їх освоєння та проблеми ефективності оновлення основних виробничих фондів. Однак недостатньо уваги приділяється питанням мотивації та стимулювання праці тих, хто розробляє нову техніку, і тих, хто її впроваджує у виробництво і, відповідно, експлуатує. Проблема не нова, але в кожній галузі є свої особливості, нюанси, що і накладає певну специфіку на неї. Ці проблеми розглядали: К. О. Бояринова, Л. О. Федулова, Г. А. Дмитренко, Л. С. Крючко, Н. М. Богацька, З. В. Мончак, С. Т. Дуба, Р. В. Садловський, О. М. Лозовський, А. Г. Чернявський, І. М. Новак, В. І. Федоренко та ін.

Постановка завдання пов'язана з розробкою пропозицій щодо активізації інноваційного розвитку в умовах глобалізації. Мета статті — обґрунтувати основні методологічні засади управління інноваційною системою на підприємстві, залучивши до цього соціальний пакет, який складається з базової і мотиваційної частин.

Викладення основного матеріалу. Підприємства у сучасному світі змушені здійснювати пошук прийнятної моделі економічного розвитку, яка б забезпечувала певну конкурентоспроможність і орієнтувала підприємства на довгострокове зростання. Невдачі та прорахунки на цьому напрямі призводять до перманентних кризових потрясінь та збільшення диференціації між підприємствами однієї галузі.

Значний прорив у технологіях та інформаційній сфері спонукає підприємства орієнтуватися на нові джерела конкурентних переваг та створювати їх. Сучасний етап пов'язаний із зайняттям чільного місця серед складових динамічних порівняльних переваг науково-технічними досягненнями та інноваціями на всіх

стадіях життєвого циклу продукту, починаючи від створення товару або послуги, через просування його від виробника до споживача та закінчуючи наступною утилізацією.

З огляду на те, що на ринку фігурує і конкурує вже не окремий товар, не окреме підприємство, а комбінований пакет товарів, послуг та інформації, конкурентоспроможність продукції залежить вже не лише від її конкретного виробника, а й від спроможності національної економіки, її нормативно-правової бази, яка повинна захищати і підтримувати свого товаровиробника [1].

В той же час активно нагадує про себе трудовий потенціал, підготовка якого не завжди відповідає сучасним технічним і технологічним умовам. Тому підприємства, стратегією яких є інноваційний розвиток, повинні розробляти багатоступеневу систему мотивації [2]. Вона б дозволила керівництву підприємства, залежно від досягнення того чи іншого етапу розвитку, змінювати в сторону збільшення і розширення не тільки системи мотивації, а і формувати відповідний соціальний пакет, який включає в себе мотиваційну складову. Саме соціальний пакет, під яким у широкому сенсі розуміють надання роботодавцем працівнику матеріальних благ у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв та соціальних гарантій понад розмір належної йому основної заробітної плати, стає більш впливовим елементом управлінської політики для регулювання трудових відносин. Соціальний пакет стає одним з основних чинників активізації інноваційної діяльності.

Утім, механізм удосконалення оцінки та стимулювання праці стосовно інноваційної діяльності ще є недостатньо дослідженим напрямом, що призводить до відсутності зв'язку між рівнем оплати праці та розвитком інноваційної діяльності, тому важливо формувати підходи до стимулювання праці, пов'язаної з інноваційною діяльністю, на основі соціального пакету, до складу якого повинні включатись як базові соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю та соціальне забезпечення, так і додаткові матеріальні блага, які роботодавець надає за власною ініціативою. Але при цьому необхідно, щоб особисті втрати кожного члена колективу враховувались роботодавцем і були чітко зафіксовані в колективному договорі. Бо інакше роботодавець буде проявляти свою ініціативу тоді, коли йому заманеться, а працівники будуть незахищеними. Принцип «добровільності — обов'язковості» в умовах розвитку ринкових відносин повинен бути спрямований в бік обов'язковості. Оскільки рівновага цього прин-

ципу може бути тільки коли остаточно сформуються чіткі відносини між роботодавцем і працівниками. А це, у свою чергу, залежить від глобального середовища і взаємовідносин його учасників. Різко зростає вимога до цілісності цього середовища, кваліфікованості, дисциплінованості, платоспроможності його учасників. Але це і є причиною того, що Україна поки що не в змозі оволодіти належним чином засадами конкурентоспроможної діяльності в умовах глобальної економіки, оскільки створено недостатньо умов для інноваційної діяльності трудового потенціалу.

Інтегруюча властивість нової економіки веде до розвитку децентралізованих взаємозв'язків між суб'єктами господарювання, громадянськими та ринковими інститутами на національному та наднаціональному рівнях. Це обумовлює постійне посилення обмежень дієздатності національного економічного середовища та, відповідно, загострює важливість кваліфікованих та ефективних управлінських дій суб'єктів господарювання, які повинні бути спроможними забезпечувати власну конкурентоспроможність в існуючих економічних умовах.

Інноваційний тип економічного розвитку дедалі частіше стає тією основою, яка визначає економічну міць підприємства та його перспективи. Основною ознакою сучасного розкладу сил є суттєвий відрив підприємств-лідерів, що створюють «інноваційний анклав» у промисловості, від менш потужних підприємств, які змушені повністю залежати від позиції «активних гравців». У підприємствах, що належать до інноваційних лідерів, спостерігається висока концентрація найбільш рентабельних видів бізнесу (з найбільшим вмістом доданої вартості в ціні продукту), переважно високотехнологічна структура виробництва, вони є екологічними, ресурсоекономічними тощо. Вони зосереджують найбільші фінансові потоки. За кордоном між такими підприємствами спостерігається жорстка конкуренція за високорентабельні види діяльності. У випадках виникнення спільної загрози існуванню чинної соціально-економічної моделі, вони об'єднують свої зусилля для реалізації спільної політики щодо джерел цієї загрози. У нас такого процесу не спостерігається, але до цього слід бути готовими.

У результаті здійснення науково-технічного прогресу відбувається матеріалізація наукових досягнень у розвитку техніки. А прискорення науково-технічного й технологічного прогресу здійснюється, насамперед, з метою системного оновлення ресурсного

потенціалу. Останнє ж стає основою економічного розвитку підприємства, галузі й держави [3]. Цей процес має як економічне, так і соціальне значення. Так, його економічне значення полягає у здійсненні нарощування промислової продукції при зменшенні суспільних витрат на одиницю продукції. Соціальне ж значення розвитку науково-технічного прогресу проявляється у поступовому зниженні в процесі виробництва залежності людини від природних факторів, створенні сприятливого життєвого середовища завдяки підвищенню техніко-технологічної оснащеності праці [4].

За умов глобалізації інвестиційних процесів немає іншого вибору, як розробляти власну модель інноваційного розвитку економіки, розвивати інноваційне підприємництво, на основі посилення інноваційного характеру виробничої діяльності. Адже сучасний ринок орієнтований на нововведення, а інноваційне прискорення є основою його сталого розвитку. У вирішенні проблеми розвитку інноваційної діяльності важливо керувати й у певній пропорційності розвивати тріаду: інноваційна діяльність на рівні підприємства, пошук інвестицій на впровадження інновацій та ефективне управління персоналом.

Розвиток елементів виробничо-господарської системи здійснюється через розвиток інноваційного потенціалу як закономірної якісної цілеспрямованої та незворотної зміни. Формування інноваційного потенціалу залежить від того, наскільки виробнича система підприємства готова сприйняти інновацію — визнання її у випадку, коли виробнича система зацікавлена і підготовлена до впровадження або відторгнення, коли інновації вступають у протиріччя з інтересам підприємства, а виробнича система є не готовою до впровадження [5].

Для того щоб уникнути відторгнення, роботодавцю слід створити необхідні умови для розвитку і сприйняття нововведень. Саме соціальний пакет, який призначений виконувати три основні функції: гарантійну, мотиваційну та компенсаційну, повинен виступити тим чинником, який би, з одного боку, активізував трудовий потенціал до інноваційної діяльності, а з іншого — інноваційна діяльність стала чинником розвитку трудового потенціалу.

Ефективне використання соціального пакета вимагає забезпечення дотримання трьох принципів компенсаційної політики [5]:

— конкурентоспроможність (зовнішня справедливість) — відображає рівень співвідношення оплати, яку пропонує організація, до рівня оплати аналогічної посади, що сформувався на ринку;

— відповідність (внутрішня справедливість) — формується під час порівняння різних видів робіт з метою визначення цінності кожного з них та встановлення ієрархії зарплат всередині організації;

— індивідуальна справедливість — відображає суб'єктивне сприйняття справедливості компенсації власне працівниками.

У сучасній міжнародній практиці управління персоналом сформувались два підходи до розуміння функцій соціального пакета як інструменту управління та прояву соціальної відповідальності бізнесу [6].

У межах першого підходу соціальний пакет розглядається як інструмент підвищення привабливості конкретного роботодавця для працівників у ситуації високої конкуренції на ринку праці, при цьому він виступає як альтернативний механізм підвищення рівня загальної винагороди працівника замість підвищення розміру заробітної плати (прямої грошової винагороди).

За використання другого підходу надання працівникам соціальних пільг та гарантій розглядається як один з напрямів загальної соціальної діяльності компаній, спрямованої на формування позитивної ділової репутації. В даному випадку працівники, разом з іншими значущими для діяльності компанії учасниками (акціонерами, державою, місцевими спільнотами, споживачами, постачальниками та ін.) розглядаються як посередники. Управління соціальним пакетом здійснюється в межах цільових соціальних програм, працівники активно залучаються до процесу прийняття рішень, акцент робиться на соціальний діалог, дотримання громадянських прав, забезпечення рівних можливостей і безпеки, охорону праці й здоров'я, соціальний захист. Такий підхід передбачає побудову з працівниками партнерських стосунків, спрямованих на підвищення їхнього задоволення діяльністю компанії, а відтак є стратегічно орієнтованим і спрямованим на формування стійкого іміджу соціально відповідального роботодавця.

Матеріальні блага, що входять до складу соціального пакета, з точки зору трудового законодавства можуть розглядатися як елементи заробітної плати, які відносять до додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

У структурі загальної винагороди окремі складові соціального пакета являють собою інструмент немонетарної або непрямой матеріальної винагороди у тих випадках, коли грошові виплати здійснюються не самому працівнику, а третій стороні, що надає

послуги (наприклад, страхування, компенсаційні виплати, оплата харчування тощо) [6].

Перелік матеріальних благ, що входять до соціального пакета, порядок та умови надання їх працівнику, можуть бути передбачені безпосередньо в трудовому договорі (у разі, якщо він укладається в письмовій формі), а також у колективному договорі та відповідних локальних нормативних актах організації.

Система соціальних пільг та гарантій у структурі загальної винагороди з'явилась у 1970-х роках у великих американських і, дещо пізніше, європейських корпораціях. Дотепер можна виділити чотири парадигми формування соціального пакета [5] в структурі загальної винагороди, що послідовно змінювали одна одну.

Зокрема, у 1970-х роках виникла та набула широкої популярності «система кафетерію», у 1980-х роках були запроваджені «орієнтовані на сім'ю» програми соціальної підтримки, у 1990-х роках з'явилися програми «зручного місця роботи», спрямовані на забезпечення працівників максимальною кількістю послуг на робочому місці (від медичного до банківського обслуговування). На початку XXI ст. з'явилися програми «довічного супроводу», в межах яких роботодавці виділяють на забезпечення соціальних пільг і гарантій працівникам фіксовану суму коштів, що використовується залежно від потреб, які переважають у конкретний період життя.

Нині у світовій практиці простежуються дві основні тенденції управління соціальним пакетом [5]. Перша пов'язана зі збільшенням частки витрат на надання соціальних пільг і гарантій у загальному обсязі соціальних витрат компаній та зміною структури соціального пакета, зміщенням акцентів мотиваційних програм для персоналу в бік підвищення цінності немонетарного регулювання, стратифікацією системи соціальних гарантій, що стає більш гнучкою та враховує потреби різних категорій працівників. Друга тенденція полягає у зростанні залучення працівників до формування соціального пакета, поширенні практики дольової участі персоналу в придбанні послуг. При цьому працівник може мірою своєї участі визначати обсяг та якість послуг, що отримує, а ступінь участі компанії у формуванні соціального пакета часто залежить від рівня його посади та доходу.

Окремі російські фахівці з управління персоналом вважають, що пільги соціального пакета не повинні перевищувати 10—15 % від заробітної плати (сукупного доходу) працівника, а припусти-

мі витрати на управління соціальними пакетами — бути більшими від 5—7 % їхньої вартості. Експерти відзначають, що в Росії частка страхування навіть вище — до 75 %, оскільки саме з нього більшість підприємств починають запроваджувати соціальні пакети [7].

Таким чином, соціальний пакет (його компонента та величина) є елементом заробітної плати, потужним «мотиваційним інструментом, який інтегрує методи матеріального і нематеріального стимулювання праці, системою заходів, що дає можливість не лише задовольнити потреби працівників», забезпечити реалізацію ними власних конституційних прав у сфері праці, «а й безпосередньо вплинути на виробничий процес» [8], ступінь залучення працівника, індивідуальну та організаційну ефективність, а відтак, тривалість і успішність трудових відносин між працівником та роботодавцем.

Висновки. Використання роботодавцями соціального пакета буде мати позитивне значення для внутрішньої стабільності та зовнішньої привабливості компанії, сприяти формуванню в Україні сучасного, конкурентного ринку праці, створенню й розвитку засад інноваційної діяльності, підвищенню конкурентоспроможності трудового потенціалу.

Соціальний пакет має враховувати індивідуальні потреби працівника і захищати його від свавілля роботодавця. Завдання роботодавця — розробити таку систему, яка б дала змогу запровадити єдиний стандарт підходу до соціального пакета, підвищити рівень послуг, які надаються працівнику, та, разом з цим, адаптувати соціальний пакет для кожного структурного підрозділу компанії, що дозволить створити умови для скорочення витрат компанії на соціальні цілі. Однією з основних умов ефективності управління соціальним пакетом є відповідність загальним стратегічним цілям компанії, її корпоративній культурі, політиці управління персоналом та сприяння інноваційному розвитку.

Література

1. Каракай Ю. Б. Роль держави у стимулюванні інноваційної діяльності / Ю. Б. Каракай // Економіка України. — 2007. — № 3.
2. Валуева Н. В. Стратегическое мышление и «антикризисная» система премирования персонала / Н. В. Валуева, И. Ф. Герцог // ЭКО. — 2009. — № 10. — С. 144—156.

3. *Сосненко Л. С.* Аналіз економічного потенціала діючого підприємства. — М.: Издательский дом «Экономическая литература». — 2004. — 208 с.

4. *Дорошенко Ю. А.* Управление формированием и развитием инновационного потенциала предприятия / Ю. А. Дорошенко, О. В. Кочеткова // Совершенствование механизма хозяйствования в современных условиях: Сб. докладов Междунар. научно-практич. интернет-конфер. — Белгород: Издательство БГТУ им. В. Г. Шухова. — 2004. — <http://conf.bstu.ru/conf/docs/0033/0761.doc>

5. *Власова А., Лупало П.* Яким буде майбутній вибір компенсації? // Києво-Могилянська Бізнес Студія. — 2004. — № 9. — С. 47—64. http://www.kmbs.com.ua/data/filestorage/Articles/What_Is_The_Compensation_In_The_Future.pdf

6. *Скитяева И., Чернова Е.* Социальный пакет: статья расходов или инструмент управления? // Управление компанией. — 2005. — № 12. <http://www.zvuk.net/archive/printyk.asp?aid=6166>

7. *Винокурова Е.* Социальный пакет: индивидуальный или универсальный? http://www.otiss.ru/txts/06_09/SK06_09_21.htm

8. *Поліщук І.* Не зарплатою єдиною. Принципи комплектації соціального пакета компанії // Український діловий тижневик «Контракти». — 2004. — № 51. — 20 грудня.

Статтю подано до редакції 27.04.11 р.

УДК 332.1

Є. А. Шмігельська, асистент
кафедри регіональної економіки,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ОСНОВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ РОЗМІЩЕННЯ ВИРОБНИЦТВА

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто основні етапи розвитку теорії розміщення виробництва, вплив докорінних змін у системі виробничих відносин, які пов'язані з руйнуванням зверхцентралізованого управління, розвитком місцевого самоврядування, самостійності підприємств, що потребує перегляду уявлень про пріоритети в системі складових об'єкта регіональної економіки.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: теорії розміщення виробництва, регіони, регіональні економічні дослідження, економічний розвиток.