

СЕКЦІЯ
«КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ»

УДК 658:012

Буба Ірина, Бакуліна Наталія

Buba Iryna Bakulina Nataliia

Тернопільський національний економічний університет

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

FOREIGN EXPERIENCE OF STAFF MOTIVATION

У світовій практиці менеджменту сформувалися три найсильніші школи: Американська школа, Японська школа, Європейська школа. Найважливішим фактором в системі оплати праці в США є реакція на зміну зовнішнього середовища, ситуації в інших фірмах. У США розмір оплати працівника залежить, головним чином, від результатів його діяльності. У частині матеріальної винагороди американські компанії значну увагу приділяють окладу і грошових виплат загального характеру. Класичний приклад американської школи мотивації персоналу є компанія «МакДональдз». Компанія застосовує такі принципи управління: у кожного підлеглого один начальник, чіткі посадові інструкції, система контролю якості продукції, погодинна система оплати праці, покарання за запізнення, прихід на роботу раніше (тому що це не вигідно компанії, треба буде заплатити більше – згідно з відпрацьованим часом), догани, можливість кар'єрного росту, відповідальність керівника за підлеглих, командоутворення, тімбилдінг.

У Франції та Англії особливого поширення набула гнучка система оплати праці, в її основі лежить облік індивідуальних якостей працівників, їх заслуг і результатів діяльності за допомогою системи факторів оцінки. На відміну від Американського і Європейського методу мотивації персоналу, японський метод більш прогресивний. У разі, якби японці не

жили в таких жорстких умовах існування: нестача простору і природних ресурсів – їх важелі й механізми не були б настільки безмежними та не сформувалися б саме в такому вигляді. Особливість японської системи мотивації та стимулювання праці обумовлена впровадженими технологіями по роботі з персоналом, які допомагають ефективно використовувати трудовий потенціал працівників підприємства [3].

Таким чином, формування ефективної вітчизняної моделі мотивації персоналу має базуватися на наявному світовому досвіді і методах стимулювання праці, які можуть і повинні бути успішно впроваджені в систему управління персоналом на українських підприємствах. Система винагороди повинна бути прозорою, гнучкою і справедливою, влаштовує всіх співробітників організації. Крім цього необхідно активно розвивати системи нематеріального стимулювання працівників. ефективність функціонування такої системи буде визначатися не тільки впливом на співробітників організацій, але і її актуальністю і життєздатністю на довгострокову перспективу.

Список використаних джерел:

1. Sabbagha M.De S.; Ledimo O.; Martins, N. Predicting staff retention from employee motivation and job satisfaction //Journal of Psychology in Africa. 2018, Том: 28, Вып.: 2. С. 136-140.
2. Бакуліна Н. Формування та використання мотиваційного механізму розвитку компетенцій персоналу вищих навчальних закладів /Н. Бакуліна //Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2016. – № 21. – С. 114-119.
3. Герасимчук О.С. Порівняльний аналіз мотивації праці в Японії і США /О. С. Герасимчук// Нова наука: Від ідеї до результату. 2016. – № 4-1. – С. 116-118.