

FEATURES OF STIMULATION OF SUPERIOR MANAGERS IN MODERN ORGANIZATIONAL CONDITIONS

Tutova A.

ОСОБЛИВОСТІ СТИМУЛЮВАННЯ МЕНЕДЖЕРІВ ВИЩОЇ ЛАНКИ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ УМОВАХ

Тутова А.С.

В сучасних умовах мистецтво управління людським потенціалом стає вирішальною умовою, що забезпечує конкурентоспроможність підприємства і стабільність підприємницького успіху. Саме тому останнім часом так виріс інтерес до менеджменту, як сфери мотивації персоналу. Саме область стимулювання становить значну частину концепції цієї управлінської науки. Знання мотиваційних установок працівника, вміння їх формувати і направляти відповідно до особистих цілей і завдань підприємства є одним з найважливіших питань в управлінні сучасного підприємства.

В умовах сучасних економічних відносин стимулювання трудової діяльності співробітників організації займає найважливіше місце в управлінні персоналом підприємства, так як є безпосередньою причиною їх трудової діяльності. Мобілізація співробітників на активну, ініціативну і якісне виконання своїх обов'язків по суті є головним завданням керівництва. Внаслідок зміни змісту праці в умовах науково-технічного прогресу, широкої автоматизації та інформатизації виробничої діяльності, в умовах підвищення рівня професійної освіти і соціальних очікувань співробітників значення стимулювання в керівництві персоналом ще більше зросло, значно розширився й ускладнився зміст цього роду управлінської діяльності.

У дослідженні обґрунтовано необхідність аналізу особливостей стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління.

Надано тлумачення поняття "стимулювання", що дозволяє розкрити повну сутність і розуміння цього терміну. Визначено зміст стимуляційного профілю, що являє собою актуальні для співробітника мотиваційні чинники або потреби. Обґрунтовано, що у сучасних організаційних умовах успішний процес стимулювання менеджерів вищої ланки перш за все базується безпосередньо на вірно обраному керівником напрямку стимулювання.

Шлях до ефективного управління трудовою діяльністю менеджерів вищої ланки в сучасних організаційних умовах лежить через розуміння їх мотивації і стимулювання праці. При цьому існують істотні відмінності в мотиваційній структурі менеджерів різних рівнів управління підприємств. Це необхідно враховувати при розробці системи стимулювання праці в конкретних виробничих умовах.

Ключові слова. менеджер вищої ланки, підприємство, стимулювання, менеджмент.

Вступ. Стимулювання трудової діяльності співробітників підприємства в умовах сучасних економічних відносин займає одне з найважливіших місць в управлінні персоналом, оскільки мотиви і стимули є безпосередньою причиною ефективної трудової діяльності. Головним завданням керівника та власника підприємства є мобілізація персоналу на активне, ініціативне та якісне виконання своїх обов'язків. Сьогоднішні умови науково-технічного прогресу, інформатизації виробничої діяльності, широкої автоматизації, соціальних очікувань співробітників та підвищення рівня професійної освіти значно збільшило значення змісту стимулювання в управлінні керівного складу персоналу та розширило й ускладнило зміст цього роду управлінської діяльності. Все вищезазначене свідчить про необхідність більш досконалого дослідження питання особливостей стимулювання менеджерів вищої ланки в сучасних організаційних умовах.

Аналіз основних досліджень та публікацій.

Наукові дослідження в області оплати праці та стимулювання персоналу різних рівнів на сьогоднішній час активно розвиваються. Про це свідчать наукові роботи, які присвячені проблемним аспектам стимулювання та оплати праці персоналу, таких видатних вітчизняних вчених минулого та сьогодення, як В.М. Гриньова, М.С. Дороніна, А.М. Колот, В.С. Пономаренко, О.М. Ястремська та інші.

Проте багато хто з наведених науковців звертають більшу увагу на систему стимулювання персоналу не враховуючи проблематику стимулювання менеджерів вищої ланки в сучасних організаційних умовах.

У своїх роботах питання стимулювання персоналу на підприємствах розглядали такі зарубіжні вчені: А. Сміт, Г. Емерсон, Ф. Тейлор, В. Врум, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу.

Аналіз основних досліджень та публікацій показав, що питанню особливостей стимулювання менеджерів вищої ланки в сучасних організаційних умовах приділяється менша увага науковців. За таких умов дослідження набуває особливої актуальності.

Мета. Мета дослідження полягає у визначенні особливостей стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління підприємства в сучасних організаційних умовах.

Матеріали та результати дослідження.

Існує безліч підходів до розуміння методів та форм стимулювання персоналу підприємства. Проте всі науковці єдині в думці, що від ефективної системи мотивації та стимулювання персоналу безпосередньо залежить продуктивність праці співробітників.

Відомо, що під стимулювання слід розуміти, що це процес сполучення цілей підприємства і цілей працівника для найбільш повного задоволення потреб обох. Це система різних способів впливу на персонал для досягнення поставлених цілей як співробітника, так і організації. [1].

На думку М.Х. Мескон, стимулювання – це процес спонукання до діяльності для досягнення особистих цілей та цілей організації. Працівник, який мотивований, а значить зацікавлений, свідчить про створення таких умов, при яких вирішуючи спільні цілі установи, співробітник тим самим задовольняє і свої особисті потреби, свідомо вибираючи той чи інший тип трудової поведінки [2].

Виявити, які потреби є провідними у мотиваційному процесі конкретного співробітника і в тих чи інших конкретних умовах навколишнього оточення нескладно. Одним з важливіших фактором є постійна трансформація мотиваційного процесу, характер якого залежить від того, які потреби ініціюють в конкретний момент. Очевидно, що навіть при ясності мотиваційної структури особистості, тобто системи стимулів його дій, є можливість абсолютно непередбачуваних змін в поведінці індивіда і непередбачувана його реакція на стимулюючі впливи. Ще одним фактором виступає відмінність мотиваційних структур людей, тобто неоднакова ступінь впливу на них одних і тих же стимулів, різна ступінь залежності дії одних мотивів від інших [4].

Виявлення актуального для співробітника мотиваційного чинника або потреби являє собою визначення стимуляційного профілю, а саме має визначати наступне: бажання мати роботу з набором пільг та надбавок, потреба у високій заробітній платі та матеріальній ви нагороді за якісно виконану роботу, потреба в чуткій структурованій трудовій діяльності, потреба в хороших умовах праці та комфортного навколишнього оточення, наявність зворотного зв'язку між персоналом і власником, що дозволяє судити про результати виконаної роботи, потреба у встановленні чітких правил і директив виконання роботи, потреба в соціальних контактах, потреба в завоюванні визнання з боку інших співробітників, потреба у визнанні та оцінці заслуг, досягнень та успіхів співробітника, потреба у досягненні зухвалих і важкодоступних цілях, потреба у різноманітності, перервах стимуляції трудової діяльності, потреба у креативності, потреба в самовдосконаленні, зросту та розвитку як особистості [6].

Як показало визначення теоретичних основ стимулюючого компонента трудової діяльності персоналу організації, шлях до ефективного управління трудової діяльності людини лежить через розуміння процесу його стимулювання. тільки знаючи, що рухає співробітником, що спонукає його до діяльності, які стимули лежать в основі його дій, можна спробувати розібрати ефективну систему форм і методів управління ним. Для цього необхідно розуміти, як виникають ті або інші стимули, та як і якими способами вони можуть бути приведені до дії, та як здійснюється стимулювання у трудовій діяльності в цілому.

На сьогоднішній день існує колосальна кількість способів впливу на процес стимулювання конкретного співробітника, при чому цей діапазон стає дедалі більше.

Точно визначити неможливо, як діють механізми стимулювання трудової діяльності на кожного співробітника, так як і неможливо визначити, якої сили повинен бути стимулюючий фактор і коли він спрацює, які будуть наслідки виконання тих чи інших методів стимулювання. При всьому різноманітті способів, за допомогою яких можна стимулювати працівників різних підприємств, власник підприємства або керівник повинен сам вибирати та визначити, яким саме чином стимулювати кожного співробітника. Звісно, якщо представники керівництва підприємства грамотно здійнять підбір системи стимулювання персоналу, то з'явиться можливість координувати зусилля своїх співробітників та спільно реалізовувати потенційні можливості колективу задля ефективної діяльності підприємства.

Висновок. Таким чином, проведене дослідження свідчить про те, що роль і місце стимулювання персоналу керівного складу на підприємстві важко переоцінити. Стимулювання трудової діяльності менеджерів стратегічного рівня управління відіграє важливу роль у підвищенні ефективності та якості праці менеджерів вищої ланки, що безпосередньо впливає на функціонування підприємства в цілому. Виходячи з вищесказаного зрозуміло, що шлях до ефективного управління трудовою діяльністю співробітників в сучасних організаційних умовах лежить через розуміння їх мотивації та стимулювання праці.

Л і т е р а т у р а

1. Бабенко А. Г. Підвищення ефективності використання персоналу та його розвиток: монографія. – Дніпропетровськ: УМСФ. – 2016. – 328 с
2. Говорушко Т. А. Управління ефективністю діяльності підприємств на основі вартісно-орієнтованого підходу: монографія / Т. А. Говорушко, Н. І. Клімаш. – К. : Логос, 2013. – 204 с.
3. Гриньова В.М. Стимулювання праці в інноваційної діяльності підприємств машинобудування: монографія / В.М. Гриньова, А.А. Тарасенко. – Харків. – 2010. – 164 с.
4. 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.
5. Драчук Ю. З. Забезпечення інноваційного розвитку промисловості України: монографія. За ред. В. В. Дергачової // К. О. Копішинська, Я. О. Колешня, Я. І. Кологривов та К. О. Кузнецова. – Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Вид-во «Політехніка». – 2018. – 234 с.

6. Касич А. О. Методичні підходи до оцінки ефективності діяльності підприємства / А. О. Касич, І. Г. Хіміч // Бізнес Інформ. – 2012. – № 12. – С. 176 – 179.
7. Мескон М. Основи менеджменту: посібник / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі. – Москва. – Видавництво "Дело". - 1997. - 488 с.
8. Мікловда В. П. Ефективність стратегічного управління підприємствами: сучасні проблеми та перспективи їх вирішення: монографія. – Полтава: ПУЕТ. – 2013. – 231 с.
9. Пономаренко Н.В. Інструменти управління підприємством в сучасних умовах // Матеріали І Міжнародної науково-практичної конференції. – Запоріжжя: ЗНУ. – 2020. – 524 с.
10. 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. Babenko A. H. Pidvyshchennya efektyvnosti vykorystannya personalu ta yoho rozvytok: monohrafiya. – Dnipropetrovs'k: UMSF. – 2016. – 328 s.
2. Hovorushko T. A. Upravlinnya efektyvnisty diyal'nosti pidpryyemstv na osnovi vartysno-oriyentovanoho pidkhdou: monohrafiya / T. A. Hovorushko, N. I. Klimash. – K. : Lohos, 2013. – 204 s.
3. Hryn'ova V.M. Stymulyuvannya pratsi v innovatsiynoi diyal'nosti pidpryyemstv mashynobuduvannya: monohrafiya / V.M. Hryn'ova, A.A. Tarasenko. – Kharkiv. – 2010. – 164 s.
4. Doronina M.S. Protyrichchya v motyvatsiyi upravlins'koho personalu promyslovykh pidpryyemstv / M.S. Doronina, T.S. Cherkashyna // Ekonomika ta upravlinnya pidpryyemstvamy mashynobudivnoyi haluzi. – 2013. – № 1. – S. 4-15.
5. Drachuk YU. Z. Zabezpechennya innovatsiynoho rozvytku promyslovosti Ukrayiny: monohrafiya. Za red. V. V. Derhachovoyi // K. O. Kopishyns'ka, YA. O. Koleshnya, YA. I. Kolohryvov ta K. O. Kuznyetsova. – Kyuyiv: KPI im. Ihorya Sikors'koho. – Vyd-vo «Politekhnik». – 2018. – 234 s.
6. Kasych A. O. Metodychni pidkhody do otsinky efektyvnosti diyal'nosti pidpryyemstva / A. O. Kasych, I. H. Khimych // Biznes Inform. – 2012. – № 12. – S. 176 – 179.
7. Meskon M. Osnovy menedzhmentu: posibnyk / M. Meskon, M. Al'bert, F. Khedouri. – Moskva. – Vydavnytstvo "Delo". - 1997. - 488 s.
8. Miklovda V. P. Efektyvnist' stratehichnoho upravlinnya pidpryyemstvamy: suchasni problemy ta perspektyvy yikh vyryshennya: monohrafiya. – Poltava: PUET. – 2013. – 231 s.
9. Ponomarenko N.V. Instrumenty upravlinnya pidpryyemstvov v suchasnykh umovakh // Materialy I Mizhnarodnoyi naukovy-praktychnoyi konferentsiyi. – Zaporizhzhya: ZNU. – 2020. – 524 s.
10. Rohov V. H. Stymulyuvannya ta stymuly v ekonomitsi: vyznachennya ta klasyfikatsiya / V. H. Rohov // Ekonomichnyy analiz: zb. nauk. prats'. – Ternopil': Vydavnycho-polihrafichnyy tsentr Ternopil's'koho natsional'noho ekonomichnoho universytetu «Ekonomichna dumka», 2017. – Том 27. – № 2. – S. 30-35.

Тутова А.С.

ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ ВЫСШЕГО ЗВЕНА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ УСЛОВИЯХ

В современных условиях искусство управления человеческим потенциалом становится решающим фактором, обеспечивающим конкурентоспособность предприятия и стабильность предпринимательского успеха. Именно поэтому в последнее время так вырос интерес к менеджменту, как сферы мотивации персонала. Именно область стимулирования составляет значительную часть концепции этой управленческой науки. Знание мотивационных установок работника, умение их формировать и направлять в соответствии с личными целями и задачами предприятия является одним из важнейших вопросов в управлении современного предприятия.

В условиях современных экономических отношений стимулирования трудовой деятельности сотрудников организаций занимает важное место в управлении персоналом, так как является непосредственной причиной их трудовой деятельности. Мобилизация сотрудников на активное, инициативное и качественное выполнение своих обязанностей по сути является главной задачей руководства. Вследствие изменения содержания труда в условиях научно-технического прогресса, широкой автоматизации и информатизации производственной деятельности, в условиях повышения уровня профессионального образования и социальных ожиданий сотрудников значение стимулирования в руководстве персоналом еще более возросло, значительно расширился и усложнился содержание этого рода управленческой деятельности.

В исследовании обоснована необходимость анализа особенностей стимулирования менеджеров стратегического уровня управления.

Предоставлено толкование понятия "стимулирование", что позволяет раскрыть полную сущность и понимание этого термина. Определено содержание стимуляционного профиля, представляет собой актуальные для сотрудника мотивационные факторы или потребности. Обосновано, что в современных организационных условиях успешный процесс стимулирования менеджеров высшего звена прежде всего базируется непосредственно на верно выбранном руководителем направления стимулирования.

Путь к эффективному управлению трудовой деятельностью менеджеров высшего звена в современных организационных условиях лежит через понимание их мотивации и стимулирования труда. При этом существуют

существенные различия в мотивационной структуре менеджеров различных уровней управления предприятий. Это необходимо учитывать при разработке системы стимулирования труда в конкретных производственных условиях.

Ключевые слова. менеджер высшего звена, предприятие, стимулирования, менеджмент.

FEATURES OF STIMULATION OF SUPERIOR MANAGERS IN MODERN ORGANIZATIONAL CONDITIONS

Tutova A.

In modern conditions, the art of managing human potential is becoming a decisive factor in ensuring the competitiveness of an enterprise and the stability of entrepreneurial success. That is why recently the interest in management has grown so much as a sphere of personnel motivation. It is the area of incentives that makes up a significant part of the concept of this management science. Knowledge of the employee's motivational attitudes, the ability to form and direct them in accordance with the personal goals and objectives of the enterprise is one of the most important issues in the management of a modern enterprise.

In the conditions of modern economic relations, stimulating the labor activity of employees of organizations takes an important place in personnel management, since it is the direct cause of their labor activity. Mobilizing employees for active, proactive and high-quality performance of their duties is, in fact, the main task of management. Due to the change in the content of labor in conditions of scientific and technological progress, wide automation and informatization of production activities, in the context of an increase in the level of professional education and social expectations of employees, the importance of incentives in personnel management has increased even more, the content of this type of management activity has significantly expanded and become more complex.

The study substantiates the need to analyze the features of incentives for managers of the strategic management level.

The interpretation of the concept of "stimulation" is provided, which allows you to reveal the full essence and understanding of this term. The content of the stimulation profile has been determined, it represents the motivational factors or needs that are relevant for the employee. It has been substantiated that in modern organizational conditions, a successful process of stimulating top managers is primarily based directly on the direction of stimulation correctly chosen by the head.

The way to effective management of the labor activity of top managers in modern organizational conditions lies through understanding their motivation and stimulation of labor. At the same time, there are significant differences in the motivational structure of managers at various levels of enterprise management. This must be taken into account when developing a labor incentive system in specific production conditions.

Keywords. top-manager, enterprise, incentives, management.

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