

ОСОБЛИВОСТІ ЗАРУБІЖНИХ МОДЕЛЕЙ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Хандибора О.В., гр. Е-40м

Науковий керівник – ст. викл. **Тімченко О.Д.**

Харківський державний університет харчування та торгівлі

З усього розмаїття моделей систем мотивації праці в ринковій економіці більшості промислово розвинених країн виділяють три основні моделі: японську, американську та західноєвропейську (французька, німецька та шведська), кожна з яких має свої особливості.

Японська модель мотивування персоналу базується на трьох факторах: професійна майстерність, вік, стаж роботи. Вік і стаж є основою для визначення традиційної особистої ставки, а професійний розряд і результативність праці є базою для обчислення трудової тарифної ставки, яка називається «ставкою за кваліфікацію». Використання трудової ставки виключає можливість автоматичного зростання заробітної плати без підвищення кваліфікації працівника та зростання його трудового внеску, що посилює мотивацію до праці.

Американська модель мотивування праці ґрунтується на матеріальних стимулах. Найбільшого розповсюдження отримали погодинні системи оплати праці з нормованими завданнями, та різноманітні форми преміювання. Гнучкість системи оплати праці досягається завдяки періодичній атестації співробітників, на основі якої встановлюється рівень оплати праці працівників на наступний період.

Французька модель мотивування працівників містить дві складові при формуванні системи оплати праці: індексацію заробітної плати в залежності від вартості життя та індивідуалізацію оплати праці. Принцип індивідуалізації оплати праці здійснюється шляхом врахування рівня професійної кваліфікації, якості виконуваної роботи та інше.

Німецька модель мотивації праці ґрунтується на гармонійній комбінації з стимулювання праці і соціальних гарантій. Ринкове господарство Німеччини називається соціальним тому, що держава створює умови для всіх громадян, зупиняє прояви несправедливості і захищає всіх обділених і беззахисних.

Шведська модель мотивації праці відрізняється сильною соціальною політикою, спрямованою на скорочення майнової нерівності за рахунок перерозподілу національного доходу на користь менш забезпечених верств населення.

В Україні рівень мотивування працівників ще відстає від рівня розвинених країн. Тому, керівництву необхідно орієнтуватися на високорозвинені країни і використовувати подібні інструменти мотивації.