

Колосова Н. О., магістрант гр. МЕН-17-1мд,

Воронкова В. Г., проф., д.ф.н. – науковий керівник

АМЕРИКАНСЬКИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра МОУП

Мотивація праці належить до числа тих питань, вирішенню яких у світовій практиці завжди приділялося багато уваги. При формуванні систем мотивації праці на підприємствах, особливо великих, доцільно використовувати досвід зарубіжних компаній.

Над питаннями мотивації праці працювали і працюють багато економістів. Значний внесок у розвиток теорії і практики зробили відомі зарубіжні автори сучасних теорій мотивації – Ф.Тейлор, А. Файоль, Д. МакГрегор, П. Друкер, Дж. Шермерорн, Ф. Герцберг, Е. Робінс та інші. Проблема мотивації праці робітників було присвячено роботи багатьох вітчизняних науковців, серед яких можна виділити: В. Воронкова, І. Бондар, А. Колот, Е. Лібанова, А. Беліченко, В. Шахов, В. Петюх та інші. Всі вчені доходили єдиного висновку про необхідність застосування мотиваційного механізму на підприємстві, проте єдиний підхід, який став би універсальним для будь-якої організації, знайдений не був.

Американська модель мотивації праці побудована на всьому заохоченні підприємницької активності й збагачення найбільш активної частини населення. Модель ґрунтується на соціально-культурних особливостях нації - масової орієнтації на досягнення особистого успіху кожного, а також високому рівні економічного добробуту.

В основі системи мотивації праці у Сполучених Штатах лежить оплата праці. Найбільшого поширення набули різні модифікації погодинної оплати з нормованими завданнями, доповнені різноманітними формами преміювання.

Нині однією з найпоширеніших у США форм оплати праці як для основних, так і для допоміжних робітників є оплата, що поєднує елементи відрядної й погодинної систем.

У США широко застосовуються колективні системи преміювання. Так, при системі «Скенлон» між адміністрацією й працівниками заздалегідь визначається норматив частки заробітної плати в загальній вартості умовно чистої продукції.

При застосуванні системи «Раккера» премії нараховуються незалежно від одержання прибутку за минулий період. Преміальні встановлюються в певному розмірі від умовно чистої продукції: при цьому 25% фонду резервується, а частина, що залишилась, розподіляється між робітниками й адміністрацією. На відміну від «Скенлона», ця система не передбачає колективного обговорення розподілу премії.

Гнучкості системі оплати праці надають періодичні атестації співробітників, на основі яких устанавлюється рівень оплати праці працівників на наступний період. Зарплата переглядається, як правило, у перший рік роботи кожні три місяці, після року роботи - раз на півроку або рік.

На деяких американських підприємствах застосовується нова система оплати праці, при якій підвищення оплати залежить не стільки від виробітку, скільки від росту кваліфікації й числа освоєних професій. Після завершення навчання за однією спеціальністю робітникові нараховується певна кількість балів. Він може одержати збільшення до зарплати, набравши відповідну суму балів. При встановленні розміру заробітної плати визначальними факторами є кількість освоєних «одиниць кваліфікації», рівень майстерності у кожній з них, кваліфікація за освоєними спеціальностями.

Електронний ресурс // Режим доступу – <http://www.milkua.info/uk/post/zarubiznij-dosvid-motivacii-praci>