

Нова парадигма корпоративного управління системою винагороди вищого керівництва акціонерних товариств

Соловійова О.Є., Харківська національна академія міського господарства

Новий підхід до процесу організаційних змін полягає у еволюції від підвищення системи якості до системи управління удосконаленням та змінам на засадах концепції універсальної системи показників діяльності (Total Perfomance Scoreard, TPS), основа якої – особисте бачення співробітником свого майбутнього та майбутнього організації (тобто відправною точкою відліку концепції є цілі особистості). Такий підхід посилює лояльність людей до організації, а також підсилює відчуття задоволеності і мотивації до роботи. Формулу TPS можна подати у вигляді:

TPS = процес безперервного [удосконалення + розвитку + навчання]

До основних елементів TPS доцільно віднести такі:

- особиста система збалансованих показників;
- організаційна система збалансованих показників;
- всебічний менеджмент на основі якості;
- управління результативністю та управління компетенціями;
- цикл інтуїтивного навчання (навчання на практиці).

На базі інтегрованої теорії TPS розроблено організаційно-економічний механізм мотивації керівників вищої ланки акціонерних товариств, яким передбачено трансмісію між системою показників підрозділів і команд з індивідуальним планом роботи співробітника за відповідними рівнями каскадування процесів: стратегічний рівень; тактичний рівень; операційний рівень; персональний рівень. За чотирма аспектами – фінансовим, клієнтським, внутрішніх бізнес-процесів, навчання визначаються персональні цілі співробітника, показники результативності та цільові їх значення до розробки шкали оплати праці менеджерів корпорацій.