

мотиваторів.

Компенсаційний пакет складається з:

➤ прямих компенсацій, тобто поточних фінансових виплат, пов'язаних із відпрацьованим часом чи виконаним обсягом робіт. Це - постійна й перемінна частки оплати праці: основна заробітна плата, усі види премій, одноразових заохочень, стимулюючі надбавки;

➤ непрямі компенсації - фінансові виплати й нефінансові винагороди, які прямо не зв'язані з результатами діяльності (виплати по обов'язковому соцстрахуванню; гарантії, компенсації та доплати, що передбачені законодавством; додаткові соціальні виплати та пільги та ін.).

Складові пакетів варіюються. Згідно результатів дослідження великого та середнього бізнесу (50 компаній, червень – вересень 2010 року), проведеного Асоціацією менеджерів, співвідношення заробітної плати та умісту пакетів (за часткою у загальній винагороді, тобто у компенсаційному пакеті) суттєво варіюється за рівнями співробітників. У середньому частина заробітної плати перевищує частку соціальних пакетів у 12,5 разів.

Таким чином, структуру компенсаційного пакету можна зобразити таким чином:

Компенсаційний пакет	
<i>Грошова винагорода</i>	
Основна зарплата	Додаткова зарплата
Посадові оклади (тарифні ставки)	Усі види премій
Компенсаційні надбавки та доплати	Стимулюючі надбавки
	Бонуси (участь у прибутках, опціони тощо)
<i>Соціальний пакет</i>	
Соціальні пільги (бенефіти): транспортні компенсації, медична страховка, безкоштовне харчування; оплата трафіку розмов по мобільним телефонам; можливість навчання; надання безпроцентних позичок на придбання житла, автомобіля і т.д.	

У практиці соціального стимулювання найманих працівників найчастіше воєкористовується лише третина цих бенефітів. Дослідження, проведене у 2010 році (опитано 1500 людей зі всіх регіонів України), показало, що ідеальний соцпакет за українською версією у 2010 році має такі пріоритеті: медичне страхування (важливо для 85% респондентів), страхування життя (63%), оплата професійної освіти (60%). Основна тенденція розвитку компенсаційних пакетів полягає у відносному збільшенні соціальних пільг і виплат у загальній системі винагороди.

Нісфоян С.С., асист.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ВИТРАТИ НА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Зміна вимог до професійних знань, в умовах поглибленого розвитку науково-технічного прогресу, є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства. Залежність конкурентної позиції підприємства від якості робочої сили, форм її використання та ступеня залучення до виробничої діяльності є однією з найважливіших рис сучасного виробництва. Старіння знань та їх швидке оновлення потребують безперервного навчання, постійного розвитку та формування компетенцій які стануть потрібними в майбутньому.

Розвиток персоналу сприяє зростанню умінь, навичок, знань працівника, підвищує його інтелектуальний, духовний, професійний рівень, все це в свою чергу підвищує конкурентоспроможність найманого працівника на ринку праці.

Особливості роботи персоналу, їх знання, рівень підготовки і кваліфікації, постійний розвиток, своєрідна організації роботи і стимулювання найманих працівників можуть стати перевагою, недосяжною для конкурентів. Сьогодні головним завданням підприємства є вибір форм і методів підготовки та перепідготовки кадрів.

Перш ніж вибрати метод підготовки та перепідготовки необхідно отримати відповіді на наступні питання:

1. Яка мета програми розвитку?
2. На якому рівні встановлюється ця мета?
3. Як, коли і ким буде оцінюватися навчання?
4. До яких змін в організації приведе навчання?

Витрати на навчання вважаються вихідними для оцінки підприємства. Основою такого підходу є теорія людського (невідчутного) капіталу.

Невід'ємною умовою успішної діяльності підприємства є планування витрат підприємства на розвиток і навчання персоналу.

У відповідності з цією теорією знання і кваліфікація найманих працівників розглядається як належний їм капітал що приносить доходи., а витрати часу і засобів на придбання цих знань і навичок – інвестиції в нього. На сьогодні існує дві моделі вкладень в людські ресурси : моделі активів (або витратна модель) та моделі корисності. За першою моделлю проводять врахування витрат в людський капітал (по аналогії з основним

капіталом) та його амортизації. За іншою моделлю оцінюють ефект від тих чи інших кадрових інвестицій.

Перша модель має два різновиди: хронологічна модель витрат та модель врахування витрат на заміщення працівника.

Хронологічна модель витрат – система обліку основного капіталу пристосована до особливостей людського капіталу. На спеціальних рахунках за розробленим переліком враховуються витрати на “людські ресурси”, які в залежності від змісту розглядаються як довгострокові вкладення, що збільшують функціонуючий людський капітал, чи списуються як втрати. Найважливішими статтями витрат є відбір персоналу, виведення на посаду, навчання впродовж роботи, виплати за рахунок внутрішньофірмового соціального страхування та інші вкладення в персонал, що враховуються за хронологією. До оцінки розміру витрат як правило залучають лінійних керівників, що виступають в ролі експертів.

Витрати на навчання розглядаються (по аналогії з витратами на ремонт обладнання) як відновлення початкової вартості капіталу або як приєднання вартості “людського капіталу” (по аналогії з витратами на модернізацію обладнання). Встановлюється прийнятний термін амортизації. Відхід цінного працівника з підприємства, до закінчення терміну амортизації витрачених на нього коштів, в зв'язку з хворобою, передчасною смертю працівника прирівнюються до витрат капіталу.

В фінансових звітах таких компаній введена нова стаття витрат “Чисті інвестиції в людські ресурси”, джерело цих коштів вказане в пасиві балансу. В статтю нерозподілений прибуток введений новий розділ “відрахування коштів на інвестування в людські ресурси” (до цього кошти, що скеровувались на навчання персоналу, включалися до статті “Загальні або адміністративні витрати”).

Модель обліку витрат на заміщення працівника, на відміну від хронологічної, додатково враховує:

1. Втрати від зниження обсягів виробництва через утворення вакантної посади;
2. Втрати від пониження продуктивності праці самого працівника та його колег в період перед звільненням;
3. Низьку продуктивність праці нового працівника в період адаптації.

Друга модель, або модель корисності дозволяє оцінити економічні наслідки програм розвитку персоналу.

З інтенсивним використанням персоналу межі ефективного вкладення капіталу в людські ресурси в сучасних умовах розширились. При цьому програми їх розвитку повинні піддаватися ретельній економічній оцінці за критерієм співвідношення витрати / результати.

Література

1. Организационная культура и стратегическая устойчивость бизнеса: пути капитализации «человеческого потенциала». -//www.Mamba.ru.
2. Бизюкова И.В. Кадри управління: підбір й оцінка. - М.: Економіка, 2006.
3. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 1998. - 224с.
4. Шекшня СВ. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд. 3-е перераб. и доп. - М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1998 - 352с.

Орлова А.А., асп.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

НАПРЯМКИ ПОДОЛАННЯ КАДРОВОЇ КРИЗИ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Перехід України до інноваційної моделі розвитку економіки вимагає з-поміж іншого наявності висококваліфікованих робітників з якісним рівнем професійної підготовки. Розвиток науки, створення новітніх технологій і наукомістких виробництв не може відбуватися при відсутності спеціалістів, здатних до постійного оновлення і нагромадження знань. Відповідно відбуваються і зміни у визначенні функції кадрів у виробничому процесі, адже науковцями доведено, що людський фактор впливає на розвиток економіки більше, ніж усі інші чинники виробництва в цілому.

Існуюча відокремленість ринку праці від системи підготовки робітничих кадрів не відповідає вимогам розвинутого ринку, до яких належать конкурентність, трудова мобільність та адаптація в умовах модернізації виробництва, відповідність вартості робочої сили, забезпечення перепідготовки, соціальний захист. Як наслідок, стан забезпеченості підприємств є незадовільним як у кількісному, так і в якісному відношенні.

Вагомий внесок у дослідження питань кадрового дефіциту та невідповідності обсягів підготовки потребам ринку зробили ряд науковців, зокрема Бондарчук К., Грішнова О., Петрова Т., Семикіна М., Шубенок С. Не дивлячись на наявність досліджень, присвячених даній тематиці, проблема подолання кадрової кризи на підприємствах залишається актуальною і потребує подальшого дослідження.

Сьогодні на ринку праці існує значна невідповідність між потребами у робітничих кадрах та обсягами їх випуску. Більшості областей притаманна ситуація, коли на ринку присутня велика кількість незайнятого населення з вищою освітою та існує значна потреба у кваліфікованих робітниках. Аналіз статистичних даних свідчить про те, що за останні шість років попит підприємств на робітничі кадри серед інших професійних груп є найбільшим. За даними табл. 1, значною залишається потреба підприємств у кваліфікованих робітниках з інструментом, робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин та технічних службовців. Не зважаючи на те, що під впливом економічної кризи у 2008-2009 рр. потреба підприємств на заміщення вільних робочих місць зменшилась, попит на робітників залишається порівняно високим і становить найбільшу частку у загальному обсязі вакансій [3].