

Студент 3 курсу  
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

## СУЧАСНЕ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Анотація. Розглянуто закордонний досвід щодо стимулювання праці персоналу та запропоновано новий загальний підхід для вирішення проблеми стимулювання праці персоналу на підприємстві.*

*Аннотация. Рассмотрен зарубежный опыт по стимулированию труда персонала и предложен новый общий подход для решения проблемы стимулирования труда персонала на предприятии.*

*Annotation. The foreign experience to encourage staff work was considered and a new common approach to address the promotion of personnel in the enterprise was proposed.*

*Ключові слова: стимулювання, досвід, персонал, економіка, керівник.*

В економіці України разом із процесами економічного зростання позначився істотний перелом у сфері управління персоналом. Підприємства на практиці відчували, що розвиток і успіх ринкових відносин неможливий без пошуку нових сучасних форм стимулювання праці, які нині використовують закордонні компанії. У цей час у країнах Західної Європи, США і Японії аспекти управління персоналом набули великого значення, і ці методи та досвід стимулювання можуть бути з успіхом перенесені в Україну [1, с. 50].

Багато вітчизняних і зарубіжних вчених досліджують процес стимулювання персоналу, серед них: Герасимов Б.Н., Моргунів Е.Б., Борисова Е.А., Дяків О.П., Магура М.І., Курбатова М.Б., Шкатулла В.І. Але ця проблема не є достатньо розглянута та розвинута, тому метою даної статті є розгляд існуючих методів ефективного стимулювання праці Європи, США та Японії і запропонування найбільш загального підходу на основі досвіду цих країн, який можна реалізувати в Україні.

Доцільно дослідити американський, європейський та японський досвід з мотивації персоналу з метою виявлення і впровадження найбільш ефективних методів на вітчизняних підприємствах [2, с. 423].

Важливе значення в економіці США відводиться поліпшенню матеріального стимулювання, виявленню різноманітних видів стимулів з метою найповнішого задоволення потреб працюючих. На підприємствах американського типу має місце підвищення розмірів оплати праці при наданні переважного значення кваліфікаційному рівню працівника, що відображає характер освіти, кількість освоєних спеціальностей [3, с. 36].

-----

Розробляються підходи, які виявляють рівень кваліфікації виконавців, устанавлюється коло професій, якими вони можуть оволодіти в процесі підвищення кваліфікації, встановлюється шкала оплати залежно від обсягу набутих професійних знань і навичок.

Усі співробітники можуть розраховувати на пільгове медобслуговування, при цьому особливо багато уваги приділяється їхнім дітям, для яких у корпорації діє кілька спеціальних програм.

Система стимулювання робітників на підприємствах США наведена на рис. 1.

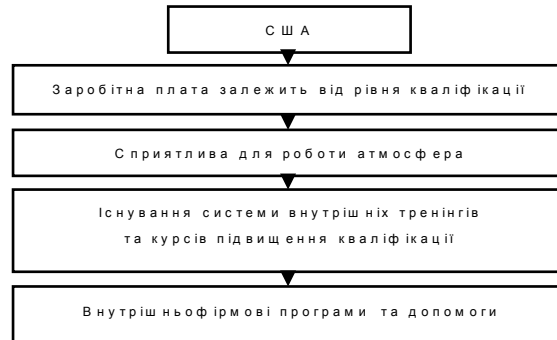


Рис. 1. Система стимулювання робітників на підприємствах США

Японський стиль управління базується на переконанні, а не на примусі робітників. Начальник не виділяє себе з маси підлеглих, його завдання – не керувати роботою, яку виконують інші, а сприяти взаємодії співробітників, надавати їм необхідну підтримку та допомогу, формувати гармонійні міжособистісні відносини [2, с. 345].

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, культурно-розважальні заходи, особисте страхування, забезпечення при виробничому травматизмі, так звані натуральні виплати, сприяння в одержанні освіти членами сімей робітників фірми, грошові нецільові субсидії та інші послуги [4, с. 120].

Система стимулювання робітників на підприємствах Японії наведена на рис. 2.

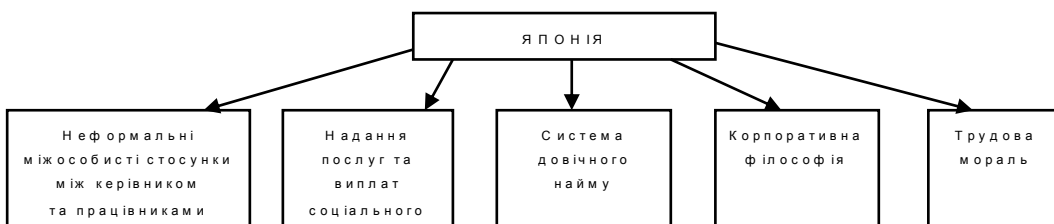


Рис. 2. Система стимулювання робітників на підприємствах Японії

Зазначені фактори могли б бути використані і на українських підприємствах, проте кожний з них вимагає специфічної попередньої підготовки як людини, так і зовнішнього середовища, в якому вона працює.

Одним із важливих заходів стимулювання зацікавленості працівників у поліпшенні результатів роботи підприємств і фірм Англії є участь їх працівників у прибутках та акціонерному капіталі.

На підприємствах і фірмах Англії сьогодні застосовують в основному дві системи. Перша – це система "траст-фондів", яка передбачає пряму участь працівників у розподілі прибутків [3, с. 384]. За цією системою з вільного прибутку підприємства створюється "траст-фонд", яким розпоряджаються довірені особи на користь працівників. За кошти фонду довірені особи купують акції підприємства, фірми на суму із розрахунку 10 відсотків середньорічної заробітної плати працівника. Мінімальна сума, на яку можуть бути придбані акції, складає 1250 фунтів стерлінгів, а максимальна – не більше 5,0 тис. фунтів стерлінгів (рис. 3).

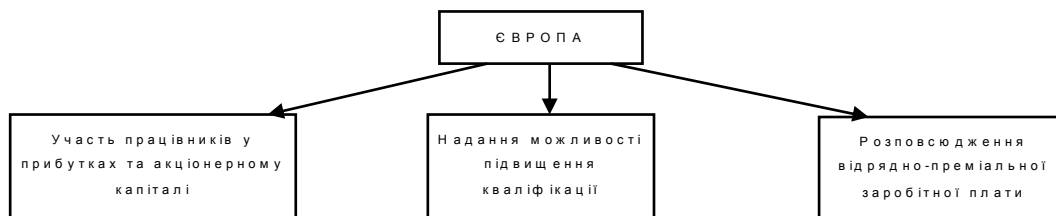


Рис. 3. Система стимулювання робітників на підприємствах Європи

Отже, для того щоб українська економіка перейшла на новий вищий рівень розвитку, доцільно буде використовувати частково європейську, американську та японську системи стимулювання. Але найбільш ефективним буде впровадження американської системи, бо саме ця країна є найбільш розвинутою країною світу, тому потрібно перейняти її досвід.

Слід збільшувати розмір заробітної плати при наданні переважного значення кваліфікаційному рівню працівника, тому що кваліфіковані працівники повинні винагороджуватися за свій внесок у розвиток підприємства. Також потрібно створювати на підприємствах дружню, сімейну атмосферу, де працівники будуть почувати себе потрібними, важливими та задоволеними. На підприємствах можна розвинути систему внутрішніх тренінгів і курсів підвищення кваліфікації, при цьому робітнику надати різноманітні пільги. В Україні ця система поступово набирає обертів, але ще недостатньо розвинута [5, с. 235].

Для того щоб простимулювати діяльність працівників, слід упроваджувати корпоративну філософію. Керівник та робітник повинні бути на одному рівні у своїх правах та обов'язках. Трудове життя в суспільній свідомості рівноцінно особистому, що залежить від виживання та розвитку підприємства [6, с. 44].

Наук. керівн. Томах В. В.

-----

**Література:** 1. Федулова Л. Тенденції розвитку менеджменту в ХХІ столітті / Л. Федулова // Персонал. – 2002 – № 12. – 50 с. 2. Татарников А. А. Управление кадрами в корпорациях США, Японии, Германии / Татарников А. А. – М.: ИНЭ, 2002. – С. 343–423 с. 3. Магура М. Моральне стимулювання / М. Магура, М. Курбатова // Управління персоналом. – 2007. – № 13–14. – 384 с. 4. Овчинникова Т. І. Сучасна концепція стимулювання діяльності робітників / Т. І. Овчинникова, С. В. Кобелева // Кадри підприємства. – 2007. – № 10. – 120 с. 5. Старобинський Є. Е. Кадрова політика за кордоном / Є. Е. Старобинський // Управління персоналом. – 2000. – № 10. – 235 с. 6. Вардянин И. В. Пропозиції щодо удосконалення системи нематеріального стимулювання / И. В. Вардянин // Управління персоналом. – 2005. – № 4. – 44 с.