

## ОСОБЛИВОСТІ НАЦІОНАЛЬНИХ МОДЕЛЕЙ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

*Мухортова А.О.*

*Науковий керівник – Славуца О.І., канд. екон. наук, доцент*

Відношення до праці характеризується прагненням (або відсутністю прагнення) людини максимально виявляти свої фізичні та духовні сили, використовувати свій досвід і знання, здібності досягнення визначених кількісних і якісних результатів праці. Воно виявляється в поведінці, мотивації й оцінці праці. Але мотивація – це складний процес, ефективність якого оцінюється за результатами діяльності підприємства. [1].

Найдієвіша система мотивації працівників та, яка поєднує в собі:

- матеріальні заохочення (додаткові грошові виплати);
- заохочення (подяки і похвали);
- штрафи і покарання.

З усього розмаїття моделей систем мотивації праці в ринковій економіці більшості промислово розвинених країн можна виділити найбільш характерні: японську, американську, французьку, англійську, німецьку та шведську моделі[2].

Наприклад, японська модель базується на трьох факторах : професійна майстерність, вік й стаж роботи. Оклад персоналу залежно від цих факторів встановлюється за тарифною сіткою, за допомогою якої визначається частина заробітної плати працівника як сума виплат по трьох розділах: за вік, за стаж роботи, за кваліфікацію й майстерність, що характеризуються категорією й розрядом.

Американська модель у свою чергу характеризується на вслякому заохоченні підприємницької активності й збагачення найбільш активної частини населення, де головна мотивація – оплата праці, яка поєднує елементи відрядної й погодинної систем. У цьому разі денний заробіток працівника визначається як годинна тарифна ставка, помножена на кількість годин роботи. На додаток до тарифної оплати широко застосовуються колективні системи преміювання, коли розмір винагороди робітників залежить величини економії витрат, або зростання прибутків.

Французька модель відрізняється тим, що використовує розмаїття економічних інструментів: стратегічне планування, стимулювання конкуренції, гнучка система оподаткування. Методика оцінки праці ґрунтується на бальній оцінці праці робітників( від 0 до 120 балів ) за професійну майстерність, продуктивність праці, якість роботи, дотри-

мання правил техніки безпеки, етики виробництва. Перевага цієї моделі мотивації праці полягає в тому, що вона відчутно стимулює ефективність і якість праці, слугує фактором саморегулювання розміру фонду оплати праці.

У британській моделі мотивація виступає у вигляді доходу. На підприємствах Великобританії участь у прибутках запроваджується тоді, коли відповідно до індивідуальної чи колективної угоди, на додачу до встановленої зарплати регулярно виплачується певна частка від прибутку підприємства.

Німецька модель має свою особливість, тому що людина виступає як самостійна особистість, яка сама має право нести свою відповідальність перед суспільством. Головний чинник мотивації – соціальна справедливість та солідарність.

Шведська модель показує що немає нерівних верств населення, а навпаки, усі однаково: рівна оплата за рівну працю, скорочення розриву між розмірами мінімальної й максимальної зарплати. Це означає, що працівники різних підприємств, які мають однакову кваліфікацію й виконують аналогічну роботу, одержують однакову зарплату незалежно від результатів господарської діяльності підприємства. Також профспілки не дозволяють власникам низькорентабельних підприємств знижувати заробітну плату нижче встановленого загального рівня. Це спонукає підприємців або модернізувати виробництво, або закривати взагалі підприємство. Таким чином, політика заробітної плати сприяє росту рентабельності підприємств.

Щодо України, то на сучасному етапі проблема мотивації має велике значення. Недостатність досвіду вітчизняних підприємств викликає труднощі в управлінні персоналом, що призводить до запозичення зарубіжного досвіду без врахування національного менталітету. Тому важливо створити такі умови праці, за яких персонал сприймав би свою працю як свідому діяльність, не тільки для забезпечення життя, а й джерело самовдосконалення, основу зростання.

Список використаних джерел

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 337с.

2. Козаченко Г. Зарубіжний досвід мотивації праці [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://milkuu.info/uk/post/zarubiznij-dosvid-motivacii-praci>.