

ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ ПІДПРИЄМСТВ

Питання вдосконалення системи економічного стимулювання топ-менеджерів підприємств в умовах нестабільної економіки набуває особливого значення. У загальній структурі мотиваційної системи підприємств менеджер вищої ланки є одним з найважливіших елементів трудового капіталу компанії, витрати на оплату якого та створення сприятливих умов діяльності, являє собою особливий вид інвестицій. Зростання вартості більшої частини ресурсів підприємства, представленого матеріальними об'єктами, обмежений часовими рамками, в той час як цінність людського капіталу набуває більшої ваги, а система розвитку і мотивації висококваліфікованого персоналу перетворюється в найважливіший інструмент підвищення ефективності діяльності самого підприємства.

Проблемним аспектам стимулювання та оплати праці присвятили свої наукові роботи такі відомі вчені минулого та сучасності, як В. М. Данюк [1], Л. В. Єрмоліна [2], А. В. Калина [3], Е. М. Лібанова [4], Г. В. Назарова [5], Ф. І. Хміль [6] та багато інших. Значний внесок у вивченні стимулів праці зробили зарубіжні вчені Д. Карнегі [7], А. Маслоу [8], Д. Синк [9], Д. Харінгтон [10], Х. Хекхаузен [11] та інші.

Існують деякі відмінності між системою стимулювання топ-менеджерів та інших найманих співробітників підприємства, а саме [12]:

топ-менеджери можуть прямо впливати на кінцеві результати діяльності підприємства. Тобто система стимулювання топ-менеджерів будується на базі об'єктивних показників, що характеризують результати діяльності компанії;

для топ-менеджерів характерний більш тривалий період, за який оцінюється їх діяльність (від року до трьох). Тобто наявність довгострокових механізмів мотивації в компенсаційних пакетах топ-менеджерів;

система стимулювання топ-менеджерів повинна бути орієнтована на досягнення цілей, поставлених власниками бізнесу (збільшення капіталізації). Таким чином, система винагороди будується на основі показників, які пов'язані з вартістю бізнесу;

розмір винагороди повинен бути досить значним, в силу високої професійної кваліфікації, а також наявних ділових та особистісних якостей топ-менеджерів.

Зарплата рядового співробітника компанії складається, як правило, з окладу та іноді премії, яка в окремих випадках перевищує 10 % сукупної винагороди. У той же час структура компенсаційного пакета топ-менеджера істотно відрізняється від структур рядових співробітників. Менеджери мають не тільки більш високий оклад, але також і більш високу частку премії. Тому для змінної частини матеріальної компенсації топ-менеджерів нерідко формуються спеціальні преміальні програми.

У переважній більшості розвинених країн системи стимулювання вищого керівництва розроблені давно. Вони були багаторазово модифіковані та сьогодні успішно використовуються на багатьох підприємствах.

Так, наприклад, опціонні програми, які з'явилися в США в кінці 1970-х років, сьогодні активно продовжують використовувати багато підприємств. Суть опціонних програм полягає в тому, що компанія передає або продає управлінцю пакет власних акцій, в результаті чого він поряд з власниками підприємства зацікавлений в зростанні ринкової вартості.

Серед найвідоміших зарубіжних систем економічного стимулювання цікавою є "Pay for Performance", що означає "плата за виконання", яка включає в себе різні методи стимулювання залежно від специфіки підприємства.

Методи матеріальної мотивації є дуже дієвими в нашій країні, оскільки для більшості працівників робота – це джерело доходу та спосіб забезпечення. Тому при застосуванні таких методів працівники будуть намагатися робити все, аби ефективно виконати роботу та отримати додаткові премії [13].

За результатами теоретичного дослідження, критерії ефективної схеми винагороди топ-менеджерів повинні мати наступні властивості [14]:

преміювання менеджерів за зусилля і здібності, а не за вдалий збіг обставин;

різнобічний характер, тобто крім винагороди за зростання показників доходу, повинно мати місце покарання за збитки, які виникли в результаті управлінського рішення;

довгострокове стратегічне стимулювання, а не короткостроковий спекулятивний ефект;

простота і однозначність, що не дозволяють маніпулювати показниками, від яких залежать бонусні виплати;

достатній рівень винагороди, щоб менеджери цінували своє робоче місце, і при цьому формувалася необхідний стимулюючий ефект.

Впровадження нових схем винагороди топ-менеджменту має сприяти [15]:

підвищенню мотивації, спрямованої на ефективність діяльності підприємства;

становленню культури, що сприяє зростанню продуктивності;

залученню та утриманню персоналу з необхідним рівнем компетентностей;

створенню привабливого корпоративного клімату, коли працюють на всі 100, щоб досягти корпоративного успіху.

Розробці методів економічного стимулювання приділяється все більше уваги. Власники підприємств, які мають успіх на ринку, замислюються над розробкою кадрових стратегій, що включали б різноманітні аспекти управління процесом праці.

Отже, в результаті проведеного дослідження, очевидно, що вдосконалення системи економічного стимулювання менеджерів вищої ланки є одним з найважливіших питань підвищення ефективності діяльності підприємства. У роботі розглянуто відмінності між системою стимулювання топ-менеджерів та інших найманих співробітників підприємства, а саме, топ-менеджери можуть прямо впливати на кінцеві результати діяльності підприємства, також для менеджерів стратегічного рівня управління характерний більш тривалий період, за який оцінюється їх діяльність, а щодо системи стимулювання топ-менеджерів, то вона повинна бути орієнтована на досягнення цілей, поставлених власниками бізнесу, щодо розміру винагороди менеджера вищої ланки, то він повинен бути достатнім, в силу високої професійної кваліфікації та наявних ділових, особистих якостей топ-менеджерів.

Проаналізовано деякі системи стимулювання вищого керівництва. Так, було розглянуто сутність опціонних програм, які з'явилися в США в кінці сімдесятих років двадцятого століття та активно продовжують використовуватися на підприємствах у сьогоденні.

Визначено необхідні критерії ефективної схеми винагороди топ-менеджерів, а також наведено складові впровадження нових схем винагород топ-менеджменту.

Таким чином, мотиваційний механізм, як важливий фактор формування ефективної системи економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління, вимагає постійного дослідження, його структуризації та вдосконалення.

Список літератури

1. В. М. Данюк, та А. М. Колот, *Менеджмент персоналу: навчальний посібник*, Київ: КНЕУ, 2006.
2. А. Н. Сорочайкин, та Л. В. Ермолина, *Управление персоналом: глоссарий: терминологический словарь*, Самара: Издательство Самарского университета, 2012.
3. А. В. Калина, *Економіка праці*, Київ: МАУП, 2009.
4. Е. М. Лібанова, *Ринок праці: навчальний посібник*, Київ: Центр навчальної літератури, 2003.
5. Г. В. Назарова, та Н. О. Панасюк, *Методика формування трудового потенціалу акціонерного товариства*, Економіка розвитку, № 2 (34), с. 21-25, 2005.
6. Ф. І. Хміль, *Управління персоналом: підручник*, Київ: Академвидав, 2006.
7. Д. Карнегі, *Як виробити впевненість у собі й впливати на людей, виступаючи публічно: [переклад з англійської]*, Рибінськ: Рибінський Будинок друку, 2007.
8. А. Маслоу, *Мотивация и личность*, СПб.: Питер, 2008.
9. Д. С. Синк, *Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: [перевод с английского]*, М.: Прогресс, 1989.
10. Е. С. Harrington, "The Desirability Function", *Industrial Quality Control*, V.21, №10, p. 494-498, 1965.
11. Х. Хекхаузен, *Мотивация і діяльність У 2 т. Т. 2*. М.: Педагогіка, 2014.
12. П. В. Майборода, та М. О. Талів, *Стимулювання персоналу до ефективної роботи*, Кадровик, №3, с. 51-54, 2005.
13. Л. Р. Кучер, *Розроблення системи мотивування працівників комерційних підприємств*, Київ: Науковий вісник, Вип. 15(2), с. 256-261, 2005.
14. Н. М. Заярна, та І. О. Шевчук, *Зарубіжний досвід мотивації праці та доцільність його використання в Україні*, Науковий вісник НЛТУ України, № 21(5), с. 368-372, 2011.
15. К. В. Ковальська, "Нові підходи до мотивації персоналу в стратегічному управлінні корпораціями", *Формування ринкових відносин*, №1, с. 29-33, 2010.