

Н. В. Коваль, доц., канд. экон. наук;
Л. А. Глухова, магистрант
(Белоцерковский национальный аграрный университет,
г. Белая Церковь, Украина)

АНАЛИЗ ОПЫТА МОТИВАЦИИ ТРУДА В РАЗВИТЫХ СТРАНАХ МИРА И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В УКРАИНЕ

На протяжении XX века в мире сформировалась условная классификация моделей управления мотивацией труда персонала: американская, европейская, японская. На современном этапе проводятся широкие сравнительные исследования указанных моделей, направленные на выявление причин их высокой эффективности и определение условий их интеграции в другие экономические системы [1].

Анализ разнообразных теорий и опыта развитых стран даёт возможность определить наиболее перспективные направления мотивации и стимулирования персонала, но конкретная политика и перечень мероприятий должны определяться предприятием самостоятельно, с учётом экономической ситуации в стране, нормативно-законодательной базы, финансовых возможностей предприятия, его организационной культуры, предыдущего опыта мотивации персонала.

На наш взгляд, наиболее перспективными направлениями совершенствования системы мотивации персонала украинских предприятий являются:

- привязка к «ключевым показателям эффективности» или *keyperformanceindicators (KPIs)*, что способствует повышению заинтересованности в эффективной работе предприятия;
- мотивация свободным временем или модульная система компенсации свободным временем;
- применение моделей компенсационной оплаты труда, рассчитанных на длительную карьеру работника и позволяющих снизить расходы на осуществление контрольных функций, а также на обучение новых работников вследствие снижения текучести кадров;
- частичное участие работников в прибыли компании на основании их квалификации и личного трудового вклада (получение работниками предприятия дифференцированного годового вознаграждения с прибыли компании, которое выплачивается или наличными, или путем перечисления в пенсионный фонд), что способствует возрастанию коллективной заинтересованности в увеличении прибыли компании;
- применение гибкой системы стимулирования персонала, при

которой руководство предприятия предлагает набор льгот, из которых работник может выбрать для себя те, которые ему наиболее подходят в данный момент, что обеспечивает индивидуальный подход к мотивации труда;

– проектирование моделей карьерного роста, предусматривающих направления профессионального и должностного роста работника на несколько лет, что способствует повышению квалификации и удержанию на рабочих местах высококвалифицированных кадров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кваша О. С. Світові моделі мотивації праці на підприємствах: уроки для України / О. С. Кваша // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2014. – Вип. 1. – С. 87-92.

2. Козаченко А. Мотивація праці: досвід провідних країн світу / А. Козаченко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://toplutsk.com/articles-article_861.html