

Кондаурова І. О., к.е.н., доцент

Орлова У. В.

Донецький національний технічний університет

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Кардинальні зміни, що відбуваються в суспільно-політичному й економічному житті України, реформування всієї системи виробничих відносин потребують створення принципово нової системи управління персоналом, зокрема, його стимулювання. Дослідження і розв'язання цих питань відображено в наукових працях ряду вітчизняних і зарубіжних вчених, серед них Дж. Аткинсон, Г.С.Беккер, П. Друкер, А.М. Колот, Н.Д. Лук'яненко, Л.С. Виготський, А. Маслоу, А.Шерман, Дж. Шоннесі [1,3,4].

Автори по-різному визначають трудову мотивацію, але можна відзначити і загальні для багатьох вчених підходи. Так, більшість учених сходяться в думці, що саме мотивація – джерело трудової активності особистості.

Отже, ефективність роботи персоналу є наслідком трудової мотивації, тому проблема його стимулювання не втрачає своєї актуальності для будь-якої організації. Саме тому управління персоналом має базуватися на створенні дієвої мотиваційної системи, спрямованої на реалізацію головної мети діяльності підприємства, що й обумовлює мету даного дослідження.

Слід зазначити, що в сучасній літературі немає однозначного тлумачення цього поняття “мотивація”. На наш погляд, найбільш доцільно розглядати мотивацію праці як процес створення та управління стимулами, відповідно до яких формуються мотиви до трудової діяльності з метою досягнення кінцевого результату працівника і підприємства в цілому.

Але однією з теоретичних проблем мотивації персоналу на підприємстві, що потребує нагального дослідження, є питання систематизації стимулів. У

зв'язку з цим авторами пропонується певна система стимулювання працівників, яку представлено на рис.1.

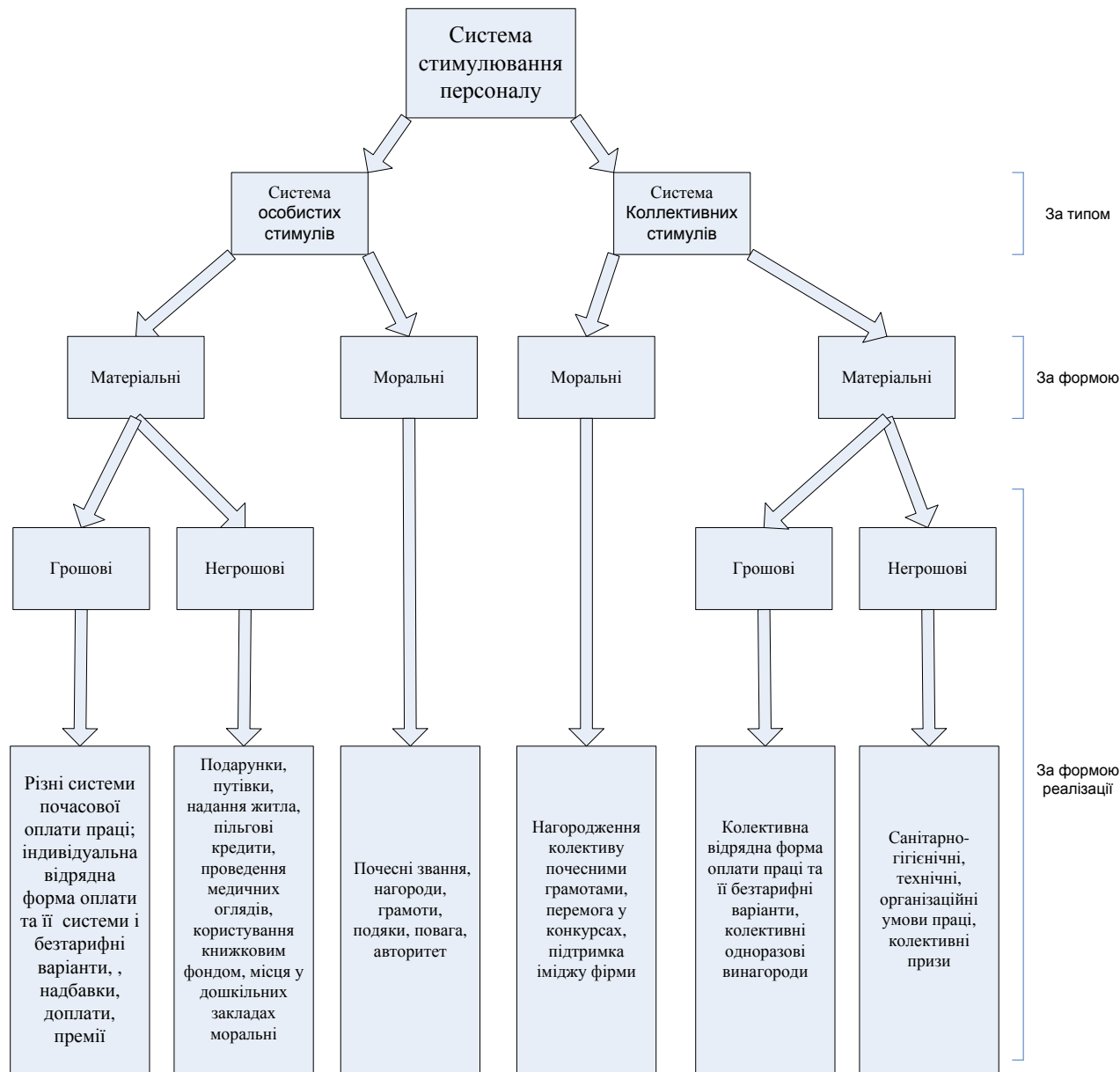


Рисунок 1 – Формування системи стимулювання персоналу підприємства

Отже, як видно з наведеної на рисунку класифікації, матеріальні стимули переважають у структурі мотивів трудової діяльності працівників, однак варто пам'ятати про ряд факторів, які також впливають на трудову діяльність: надання співробітникам соціального пакету, календарні оплачувані відпустки,

заходи з підвищення кваліфікації (тренінги, семінари тощо), пенсійне забезпечення, медичне страхування.

Дослідження зарубіжного досвіду матеріального стимулювання підтверджує пріоритет показників якості складу працівників. Зокрема, майстри порівняно з кваліфікованими робітниками одержують більше: у Бельгії - на 40%, Франції - на 30%, Нідерландах - на 23%, Германії - на 15%. Це також підтверджується яскраво вираженою перевагою оплати розумової праці порівняно з фізичною. Так, заробітна плата працівників розумової праці в середньому перевищує заробіток робітників: у Франції і Бельгії - на 61%, Люксембурзі - на 44%, Італії і Данії - на 22%, Германії - на 20% [3].

Найбільш загальні складові та принципи матеріальної мотивації, що застосовуються в країнах з розвинутою економікою можна згрупувати наступним чином: заінтересованість персоналу у результатах і перспективах розвитку фірми; нормування праці як важливий засіб її організації; переважне застосування єдиних тарифних сіток для робітників, спеціалістів і службовців; запровадження єдиного, уніфікованого підходу до тарифікації різних категорій працівників; переважне використання почасової форми оплати праці та другорядність відрядної; економічна доцільність як єдине обмеження, відсутність шаблонного мислення, повна самостійність і простір для експерименту, необмежене право, вибору в рамках дозволеного законом.

Отже, зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу заслуговує на увагу та широке практичне застосування. Однак найбільш ефективним має бути поєднання вітчизняного та зарубіжного досвіду, вважаючи на те, що на підприємствах України склалися багаторічні традиції, власний досвід мотивації персоналу.

Література

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: Экономический подход. Избранные труды по экономической теории. – М.: ГУВШЭ, 2003. – 672 с.

Кондаурова И.А., Орлова У.В. Формування системи стимулювання персоналу: зарубіжний досвід [Текст] // The V International Scientific-Practical Conference of Teachers, Post-graduate students and students «Marketing on the international market of commodities and services: global aspects » (Україна – Словаччина, 16-25 лютого 2014р.). – С. 143 - 146

2. Гончаров В.Н. Роль мотивації в системі управління персоналом / В.Н. Гончаров, А. Черкасов // Економіка. – 2008. – №4 (88). – С. 124-131.

3. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) / А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська [та ін.] ; За заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. – К.: КНЕУ, 2008. – 274 с.

4. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения. – М.: Фаир-пресс, 2008. – 288 с.