

ОЦІНКА ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ НА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Анотація. Розглянуто роль мотивації праці в ринкових умовах господарювання. Подано порівняльну характеристику сучасних світових та вітчизняних моделей мотивації праці.

Аннотация. Рассмотрена роль мотивации труда в рыночных условиях хозяйствования. Представлена сравнительная характеристика современных мировых и отечественных моделей мотивации труда.

Annotation. The role of labour motivation in market conditions of managing is considered. The comparative characteristic of modern world and domestic models of motivation of work is presented.

Ключові слова: мотивація праці, продуктивність праці, трудова діяльність, модель мотивації, заробітна плата.

Для високої ефективності праці на підприємстві необхідне використання системи мотивації й стимулювання праці, адже саме мотивацією обумовлене бажання брати участь у трудових відносинах. Правильне стимулювання підвищує якість праці, викликає бажання працювати краще й продуктивніше.

Мотивація праці є тим фактором, якому завжди приділялося багато уваги. Серед учених, що зробили великий внесок у розвиток цього аспекту функціонування підприємства, можна виділити: Гончарука В. А., Козаченко А. В., А. Маслоу, Х. Хекхаузена, П. Самуельсона, Клочкова А. К. та інших. Варто зазначити, що праці вітчизняних авторів мають ряд відмінностей порівняно з роботами світових учених. Вони не враховують особливості українського менталітету та господарювання, а також мало приділяють уваги досвіду передових країн світу, які пройшли вже значний шлях розвитку мотивації працівників.

У зв'язку з цим метою даного дослідження є визначення рівня впливу мотивації праці на підвищення якісних та кількісних показників результатів праці.

Об'єктом дослідження є трудова діяльність працівників.

Предметом даної роботи виступає вплив мотивації праці на якісні та кількісні показники праці.

Сучасна українська модель мотивації, як правило, зводиться до заробітної плати, основаної на фіксованих тарифних ставках, що в умовах українських реалій є недостатнім і малоефективним способом. У світовій практиці можна виділити декілька основних моделей мотивації праці: японську, американську, англійську, німецьку та шведську [1].

Японська модель характеризується випередженням зростання продуктивності праці по відношенню до рівня життя населення. Для японської моделі професійна майстерність, вік, стаж роботи, продуктивність праці є основними факторами мотивації праці. Їх використання виключає можливість автоматичного зростання заробітної плати без підвищення кваліфікації та трудового внеску працівника. Це підсилює бажання працівника до самовдосконалення, підвищення продуктивності праці, а також до підвищення конкурентоспроможності працівника як робочої сили на ринку праці.

Американська модель мотивації праці побудована на всілякому заохоченні підприємницької активності і збагаченні найбільш активної частини населення. Базою системи мотивації праці в США є оплата праці, кваліфікація співробітника та якість роботи, що приносить такі переваги: підвищення мобільності робочої сили всередині підприємства, зростання задоволеності працею, усунення проміжних рівнів управління, скорочення загальної чисельності персоналу в основному за рахунок робітників і майстрів.

Німецька модель відрізняється сильною соціальною політикою, широке значення приймає гармонійна комбінація зі стимулювання праці і соціальних гарантій. Шведська модель виражається у політиці солідарної заробітної плати, що ґрунтується на принципах: рівної оплати за рівну працю та скороченні розриву між розмірами мінімальної і максимальної заробітної плати [2].

Для підтвердження недосконалості української моделі мотивації можна навести статистику, згідно з якою за індексом продуктивності праці, розрахованим на підставі даних МВФ і Міжнародної організації праці, продуктивність кожного українця у 2009 році складала \$16 082, що є 72 показником з 85 країн і складає 16 % від середньої продуктивності праці в США. У той час кожен працівник з Люксембургу заробив для країни \$192 931, а у Сингапурі – \$129 129. За оцінками аналітиків McKinsey Company, для підтримки темпів зростання ВВП на рівні 1998 – 2007 років Україні необхідно підвищити продуктивність праці, як мінімум, у 2,6 рази, тобто вийти на рівень Польщі, Туреччини, Естонії, Литви і Чилі [3]. Середня заробітна плата в Україні порівняно зі США складала 22 827 грн на рік (\$3 126 та 6,86 % від рівня зарплат в США) та \$45 544,92 на рік відповідно [4]. Це означає, якщо прийняти показники США за еталонні, то середня продуктивність праці в Україні випереджає середню заробітну плату, що викликає негативну мотивацію у працівників.

Отже, можна зробити висновок, що мотивація праці є невід'ємною складовою сучасного господарювання, але поряд з традиційним видом мотивації заробітною платнею у світі широко застосовуються й інші засоби мотивації: соціальні гарантії, зміст та інтенсивність праці, взаємовідносини на підприємстві та інші, які в сучасних умовах України потребують розвитку.

Література: 1. Байда О. Мотивація праці як складова успіху організації / О. Байда, О. Моргулець // Вісник КІБІТ. – 2006.– № 1. – С. 55–57. 2. Козаченко А. В. Зарубежный опыт мотивации труда [Электронный ресурс] / Козаченко А. В. – Режим доступа : http://www.elitarium.ru/2010/10/22/zarubezhnyj_opyt_motivacii_truda.html. 3. Исследование McKinsey: производительность труда в Украине по-прежнему низка [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hrc.com.ua/content/news/index.php?news=1906>. 4. Динаміка середньомісячної заробітної плати по регіонах у 1995 – 2010 роках [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/gdn/prc_rik/prc_rik_u/dszpR_u2005.html.