

2 Купер Д. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки / Купер Д., Робертсон И., Тинлайн Г. – М.: Вершина, 2005. – 336 с.

3 Пряников Ю. Система, которую построил Билл // Первый аналитический деловой журнал «Комп&ньон». – 2005. – № 15. – С. 24 – 28.

4 Управление персоналом. Словарь-справочник. Кадровый конкурс – [Электронный ресурс]. – Режим доступа. <http://psyfactor.org/personal10.htm>

УДК 331.215.1

В.М. Маховка, асистент
К.С. Вихор, В.В. Семенець, студенти
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

ЗАРУБІЖНІ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

В умовах ринкової економіки проблема мотивації праці набуває важливого значення. Сьогодні існує відсутність належних стимулів до праці, неможливість досягнути поставлених цілей законними методами, нереалізовані мрії про підвищення рівня життя зумовлюють виникнення в людині незадоволення своєю роботою та своїм становище у суспільстві.

Нехтування мотиваційним фактором призводить до зниження трудової активності персоналу, якості продукції на кожному окремому підприємстві та до кризи в господарській діяльності.

Системи мотивації персоналу в зарубіжних країнах:

1) посилення трудової мотивації в американських компаніях базується як на фінансових (комісійні, спеціальні індивідуальні винагороди, програми розподілу прибутку, акції та опціони на їх купівлю), так і на не фінансових (пільги, що пов'язані з графіком роботи; «виплати-вдячності»; винагороди, пов'язані зі зміною статусу співробітника; винагороди, пов'язані зі зміною робочого місця;) методах винагороди. Широке поширення в останні роки в американських корпораціях отримала система “Pay for Performance” – «плата за виконання» (PFP), яка має на увазі використання будь-яких способів оплати праці, при яких винагорода, що одержується працівником, залежить від індивідуальних і групових відмінностей в їх діяльності. В

американських фірмах і корпораціях як мотивуючий фактор широко використовує делегування (“empowerment”), коли частина обов’язків, відповідальності і повноважень з прийняття рішень передаються працівникам, які заслуговують на довіру[1].

2) персонал японських компаній відрізняється однією спільною для переважної їх більшості якістю: японські працівники віддані своїй фірмі. Відомо, що чим довше людина працює в організації, тим сильніше повинне бути ототожнення співробітника зі своєю фірмою. Японські корпорації, вирішуючи питання найму працівників в організації, гарантують своїм службовцям роботу і використовують при цьому систему винагороди, засновану на тривалості трудового стажу.

3) системи мотивації персоналу в західноєвропейських країнах полягають у поширенні партнерських відносин між підприємцями і робітниками, що, в свою чергу, проявляється в більш активній участі персоналу у власності, прибутках і прийнятті рішень, що обумовлено специфікою характеру власності. У країнах Західної Європи більш широко розвинуті виробничі кооперативи, які можна розглядати як самоврядні структури, а також державні підприємства, де працівники беруть участь в оперативному управлінні виробництвом [1].

Проаналізувавши закордонний досвід механізмів мотивації персоналу на підприємствах, доцільно виділити напрямки створення механізмів мотивації на вітчизняних підприємствах: підвищення якості роботи персоналу; проводити анкетування та опитування сприводу організації праці на підприємстві; пов’язування матеріального заохочення працівника з його внеском у кінцевий результат; збільшення частки непрямих компенсацій і нетрадиційних винагород [2].

Отже, мотивація є вирішальним фактором у процесі управління персоналом. Не дарма ж науковці Т. Пітере та Р. Уотермен підтверджують, що «... на першому місці стоять люди, якщо немає відповідного персоналу, то й інші фактори виробництва мало що допоможуть у досягненні поставленої цілі».

Список використаних джерел:

1. Юхименко П. І., Гацька Л. П., Півторак М. В. та ін. Міжнародний менеджмент. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 488 с.

2. Чуйко М.О. Застосування зарубіжного досвіду мотивації праці у вітчизняній практиці. ХНЕУ, 2012.

УДК 331.108.2.

С.С. Клименко, магістр

А.М. Ніконов, студент

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

ДОКУМЕНТАЦІЙНЕ РЕГЛІМЕНТУВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПІДПРИЄМСТВІ

Трудові ресурси є одним з найважливіших чинників будь-якого виробництва. Їх стан та ефективне використання прямо впливає на кінцеві результати господарської діяльності підприємств. Причинами, що обумовлюють необхідність аналізу трудових ресурсів, є дослідження складу кадрів з метою виявлення забезпеченості ними і причин плінності трудових ресурсів, підвищення ефективності використання трудових ресурсів та коштів на оплату праці. Визначення ефективності системи управління персоналом є одним з напрямків оцінки загальної ефективності діяльності підприємства.

Важливе значення в системі управління персоналом підприємства має документаційне регламентування, у ПАТ «Полтавакондитер» основними документами, що регламентують трудові відносини є правила внутрішнього трудового розпорядку, штатний розпис, посадові інструкції, колективний договір, внутрішні накази тощо (табл. 1).

Документаційне регламентування трудових відносин є основою системи управління персоналом. Управління персоналом здійснюється в процесі виконання певних цілеспрямованих дій і передбачає такі основні етапи і функції: визначення цілей і основних напрямків роботи з персоналом; визначення засобів, форм і методів досягнення цілей; організація роботи щодо виконання прийнятих рішень; контроль виконання запланованих заходів; координація розроблених заходів.