

УДК 331.363

Горбань С.Ф.¹

Переп'ятенко А.С.²

¹канд. техн. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-225 ЗНТУ

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

У сучасному світі проблеми стимулювання праці висвітлені досить детально, мається велика кількість наукових робіт, а також накопичений практичний досвід щодо застосування тих чи інших методів на підприємствах. Але не дивлячись на все це тема є досить актуальною, у зв'язку з галопуючим розвитком науково-технічного прогресу, зі зміною свідомості людей, зміною бажань та пріоритетів. Однією з причин тому є постійне бажання до розвитку, щоб збільшувати свою конкурентоспроможність на ринку праці та підвищувати свій професіоналізм.

Стимулювання праці персоналу складається з матеріальної та нематеріальної складової. Основою матеріального стимулювання є грошові виплати, матеріальні блага та деякі пільги, а не матеріального – суспільне визнання, просування по службі, можливість навчатися та розвиватися. Ці види стимулювання праці є невід'ємними один від одного, так їх використання окремо можливе, але не слід сподіватися на пролонгований ефект.

Завдяки зарубіжному досвіду існує безліч систем стимулювання праці персоналу, які були б направлені на його розвиток як професійний так і суспільний. Яскравими прикладами такого стимулювання є японська система та система США.

Що стосується Японії, яскравою відмінністю є система довічного найму, тобто люди мають скажімо так впевненість у завтрашньому дні, отримують винагороду за вислугу років, підвищують свою професійну підготовку, а також отримують премії та пільги за «відданість» підприємству. Результатом чого є стабільна зайнятість. Також у японській системі стимулювання окреме місце виділяється ротаціям, суть яких полягає у постійному переміщенні робітником кар'єрними сходами з інтервалом у два – три роки, що забезпечує постійний професійний розвиток своїм працівникам, розширення можливостей, а також поліпшення фінансового забезпечення.

В основі американської системи стимулювання є залучення працівників до життя підприємства, а також становлення працівника як індивідуальної особистості. В цій системі трудова мобільність працівників стоїть чи не на першому місці, тому підприємства заохочують своїх робітників матеріально

за їх професіоналізм, кількість набутих професій, тощо. США йдуть в ногу з науково-технічним прогресом, а тому мають матеріальну систему заохочення новаторських ідей завдяки яким можна збільшити прибуток підприємства, удосконалити існуючі технології, або продукцію.

Можна говорити про те, що більшість методів схожі між собою, але є істотні відмінності з огляду на національні особливості, економіку тої чи іншої держави та розвиток її населення.

Таких підходів безліч і вони можуть позитивно вплинути на формування ефективної системи стимулювання праці і професійного розвитку на території України. Але ми не можемо використовувати зарубіжні системи у повному обсязі, потрібна адаптація таких методів до особливостей української економіки, українського ринку праці. За допомогою вже відомих нам методів, якими користуються різні країни світу ми можемо створити свою унікальну та індивідуальну систему стимулювання праці.

Щодо практичного їх застосування, насамперед держава повинна бути зацікавлена у професійному розвитку працівників, держава повинна забезпечувати економічну стабільність, а підприємства повинні постійно розробляти актуальні як стимулюючі програми, так і програми з розвитку, щоб люди були зацікавлені у власному професійному зростанні та працювали задля економічного росту нашої країни.

Система стимулювання професійної діяльності на сьогодні є однією з найважливіших проблем і тому кожне підприємство повинно самостійно розробляти та реалізовувати моделі стимулювання професійної діяльності своїх працівників. Нам слід повністю переглянути методи стимулювання праці, бо наразі ті методи якими ми користуємося не є достатньо актуальними. Будь-яка система стимулювання має бути адаптована як до певного підприємства так і до особливостей українських ринкових умов в цілому. Тому використовуючи зарубіжний досвід ми маємо змогу створити систему стимулювання праці яка була б адаптована до наших умов та була максимально ефективною, а також сприяла професійному розвитку персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. **Міхов, Л. І.** Удосконалення системи стимулювання праці робітників [Електронний ресурс] / Л. І. Міхов // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. - 2013. - № 2. - С. 89-94. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vbumb_2013_2_18.

2. **Бондаревська, К. В.** Стимулювання персоналу: зарубіжний досвід та вітчизняні реалії [Електронний ресурс] / К. В. Бондаревська, Т.О. Товмашенко // Молодий вчений. - 2015. - № 3(1). - С. 26-31. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_3\(1\)_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_3(1)_6).