

ОСНОВНІ МЕТОДИ ТА ЧИННИКИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ

Тутова Анастасія Сергіївна, аспірант 1 року навчання
кафедри менеджменту, логістики та економіки
Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця

Економічні відносини, що динамічно розвиваються в Україні, вимагають якісно нових форм управління підприємством, тісно пов'язаних з його стратегією. Інтеграція України в європейський простір є стратегічним орієнтиром розвитку України і потребує адаптації вітчизняної економіки, її підприємств до європейських вимог, стандартів, норм, правил, що відповідно відзначається серйозними вимогами до персоналу підприємств і організацій. Для роботодавця в таких умовах важливо зберегти професіоналів, високий попит на яких і досі зберігається на ринку праці. Тому для підприємства важливо побудувати ефективну систему економічного стимулювання працівників, яка є важливою складовою системи мотивації праці.

Сучасні автори всі форми стимулювання поділяють на чотири групи [1; 2]:

- загальна матеріальна винагорода розглядається як база для кожної країни та умов праці;
- компенсації – специфічний набір інструментів стимулювання працівників (особливо при закордонних відрядженнях);
- нематеріальне стимулювання являє собою класичні форми мотивації співробітників за винятком матеріального стимулювання, а також ігри, конкурси та програми загального та спеціального навчання;
- змішане стимулювання – комбінування матеріальних і нематеріальних форм, що є необхідним додатком до загального стимулювання та компенсацій.

Переважною ознакою використання наведених форм стимулювання є застосування критеріїв, в яких враховується якісні та кількісні результати праці, а також компетентність працівників, тобто її зростання згідно з потребами підприємства.

Для працівників в Україні незалежно від посади основною формою стимулювання є грошові винагороди. Згідно з опитуванням Work.ua 67,2 % українців вважають грошові заохочення кращим способом мотивації, підтверджуючи думку кадрових експертів. За безкоштовне навчання і тренінги віддали свої голоси 8,9 % опитаних. Похвалу від керівництва цінують 6,6 % респондентів, персональні подарунки від компанії – 5,8 %. Штрафи і покарання змушують краще працювати 4,7 % українців, а корпоративні свята – 4,1 %. Найменше цінуються додаткові вихідні – так відповіли лише 2,7 % опитаних [3].

Матеріальне стимулювання персоналу включає різні форми методи та системи заробітної плати, організацію преміювання працівників. Його здійснюють додатково до діючих систем погодинної та відрядної оплати праці з метою стимулювання працівників до високопродуктивної праці, досягнення високих кінцевих результатів виробництва та прискорення науково-технічного прогресу тощо.

Матеріальна мотивація персоналу побудована на системі заохочень працівників за допомогою фінансових винагород. Відомо кілька методів матеріальних стимулів, які впливають на підвищення продуктивності праці – це [4]: грошові стимули (заробітна плата; додаткова заробітна плата – нічні зміни, за сумісництвом тощо); не грошові стимули (медичне обслуговування, страхування; навчання; харчування, дитячий відпочинок); додаткові заохочення (участь у прибутку, бонуси, премії); функціональні стимули (витрати на транспорт; витрати на зв'язок; спецодяг).

Що стосується топ-менеджерів, методичне забезпечення стимулювання їх праці є недостатньо розробленим. Основними формами винагороди вищого керівництва міжнародний досвід рекомендує використовувати [5]: загальну винагороду за членство

в раді директорів (розмір цієї винагороди залежить від результатів роботи, перш за все фінансових показників компанії і зростання вартості акцій компанії, опціонів на покупку акцій компанії); додаткову винагороду голові ради директорів і головам комітетів; додаткову винагороду за участь у кожному засіданні ради директорів; додаткову винагороду членам комітетів за участь у роботі комітетів ради директорів; додаткову компенсацію витрат, пов'язаних із виконанням функцій члена ради директорів.

Розглядаючи методи стимулювання діяльності топ-менеджерів, запропоновано таку їх класифікацію [6]: місячна заробітна плата; стимулюючі виплати, як правило, у формі бонусів; стимулюючі виплати, зазвичай це мікс акцій, опціонів і неемісійних компенсаційних планів; розширений соціальний пакет; додаткові пільги та привілеї, наприклад, використання службового автомобіля чи членство в елітних клубах; відкладені компенсаційні заощадження. Серед чинників, які впливають на розмір винагороди топ-менеджерів, перш за все, доцільно виокремити такі: масштаби діяльності компанії, складність бізнесу і масштаби пов'язаних з ним ризиків, чисельність ради директорів і т. ін.

Для стимулювання праці топ-менеджерів можливі всі методи, що запропоновані авторами [1; 2; 4–6], проте їх сутнісне наповнення буде змінюватися залежно від функціональних особливостей роботи топ-менеджерів.

Таким чином, очевидно, що результати діяльності топ-менеджерів і види винагород є недостатньо дослідженими, що дає можливість для подальших розробок за цією тематикою

Література

1. Грузіна І. А. Організація прийняття рішень з мотивації праці персоналу підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01. Харків, 2004. 23 с.
2. Дубчак І. В. Мотивація персоналу як складова ефективного функціонування транснаціональних корпорацій в сучасному економічному середовищі. *Актуальні проблеми економіки*. 2004. № 7 (37). С. 170–176.

3. Work.ua – сайт пошуку роботи №1 в Україні. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/490/>

4. Кибанова А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. М., 1997. 365 с.

5. Шушпанов Д. Г., Дяків О. П. Матеріальне стимулювання персоналу в зарубіжних країнах. *Вісник технологічного університету Поділля*. 2001. № 2. Ч. 3. С. 64–66.

6. Нібулон: кадрова політика. URL: <http://www.nibulon.com/data/karera/kadrovapolitika.html>

