

УДК 658:012

Ковальчук Юлія

Kovalchuk Julia

Тернопільський національний економічний університет

**ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД ЗДІЙСНЕННЯ КОМПЕНСАЦІЙНОЇ
ПОЛІТИКИ В ОРГАНІЗАЦІЇ
FOREIGN EXPERIENCE OF ORGANIZATION OF COMPENSATION
POLICY**

Здійснення компенсаційної політики у кожній компанії відбувається за умов поєднання внутрішніх та зовнішніх факторів впливу на діяльність. Саме тому особливості організації компенсації за працю персоналу будуть здебільшого визначені сферою діяльності, конкуренцією на ринку товарів та праці, колективним регулюванням у сфері соціально-трудових відносин, умовами праці, кваліфікацією працівників, їх рівнем освіти, фінансовою ситуацією на підприємстві та особливостями соціально-економічного становища регіону, в якому воно локалізується.

Метою адміністрування компенсацій є розробка рентабельної структури оплати праці, що приваблюватиме, мотивуватиме та утримуватиме компетентних працівників. Найбільш очевидна винагорода, яку отримують працівники за роботу, – це оплата праці. Саме тому важливою з точки зору організації є процедура виплат за виконану роботу чи затрачений робочий час. Найтипівішими програмами компенсаційної політики закордоном є такі, що базуються на ефективності та на основі членства, для керівників – за компетентністю.

Винагороди на основі ефективності використовують комісійні, платні виплати, системи заохочень, групові премії, виплату за заслуги або інші форми оплати за продуктивність. З іншого боку, нагороди на основі членства включають підвищення собівартості, виплат та підвищення

заробітної плати, пов'язаних із умовами на ринку праці, стажем чи часом за рангом, атестатами, спеціалізована майстерність або потенціал майбутнього. Ключовим моментом у цьому є те, що винагороди на основі членства, як правило, розширюються незалежно від ефективності діяльності особи, групи чи організації. У будь-якому випадку, результативність може бути лише незначною детермінантною винагородою, незважаючи на академічні теорії, які стверджують, що висока мотивація залежить від винагород на основі результатів [1].

Основними елементами іноземного досвіду здійснення компенсаційної політики в організації є: використання тарифної системи; використання прогресивних форм оплати праці; поширення оригінальних бонусів та стимулюючих інноваційних систем; більшість плати за розумову працю; суттєва індивідуалізація заробітної плати. Механізм індивідуалізації заробітної плати включає як диференціацію умов працевлаштування, так і регулярну оцінку заслуг персоналу безпосередньо на робочому місці.

Отже, вибір методики застосування компенсаційної політики повністю залежить від зовнішніх та внутрішніх умов діяльності компанії, її мети та цілей, рівня реальної та бажаної мотивації персоналу і є дуже різноманітним у іноземному аспекті.

Перелік посилань:

1. Decenzo D. Fundamantions of Human Resource Management. 10 th edition. 410 p. URL: /D. Decenzo, S. P. Robbins [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.pdfdrive.com/fundamental-of-human-resource-management-d22137254.html>
2. Семикіна М. В. Компенсаційна політика як важіль активізації інноваційної праці /М.В. Семикіна, Т.І. Жеребченко //Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр., 2014. – № 2 (8). – С. 97-102.