

зростанням конкуренції в світовому масштабі і, у зв'язку з цим, необхідністю підвищення конкурентоспроможності підприємств за рахунок поліпшення якості продукції. Крім того, еволюційний розвиток суспільного виробництва, об'єктивна необхідність задоволення зростаючих потреб населення неухильно висувало на перше місце основну мету – підвищення якості життя. В цьому контексті міжнародні стандарти відіграють не останню роль.

Використані джерела

1. Міжнародна організація зі стандартизації: [Електронний ресурс] // Вікіпедія – вільна енциклопедія. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/> Бібліографія – https://uk.wikipedia.org/wiki/ISO_9000.
2. Здрик В. Порівняльна характеристика міжнародного та вітчизняного регулювання питань фінансового інструментарію / В. Здрик // Галицький економічний вісник. – 2007. – № 3 (14). – С. 154-158.
3. Міжнародна стандартизація та сертифікація: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nvppoint.com/uk/mizhнародna-standartizatsiya-ta-sertifikatsiya/>
4. Семенишена Н. В. Відмінності національних облікових систем як перешкоди на шляху до міжнародної стандартизації // Збірник всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасний стан та перспективи розвитку державного контролю і аудиту в Україні». – 2009. – С. 327-328.

Островська Соломія

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Заставнюк Л. І.)

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ

У системі соціально-трудових відносин ринкової економіки України особливе місце займають процеси щодо формування дієвої системи мотивації персоналу. Власне, наявність ефективної системи мотивації персоналу прямим чином впливає на забезпеченість підприємства висококваліфікованими спеціалістами, що на сьогоднішній день є надзвичайно актуальними та злободенними проблемами.

З метою оптимізації ефективності використання персоналу підприємства доцільно використовувати наукові доробки вітчизняних та зарубіжних учених. Зокрема особливу увагу необхідно акцентувати на практичному застосуванні найбільш дієвих інструментів стимулювання працівників, зокрема формуванні систем матеріального та нематеріального заохочення персоналу до трудової діяльності, а також залучення персоналу підприємства до управлінської діяльності.

Основою системи мотивації персоналу є стимул. У науковій літературі здебільшого виокремлюють чотири форми стимулів:

1. Примусові заходи – оприлюднення зауваження щодо виконання поставлених завдань, роботи загалом; переведення працівника на іншу посаду; перенесення періоду відпустки, догана; звільнення з роботи.

2. Матеріальне заохочення – використання стимулів у матеріальній формі, зокрема: належний розмір заробітної плати; додаткова винагорода за хороші результати роботи; виплата премії з прибутку підприємства; надання компенсацій; путівки на відпочинок, оздоровлення, тощо.

3. Моральне заохочення – привселюдне вручення подяк, почесних грамот; оприлюднення прізвищ кращих працівників підприємства (результатів їх роботи) на дошці пошани; присвоєння почесних звань, вчених ступенів, і інше.

4. Самоствердження – внутрішня мотивація працівника, яка забезпечує досягнення конкретних цілей без застосування зовнішньої винагороди [2].

У нашій країні прийнято вважати, що найкращою винагородою за працю є гроші, проте на думку зарубіжних провідних менеджерів з управління персоналом особливу увагу необхідно приділити нематеріальним способам мотивації. Нами здійснено аналіз системи мотивації персоналу на підприємствах розвинених країн, зокрема Франції, Німеччини, Японії та США.

До прикладу мотивація персоналу на підприємствах Франції основана на використанні матеріальних (встановлення бальної системи оцінки роботи персоналу, здебільшого від 0 до 120 балів, результати якої прямим чином впливають на розмір заробітної плати) та нематеріальних (гнучкий графік роботи; належне відзначення кращих працівників) стимулів. Також для французів важливим є надання підприємством медичного та соціального страхування, за необхідності – допомога у виплаті кредитів. У переважній більшості підприємств поширеним є корпоративне харчування [1, с. 87].

Відтак вітчизняні підприємства, поки що недостатньо застосовують дієві мотиваційні механізми, акцентуючи в основному увагу на коливанні рівня заробітної плати, що прямим чином обумовлюється наявним рівнем ефективності підприємства та показниками успішності на ринку. Винятком є великі компанії, які спроможні запропонувати високу зарплату та соціальний пакет висококваліфікованим спеціалістам.

До основних цілей мотиваційної політики підприємств Німеччини слід віднести наступні: зміцнення колективу на основі виховання персоналу у дусі партнерства; налагодження працівниками прямих неформальних контактів; забезпечення професійного та особистого розвитку працівників; вітання ініціативності персоналу; максимізація відповідності цілей підприємства та цілей працівників. Відтак на підприємствах Німеччини практично рівнозначними є економічний добробут персоналу та соціальні гарантії. Натомість в Україні обидві складові потребують значних покращень та доопрацювань.

Основними складовими системи мотивації персоналу в Японії є: довічний найм; неформальні міжособистісні стосунки співробітників; колективізм у

роботі; корпоративна філософія; трудова мораль. Система стимулювання праці в Японії є досить гнучкою та формується з урахуванням трьох чинників: професійної майстерності працівника, віку та стажу роботи. Відтак вказані чинники позитивно позначаються на розмірі заробітної плати, де кожен працівник самостійно впливає на розмір своєї винагороди.

Система мотивації персоналу в США побудована на заохоченні підприємницької активності та збагаченні найбільш активної частини населення. У США найбільш поширеною формою оплати праці є погодинна з нормованими завданнями, яка також доповнена різними формами преміювання. Практично всі американські компанії, окрім системи винагород, забезпечують своїм співробітникам медичне страхування; участь у програмах підвищення кваліфікації; кар'єрне просування; корпоративне харчування; тощо.

Таким чином, приведений нами зарубіжний досвід мотивації персоналу доцільно поступово впроваджувати на українських підприємствах. При цьому варто зазначити, що впровадженню таких новацій повинні передувати конкретні обставини, зокрема: глобалізація економіки; посилення конкуренції на ринках збуту; позитивні зміни складових зовнішнього та внутрішнього середовища підприємств та їхніх структурних підрозділів.

Використані джерела

1. Гривківська О. В. Мотивація персоналу в зарубіжних компаніях / О.В. Гривківська // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №9. – С.86-91.
2. Іваницька С. Б. Методологічні основи стимулювання праці персоналу підприємства / С. Б. Іваницька, М. Р. Клітна // Ефективна економіка. – 2013. – № 11. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2478>

Пасвська Юлія

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Крисько Ж.Л.)

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ДЖЕРЕЛО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Як відомо, сучасний період розвитку суспільства є періодом швидкого впровадження технології у виробництво. Розвиток економіки сьогодні і в майбутньому вимагатиме збільшення інвестицій в людський капітал, особливо в освіту на всіх її рівнях. Освіта вважається найкращою інвестицією, яка активується людиною і цілою нацією. Зауважимо, що самі ці постулати окреслені в ученнях економістів минулого і сучасних економічних шкіл. Тому важливим є необхідність інвестування в людський капітал, що в економічному плані є джерелом інтенсивного і широкого економічного зростання.

Внесок у розвиток сучасної теорії людського капіталу зробили Т. Шульц, Гері Беккер, Е. Денісон, Р. Солоу, Дж. Кендрік, С. Кузнець, С. Фабрикант,