

УДК 331.108

Черній І. – ст. гр. БФ-21

Тернопільський національний технічний університет ім. Івана Пулюя

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Науковий керівник: асистент Шведа Н.М.

На даний час перед керівниками будь-яких українських організацій виникає проблема, як примусити своїх підлеглих працювати найбільш продуктивно. При цьому важливими завданнями керівництва організацій стає побудова такої моделі управління, де ключова функція буде мотиваційна.

Для вирішення цього стратегічного завдання керівництву організацій необхідно створити ефективний механізм для стимулювання персоналу.

В різних країнах світу будуються різні системи мотивації персоналу (табл. 1). Це пояснюється історичними, культурними, національними особливостями різних країн.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика систем мотивації персоналу у різних країнах.

Система Критерії упр.	Західно- європейська	Англо- американська	Японська	Українська
Країни поширення	Німеччина, Швеція, Франція	США, Канада, Великобританія	Японія	Україна
Інструмент адаптації персоналу	Пакет нормативних документів	Наставництво і коучинг	Випробуваль- ний термін	Власні спостереження, наставництво
Навчання персоналу	Внутрішнє і зовнішнє навчання	Неформальне навчання	Навчання поза робочим місцем	Навчання за вимо- гою організації
Матеріальне стимулювання працівників	Постійна та індивідуальна заробітна плата	Основна заробітна плата, премії	Зарплата, премії	Основна заробітна плата, незначні премії
Участь співробітників в управлінні	Створення робочих рад	Система участі персоналу в прибутках	"Гуртки якості"	Низька участь персоналу в прибутках фірми
Моральне стимулювання працівників	Просування по службі	Самоповага, кар'єрне зростання	"пожиттєвий найм"	Просування по службі
"Соціальний пакет"	Частка витрат організації на соціальні пільги (50%)	Частка витрат організації на соціальні пільги (10-40%)	Надається тим, хто працює за системою повної зайнятості	Медичне і пенсійне страхування

Українська модель системи мотивації персоналу не співпадає із жодною існуючою моделлю. Вона має свої особливості, які пов'язані із низьким рівнем задоволеності працівниками своєї роботи, низьким рівнем оплати плати, відсутністю застосування методів формування колективів, переоцінена роль морального стимулювання. Для подолання недоліків потрібно більше уваги приділяти професійному навчанню, чіткіше встановлювати перед працівниками завдання, не економити на матеріальному стимулюванні.