

УДК 331.101.3:65.012.12

Разумова К.М.¹, Ігнатюк В.В.², Мушинська І.Р.³

¹ докт.екоп.наук., проф. Національного авіаційного університету

² канд.техн. наук., доц. Національного транспортного університету

³ студ.гр.МН-4-1 Національного транспортного університету

ВИВЧЕННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ЙОГО В СУЧАСНИХ КРИЗОВИХ УМОВАХ

Мотиваційний механізм управління персоналом є одним із важливих чинників економічного зростання суспільства у ринкових відносинах. У сучасних умовах існування жорсткого конкурентного середовища між підприємствами, що формують систему мотивування працівників на вітчизняних ринках, доцільно скористатися світовим досвідом.

Більшість українських підприємств значну увагу приділяють тільки матеріальній мотивації, а саме використовують традиційні механізми матеріальної мотивації, тобто видача заробітної плати, надбавок та одноразової премій, що в свою чергу знецінює прагнення працівників до конкурентоспроможності праці. Тому при формуванні систем мотивації праці потрібно використовувати сучасні методи мотивації персоналу підприємствами країн розвинутої ринкової економіки. Найхарактерніші з них це - японська, американська, німецька, шведська, англійська та французька моделі.

Японська модель мотивування персоналу основана на трьох факторах: стаж роботи, вік, професійна майстерність. Стаж та вік за японською моделлю є базою для визначення традиційної особистої ставки, а професійний розряд та результативність праці, що називають «ставкою за кваліфікацію» є основою для обчислення трудової тарифної ставки. Відмінними особливостями від інших зарубіжних моделей мотивації праці є довговічний найм та одноразова допомога при виході на пенсію [1].

Щодо американської моделі, то основними чинниками мотивації є: висока кваліфікація, якість роботи, заохочення підприємницької активності. Американська модель практикує погодинну системи оплати праці з нормованими завданнями та різноманітні форми преміювання. Відмінними особливостями від інших зарубіжних моделей мотивації праці є система подвійних ставок, а також дотримання технологічної дисципліни.

Німецька модель мотивації праці володіє такими особливостями як, стимулювання праці та соціальні гарантії. Основним та єдиним чинником цієї моделі є якість. Дана модель створює як економічний добробут, так і соціальні гарантії для свого достатньо вмотивованого персоналу.

Шведська модель мотивації праці відрізняється сильною соціальною політикою, що спрямована на диференціацію системи податків і пільг.

Солідарна заробітна плата це основний фактор мотивації персоналу, що передбачає рівну оплату за однакову працю.

Англійська модель характеризується єдиним фактором мотивації праці – це дохід, тобто заробітна плата працівників може коливатись в залежності від прибутку самого підприємства. Відмінні риси мотивації цієї моделі такі, чисто трудова активність, участь у прибутках підприємства та трудова участь на паях .

Французька модель мотивації праці ґрунтується на таких принципах: рівень мобілізації працівника, кількість раціоналізаторських пропозицій, професійна кваліфікація працівників, якість роботи. У Французькій системі мотивації є місце на додаткові винагороди, наприклад: виховання дітей, забезпечення по старості та надання автомобіля [2], що є гарним мотиватором для більшості працівників.

Деякі науковці вважають кризу однією із стадій розвитку підприємства. В умовах кризи необхідно шукати альтернативні мотиватори трудової діяльності. Так як, криза передбачає за собою низьке матеріальне становище підприємства, то доцільно згадати що існує нематеріальна мотивація праці.

В умовах кризових обмежень є ефективним використання таких методів мотивації, як: індивідуалізацію мотивації через індивідуальну роботу зі співробітниками, створення умов для росту й розвитку співробітника, побудова перспектив, формування персональних компенсаційних пакетів; впровадження гнучкого графіку роботи; розробку ефективної системи нематеріального (морального) заохочення (створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі); застосування нестандартних методів мотивації та стимулювання (надання пільг і соціальних гарантій, створення антикризового «кафетерію» для обрання заохочень) [3].

Отже, удосконалення механізму мотивації праці має відбуватися на основі зарубіжного досвіду, так як він є накопиченим практикою та є гарним прикладом для вітчизняних підприємств, але тільки урахувавши особливості українського менталітету в сучасних кризових умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кушнерик О.В. Зарубіжні моделі мотивації праці персоналу на підприємстві // Вісник університету «Україна». – 2012. – №15. – С. 98–103.

2. Стрельбицький П. А. Світовий досвід мотивації праці та можливість його впровадження в Україні / П. А. Стрельбицький, О. П. Стрельбицька // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. - 2015. - Вип. 10. - С. 323-333.

3. Монастирська Г. В. Мотивація в умовах кризи, або криза мотивації // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – № 4 (43). 2010. – С. 176- 177.