

Гончаров В. О.

СВІТОВИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ МОДЕЛЕЙ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Протягом ХХ ст. у світі сформувалась умовна класифікація методів мотивації праці: американська, європейська та японська. Кожна з цих моделей має свої національні особливості та особисті підходи до мотивації персоналу. Мотиваційна система США відрізняється цілеспрямованим характером формування мотивів трудової діяльності. На підприємствах американського типу має місце підвищення розмірів оплати праці при наданні переважного значення кваліфікаційному рівню працівника, що відображає характер освіти, кількість освоєних спеціальностей. В США за останні 10 років домінуючою стала саме система оплати праці за кваліфікаційний рівень працівника. Переважна частина американських компаній застосовує систему стимулювання праці за колективними результатами роботи, що має позитивні наслідки – підвищення ефективності виробництва. Важливе мотиваційне значення в діяльності передових фірм США має надання працівникам лікарняних послуг. Японський стиль управління базується на переконанні, а не на примусах робітників. Керівник не виділяє себе з маси підлеглих, його завдання – не керувати роботою, яку виконують інші, а сприяти взаємодії співробітників, надавати їм необхідну підтримку і допомогу, формувати гармонійні міжособистісні відносини, так звані "менталітет зрівнялівки". В японських компаніях діє відповідний вибір виплат і послуг соціального характеру, який кожна фірма прагне надати своєму персоналу. Це вихідні допомоги і пенсії, медичні послуги, надання житла і дотації на його придбання та оплату, харчування протягом робочого дня, фізкультурно-спортивні та культурно-розважальні заходи, особисте страхування, забезпечення при виробничому травматизмі, так звані натуральні виплати (безкоштовне забезпечення товарами, частіше відбувається самою фірмою), сприяння в одержанні освіти членами сімей робітників фірми, грошові не цільовані субсидії та інші послуги. Крім того, варто виділити таку специфіку форму діяльності японських фірм, якій вони надають великого значення, як, наприклад, вітання робітників з сімейними святами і висловлювання співчуття з приводу сумних подій у житті. Європейська модель відрізняється від аналогічних моделей, розроблених в США і Японії більш жорстким підходом до питань управління персоналом. Європейська модель активно розвивалася в напрямку вивчення поведінки людей при впливі на них колективної або групової поведінки. Таким чином, дана модель ще зі своїх витоків передбачала статус «соціальної людини». Отже, сучасна система управління має бути простою і гнучкою. Її головним критерієм є забезпечення ефективності та конкурентоспроможності. Вона повинна мати такі характеристики: невеликі підрозділи, укомплектовані меншою кількістю, але більш кваліфікованими людьми; невелика кількість рівнів управління; структура, що ґрунтується на групах (командах) фахівців; характер і якість продукції, графіки і процедури роботи, зорієнтовані на споживача.

Робота виконана під керівництвом ст. викл. каф. ЕтаОДСГ Чобіток В. І.