

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Сумський державний університет (Україна)

Вища школа економіко-гуманітарна (Республіка Польща)

Академія техніко-гуманітарна (Республіка Польща)

IBM Canada, м. Торонто (Канада)

Державна установа "Інститут економіки природокористування та сталого розвитку

Національної академії наук України", м. Київ (Україна)

Парламент Ізраїлю, м. Єрусалим (Держава Ізраїль)

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут» (Україна)

Одеський національний політехнічний університет (Україна)

Технічний університет –Варна (Республіка Болгарія)

Університет “Проф. д-р Асен Златаров”, м. Бургас (Республіка Болгарія)

Університет Торонто (Канада)

УО «Вітебський державний технологічний університет» (Республіка Білорусь)

Економічні проблеми сталого розвитку

Экономические проблемы устойчивого развития

Economical Problems of Sustainable Development



Матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції
імені проф. Балацького О. Ф.
(Суми, 11–12 травня 2016 р.)

У двох томах

Том 1

Суми
Сумський державний університет
2016

СУТНІСТЬ КОМПЕНСАЦІЙНОГО ПАКЕТУ ЯК ІНСТРУМЕНТУ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

к.е.н., доц. **Аграмакова Н. В.**, к.е.н., доц. **Литовченко І. В.**
*Харківський національний економічний університет
імені С. Кузнеця (Україна)*

Основою ринкової економіки повинні стати соціально відповідальні підприємства (СВП), оскільки кожне з них є носієм певної системи цінностей і суб'єктом економічної активності. Приймаючи рішення про реалізацію бізнес-ініціативи, СВП покладає на себе відповідальність за результат своїх дій перед суспільством, персоналом, споживачами, бізнес-партнерами, державою. Одним із ефективних інструментів управління СВП є компенсаційний пакет, який, в найбільшій мірі, сприяє задоволенню інтересів персоналу, як одного з головних стейкхолдерів СВП.

Компенсаційний пакет сприяє формуванню інноваційного погляду на такі складові, як оплата праці, стимулювання працівників та їх соціальне забезпечення. На сьогоднішній день відсутність єдиного трактування поняття «соціальна відповідальність», а також розуміння взагалі необхідності її використання, ускладнює впровадження даної концепції в практику українського бізнесу, хоча проблематика соціальної відповідальності вже тривалий час досліджується в працях зарубіжних вчених: Х. Боуен, А. Керрол, М. Фрідман тощо. Вітчизняні вчені також стурбовані впровадженням як соціальної відповідальності в практику ведення бізнесу, так і питаннями організації оплати праці, мотивації, серед них: О. Амоша, Д. Богиня, О. Гоголя, О. Грیشнова, В. Данюк, А. Колот, В. Крикун, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, І. Новак, В. Новіков, В. Орлова, Н. Сарай, Г. Хоружий, А. Хімченко, С. Цимбалюк, В. Шаповал та інші.

Метою даної роботи є дослідження сутності компенсаційного пакету як інструменту управління соціально відповідальним підприємством.

Що ж стосується сутності поняття «компенсаційний пакет», то дослідивши різноманітні точки зору науковців та практиків на зазначену дефініцію, автори даного дослідження пропонують під компенсаційним пакетом розуміти інструмент задоволення інтересів персоналу (як головного стейкхолдера) СВП, який включає набір компенсацій або відшкодувань підприємством фізичних і розумових зусиль, що витрачаються працівником, і винагород, які їм надаються, з метою більш повного задоволення якості їх трудового життя та підвищення ефективності праці.

При дослідженні сутності компенсаційного пакета необхідно звернути особливу увагу на його структуру. На наш погляд, більш доцільно його структуру розглядати ураховуючи поняття «заробітна плата» та її елементи відповідно до Закону України «Про оплату праці». Отже, на думку авторів, структура компенсаційного пакета має наступний вигляд: 1) фінансові

компенсації (основна заробітна плата; додаткова заробітна плата; інші заохочувальні та компенсаційні виплати); 2) нефінансові компенсації (нефінансові винагороди та соціальний пакет).

Що ж стосується поняття «нефінансові винагороди», то на наш погляд, слід виділяти організаційні та морально-психологічні нефінансові винагороди. При такому підході до нефінансових винагород останні задовольняють не тільки потреби приналежності та соціальної взаємодії, пошани та визнання з боку оточуючих, але й потреби в самоповазі, в службовому зростанні, статусі, престижі, реалізації потенційних можливостей людини, розвитку власної особистості.

Найбільш актуальною та найменш дослідженою на сьогоднішній день є остання складова компенсаційного пакета – соціальний пакет. Соціальний пакет позитивно впливає на рівень життя працівника, показує, що організація піклується про нього та відноситься до його праці з повагою. Формування соціального пакета вигідне і для працівника, і для самого підприємства, тому що останнє може придбати для всього колективу будь-яку послугу за ціною, яка нижче від тієї, яку за неї заплатив би сам співробітник, якби купував її для себе одного.

Таким чином, використання компенсаційних пакетів у практичній діяльності СВП надасть можливість більш диференційовано задовольняти потреби працівників у соціальному захисті, виявляти турботу керівників щодо інтересів кожної людини, сприяти зростанню та процвітанню підприємства.

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua

2. Сарай Н. І. Компенсаційний пакет підприємства: сутність та структура / Н. І. Сарай // Сталий розвиток економіки. - 2013. - № 4. - С. 110-114.

3. Цимбалюк С. Компенсаційний пакет: сутність, структура, вимоги щодо формування / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. - 2011. - № 1. - С. 3-10.

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ

докторант **Антонюк Н.А.**

Сумский государственный университет (Украина)

Одной из основных причин низкой конкурентоспособности украинской экономики является её сырьевая направленность и как результат невысокая доля добавленной стоимости в конечном продукте. Отметим, что величина добавленной стоимости производимой продукции входит в основные международные рейтинги конкурентоспособности компаний.

Несмотря на проведение ряда реформ в разных сферах, направленных на скорейшее членство Украины в ЕС, на сегодняшний момент отсутствует формирование комплекса государственных мероприятий по улучшению