

Тутова А.
аспірант кафедри менеджменту, логістики та інновацій
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця

ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ ПІДПРИЄМСТВА

Організація економічного стимулювання працівників підприємства – це складний процес, який з одного боку є джерелом доходу співробітників підприємства, а з іншого – основним механізмом стимулювання росту та підвищення продуктивності праці, а тому безпосередньо впливає на темпи й масштаби його розвитку, як на мікро так і макрорівні.

Стимулювання праці менеджера стратегічного рівня управління передбачає створення таких умов, при яких у результаті активної трудової діяльності топ-менеджер буде працювати більш ефективно і більш продуктивно, тобто виконувати більший обсяг роботи, ніж було обумовлено [3]. Таким чином, стимулювання праці створює такі умови для топ-менеджера, які дають йому змогу працювати більш продуктивно та ефективно.

Менеджер стратегічного рівня управління підприємства – це представник вищого рівня управління, який має найбільшу владу та несе відповідальність за діяльність усього підприємства. Загалом від топ-менеджера залежать стратегічні завдання підприємства та способи їх досягнення.

Науковці виділяють економічне стимулювання, як один із основних видів стимулювання [1, 2, 3]. Система матеріальних засобів, що використовується при економічному стимулюванні є найбільш ефективною при мотивуванні на стратегічному рівні, тому доцільно більш детально розглянути саме цей вид стимулювання.

Система стимулювання топ-менеджера має носити індивідуальний характер та бути побудована з урахуванням його потреб. Розуміння мотивів

праці топ-менеджера дозволяє використовувати потрібні економічні стимули та створювати ефективну систему його стимулювання в цілому. Для менеджера стратегічного рівня управління однаково важливими є, як адекватна оцінка його заслуг, визнання, наявність повноважень, так і справедлива система винагороди його праці.

Отже, менеджери стратегічного рівня управління відповідають за довгострокове планування, визначення широких цілей та стратегій, безпосередньо займаються управлінням менеджерів середніх рівнів. Стратегічний рівень управління підприємства – найменший за кадровим складом рівень управління. Навіть у найбільших організаціях керівників вищої ланки – усього декілька людей. Топ-менеджери накладають відбиток своєї особистості на весь вигляд підприємства. Тому успішно діючі менеджери стратегічного рівня управління у великих організаціях цінуються дуже високо, і потребують особливої організації процесу їх стимулювання. Таким чином, вищезазначене дає змогу для здійснення подальших наукових дослідження в області організації економічного стимулювання топ-менеджерів підприємств.

Список використаних джерел:

1. Амоша О. І. Єськов О.Л. Мотивація персоналу підприємства в ринкових умовах. О. І. Амоша, О.Л. Єськов – Донецьк: ІЕП НАН України. – 2011. – 200 с.
2. Літвінов О. С. Дискусійні питання сутності стимулів в економіці [Текст] // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2009. – № 37. – С. 105.
3. Лук'яненко Д. Мотивація топ-менеджменту глобальних корпорацій / Д. Лук'яненко, О. Мозговий, М. Бурмака. – Міжнародна економічна політика. – 2015. – №2 (23). – С. 5-28.