

Системна мотивація управлінського персоналу підприємства в умовах ринкової конкуренції

Сучасна економічна ситуація в країні характеризується загостреним конкурентів, що у свою чергу вимагає від суб'єктів господарської діяльності розробки та реалізації відповідних стратегій поводження на ринку. Правильність вибору стратегії і її успішність реалізації повністю залежить від персоналу, задіяного в цьому процесі. Отже, кожне підприємство зацікавлене не тільки в найманні, утриманні висококваліфікованих фахівців, але й максимально використати наявний трудовий потенціал [1-3]. Для цього пропонується системна мотивація управлінського персоналу (рис. 1):



Рисунок 1 - Зміст системної мотивації управлінського персоналу підприємства

Кожна з наведених підсистем пов'язані та підтримують одна одну, при цьому вирішує власні завдання, інтегруючись у системи загального управління персоналом [4].

Задачі, на вирішення яких спрямована системна мотивація:

- визнання високих результатів праці співробітників системи управління;
- демонстрація позитивного відношення до них та їх популяризація;
- моральне стимулювання персоналу, забезпечення трудової активності;
- постійне удосконалення форм мотивації.

Розробка системної мотивації має відбуватися поетапно. Для кожного етапу розроблено перелік заходів, деякі з них наведені на рис. 2.

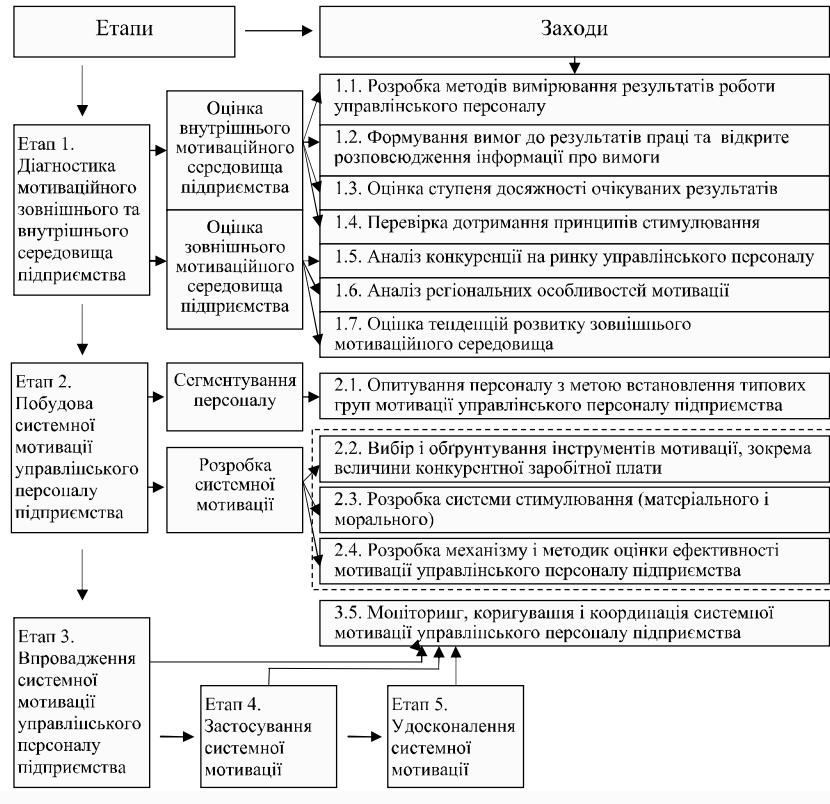


Рисунок 2 - Характеристика етапів розробки системної мотивації управлінського персоналу підприємства

Методичним підґрунтям впровадження системної мотивації пропонуються: методичні положення щодо розрахунку конкурентної величини заробітної плати управлінського персоналу машинобудівного підприємства; методичні рекомендації щодо оцінки механізму мотивації; рекомендації щодо застосування механізму оцінки мотивації.

Визначеними напрямками подальшого розвитку системної мотивації управлінського персоналу машинобудівельного підприємства є географічний - шляхом адаптації механізму зовнішньої мотивації для використання в різних адміністративних регіонах України; галузевий - шляхом адаптації методик для використання в інших галузях; у державному управлінні - шляхом використання методик для дослідження трудових ресурсів проблемних регіонів та країни.

Література:

1. Теоретичні засади мотивації управлінського персоналу підприємств в умовах ринкової конкуренції в розрізі: розвиток мотиваційної теорії та її адаптація до умов ринкової конкуренції / М.О. Міхляєв, О.О. Кресон // Науковий вісник:

- Одеський державний економічний університет (Всеукраїнська асоціація молодих науковців. Науки: економіка, політологія, історія) — 2010. — № 3 (104). — С.50-61.
2. Смирнова І.І. Розвиток мотиваційної системи управління на промислових підприємствах : автореф. дис. на здобуття уч. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 „Регіональна економіка” / І.І. Смирнова — Маріуполь : 2008. — Приазов. держ. техн. ун-т. — 19 с.
 3. Процик И.С. Мотивування керівників в системі управління підприємством : автреф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 „Економіка, організація і управління підприємствами” / И.С. Процик — Львів, 2007. — Національний університет „Львівська політехніка” — 26 с.
 4. Михляев М. А. Некоторые аспекты в определении минимального уровня заработной платы управленческого персонала // Науковий вісник: Одесський державний економічний університет. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. – Науки: економіка, політологія, історія. – 2008. - № 1 (57). – С.127-136.

Полюха Е.С., к.э.н. Волошук Л.А.

Одесский национальный политехнический университет

Сбалансированная система показателей как основа стратегического управления

Balanced Scorecard (BSC) — это система стратегического управления компанией на основе измерения и оценки ключевых показателей, учитывающих все существенные аспекты ее деятельности (финансовые, производственные, маркетинговые и т. д.) [1].

BSC дает высшему руководству компании совершенно новый инструмент управления, переводящий видение компании, и ее стратегии в набор взаимосвязанных сбалансированных показателей, оценивающих критические факторы не только текущего, но и будущего развития организации [2].

Связь стратегического и оперативного управления до появления Balanced Scorecard была наиболее уязвимым местом практически всех школ стратегии. Одна из базовых идей BSC и состоит в том, чтобы дать сотрудникам ориентированные на стратегию показатели результативности своей деятельности. Предполагается, что BSC разрабатывается на основе стратегии, которая уже существует в компании. Однако в небольших фирмах, чья сила заключается в гибкости, долговременные цели часто изменяются. В этих случаях рекомендуется вместо разработки стратегического плана строить дерево целей, сфокусированное на внутренних качествах компании. Такой подход позволяет строить BSC в фирмах, не имеющих формализованных стратегий.

Основное назначение системы заключается в усилении стратегии бизнеса, ее формализации, проведении и донесении до каждого сотрудника компании,