

Отже, основні проблеми розвитку альянсів в Україні можна поділити на зовнішні, на які підприємства не можуть вплинути, зокрема проблеми правового, політичного, загальноекономічного характеру, та внутрішні, пов'язані із труднощами взаємодії підприємств — учасників альянсу.

Література

1. Когда и зачем создавать альянсы // Инвестгазета. — 2003. — 2—8 декабря. — № 48.
2. Шкляр С., Абрамов Я. Процессы M&A в Украине, проблемы и перспективы: на пути к цивилизации // Слияния и поглощения в Украине. Специальное приложение. — 2007. — № 1—2 (47—48). — С. 150—154.

УДК 331

М. Б. Махсма, канд. екон. наук, доц.,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

КОМПЕНСАЦІЙНИЙ ПІДХІД У МАТЕРІАЛЬНОМУ СТИМУЛЮВАННІ ПРАЦІВНИКІВ

Розглянуто досвід застосування підприємствами компенсаційних пакетів у матеріальному стимулюванні працівників. Висвітлені основні принципи розробки ефективного компенсаційного пакету.

Experience of application by the enterprises of compensative packages is considered in material stimulation of workers. The basic principles of development of effective compensative package lighted up.

В економічній літературі при вивченні системи матеріального стимулювання усе більшого розповсюдження набуває компенсаційний підхід. Основними категоріями останнього є: соціальний пакет, компенсаційний пакет, компенсаційні виплати, сумарна оплата праці. Слід відмітити, що первинно перші два терміни існували для визначення виплат та компенсацій понад заробітну плату. Так, згідно трудового законодавства компенсаційний пакет — це виплати, які здійснюються працівникам за невикористання ними відпустки, зношування особистих інструментів і будь-які інші незручності пов'язані зі специфікою роботи.

Соціальний пакет, за економічним словником, — це сукупність послуг, або товарів, які надаються роботодавцем робітнику як частина компенсації за працю, понад заробітну плату.

Це можуть бути різного роду заходи, які спрямовуються роботодавцем на поліпшення умов праці, різного роду пільги і соціальні гарантії.

Пізніше вище згадані терміни, усе частіше використовуються як синоніми у значенні сумарної оплати праці. Так, А. Власова визначає компенсаційний пакет як сукупність заробітної плати і інших матеріальних виплат, а також пільг і привілеїв, які компанія надає працівнику [1, с. 6]. А. Папернюк для визначення сумарної компенсації працівникам застосовує термін компенсаційні виплати (сумарна оплата праці), під чим розуміє усі форми матеріальної винагороди, послуг і пільг, які працівники отримують в обмін на працю [2, с. 30]. Отже, сумарна компенсація, яку надає роботодавець найманому працівнику, в рамках даної статті розглядається як компенсаційний пакет.

Слід зазначити, що вітчизняна практика застосування компенсаційних пакетів ще не значна, та узагальнюючи досвід компаній, що її застосовують варто зупинитися на його плюсах і мінусах. До позитивних рис, без сумніву, можна віднести те, що співробітники компанії, яка застосовує у матеріальному стимулюванні компенсаційний пакет, почуваються цінними, відчують турботу організації, що певною мірою служить основою для лояльності і навіть відданості працівників цій компанії. Крім того, наявність соціального пакету у компанії свідчить про стійкість її фінансового стану та стабільний розвиток. Така компанія сприймається як привабливий роботодавець. Компенсаційний пакет забезпечує також кращу працездатність персоналу. Негативні сторони застосування компенсаційного пакету такі: перш за все — його дорожнеча для компанії, крім того персонал швидко звикає до нього і згодом розцінює його як таке, що само собою розуміється. До негативних рис компенсаційного пакету слід віднести і те, що він сам по собі не є мотивуючим фактором, оскільки не стимулює досягнення більш високих результатів, а скоріше запобігає певним негативним моментам.

Як свідчить досвід компенсаційний пакет має сенс розробляти у доволі крупних фірмах з чисельністю персоналу понад 100 осіб. В таких компаніях застосування компенсаційного пакету дозволяє згуртувати колектив, підвищити рівень його командної роботи, зменшити плинність кадрів, а також, безумовно підвищує імідж компанії. У малому підприємстві більш доцільним є застосування грошових винагород. Премії у поєднанні зі зручним графіком роботи та дружньою атмосферою у колективі мо-

жуть бути достатнім компенсаційним набором для такого підприємства.

Розробка компенсаційного пакету є складним і відповідальним завданням для адміністрації підприємства. Не можна запозичити, скопіювати компенсаційний пакет іншої фірми і застосувати його один в один на своїй фірмі. Як правило, у кожному конкретному випадку необхідно розробляти свій власний варіант компенсацій, враховуючи специфіку діяльності фірми, її фінансовий стан та уподобання трудового колективу, попередньо все ж вивчивши і проаналізувавши досвід інших компаній у цій сфері. Основними принципами розробки ефективного компенсаційного пакету можна назвати:

— ретельний вибір благ, які можуть бути використані у компенсаційному пакеті. Вони повинні бути дійсно потрібні працівникам;

— ретельний розрахунок витратності застосовуваного компенсаційного пакету, він не повинен суттєво збільшувати рівень витрат підприємства;

— пропонування послуг компенсаційного пакету не зразу у повному обсязі, а частинами, з розривом у півроку або декілька місяців. Такий режим надання компенсацій запобігає звиканню трудового колективу до наданих благ і в той же час викликає у нього відчуття турботи з боку роботодавця;

— помірна, не надто кардинальна диференціація персоналу за наданими компенсаціями, яка з одного боку, вдовольняє тих, хто їх заслужив, а з іншого, слугує стимулом для інших у досягненні кращих виробничих показників;

— самостійне продумування і розробка компенсаційного пакету керівництвом, без проведення масових опитувань працівників про те, які саме блага вони хочуть отримати, оскільки задовольнити кожного однак не вдасться.

По мірі економічної стабілізації, під тиском зростаючої конкуренції все більше вітчизняних компаній у матеріальному стимулюванні вдаватиметься до компенсаційного підходу.

Література

1. *Власова А.* Управление компенсационным пакетом // Отдел кадров. — 2004. — № 20. — С. 6.

2. Папернюк А. Модель оплаты труда: от компенсационной стратегии к практике партнерства // Менеджер по персоналу. — 2007. — № 4. — С. 30.

3. Пестрецова О. Что лучше — «живые» деньги или компенсации? // Отдел кадров. — 2004. — № 20. — С. 30—31.

УДК 005.915

О. А. Мельникова, аспірант,
Східноукраїнський національний університет імені В. Даля

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У роботі розглянуто деякі питання фінансування інноваційно-інвестиційної діяльності. Визначено основні проблеми інноваційного інвестування.

Some questions of financing of innovative-investment activity are in-process considered. The basic problems of the innovative investing are marked.

Актуальність проблеми. Активізація інноваційної діяльності в Україні пов'язана з пошуком джерел і форм інвестування, що обумовлюється масштабністю витрат на проведення наукових досліджень і реалізацію їх результатів. Не всі суб'єкти інноваційного процесу можуть самостійно нести такі витрати, у зв'язку з цим, особливо актуальним, у даний час, є вивчення джерел і форм організації фінансування інноваційно-інвестиційної діяльності.

Питанням фінансування інноваційно-інвестиційної діяльності присвячені роботи таких авторів, як: Ю. Бажал, О. Вовчак, А. Кузнєцова, Т. Майорова, О. Симсон, В. Стадник, В. Федоренко [1, 3—8] та ін. Разом з тим, нестабільні умови господарювання вимагають постійної адаптації й уточнення питань, пов'язаних з організацією ефективного механізму інвестування інноваційної діяльності.

На даний час основними джерелами фінансування інноваційної діяльності є: кошти Державного бюджету України, кошти місцевих бюджетів і Автономної Республіки Крим, власні кошти спеціалізованих державних і комунальних інноваційних фінансово-кредитних організацій, кошти фізичних і юридичних осіб [1] та ін.

Можливості запозичення державних коштів для здійснення інноваційно-інвестиційної діяльності в Україні все ще залишаються обмеженими. Постійне скорочення бюджетного фінансування інноваційних процесів сприяло тому, що на даний час,