

THE ROLE AND PLACE OF ECONOMIC STIMULATION OF TOP MANAGERS IN THE ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

Tutova A.

РОЛЬ І МІСЦЕ ЕКОНОМІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ У ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Тутова А.С.

Реалізація інноваційної моделі розвитку вітчизняної економіки потребує створення відповідних умов прогресивної системи стимулювання трудової діяльності населення.

Створення ефективного та конкурентоспроможного на світовому ринку підприємства, здатного забезпечити високий рівень активності на фінансовому ринку, є необхідною умовою для сталого розвитку економіки України та її подальшої інтеграції у світове економічне господарство. Ключову роль у виконанні поставленої задачі відіграє економічне стимулювання персоналу, а саме менеджерів стратегічного рівня управління підприємства.

Успіх підприємства безпосередньо залежить від якості роботи менеджера вищої ланки. Саме топ-менеджер є однією з рушійних сил, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності і, в кінцевому результаті, прибутковості підприємства. Тому, кожен власник підприємства зацікавлений, щоб його ключові співробітники працювали з найбільш високою ефективністю і самовіддачею.

Необхідною умовою та об'єктивною потребою таких перетворень є система економічного стимулювання топ-менеджерів, що безпосередньо впливають на ефективність діяльності підприємства.

Ключові слова. топ-менеджер, підприємство, економічне стимулювання.

Вступ. В умовах загостреної конкуренції та безперервного розвитку вітчизняних та зарубіжних ринків будь-якому підприємству дуже важливо здобути такі конкурентні переваги, які б дозволили йому отримувати стабільний прибуток та максимізувати його. Підприємство, у своїй діяльності попри орієнту на досягнення короткострокового результату повинне дбати, перш за все, про забезпечення стратегічного розвитку. Основа розвитку та ефективної діяльності підприємства полягає у вдалому економічному стимулюванні менеджерів стратегічного рівня управління. Від організації ефективної системи економічного стимулювання залежить багато факторів, серед них оперативність засвоєння і обробка отриманої інформації, генерування нових ідей, створення товарів з ексклюзивними властивостями, освоєння нової техніки та інше. Перелік конкурентних переваг, які створюються висококваліфікованими, мотивованими топ-менеджерами достатньо великий, що обумовлює актуальність наукового дослідження в даному напрямку.

Аналіз основних досліджень та публікацій.

У сьогоднішній в області стимулювання та оплати праці персоналу активно розвиваються наукові дослідження. Так, проблемним аспектам стимулювання та оплати праці присвятили свої наукові роботи такі відомі вчені минулого та сучасності, як Д. П. Богиня, В. М. Гриньова, М. С. Дороніна, О. Л. Жукова, А. М. Колот, О. М. Красносова, В. Д. Лагутін, Н. Д. Лук'яненко, Л. А. Лутай, Г. В. Назарова, В. С. Пономаренко, М. В. Семикіна, О. М. Ястремська та інші.

При цьому багато хто з представлених науковців звертають більшу увагу на систему економічного стимулювання персоналу не враховуючи проблематику стимулювання топ-менеджерів.

Питання стимулювання персоналу на підприємствах розглядали у своїх роботах такі зарубіжні вчені-економісти: Г. Емерсон, Е. Мейо, А. Сміт, Ф. Тейлор; всесвітньо відомі автори теорій мотивації – К. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу.

Слід відмітити, що дослідженням економічного стимулювання топ-менеджерів приділяється менша увага, як вітчизняними авторами, так і зарубіжними. За таких умов дослідження набуває особливої актуальності.

Мета. Мета статті полягає в дослідженні основних аспектів економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління підприємства.

Матеріали та результати дослідження.

Економічне стимулювання топ-менеджерів є складною системою, що характеризується певними властивостями, такими як цілісність, ієрархічність, активна реакція на нові чинники, а також динамічність випадкових процесів. Поняття економічного стимулювання доцільно сформулювати, як сукупність організаційних, правових, фінансових та інших заходів, які направлені на підвищення ефективності виробництва та вирішення технічних, соціальних, фінансових проблем діяльності підприємства. [3,5,8]

Успіх компаній багато в чому залежить від того, наскільки менеджер стратегічного рівня управління зацікавлений в результатах своєї праці. В зв'язку з цим першочерговим завданням будь-якого підприємства є розробка такої комплексної системи стимулювання, яка дозволить не тільки утримувати ключових співробітників, але і направляти на їх досягнення необхідних результатів.

На сьогоднішній день існує декілька основних підходів до стимулювання топ-менеджерів.

В основі одного з підходів до стимулювання лежить ідея, що ключову роль у мотивації відіграє потреба в самореалізації. В даному випадку стимулюючим фактором можуть стати: можливість формувати команду, розширене коло повноважень, можливість реалізувати власні інноваційні ідеї в бізнесі, визнання вищим керівництвом корпорації його управлінського таланту, можливість брати участь у прийнятті стратегічних рішень [6].

Одним із видів економічного стимулювання є соціальний пакет, який пропонує компанія. Соціальний пакет включає в себе найрізноманітніший набір опцій: можливість користуватися службовим автотранспортом певної марки, різними страховими іншими послугами [1].

Роль і місце економічного стимулювання топ-менеджерів у підприємницькій діяльності важко переоцінити. Ядром матеріального стимулювання є компенсаційний пакет, що включає постійну частину і змінну. Змінна частина прив'язана до результатів діяльності менеджера вищої ланки.

В свою чергу, змінна частина винагороди умовно може бути поділена на так звані короткострокові бонуси і довгострокові преміальні програми.

Короткострокові бонуси виплачуються за підсумками діяльності топ-менеджера за рік при досягненні певних показників.

В основі довгострокових мотиваційних програм, що стимулюють топ-менеджерів працювати на тривалу перспективу заради збільшення капіталізації бізнесу, лежить інвестиційний підхід, при якому винагорода менеджера залежить від досягнення конкретного фінансового результату - прибутку або збільшення вартості компанії. Це так звані опціонні програми, що розробляються зазвичай терміном на 3-5 років. Суть опціонних програм полягає в тому, що компанія передає або продає управлінцю пакет власних акцій, в результаті чого він поряд з власниками бізнесу зацікавлений в зростанні ринкової вартості компанії [2,4,8].

Традиційно учасниками таких програм стають тільки управлінці вищої ланки компанії. Проте останнім часом такі програми стали застосовуватися для стимулювання більш широкого кола ключових співробітників [7].

Будь яка система економічного стимулювання буде ефективною тільки в тому випадку, якщо вона комплексно пов'язана з реальними посадовими обов'язками та повноваженнями топ-менеджерів і послідовно застосовується.

Висновок. Таким чином, роль і місце економічного стимулювання топ-менеджерів на підприємстві важко переоцінити. Стимулювання трудової діяльності менеджерів вищої ланки відіграє важливу роль у підвищенні ефективності та якості праці менеджерів стратегічного рівня управління, що безпосередньо впливає на функціонування підприємства в цілому. Система економічного стимулювання забезпечує посилення зацікавленості топ-менеджера в результатах своєї діяльності та орієнтована на максимальну реалізацію потенціалу менеджера стратегічного рівня управління, що в свою чергу призводить до підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому.

Л і т е р а т у р а

1. Гриньова В.М. Стимулювання праці в інноваційній діяльності підприємств машинобудування: монографія / В.М. Гриньова, А.А. Тарасенко. – Харків. – 2010. – 164 с.
2. Гетьман О. О. Економіка підприємства : [Навч. посіб.] – 2-ге вид. / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал – К. : ЦУЛ, 2010. – 488 с.
3. Дороніна М.С. Протиріччя в мотивації управлінського персоналу промислових підприємств / М.С. Дороніна, Т.С. Черкашина // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. – 2013. – № 1. – С. 4-15.
4. Забаштанський М. Концептуальні засади стимулювання праці персоналу підприємства / М. Забаштанський, І. Сирбу // Проблеми і перспективи економіки та управління. – №1 (5). – 2016. – С. 45-52.
5. Лук'яненко Н.Д. Управління оплатою праці як важливою складовою соціально трудових відносин / Н.Д. Лук'яненко, О.А. Дороніна // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – Тернопіль. – 2010. – Вип. 9. – С. 31-34.
6. Назарова Г. В. Соціально-економічні засади ефективності найманої праці в Україні : монографія / Г. В. Назарова, М. А. Машенко. – Х. : Вид. ХНЕУ. – 2011. – 232 с.
7. Потьомкін С.К. Менеджмент / С.К. Потьомкін, І. М. Козлова, К. О. Яндола. – Харків. – 2009. – 276 с.
8. Рогов В. Г. Стимулювання та стимули в економіці: визначення та класифікація / В. Г. Рогов // Економічний аналіз: зб. наук. праць. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2017. – Том 27. – № 2. – С. 30-35.

References

1. Grinova V.M. Stimulating labor in the innovation activity of machine-building enterprises: a monograph / V.M. Grinova, A.A. Tarasenko. - Kharkiv. - 2010. - 164 p.
2. Hetman O.O. Economics of the enterprise: [Educ. tool.] - 2nd view. / O.O. Getman, V.M. Shapoval - K.: TsUL, 2010. - 488 p.
3. Doronina M.S. Contradictions in the motivation of management personnel of industrial enterprises / M.S. Doronina, TS Cherkashina // Economics and management of machine-building enterprises. - 2013. - № 1. - P. 4-15.
4. Zabashtansky M. Conceptual bases of stimulation of work of the personnel of the enterprise / M. Zabashtansky, I. Sirbu // Problems and prospects of economy and management. - №1 (5). - 2016. - P. 45-52.
5. Lukyanchenko N.D. Wage management as an important component of social labor relations / N.D. Lukyanchenko, O.A. Doronina // Regional aspects of development and deployment of productive forces of Ukraine. - Ternopil. - 2010. - Vip. 9. - P. 31-34.
6. Nazarova G..V., Socio-economic principles of the effectiveness of wage labor in Ukraine: a monograph / G..V. Nazarova, M.A. Maschenko. - H.: View. KNEU. - 2011. - 232 p.
7. Potomkin S.K. Menedzhment / S.K. Potomkin, I. M. Kozlova, K. O. Yandola. - Kharkiv. - 2009. - 276 s.
5. Lukyanchenko N.D. Wage management as an important component of social labor relations / N.D. Lukyanchenko, O.A. Doronina // Regional aspects of development and deployment of productive forces of Ukraine. - Ternopil. - 2010. - Vip. 9. - P. 31-34.
6. Nazarova G..V., Socio-economic principles of the effectiveness of wage labor in Ukraine: a monograph / G..V. Nazarova, MA Maschenko. - H.: View. KNEU. - 2011. - 232 p.
7. Potemkin S.K. Management / S.K. Potemkin, I.M. Kozlova, and K. Yandola. - Kharkiv. - 2009. - 276 p.
8. Rogov V.G. Incentives and incentives in economics: definition and classification / V.G. Rogov // Economic analysis: Coll. of sciences. wash. - Ternopil: Publishing and Printing Center of Ternopil National Economic University "Economic Thought", 2017. - Volume 27. - № 2. - P. 30-35.

Тугова А.С.

РОЛЬ И МЕСТО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Реализация инновационной модели развития отечественной экономики требует создания соответствующих условий прогрессивной системы стимулирования трудовой деятельности населения.

Создание эффективного и конкурентоспособного на мировом рынке предприятия, способного обеспечить высокий уровень активности на финансовом рынке, является необходимым условием для устойчивого развития экономики Украины и ее дальнейшей интеграции в мировое экономическое хозяйство. Ключевую роль в выполнении поставленной задачи играет экономическое стимулирование персонала, а именно менеджеров стратегического уровня управления предприятий.

Успех предприятия непосредственно зависит от качества работы менеджера высшего звена. Именно топ-менеджер является одной из движущих сил, способствует повышению конкурентоспособности, производительности и, в конечном итоге, доходности предприятия. Поэтому, каждый владелец предприятия заинтересован, чтобы его ключевые сотрудники работали с наиболее высокой эффективностью и самоотдачей.

Необходимым условием и объективной потребностью таких преобразований является система экономического стимулирования топ-менеджеров, которые непосредственно влияют на эффективность деятельности предприятия.

Ключевые слова. топ-менеджер, предприятие, экономическое стимулирование.

THE ROLE AND PLACE OF ECONOMIC STIMULATION OF TOP MANAGERS IN THE ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

Tutova A.

The implementation of an innovative model for the development of the domestic economy requires the creation of appropriate conditions for a progressive system of stimulating the employment of the population.

Creating an efficient and competitive enterprise in the world market capable of providing a high level of activity in the financial market is a prerequisite for the sustainable development of Ukraine's economy and its further integration into the world economic economy. The key role in fulfilling this task is played by the economic stimulation of the personnel, namely the top managers of the enterprises.

Basis of development and effective activity of enterprise consists in successful economic stimulation of top-managers. Many factors depend on organization of the effective system of economic stimulation. List of competitive

edges that is created by the highly skilled, motivated top-managers large enough, that stipulates actuality of scientific research in this direction.

The system of economic stimulation provides strengthening of the personal interest of top-manager in the results of the activity and oriented to maximal to achieving of top-manager that in turn results in the increase of efficiency of activity of enterprise on the whole.

Stimulating the work of senior managers plays an important role in improving the efficiency and quality of work of managers at a strategic level of management, which directly affects the functioning of the enterprise as a whole.

Thus, it is difficult to overestimate the role and place of economic stimulation of top executives in entrepreneurship.

The success of the enterprise depends directly on the quality of the senior manager's work. It is the top manager who is one of the driving forces that contributes to improving the competitiveness, productivity and, ultimately, profitability of the enterprise. Therefore, every business owner is interested in having his or her key employees work with the highest efficiency and dedication.

A prerequisite and objective need for such transformations is a system of economic incentives for top managers that directly affect the efficiency of the enterprise.

Keywords. *top-manager, enterprise, economic stimulation.*

Тугова А. С. – аспірант кафедри менеджменту, логістики та економіки ХНЕУ ім. С. Кузнеця