

основі продукування різноманітних новацій у вигляді ідей, наукових розробок, патентів. Тому безальтернативною для України є переорієнтація економіки на високотехнологічний шлях подальшого розвитку.

Список використаних джерел

1. Наше общее будущее [Текст] : докл. Междунар. комис. по окружающей среде и развитию (МКОСР) : пер. с англ. / под ред. С. А. Евтеева, Р. А. Перелета ; предисл. Г. Х. Брундтланд. – М. : Прогресс, 1989. – 371 с.
2. Сталий розвиток – ХХІ століття: управління, технології, моделі. Дискусії 2016 : колективна монографія / Андерсон В.М., Балджи М.Д., Баркан В.І. [та ін.]; Інститут телекомунікацій та глобального інформаційного простору НАН України; НТТУ «Київський політехнічний інститут»; Вища економікогуманітарна школа ; за наук. ред. проф. Хлобистова Є.В. – Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2016. – 590 с.
3. 2018 snapshot of the state of human development across the world// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://report.hdr.undp.org/>
4. 2018 EPIReport// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://epi.envirocenter.yale.edu/node/36476>.
5. The Global Competitiveness Report 2018// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2018/>
6. Global innovation index 2018 Report// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.globalinnovationindex.org/analysis-indicator>
7. European Innovation Scoreboard// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/facts-figures/scoreboards_en
8. Bloomberg 2019 Innovation Index// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://assets.bwbx.io/images/users/iqjWHBFdfxIU/iv9IIyhsN4uo/v1/-1x-1.jpg>

Щербина О. В.

к.е.н., доцент

ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

м. Київ, Україна

СОЦІАЛЬНА ТА КОМПЕНСАЦІЙНА ПОЛІТИКИ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЇ В КОНТЕКСТІ НОВИХ ВИКЛИКІВ ГЛОБАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Ключові слова: компенсація, компенсаційна політика, компенсаційний пакет, соціальна політика.

Keywords: compensation, compensation policy, compensation package, social policy.

Діяльність будь-якого підприємства регулює комплекс політик, наприклад, облікова, кадрова, компенсаційна, маркетингова, збутова, фінансова, амортизаційна тощо. Під політикою в цьому контексті розуміють своєрідний кодекс законів, ключові критерії, за якими приймають принципові управлінські рішення. Різні політики фіксують домовленості щодо управління різними ресурсами та процесами. У цій статті мова буде йти про зміни акцентів у взаємостосунках бізнес-організації та найманого персоналу.

Найширшим поняттям, що регулює сферу стосунків сучасної бізнес-організації з її персоналом, є компенсація, що охоплює соціальні, економічні, психологічні та етичні аспекти взаємовідносин між роботодавцем та працівником. Тобто компенсація являє собою сукупність очікувань двох сторін – працівника щодо справедливої оцінки його внеску в результативність організації й роботодавця щодо високопродуктивної праці й лояльного ставлення до бізнес-організації. Відповідно компенсаторні відносини потребують встановлення балансу інтересів й очікувань працівника з роботодавцем і мають охоплювати всі можливі засоби впливу на обидві сторони задля досягнення ними балансу інтересів. Компенсаційна політика компанії фіксує домовленості між обома сторонами і є, по суті, контрактом, що містить прагматичні критерії оцінювання та винагородження. Реалізується компенсаційна політика через формування компенсаційного пакету, структура та розміри якого переглядаються, як правило, щороку.

З прикладної точки зору під компенсаційний пакетом розуміють гарантовані роботодавцем виплати працівнику за виконання обов'язків, передбачених посадовою інструкцією. Л. Бабиніна визначає компенсаційний пакет як прямі та непрямі відшкодування організацією фізичних і розумових зусиль співробітників задля діяльності та розвитку організації [1]. До нього належать основна заробітна плата, пільги, привілеї, надбавки й доплати, що не залежать від результатів роботи. Структурно та за розмірами компенсаційні пакети в різних організаціях значно відрізняються залежно від посади, стратегії організації, рівня її конкурентоспроможності, законодавства, рівня розвитку ринку праці та ринкової інфраструктури, розміру споживчого кошика тощо [5]. У структурі компенсаційного пакету можна виокремити три складники – базовий, відшкодувальний, конкурентний.

Більшість авторів використовують поняття соціального пакету як повний синонім компенсаційного пакету. Так, наприклад, І. Новак використовує поняття соціального пакету і включає в нього базову й мотиваційну частини, остання з яких складається з компенсаційної та конкурентної [2]. На нашу думку, назва «соціальний» у такому тлумаченні

не відображає справжньої суті взаємостосунків між роботодавцем і найманими працівниками і є перебільшенням. Імовірніше, можна говорити про економічний характер таких взаємостосунків. Розглянемо детальніше складники компенсаційного пакету.

Базова частина компенсаційного пакету відповідно до чинного в Україні трудового законодавства включає: заробітну плату, основну та додаткову трудову відпустку, страхові нарахування на заробітну плату, оплачуваний лікарняний, відпустку по вагітності та пологах, пільгові путівки, оплату відряджень тощо. Говорити про соціальність цих виплат некоректно, оскільки вони передбачені законодавством, і підприємство має сплачувати їх обов'язково. За цими виплатами соціальну функцію виконує держава, захищаючи інтереси працівників законодавчо.

Відшкодувальна частина пакету – це повернення працівнику особистих витрат, які він несе при виконанні своїх посадових обов'язків. Найчастіше вони складаються з оплати мобільного зв'язку, спецодягу, бензину й амортизації при використанні особистого автомобіля, харчування в складних робочих умовах, понаднормової роботи, професійного навчання тощо. Для підприємства ці статті є витратами на персонал, але вони не є доходом для працівників. Відповідно і цю частину виплат не можна вважати соціальною. Суть цих виплат – відшкодувати/компенсувати витрати працівникам, завдані їм при виконанні посадових обов'язків.

Насамкінець конкурентна частина компенсаційного пакету гарантує додаткові можливості для працівників роботодавцем, що підвищують його конкурентоздатність на ринку праці і дозволяють залучати кращих фахівців. Сюди можна зарахувати: пільгове чи безкоштовне харчування, медичне страхування, оплату спортивних заходів, надання корпоративного транспорту, путівки, займи, покращені комфортні умови праці, побутові послуги особистого характеру тощо. Саме завдяки цій частині працівники можуть відчувати турботу та піклування про них роботодавця.

Важливо зазначити, що витрати на перші два складники компенсаційного пакету за чинним законодавством України є компонентами собівартості, треті покриваються лише з прибутку організації. По суті, лише третя частина компенсаційного пакету може вважатися дійсно соціальною, бо спрямована на покращення якості життя працівників і виходить за рамки робочих взаємовідносин.

На сьогодні вже усталеним трендом є трансформування стандартизованих компенсаційних пакетів у глибоко персоналізовані. Ключовими факторами їх еволюції є фокус на індивідуальний внесок працівника, гнучкість та різноманіття програм компенсацій відповідно до потреб та стилю життя працівника. Саме добробут працівників є основою корпоративного добробуту компаній, що думають у довгостроковій перспективі. У зв'язку з цим слушною є думка С. Цимбалюк, яка

наполягає на необхідності розроблення соціально орієнтованої компенсаційної політики та гармонізації трудових відносин між працівником та роботодавцем [4]. Необхідність такої гармонізації підтверджується глобальними викликами та сучасними трендами у сфері управління персоналом. Але чи достатньо такої гармонізації в наш час, щоб говорити про справжню соціальність взаємостосунків між працівниками і бізнес-організаціями?

За думкою Ю.Самойлик, соціальна політика підприємства являє собою систему взаємопов'язаних заходів, спрямованих на формування сприятливих умов для відтворення та розвитку потенціалу працівників через їх самореалізацію, саморозвиток, самовдосконалення та реалізацію їх суспільних потреб [3]. Не можна забувати, що соціальна політика також має включати в себе і комплекс заходів щодо забезпечення соціальних потреб споживачів з урахуванням довгострокових інтересів усіх зацікавлених осіб. Отже, соціальна політика підприємства на сьогодні охоплює не лише внутрішні організаційні аспекти розвитку бізнесу та його персоналу, а й входить у площину суспільних інтересів у довгостроковій перспективі.

Україна продовжує активно інтегруватися в загальний європейський простір взагалі та в нові тренди глобального розвитку зокрема. Відповідно особливої уваги заслуговують результати міжнародного дослідження компанії Deloitte «Тенденції у сфері управління персоналом – 2018», що свідчать про появу нової парадигми мислення як для бізнесу, так і для кожної людини зокрема – настання ери соціальної місії і відповідальності, коли вплив бізнесу на суспільство стає визначним. І в цьому контексті створення бізнес-організаціями умов для реалізації працівниками своїх персональних соціальних місій на благо суспільства стає вельми актуальним питанням. Соціальна місія підприємства реалізуватиметься, зокрема, за рахунок кумулятивного ефекту від суми соціальних місій працівників. Проактивна роль бізнес-організацій у створенні умов для цього стає запорукою їх успіху та процвітання в майбутньому.

Список використаних джерел

1. Бабынина Л.С. Компенсация в пакете // Кадровое дело. – 2004. – № 7. – С.30-37.
2. Новак І.М. Соціальний пакет: особливості формування та управління // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 1. – С. 115–120. – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/8939>.
3. Самойлик Ю.В. Стратегічні напрями соціальної політики підприємства // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – № 4 (49). – 2011. – С. 198-203.
4. Цимбалюк С.О. Компенсаційна політика як чинник гармонізації соціально-трудових відносин // Проблеми економіки. – 2015.

– № 2. – С. 201-206. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2015_2_30.

5. Щербина О.В. Мотивація і стимулювання у контексті компенсаційної політики організації // Кадровик: трудове право і управління персоналом. – 2007. – № 1. – С. 118-123.

6. <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2018/hum14%an-capital-trends-2018.html>

Юркевич О. М.

к.е.н., доцент

ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІОНОЇ СФЕРИ В КОНТЕКСТІ НОВОЇ ІНДУСТРІАЛІЗАЦІЇ

Ключові слова: інновації, інноваційна сфера, індустріалізація, цифровізація, публічно-приватне партнерство.

Keywords: innovation, innovation, industrialization, digitalisation, public-private partnership.

Інноваційна сфера в Україні на сьогодні характеризується рядом негативних моментів, серед яких: неефективна робота НІС; значний відрив наукових досягнень від їх практичного застосування; відсутність механізмів комерціалізації ідей; низька ефективність управління об'єктами інтелектуальної власності, недосконалість законодавства щодо стимулювання інноваційної активності підприємств та інші. Проте забезпечення інноваційного розвитку країни залишається пріоритетним завданням держави, оскільки інновації закладають основу для соціально-економічного розвитку країни з переорієнтацією виробництва від пріоритету сировинних галузей до економіки знань та інновацій, а також у забезпеченні конкурентоспроможності країни в цілому.

В економіці країни на сьогодні домінантна роль належить галузям, орієнтованим на низькотехнологічні виробництва та експорт сировини, а конкурентоспроможність національної економіки досягається за рахунок традиційних чинників, таких як наявність робочої сили, природні ресурси та капітал. Хоча світові тенденції свідчать, що, навпаки, актуалізується нематеріальна компонента конкурентних позицій суб'єктів господарювання та національних господарських комплексів. Так, у 2017 р. обсяг світового ринку нематеріальних активів, передусім інтелектуальної власності, становив близько 700,0 млрд дол. США; порівняно з 2016 р., темпи зростання надходжень та платежів від комерціалізації