

СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Карпінська О.В.

Науковий керівник – доц. каф. «Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності»,

канд. екон. наук Продіус О.І.

Перехід країни до ринкової економіки, вихід на світовий рівень вимагають від підприємства збільшення ефективності виробництва, конкурентоспроможності продукції на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, використання ефективних форм господарювання і сучасних методів управління персоналом. Саме від менеджерів підприємства залежить ефективність реалізації цих завдань. Тому в даний час однією з основних та актуальних проблем кадрової роботи являється проблема стимулювання трудової діяльності менеджерів підприємства.

Стимулювання та мотивація персоналу були широко та змістовно розглянуті у роботах таких авторів як В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, А.М. Колот, О.В. Крушельницька, О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник, С. А. Шапіро.

Стимулювання – це процес використання конкретних стимулів на користь людини та організації; це спонукання працівника до цільової дії. Мотивація – це сукупність рушійних сил, які побуджують людину до здійснення визначених дій. Спрямованість мотивації та стимулювання однакова – на покращення результатів праці. Існують такі методи стимулювання праці на підприємстві: економічні (прямі), економічні (непрямі), адміністративні, соціальні, організаційно-виробничі та морально-психологічні. Спектр дії вищезгаданих методів дуже великий, тому обсяг їхнього використання на підприємстві в умовах зовнішньоекономічної діяльності обирається в залежності від багатьох чинників.

При стимулюванні трудової активності менеджерів на підприємстві виникають такі проблеми як: проблема відтоку висококваліфікованих кадрів, відсутність стимулювання трудової діяльності менеджерів на гендерній основі та відсутність моніторингу ринку заробітної плати менеджерів на підприємстві.