

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ІСНУЮЧИХ СИСТЕМ МОТИВАЦІЇ ТА ОБГРУНТУВАННЯ ДОЦІЛЬНОГО ЇХ ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

УДК 331.101.

Кононенко Р.С.
студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

Актуальністю дослідження є проблема пошуку і утримання кваліфікованих фахівців і менеджерів на підприємстві. Адже саме люди і їхня зацікавленість в успіху - це той основний актив, який багато в чому визначає успішність тієї або іншої компанії. І висока заробітна плата часто не допомагає утримати цінних співробітників. Для вирішення таких питань у всьому світі застосовуються різні системи мотивації співробітників.

Метою статті є аналіз основних переваг та недоліків систем мотивації персоналу та обґрунтування доцільного їх використання в Україні.

У сучасному менеджменті все більшого значення набувають мотиваційні та стимулюючі аспекти праці. Мотивація є атрибутом свідомості людини, який активізує діяльність або спричиняє її припинення. Ширшим поняттям за мотивацією є захоплення працею, тобто переконання працівника у доцільності, змістовності його праці. Захоплення виявляється тенденцією до сталості в часі, тоді як мотивація може періодично коливатися. Крім того, мотивація є чинником ефективності праці, але потрібно відмітити, що надто висока мотивація особистості призводить до численних ускладнень в її діяльності.

Мотивація праці— це одна з найважливіших функцій менеджменту, що є стимулом групи працівників, до діяльності щодо досягнення цілей підприємства через задоволення їх власних потреб. Головні важелі мотивації — стимули і мотиви. Під стимулом розуміється матеріальна винагорода певної форми, зокрема: заробітна плата. На відміну від стимулу, мотив є внутрішньою спонукальною силою: бажання, потяг, орієнтація, внутрішні цільові установи та інші [1].

Отже, мотивація — це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації. Мотивація потрібна для ефективного виконання робіт і реалізації управлінських рішень.

На сьогодні, існуючі методи мотивації праці умовно можна поділити на три моделі: американська, європейська та японська. Кожна з цих моделей має свої національні особливості та оригінальні підходи до мотивації персоналу.

Американська модель мотивації працівника має в основі заробітну плату з різноманітними видами премій. Для даної моделі характерне поєднання погодинної та відрядної системи оплати праці, а також встановлення норми виробітку в натуральному виді, та в разі її невиконання, робота продовжується до досягнення норми. Денний зарібок працівника при застосуванні американської моделі визначається як добуток годинної тарифної ставки на кількість годин роботи [1].

Зовсім інший напрям має японська модель мотивації праці. Традиційно вона будується з урахуванням трьох факторів: професійної майстерності, віку і стажу роботи. Розмір окладу робітника, інженера, керівника нижчої та середньої ланок в залежності від цих факторів здійснюється за тарифною сіткою, за допомогою якої визначається оклад (умовно- постійна частина заробітної плати працівника) як сума виплат за трьома розділами: за вік, за стаж роботи, за кваліфікацію і майстерність, які характеризуються категорією і розрядом.

Основними складовими мотивації праці в Японії є: система довічного найму; неформальні міжособистісні стосунки співробітників; колективізм у роботі; ротація кадрів; корпоративна філософія; трудова мораль. Усі складові елементи діють у комплексі, що посилює загальну трудову активність людини, що є позитивним досвідом у світовій практиці [2].

Основним методом мотивації навіть на західних фірмах є грошова винагорода. Цей метод називається на заході «Pay for performance», що в перекладі означає «плата за виконання» .

Більш детально порівняння характеристик американської, європейської та японської моделі описано в таблиці 1.

Таблиця 1

Характеристика існуючих систем мотивації

Перелік характеристик систем мотивації	Назва існуючих систем мотивації		
	Американська	Японська	Європейська
1. Основна відмінна риса системи мотивації	В основі має заробітну плату з різноманітними видами премій	Вона будується з урахуванням трьох факторів: професійної майстерності, віку і стажу роботи	Основним методом мотивації навіть на західних фірмах є «плата за виконання»
2. Характерні риси мотивації	Для даної моделі характерне поєднання погодинної та відрядної системи оплати праці, а також встановлення норми виробітку в натуральному виді, та в разі її невиконання, робота продовжується до досягнення норми.	Основними складовими мотивації праці в Японії є: система довічного найму; неформальні міжособистісні стосунки співробітників; колективізм у роботі; ротація кадрів; корпоративна філософія; трудова мораль.	Застосовують декілька систем оплати праці : комісійні, грошові винагороди за виконання поставлених цілей, індивідуальні винагороди, що надаються працівникам в якості визнання їх незамінності.

Продовження табл. 1

3.Основні переваги системи мотивації	Основні переваги, даної системи виявляються в процесі впровадження оплати праці в залежності від рівня кваліфікації, зводяться до наступного: підвищення мобільності робочої сили всередині підприємства, зростання задоволеності працею, скорочення загальної чисельності персоналу, в основному за рахунок робітників і майстрів.	Японський стиль мотивації базується на переконанні, а не на примусах працівників. Керівник не виділяє себе з маси підлеглих, його завдання - не керувати роботою, яку виконують інші, а сприяти взаємодії співробітників, формувати гармонійні міжособистісні відносини, так званий «менталітет зрівнялівки».	Однією з основних особливостей мотивації є поширення партнерських стосунків між підприємцями та працівниками.
--------------------------------------	---	---	---

Співставивши американську, європейську та японську моделі з існуючим чинним законодавством України слід відмітити, що законодавча система мотивації персоналу в Україні «тяжіє» до американської моделі. В основі Кодексу законів про працю України лежить - заробітна плата, яка має свою внутрішню структуру:

- основна заробітна плата. Це - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

- додаткова заробітна плата. Це - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні

виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [4].

Особливість національної мотивації - це наявність чітко визначеної основної заробітної плати в грошовому виразі: встановлення на загальнодержавному рівні мінімальної заробітної плати та повна відсутність такої ж чіткості при виплати додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Зокрема: додаткова заробітна плата включає в себе більше 20 видів надбавок, доплат, премій і виплат. Однак, жодна з них не має чітко визначених: критеріїв для оплати; вартісного вираження; формул для розрахунку тощо [5]. В Україні діють Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій [6], які містять порівняння систем матеріального стимулювання різних країн: США, Японії, Росії, Великобританії та детальний аналіз досвіду зарубіжних країн (з наведенням показників, формул розрахунку, відсотків і т.д.).

Висновок: підприємства всіх форм власності України відчувають, що їх розвиток і успіх неможливі без пошуку нових сучасних форм мотивації і стимулювання праць. Існує нагальна потреба створення моделі стимулювання праці з урахуванням особливостей вітчизняної економіки, політичної ситуації та соціальних надбань українського суспільства. Стосовно внутрішніх мотивів праці, на жаль, слід констатувати, що одним з вагомих мотивів є відсутність впевненості в завтрашньому дні.

Література

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч.посібник-К КНЕУ, 1998. – 224 с.

2. Мазур Н.О. «Роль стимулів у системі мотивації персоналу» - К: КНЕУ, 2005. - спец вип. - с. 263.
3. Колот А. М. «Мотивація персоналу» : підручник. - К.: КНЕУ, 2002. - 337 с.
4. Закон України «Про оплату праці» № 848-VIII від 26.11.2015 108/95-ВВР - Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua>
5. Наказ Держкомстату України «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» від 13.01.2004р. № 5 - Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>
6. Наказ Мінпраці України "Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій" від 29.01.2003р. №23 - Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>

Науковий керівник,
Ст. викладач

Чумак Г.М.

Опубліковано в авторській редакції