

Антоненко Є.О., здобувач вищої освіти гр. МЕН 4/1
Науковий керівник: **Табацкова Г.В.**,
канд. екон. наук, доцент
кафедри економіки підприємств,
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЙНОГО ВПЛИВУ НА ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

Питання мотивації працівників розглядається як важливе, тому воно методично досліджується. Проте створенню ефективної системи мотивації працівників протягом останніх 10-15 років у повсякденній діяльності українських підприємств приділялося мало уваги. У більшості країн Західної Європи, Америки та Японії за цей час значно зросло значення системи мотиваційного управління персоналом, і український бізнес може успішно їх впроваджувати.

Потреби японської економіки та особливості їхнього життя – ось що істотно визначає японську модель мотивації персоналу. Однією з ключових характеристик є той факт, що темпи розвитку продуктивності праці випереджають зростання заробітної плати та рівня життя людей.

Японська модель базується на ідеї довічної зайнятості працівників, що неминуче потребує навчання персоналу, ротації та перепідготовки. Навчання, ротація та перепідготовка персоналу – це всі форми стимулювання, які разом створюють висококваліфікованих працівників, які віддані компанії та прагнуть розвивати власний професійний, інтелектуальний та творчий потенціал.

На відміну від Японії, основою корпоративної структури китайського підприємництва є сімейний бізнес. Для китайця краще керувати власною маленькою фірмою, ніж займати керівну посаду у великій корпорації. Ця стратегія впливає на розвиток системи трудової мотивації, де нематеріальне заохочення є основним стимулом.

У китайських корпораціях базова шкала оплати праці визначається досвідом, освітою та/або трудовим договором працівника. Високі результати роботи винагороджуються бонусами, розмір яких базується на доходах компанії за звітний фінансовий рік. Провідні китайські корпорації, як правило, надають винагороду у формі медичного страхування, витрат на подорожі та телекомунікації (телефон, стільниковий зв'язок, Інтернет), фінансової допомоги на покупку квартири, освіти чи кар'єрного зростання.

Американська система мотивації спрямована на те, щоб максимально сприяти підприємницькій активності населення. Вона заснована на прагненні громадян як до свого особистого процвітання, так і до економічного «здоров'я» держави в цілому. За основу для розрахунку розміру тарифної ставки праці береться перелік професій і ступінь кваліфікації працівників, які вимагає роботодавець.

У центрі німецької моделі трудової мотивації знаходиться людина зі своїми інтересами як особистість, яка усвідомлює свою відповідальність перед суспільством. Німецькі підприємства базують винагороду співробітників на продуктивності, ступені складності завдання та повноваженнях людини .

Французький стиль мотивації включає в себе ринковий механізм стратегічного планування. У сфері заробітної плати можна помітити дві площини: індивідуалізацію заробітної плати та індексацію на основі індексу цін і вартості життя. Для управлінського персоналу ідея індивідуальної винагороди застосовується як загальне правило, враховуючи ступінь професійного досвіду, якість виконаної роботи, кількість запропонованих раціоналізаторських пропозицій і показник мобільності співробітника

Державний уряд Швеції надає високого пріоритету підвищенню конкурентоспроможності робочої сили шляхом професійної підготовки та перепідготовки працівників, створення робочих місць як у державному, так і в приватному секторах.

Польський підхід до мотивації працівників передбачає підвищення ефективності виробництва, а також зниження середнього доходу населення та допомогу менш забезпеченим їх верствам.

Після вивчення мотиваційних теорій різних країн, можна визначити один аспект, який їх об'єднує: їх ефективність, яку можна виміряти ступенем економічного розвитку держав, у яких вони використовуються. Крім того, заробітна плата є частиною матеріального стимулювання праці, оскільки вона найкраще відображає співвідношення результатів праці працівника з його матеріальною винагородою.

Жодна з розглянутих вище моделей не може бути реалізована в Україні в оригінальному вигляді. Це залежить не лише від уподобань керівництва, а й від таких факторів, як економічний клімат країни, фінансові ресурси компанії тощо. Найкращий напрямок дій для нашої нації – прийняти деякі з компонентів цих мотиваційних моделей. зарубіжний досвід має стати трампліном для створення власної найімовірніше ефективної тактики мотивації співробітників, а також зразком для наслідування та орієнтиром динаміки розвитку.

Список використаних джерел

1. Азарова А.О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві. Економічний простір, 2010.
2. Давіла Т. Працююча інновація. Як керувати нею, виміряти її та отримувати з неї зиск . Баланс Бизнес Букс. Дніпро, 2017. С 152.
3. Кузнецов А. А. Світовий досвід мотивації працівників та можливості його адаптації до умов підприємств України. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економіка, 2012. № 1 (59). С. 136–139.