

ЕКОНОМІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

*Гутова А.С., аспірант
Харківського національного економічного університету
ім. С. Кузнеця*

Сьогодні все більший розвиток отримує питання стимулювання керівного складу підприємства за допомогою змінної або постійної частини оплати праці. Це пов'язано з рядом причин та обов'язків, які склалися в світовій економіці, державній та економіці підприємства. Жорсткий ринок праці топ-менеджерів змушує власників підприємств впроваджувати такі системи оплати праці, які б в свою чергу зацікавили висококваліфікованих топ-менеджерів та позитивно впливали на ефективність діяльності підприємства.

Аспектам стимулювання та оплати праці присвятили свої наукові роботи такі видатні вітчизняні вчені, як В.М. Гриньова, М.С. Дороніна, А.М. Колот, О.М. Красносова, Л.А. Лутай, Г.В. Назарова, В.С. Пономаренко, О.М. Ястремська та інші. Питання стимулювання персоналу розглядали у своїх роботах такі всесвітньо відомі зарубіжні вчені: К. Альфред, В. Арум, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу. Слід відмітити, що більшість науковців розглядають економічне стимулювання персоналу на підприємстві в цілому, не враховуючи проблематику стимулювання топ-менеджерів.

Поняття «стимулювання» в економічній літературі трактується як сукупність вимог і відповідна їм система заохочень та покарань, за допомогою якої відбуваються цілеспрямований вплив на поведінку персоналу [2]. Поряд із стимулюванням вчені виокремлюють категорію «економічне стимулювання». Економічне стимулювання – це система заохочень (премій) і покарань (штрафів) та інших аналогічних заходів матеріального впливу, що спонукають окремих працівників і цілі колективи (підприємств, фірм, цехів) підвищувати ефективність своєї роботи, виконувати виробничі плани і інші економічні рішення [1].

Одним із проблемних аспектів економічного стимулювання керівного складу підприємства є брак інформації власника по відношенню до топ-менеджера. Власник при передачі управління над підприємством очікує від топ-менеджера дій, які будуть направлені на збільшення доходу власника. Проте, власник підприємства, в силу різних обставин, не володіє необхідною інформацією, яка б дозволила йому адекватно оцінити результати дій керівника. Внаслідок браку інформації власника, складається ситуація, яку топ-менеджер може використовувати в свою користь.

Існує декілька варіантів рішення цієї проблеми. По перш можливе збільшення контролю зі сторони власника підприємства, проте, це призведе до додаткових витрат. Інший варіант – це введення системи оплати праці топ-менеджера, яка буде залежати від збільшення чи зменшення прибутку підприємства. Такі системи існують та застосовуються на практиці (табл. 1).

Таблиця 1 – Системи економічного стимулювання топ-менеджерів підприємств (складено автором на основі [1-3])

Економічна винагорода	Підходи		
	традиційний	орієнтований на результат	орієнтований на вартість
Оклад	постійний	орієнтований на продуктивність та результат	орієнтований на вартість бізнесу
Змінна частина винагороди	можлива матеріальна винагорода	бонуси та премії орієнтовані на продуктивність та результат	бонуси та премії орієнтовані на збільшення вартості бізнесу

При традиційному підході рівень грошової винагороди встановлюється в залежності від кваліфікації та обов'язків топ-менеджера, а не від виконаних ним задач. Даний підхід частіше зустрічається на підприємствах де власник одночасно є і топ-менеджером. Підхід, орієнтований на результат, дозволяє збільшити ефективність праці, а також направлений на економічність, що означає спроможність підприємства максимізувати віддачу з одиниці ресурсу. Підхід орієнтований на вартість бізнесу направлений не тільки на зміну основних показників на ринку, але й на динаміку вартості самого підприємства.

Отже, у дослідженні було надано тлумачення понять «стимулювання» та «економічне стимулювання». Визначено проблемні аспекти економічного стимулювання, що впливають на ефективність діяльності підприємства. Запропоновані варіанти рішень існуючих проблем, а також проаналізовані системи економічного стимулювання топ-менеджерів, які направлені на збільшення прибутку підприємства, а отже і на рівень його ефективності.

Література:

1. Владимірова Л.П. Экономика труда. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд. дом «Дашков и К», 2002. 300 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. Ред. А.Я. Кибанов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2004. 640 с.
3. Лук'янченко Н.Д., Дороніна О.А. Управління оплатою праці як важливою складовою соціально трудових відносин. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України*. 2010. Вип. 9. С. 31-34.

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ПІДПРИЄМСТВА

*Федорова В.О., к.е.н., доцент,
Кирчата І.М., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Стрімке зростання конкуренції на ринку товарів і послуг змушує підприємства замислюватися над тим, як вони сприймаються їх цільовими