

3. Шморгун Н. П. Фінансовий аналіз: / Н.П. Шморгун, І.В. Головка. - К. : ЦНЛ, 2006. – 528 с.

СТРАХУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА КОМПЕНСАЦІЙНОГО ПАКЕТУ ПІДПРИЄМСТВА

Катрющенко І. М., студентка

*Науковий керівник: Ткаченко І.В., викладач категорії «спеціаліст»
Харківський державний автомобільно-дорожній коледж*

Сучасні відносини між працею та капіталом, між найманим працівником і роботодавцем у сфері оплати праці, мотивації працівників виходять за межі традиційних розподільних відносин. Для залучення й утримання компетентних працівників та посилення мотивації, крім основної заробітної плати, доплат, надбавок, премій, роботодавець має запропонувати виплати та заохочення соціального характеру, які безпосередньо не пов'язані з виконанням трудових функцій і обов'язків. У зв'язку з цим, на практиці з'явилося поняття «компенсаційний пакет», яке відрізняється від поняття «компенсації», передбаченого трудовим законодавством.

Окремі науковці до компенсаційного пакету включають усі матеріальні виплати та винагороди. Так, Дж. Мілкович та Дж. Ньюман зазначають, що до компенсаційних виплат належать усі форми фінансових доходів, матеріальних послуг і благ, які працівники одержують в процесі трудових відносин [1]. Інші науковці до компенсаційного пакета, крім матеріальних відносять також нематеріальні винагороди. Зокрема, І. Алієв та Н. Горелов у системі компенсацій виокремлюють компенсаційні винагороди, до яких належать усі матеріальні виплати та не компенсаційні, тобто нематеріальні винагороди, до яких відносять підвищення соціального статусу, задоволення від виконаної роботи, неформальне визнання, заохочення соціальних взаємозв'язків з колегами по роботі, надання необхідних ресурсів для виконання робіт, поліпшення здоров'я та інші [2]. На думку авторів, найбільш слушним є тлумачення вчених А.М. Колота та С.О. Цимбалюк, які вважають, що компенсаційний пакет – це сукупність всіх виплат, винагород, благ і послуг (матеріальних і нематеріальних), які роботодавець надає працівникові за використання його робочої сили (компетенцій) відповідно до норм чинного законодавства, положень корпоративної політики, умов колективного та трудового договорів [3].

Розробка компенсаційного пакета є одним з найважливіших стратегічних завдань в управлінні підприємством. Часто компенсаційний пакет ототожнюється із соціальним пакетом. На даний час немає єдиного підходу до їх визначення в контексті: чи це синоніми, чи самостійні поняття [4]. На нашу думку, ці поняття не є тотожними. Компенсаційний пакет виконує відтворюючу і мотивуючу функції, а соціальний пакет є лише стимулюючою частиною компенсаційного пакету, яка безпосередньо не пов'язана з результатами праці конкретного працівника.

На основі аналізу вітчизняного і зарубіжного досвіду проведення соціальної політики в різних компаніях найбільш розповсюдженими елементами компенсаційного пакету є оплата послуг мобільного зв'язку; оплата проїзду в громадському транспорті, надання службового автомобіля або компенсація вартості бензину; оплата навчання (додаткова освіта, профільні семінари та тренінги, вивчення іноземних мов, стажування за кордоном); безкоштовне харчування або його компенсація; організація корпоративних святкувань; компенсація вартості абонементів до спортзалу або організація власного; надання безвідсоткових позик; надання пільгових путівок; додаткова відпустка; добровільне медичне страхування працівників та членів їх сімей, страхування житла тощо.

З кожним роком все більше українських компаній обирають до числа додаткових корпоративних пільг для своїх працівників страхування (найчастіше – добровільне медичне та страхування від нещасних випадків). Наприклад, такі міжнародні компанії в Україні, як Київстар, Vodafone, Lifecell, Укртелеком, Google, Microsoft, McDonalds, Метро Кеш енд Кері, 1+1 Media, обов'язково включають до складу свого компенсаційного пакету пункт про страхування співробітників та членів їх сімей. Українські підприємства не часто пропонують таку компенсацію.

На сьогодні, страхування працівників підприємства – це перш за все дієвий мотиваційний інструмент для залучення і утримання кваліфікованого персоналу.

Як правило, вибором та наповненням програми страхування на підприємстві займається спеціальний співробітник відділу персоналу. Він формує її наповнення в залежності від декількох факторів, серед яких основними є вид діяльності підприємства в цілому, глобальна політика підприємства і рівень посади. Чим вища позиція посади, тим більше пільг вона передбачає: від страхування від нещасного випадку до повного медичного страхування співробітника і членів його сім'ї.

Алгоритм вибору програми страхування починається з наявного фінансового бюджету підприємства. Виходячи з того, що добровільне медичне страхування є корпоративним видом страхування (страхуванню підлягають колективи від 10 працівників підприємства, що повинно становити не менше 80 % всього персоналу), то на практиці існує два варіанти ціноутворення. Перший варіант – це групування співробітників за принципом професійної значимості для підприємства, тобто розподіл колективу на декілька груп (наприклад, регіональні директори, топ-менеджери, спеціалісти), на підставі чого формуються відповідні програми з різним наповненням страхових опцій. Їх вартість може коливатися від 1 000 до 10 000 на рік на одну особу. Другий варіант формування цінової пропозиції – це однакові програми страхування для усіх співробітників підприємства. Такі програми страхування, як правило, пропонуються невеликим колективам до 30 осіб.

Вартість програми страхування також залежить від обраної програми наповнюваності. Програма «мінімум» може включати в себе лише базові опції (невідкладна медична допомога та невідкладна стаціонарна допомога) і коштуватиме від 1 000 грн. за рік. За програму середнього рівня, що включає ряд додаткових опцій (невідкладна медична допомога, невідкладна та планова стаціонарна допомога, амбулаторно-поліклінічна допомога, медикаментозне забезпечення), роботодавець повинен буде заплатити від 3 000 грн. Максимальна програма страхування (невідкладна медична допомога, невідкладна та планова стаціонарна допомога, амбулаторно-поліклінічна допомога, медикаментозне забезпечення, стоматологічна допомога, вітамінізація, профілактичний масаж, відвідування басейну та/або тренажерного залу) коштуватиме від 8 000 грн.

Окрім добровільного медичного страхування, застрахувати персонал можна і від нещасних випадків. За ризиками смерть, інвалідність, травматичні ушкодження та функціональні розлади внаслідок нещасного випадку зі страховою сумою від 10 000 грн. коштуватимуть від 100 грн. на одну особу за рік. Страхові компанії також пропонують комбінування страхування від нещасного випадку та програми добровільного медичного страхування. Останнім часом набирає популярності страхування здоров'я на випадок хвороби. Такий страховий поліс надає страховий захист працівникам підприємства, але є значно дешевшим, ніж добровільне медичне страхування. Його головна відмінність у тому, що при страхуванні

здоров'я страхова компанія не організовує медичну допомогу, а виплачує застрахованому відсотки від страхової суми за кожен день перебування на амбулаторному або стаціонарному лікуванні. При настанні так званих «критичних захворювань» (інфаркт, інсульт, злоякісне новоутворення) страховик виплачує застрахованому 75 % від страхової суми.

До переваг добровільного медичного страхування працівників підприємства належать:

- скорочення часу перебування працівників на лікарняному;
- можливість контролювати обґрунтованість видачі працівникам листків непрацездатності, а також звести до мінімуму вірогідність появи необґрунтованих «лікарняних»;
- зниження витрат підприємства на надання матеріальної допомоги працівникам у разі хвороби і необхідності лікування;
- зниження ризику появи ускладнень після перенесених захворювань та травм;
- поступове (за рахунок своєчасної, якісної медичної допомоги) зниження захворюваності та підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Таким чином, підприємство має об'єктивно реагувати на зміни, що відбуваються на ринку праці. Керівництво підприємства має здійснювати моніторинг ефективності компенсаційної політики. Крім оцінювання результатів праці треба періодично вивчати рівень задоволення працівників компенсаційним пакетом. За результатами моніторингу потрібно змінювати його структуру, умови і порядок виплати окремих видів винагороди, а комбінація грошової і не грошової форм оплати праці буде важливим фактором зацікавленості працівників у довгостроковій, ефективній роботі на підприємстві і дозволить утримувати на підприємстві найбільш цінних працівників.

Література.

1. Милкович Дж. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Дж.Т. Милкович, Дж.М. Ньюман ; пер. с англ. Л.И. Белоус [и др.]. – М. : Вершина, 2005. – 760 с.
2. Алиев И.М. Политика доходов и заработной платы : [учебник] / И.М. Алиев, Н.А. Горелов. – Ростов н/Д : Феникс, 2008. – 382 с.
3. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
4. Левченко А.П. Соціальний і компенсаційний пакети: співвідношення інструментів соціальної політики підприємства /

А.П. Левченко // Вісник Саратовського державного технічного університету. – 2009. – № 1, том 3. – С. 194-200.

АНТИКРИЗОВЕ ФІНАНСОВЕ УПРАВЛІННЯ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Машилій Г.Б., доцент
Тернопільський національний технічний університет
імені Івана Пулюя*

На сьогоднішній день в економіці України досить гостро стоїть проблема забезпечення одержання позитивних кінцевих фінансових результатів діяльності суб'єктів господарювання, зокрема, у промисловому секторі. За даними Держстату України, у першому півріччі 2017 року частка промислових підприємств, які одержали збиток, складала 32,4 % від загальної кількості підприємств, що на 4,7 % менше від рівня попереднього року (37,1 %). Сумарна величина збитку за січень-червень 2017 року становила 43096,2 млн. грн. (для порівняння за аналогічний період 2016 року - 54648,8 млн. грн.) [1]. Незважаючи на деякі позитивні тенденції, проблеми подолання збитковості та виходу з фінансової кризи є актуальними приблизно для третини підприємств нашої держави. Серед факторів, що зумовлюють збитковість підприємств в Україні та перешкоджають процесу її подолання, можна виділити такі види: економічні, організаційні, політико-правові, інституційні, кваліфікаційно-психологічні [2].

У першому півріччі 2017 року вітчизняними промисловими підприємствами було отримано таку величину збитків за галузями:

- переробної промисловості - 26284,8 млн. грн., що складає 61,0 % від загальної суми (особливо значними з них були збитки підприємств металургійного виробництва та виробництва готових металевих виробів - 10961,1 млн. грн); добувної промисловості і розроблення кар'єрів - 9341,5 млн. грн., або 21,7 %; постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря - 6413,7 млн. грн., або 14,9 % загального обсягу збитків всіх промислових підприємств; водопостачання, каналізації, поводження з відходами - 1056,2 млн. грн., або 2,4 % загальної суми збитків підприємств промисловості в Україні.