

ОРГАНІЗАЦІЯ МОТИВАЦІЇ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Організація мотивації вищого керівництва компанії – це складний процес, який з одного боку є джерелом доходу для співробітників компанії, а з іншого – основним механізмом стимулювання зростання і підвищення продуктивності праці, а отже безпосередньо впливає на темпи і масштаби її розвитку, як на мікро-, так і на макрорівні.

Топ-менеджер – це вищий рівень менеджменту, це особа, яка бере участь у визначенні стратегії розвитку компанії, тобто з точки зору менеджменту – це співробітник, який впливає на розвиток всієї компанії. Топ-менеджер – це не той, хто готує рішення для генерального директора чи президента, і не той, хто виконує ці рішення – це менеджер, який справді відповідає за рішення.

Мотивація праці топ-менеджменту компанії передбачає створення таких умов, при яких в результаті активної діяльності топ-менеджер працює більш ефективно і продуктивно, тобто виконує більше роботи, ніж це передбачено. Таким чином, трудова мотивація створює умови для керівника вищої ланки, які дозволяють йому працювати більш продуктивно та ефективно.

Система мотивації топ-менеджера повинна носити індивідуальний характер і враховувати його потреби. Розуміючи мотиви роботи топ-менеджера, можна використовувати необхідні економічні стимули і створити ефективну систему його стимулювання в цілому. Не менш важливою для керівника на рівні стратегічного менеджменту є адекватна оцінка його заслуг, визнання, наявність повноважень і справедлива система винагороди за його роботу.

Стандартним проявом механізму мотивації в сучасних умовах є компенсаційний пакет топ-менеджерів компанії, що складається з посадового окладу, премій і надбавок, бонусів, пільг і заохочень, опціонів або пакета акцій. У західних компаніях значну частку винагород топ-менеджерів складають довгострокові виплати, розмір яких залежить від подорожчання капіталу компанії (ринкової вартості акцій) і досягнення довгострокових цілей. Зрозуміло, що чим вищий рівень менеджменту, тим менша частка базової зарплати в структурі компенсаційного пакету і тим більша частка бонусів (бонусів) і акцій компанії (опціонів на акції). Наприклад, у США компенсаційний пакет генерального директора має таку типову структуру: 18% - базова заробітна плата, 22% - премія за результатами роботи за рік, 60% - виплати від участі в капіталі компанії та бонуси за досягнення довгострокових результатів та строків цілей.

Велике значення для керівників вищої ланки має справедлива винагорода та наявність чіткої відповідності між розміром заробітної плати та досягнутим результатом роботи. При цьому розмір винагороди (премії, премії) топ-менеджерів повинен відповідати результатам роботи компанії.

Важливе місце в оплаті праці керівників займають соціальні пільги, заохочення та пільги. Наприклад, до переліку найпоширеніших компонентів соціального пакету, який пропонують менеджерам власники бізнесу в США, входять медичне обстеження (91% компаній, які його пропонують), надання автомобіля в користування (68% компаній), консультації з фінансових питань (64%), надання літака в користування (63%), авіаквитки бізнес-класу (62%), членство в елітних клубах (55%), страхування відповідальності (50%), оплата транспортних витрат дружина (чоловік) (47%), харчування керівника в їдальні (30%), охорона житла (25%), пільгові або безвідсоткові позики (9%).

Менеджерів цікавить змістовність, творча манера роботи, здатність вирішувати стратегічні завдання та реалізувати власний потенціал. Це підтверджують результати опитування німецьких компаній, згідно з якими в ієрархії мотивів топ-менеджерів 1 місце займають цікава та різноманітна діяльність, здатність вирішувати стратегічні завдання (3 місце), творчий характер роботи (4 місце), експресивність (1 місце), соціальні контакти (6 місце), робота з людьми (7 місце), вміння вести за собою людей (9 місце), здатність впливати на діяльність колег (10 місце), річний приріст (11 місце), високий дохід (12 місце).

Розуміння топ-менеджерами того, що реалізація глобальних ідей залежить від роботи кожного окремого керівника та всієї команди, є запорукою успіху змін. Вплив керівництва на колектив і визнання особистих заслуг є основним аспектом мотивації топ-менеджерів у здійсненні глобальних змін. Вміле спрямування впливу цього організаційного лідера на топ-менеджерів є його козирем у створенні сильної команди лідерів.

Можна зробити висновок, що єдиної правильної стратегії мотивації топ-менеджерів не існує. Часто буває так, що певні стимулюючі реакції діють на одну людину, а не на іншу. Ця проблема визначається людським фактором, тобто у кожної людини є свої пріоритети і цінності, які визначають її потреби, а отже і відповідні методи мотивації. Зі сказаного вище видно, що для ефективного мотивації топ-менеджера власник компанії може бути знайомий з різними методами мотивації та правильно їх використовувати.

Література:

1. Менеджмент : Підручник / С.Ю. Бірюченко, К.О. Бужимська, І.В. Бурачек та ін.; під заг. ред. Т.П. Остапчук. – Житомир: Державний університет «Житомирська політехніка». Житомир: Вид-во «Рута», 2021. 856 с.