

Компенсаційна політика як важіль активного використання людського капіталу

Анна Семикіна¹, Антон Мельнік², Сергій Дудко³

¹Одеський національний економічний університет

вул. Преображенська, 8

м. Одеса, 65000, Україна

^{2,3}Центральноукраїнський національний технічний університет

вул. Ю. Коваленка, 9/108

м. Кропивницький, 25028, Україна

E-mail: ¹SemikinaMV@i.ua, ²antikos09@gmail.com, ³sergedudko@ukr.net

Abstract. *The article is devoted to the actual issues of the active use of human capital on the principles of compensatory policy. The tendencies of the implementation of compensatory policy in Ukraine at the national and regional levels are analyzed. The concept of compensatory policy on the basis of individualization of evaluation and stimulation of labor is proposed. The scheme of compensation policy has been improved.*

Keywords: *compensation policy, human capital, incomes, differentiation, social package.*

1. Вступ

Людський капітал активно працює на економіку тоді, коли створена адекватна система компенсації витрачених в процесі праці зусиль щодо накопичення знань, реалізації творчих нахилів та практичних навичок.

Світовий досвід доводить, що економічне зростання та інноваційний розвиток регіонів (країн) вагомою мірою залежить від зростання доходів зайнятого населення, яке зумовлює підвищення попиту на товари та послуги, отже, слугує могутнім важелем розвитку виробництва, модернізації та створення нових робочих місць. Доходи завжди слугують індикатором задоволення потреб, компенсації трудових зусиль та прагнень до розвитку людського капіталу.

Важливим регулятором цих процесів слугує грамотна *компенсаційна політика* на підприємствах, орієнтована на взаємодію соціальних партнерів у розробці стимулів-компенсацій за принципом надання індивідуального «пакету заохочень», що слугують винагородою за прояв трудової і творчої активності найманих працівників і одночасно компенсацією за витрачені трудові, інтелектуальні, творчі зусилля, здатність брати на себе відповідальність [1, с. 5; 2, с. 3].

1.1. Методологія

Потреба у вдосконаленні методології активізації використання людського капіталу зумовлена вичерпанням основних джерел економічного зростання. Нагальним питанням стає пошук шляхів кращої реалізації людського капіталу на засадах розробки і впровадження сучасної компенсаційної політики. Ця необхідність посилюється чинниками науково-технічного прогресу, руху світової спільноти до інноваційної економіки, інноваційними змінами у змісті праці, інтелектуалізацією та комп'ютеризацією трудових процесів, зростанням попиту на персонал, здатний діяти творчо, самостійно, виявляти мобільність, ініціативність, здатність до перенавчання, постійного опанування новими знаннями та компетенціями [3, с.7; 4, с. 5].

До кола розробників наукових засад компенсаційної політики належать М. Армстронг, Е. Лоулер, П. Томпсон, С. Гросс, С. Каплан, Г. Фрідман, Р. Хендерсон та інші. В Україні найбільш відомими дослідниками цих питань є М. Ведерніков, О. Грішнова, В. Лагутін, Е. Лібанова, А. Колот, Т. Костишина, Г. Куліков, Ю. Куліков,

В. Никифоренко, В. Новіков, О. Новікова, С. Цимбалюк, І. Петрова, М. Семикіна, Л. Шаульська та інші науковці.

Заслужують на окрему увагу останні дослідження МОП, що вказують на поширення тривожних тенденцій в багатьох регіонах і країнах світу: соціальними партнерами не приділяється належна увага соціальному діалогу в питаннях компенсаційної політики, забезпечення мотивованого зростання доходів населення, подолання соціальної нерівності в оплаті праці. У новій доповіді МОП «Заробітна плата у світі у 2016-2017 рр.» зосереджено увагу на тому, що темпи зростання реальної заробітної плати в світі, що почали відновлюватися у 2010 р. після різкого спаду в результаті економічної кризи 2008 р., з того часу знов уповільнилися. Без урахування Китаю, який випереджав інші країни, ці темпи в 2015 р. становили менше 1%. З цього приводу Гай Райдер, Генеральний директор МОП, справедливо наголошує, що «без зростання заробітної плати і розширення можливостей для гідної праці світова економіка не зможе вирватися з порочного кола низького росту, в якому вона знаходиться зараз» [5, с. 6].

Не зважаючи на активізацію наукових пошуків у цьому напрямі, в Україні все ще не вистачає ґрунтовних рекомендацій прикладного характеру стосовно вдосконалення компенсаційної політики, особливо з урахуванням регіональної специфіки використання людського капіталу.

2. Результати дослідження

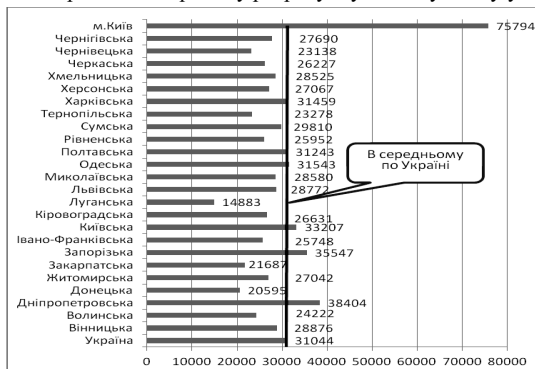
Аналіз даних соціальної та економічної статистики дає змогу стверджувати, що зазначене має особливе значення для економіки України, її регіонів, де мають місце явища зниження доходів зайнятого населення, соціально несправедлива та мізерна оплата праці більшості працюючих, надмірне розшарування на багатих і бідних, збільшення розриву в оплаті праці найманих працівників і керівного складу підприємств, поширення масового зубожіння серед працюючих.

Зосередимо увагу на окремих протиріччях у політиці доходів населення з огляду на офіційні дані Державної служби статистики, які підкреслюють нагальну потребу у відмові від традиційної моделі дешевої робочої сили в Україні та переходу до поширення компенсаційної політики.

З огляду на дані діаграми на рисунку 1, відмінності в доходах населення перевищують 5 разів. Пояснюємо це нерівномірністю в економічному розвитку регіонів, а також кризовою ситуацією в економіці, війною на сході країни.

Рис. 1

Доходи населення за регіонами країни у розрахунку на одну особу у 2015 р. (грн.)

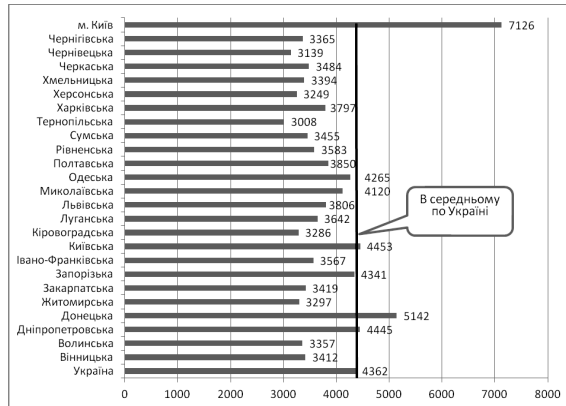


Джерело: www.ukrstat.gov.ua

До регіонів з найвищим рівнем річного доходу відносимо (у порядку зменшення значень доходу на одну особу): м. Київ (75794 грн.), Дніпропетровську (38404 грн.), Запорізьку (35547 грн.) області. Найменшу величину річного доходу у розрахунку на одну особу (у порядку збільшення значень величини доходу на душу населення) у 2016 році отримало населення Луганської (14883 грн.), Донецької (20595 грн.), а також Закарпатської (21687 грн.) областей.

Рис. 2

Середньомісячна заробітна плата працівників за регіонами країни у розрахунку на одну особу (січень, 2016 р.; грн.)



Джерело: www.ukrstat.gov.ua

З огляду на рисунок 2, середні заробітки населення 18 регіонів не тільки не досягають середнього рівня, а й навіть не перевищують величини 4 тис. грн. Серед регіонів з найвищою середньомісячною заробітною платою на одну особу виокремлюємо такі (у порядку зменшення значень середньомісячної заробітної плати): м. Київ (7126 грн.), Донецьку (5142 грн.), Київську (4458 грн.) області. За нашими оцінками, найнижчу середньомісячну заробітну плату у розрахунку на одну особу отримує населення таких регіонів (у порядку збільшення значень середньомісячної заробітної плати): Тернопільська область (3008 грн.), Чернівецька область (3139 грн.), Херсонська область (3249 грн.). За нашими розрахунками, міжрегіональна диференціація середньомісячної заробітної плати працівників в Україні сягає 2,4 рази, що вряд чи можна вважати соціально справедливим. Окреслені дані відображають регіональні відмінності в рівнях життя, неоднакові можливості забезпечення економічних та соціальних потреб. Крім того, усвідомлення цих явищ формує не стільки мотивацію до ефективної праці, скільки мотивацію трудових міграцій, несе загрозу відтоку кращих кадрів з регіонів з найнижчою оплатою праці.

Разом з тим, не можна не помітити, що наведені статистичні дані ілюструють суттєві відмінності у розмірах офіційної середньомісячної заробітної плати працівників у різних видах економічної діяльності, які сягають 3 рази. Це не можна вважати соціально справедливим явищем. Відмічені деформації в оплаті праці дозволяють констатувати, що величина матеріального добробуту українських працівників за сучасних умов залежить не стільки від трудової активності, якості людського капіталу, скільки від місця проживання та сфери прикладання праці.

Організаторам бізнесу, керівникам бюджетних установ слід пам'ятати, що малооплачувана робота не є ефективною. Адекватної компенсації трудових зусиль не відбувається. Малооплачувана робота не мотивує до постійного саморозвитку,

провокує імітацію трудової діяльності за відомим з радянських часів принципом: держава робить вигляд, що оплачує працю, а працівник, отримуючи таку заробітну платню, робить вигляд, що працює. Особи, яких не влаштовує мізерний заробіток в офіційному секторі економіки вимушені робити вибір на користь неформальної зайнятості з нестабільними умовами оплати праці, без соціальних гарантій, працевлаштовуючись часто не за фахом, що не сприяє підтриманню рівня професіоналізму за обраною спеціальністю.

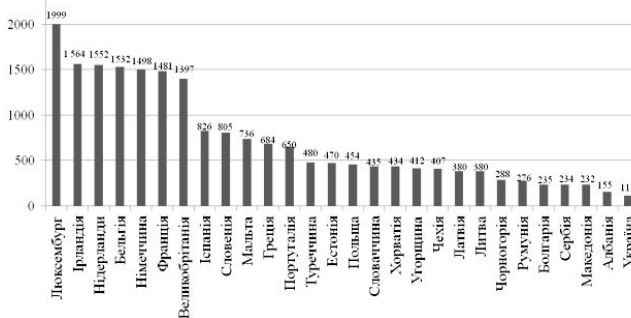
Окремої уваги заслуговує проблема вкрай низької оплати праці в Україні та в її регіонах, проблематичності якісного відтворення людського капіталу в умовах обмежених доходів та їх знецінення на тлі інфляції. У разі порівняння середньомісячної заробітної плати українських працівників з оплатою праці в Європі стає чітко зрозумілою недосконалість існуючої моделі вітчизняної компенсаційної політики і нагальна потреба переходу на іншу модель, що передбачає гідну оплату праці, багатоаспектне стимулювання результативності праці, її якісних показників, досягнень у професійному зростанні тощо.

Стосовно змін, які відбуваються у показниках оплати праці в Україні і в країнах ЄС повністю поділяємо думку Г. Кулікова: ці зміни не тільки не наближують нашу оплату праці до аналогічних показників країн Євросоюзу, а за останні два-три роки навіть віддалили її [6].

Розвиваючи напрям думок дослідника на основі аналізу сучасних даних (рис. 3), зауважимо, що упродовж 2013-2016 рр. середня заробітна плата в Україні знизилася з 308 до 156 євро, тобто майже удвічі і досягла лише рівня мінімальної заробітної плати Албанії.

Рис. 3

Порівняння розмірів мінімальної заробітної плати в країнах Європи і в Україні (євро/місяць)



Джерело: за даними журналу "Eurostat" на 6 лютого 2017 р.

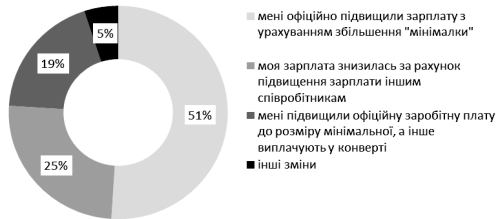
Іншими словами, за умов існуючої в Україні компенсаційної політики, середня заробітна плата в Україні за своєю величиною не може «наздогнати» навіть величину мінімальної зарплати в більшості країн Євросоюзу. Навіть після підвищення мінімальна заробітна плата в Україні на початок 2017 року становить тільки 113 євро, в той час як у Люксембурзі – 1999, Ірландії – 1564, Франції – 1481, Словенії – 805, Туреччині – 480, Польщі – 454, Латвії – 380, Болгарії – 235 євро (рис. 3). З такою різницею в оплаті праці Україні загрожують подальші величезні втрати людського капіталу через міграції за кордон найбільш активних, мобільних, освічених фахівців та робітників.

Підвищення мінімальної оплати праці, що відбулося на початку 2017 року, суттєво не вплинуло на стан компенсаційної політики більшості компаній в Україні. За підсумками інтернет-опитувань [11], про зміни у виплатах заявили тільки 20%

українців. І навіть в цьому випадку про підвищення винагороди повідомили близько 40% респондентів, тоді як 20% опитаних констатували зменшення розміру виплат в результаті перерозподілу зарплат між усіма співробітниками компанії [11] (рис. 4).

Рис. 4

Зміни у компенсаційній політиці компаній за результатами соціологічного опитування порталу «Dengi.ua»



Джерело: <http://Dengi.ua/budget/294905-Kak-povishenie-minimalnoi-zarplati-skazalos-na-ukraincah>

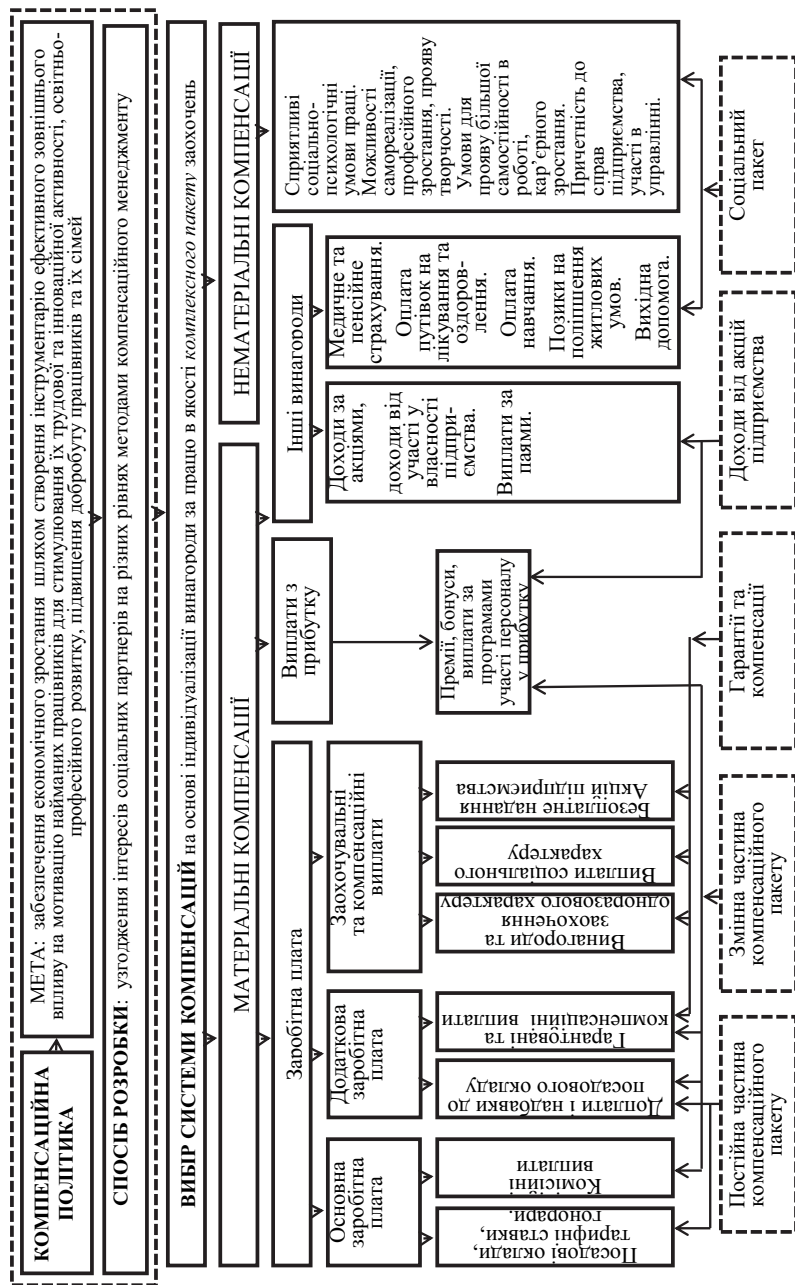
Кардинальним змінам в компенсаційній політиці суттєво перешкоджає відсутність активного соціального діалогу на регіональному рівні та на рівні підприємств, ігнорування змісту укладених колективних договорів, намагання більшості підприємців утримувати так звану «конкурентну перевагу» – дешевизну ціни робочої сили і мінімізувати витрати на персонал. Як наслідок, втрачаються можливості реального узгодження інтересів та мотивацій роботодавців і найманих працівників у досягненні економічного зростання.

Окреслені деформації у сфері оплати праці України вважаємо *кризою існуючої компенсаційної політики*, оскільки вони руйнують мотивацію населення до плідної праці в офіційному секторі економіки, погіршують якість людського капіталу, можливості його нормального відтворення та розвитку, знижують продуктивність праці, зменшують попит на товари та послуги. Все зазначене уповільнює розвиток економіки країни загалом та її регіонів зокрема. Назріла потреба в оновленні змісту *компенсаційної політики*, зовнішнього впливу на мотивацію найманих працівників для стимулювання Розвиваючи підходи А. Колота, С.Цимбалюк, А. Соснового та інших вчених [12-15], вважаємо за доцільне розуміти компенсаційну політику комплексно (рис.5), ставлячи за мету забезпечення економічного зростання шляхом створення інструментарію ефективного їх трудової та інноваційної активності, освітньо-професійного розвитку, підвищення добробуту працівників та їх сімей. На рис.5 наводимо схему компенсаційної політики, яка поглиблює підходи А.Колота та С.Цимбалюк (схема розроблена на основі узагальнення джерел [12-15]). Дана схема узагальнює наукові підходи [12-15] щодо змісту компенсаційної політики та складових розширеного компенсаційного пакету, який передбачає матеріальні та нематеріальні компенсації. Матеріальні компенсації включають заробітну плату (основну і додаткову), заохочувальні та компенсаційні виплати, виплати з прибутку, інші винагороди; нематеріальні – створення умов для творчої самореалізації, кар'єрного зростання, кращого задоволення соціальних потреб працівника та його сім'ї.

Вирішальну роль в якісних змінах компенсаційної політики відводимо активізації соціального діалогу на різних економічних рівнях. Так, на рівні регіону йдеться про узгодження інтересів об'єднань працівників, роботодавців і регіональних органів державної влади шляхом укладання територіальних (регіональних) угод із включенням програм вдосконалення компенсаційної політики на підприємствах, орієнтованих на підвищення оплати висококваліфікованої праці, подолання неогрунтованої диференціації в доходах керівників і підлеглих, нерівності в оцінці та стимулюванні праці.

Рис.5

Компенсаційна політика та її зміст



Наближення до стандартів Євросоюзу в питаннях компенсаційної політики має передбачати не автоматичне зростання розмірів оплати праці (що, безумовно, давно назріло), а передусім підвищення цінності праці як ресурсу через індивідуалізацію оцінки трудового внеску залежно від складності, якості, результативності праці, рівня освіти, кваліфікації, прояву творчої активності тощо.

Призначення компенсаційної політики бачимо, передусім у розробці сукупності положень, процедур, інструментів та методів адекватного зовнішнього впливу на формування трудових мотивів працівників, що дозволять індивідуально заохочувати їх до піднесення трудової і творчої активності за допомогою надання пакету компенсацій.

Варто підкреслити, що вибір системи компенсацій має здійснюватися на основі індивідуалізації оцінки праці та винагороди за працю. Пакети компенсацій, як правило, не можуть бути однаковими для різних працівників, оскільки вони мають формуватися з урахуванням результатів праці, рівня кваліфікації, досвіду, відданості компанії, прояву творчих здібностей, досягнень в освітньо-професійному розвитку, участі у розробці ініціатив, інновацій тощо.

Зауважимо, що спектр складових компенсаційного пакету може бути різним. Він залежить від результатів узгодження інтересів та мотивів взаємодії соціальних партнерів, їх соціально відповідальної поведінки, фінансових можливостей власника підприємства, ступеню розвиненості економічних та соціальних потреб найманих працівників, обізнаності менеджерів стосовно актуальних потреб підлеглих, стану корпоративної культури, а також спільного усвідомлення потреб економічного зростання та інноваційного розвитку підприємства. Проте головним, на нашу думку, є утвердження підходу до визначення індивідуальних потреб, оцінки та стимулювання праці в залежності від трудових досягнень конкретного працівника. Активізація трудової поведінки у значній мірі залежатиме від індивідуалізації компенсаційної політики.

3.Висновки

Політика матеріального і нематеріального заохочення до праці, що має компенсувати витрати праці, в Україні є недосконалою, що гальмує ефективне використання людського капіталу. Вдосконалення методології компенсаційної політики є нагальним питанням сьогодення, від вирішення якого залежатиме активізація ролі людського капіталу в економіці, доля конкурентоспроможності суб'єктів господарювання і країни загалом. Спектр складових компенсаційного пакету може бути різним в залежності від спектру потреб і можливостей підприємства, цілей компенсації витрат праці і стимулювання професійного розвитку персоналу. Перспективи розробки успішної компенсаційної політики залежать від впровадження індивідуалізованих компенсаційних (соціальних пакетів).

Література

1. Хендерсон Р. И. Компенсационный менеджмент: Питер, 8-е изд, 2004. – 880 с.
2. Алехина О.Е. Компенсационная политика компании [Текст] / О.Е. Алехина // Справочник по управлению персоналом, 2005.– № 7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.osvb.ru/articles/detail.php?id=4822>.
3. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. – 2007.– № 4. – С. 6-7.
4. Інноваційна праця : діагностика проблем, важелі активізації : монографія / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека та ін. / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. – Черкаси : ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 320 с.
5. Заработная плата в мире в 2016–2017 гг.: Неравенство в оплате труда на предприятиях / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран

- Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва : МОТ, 2017. – 164 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544096.pdf
6. Куліков Г. Як розірвати порочне коло низьких зарплат? Дзеркало тижня №13 8 квітня 2016 р.
7. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс] – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua/
8. Динамика изменения среднемесячной зарплаты по Одесской обл. / Финансовый портал Минфин. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://index.minfin.com.ua/index/average/chart.php?15/>
9. Доходи населення / Головне управління статистики в Одеській області: Режим доступу: <http://www.od.ukrstat.gov.ua/>
10. Индекс реальной заработной платы / Финансовый портал Минфин : Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/real/?2016>
11. Как повышение зарплаты сказалось на украинцах / dengi.ua [Электронный ресурс] – Режим доступу : <http://Dengi.ua/budget/294905-Kak-povishenie-minimalnoi-zarplati-skazalos-na-ukraincakh>.
12. Мотиваційний менеджмент: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2014. – 479 с.
13. Цимбалюк С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія / С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2014.– 359 с.
14. Сосновы А.А. Компенсационный пакет: Содержание, структура, особенности создания / А.А.Сосновы // Московский психологический журнал. – 2004.– № 8. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://magazine.mospsy.ru>.
15. Семикіна М.В. Компенсаційна політика як важіль активізації інноваційної праці / М. В.Семикіна, Т.І. Жеребенко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. – 2014. – № 2(8). – К.: Ін-т соціально-трудових відносин КНЕУ.– С. 97-103. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/3753/1/Kompensatsiyna%20polityka.pdf>.

Компетентностный подход в системе высшего профессионального образования Республики Беларусь

Валентина Симхович

Белорусский государственный экономический университет

Институт социально-гуманитарного образования

Партизанский проспект, 26

г. Минск, 220670, Республика Беларусь

E-mail: simkhovich_V@mail.ru

***Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы внедрения компетентностного подхода в систему высшего профессионального образования Республики Беларусь: история формирования подхода и степень его новизны для национальной образовательной среды, интерпретация терминов «умение», «навык», «компетенция», «компетентность», анализ взглядов сторонников и противников компетентностного подхода. Перечислены проблемы внедрения данного подхода, выявленные в ходе анализа текущей ситуации в национальной системе образования в рамках проекта 574087-EPP-1-2016-1-ES-EPPKA2-CBHE-SP «Содействие развитию компетенций в белорусском высшем образовании» (Fostering Competencies Development in Belarusian Higher Education / FOSTERC). Планируется, что проект будет способствовать*