

УДК 658.54

Пономар Н. - ст. гр. БМс-31

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ В АМЕРИКАНСЬКОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Науковий керівник: к.е.н., доцент Зяйлик М.Ф.

У процесі утворення та розвитку Сполучених Штатів Америки формувався американський стиль управління. Матеріальне стимулювання працівників представлено заробітною платою, різноманітними преміями та матеріальними заохоченнями. У США система оплати праці передбачає наступне:

- робітники одержують погодинну оплату, що пов'язано з високим рівнем механізації праці;
- мінімальна оплата праці (як і погодинні ставки) регулюється законом;
- при визначенні середнього рівня оплати фірма стежить, щоб оплата не була нижчою, ніж в інших фірм в даному географічному районі;
- абсолютні розміри заробітку залежать від кваліфікації працівника та вартості проживання в даній місцевості;
- підвищення заробітку зазвичай проводиться щорічно для всіх працівників, чия робота оцінюється позитивно
- розміри заробітків інженерно-технічних працівників і керівництва не розголошуються;
- премії виплачуються звичайно тільки вищому керівництву фірми.

Система оплати праці в США побудована таким чином, що фіксована зарплата може тільки зростати і практично ніколи не зменшується. Основні види додаткової оплати праці в США: премії управлінського персоналу; компенсаційні виплати при виході у відставку; спеціальні премії менеджерам незалежно від їхніх успіхів; премії, що залежать від величини прибутку; доплати за підвищення кваліфікації та стаж роботи; оплата без погодинних ставок; продаж працівникам акцій компаній та ін

Премії керівництва фірми залежать від того, як вимірюються фінансові результати діяльності фірми. Зазвичай це досягнення короткострокових періодів, які не враховують усіх факторів, що впливають на ефективність діяльності компанії. Успіх керівника зазвичай оцінюється з точки зору фінансових результатів, а не результатів виробничої діяльності. За деякими оцінками, в 30% американських корпорацій, що входять в першутисячі найбільших фірм США, встановлені спеціальні привілеї в оплаті праці працівників вищого рівня управління. Вважається, що вищий управлінський персонал в американському менеджменті має значно більш високі доходи, ніж в інших країнах, по відношенню до працівників. Якщо співвідношення між заробітною платою президента і некваліфікованого робітника в Японії становить 8:1 то в США – 20:1. Преміальні виплати отримує кожен працівник, але їх рівень залежить від результатів діяльності конкретного підрозділу, в якому він працює (завод, виробниче відділення, цех). При такій системі існує тісний взаємозв'язок між результатами роботи і величиною премії у кожного працівника.

Отже, це не просто нова система оплати праці, а новий підхід до підвищення ефективності роботи кожного працівника, покращення фінансового результату діяльності підприємства покращення якості продукції та скорочення витрат виробництва.