

Колосова Н. О., магістрант гр. МЕН-17-1мд,
Воронкова В. Г., проф., д.ф.н. – науковий керівник
ЯПОНСЬКИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра МОУП

У сучасному світі мотивація праці є однією з найважливіших та найскладніших завдань в організації та на підприємстві, а удосконалення системи мотивації персоналу є одним із головних завдань керівників усіх рівнів. Мотивація персоналу пов'язана з прогнозуванням майбутньої поведінки людини на роботі, адже людський ресурс є непередбачуваним, а найголовніше від нього залежить прибутковість будь якої організації чи підприємства. Теоретичні основи сутності процесу мотивації праці, а також базові методи та моделі мотивування розроблено та всебічно висвітлено у працях науковців, а саме: А. Сміта, Ф. Гілбрета, А. Маслоу, Ф. Герцберга, А. Афоніна, Ф. Тейлора, А. Врума та інші. Сучасні аспекти мотивації персоналу сьогодні вивчають такі вітчизняні науковці, як: В. Воронкова, І. Бондар, А. Колот, Е. Лібанова, А. Беліченко, В. Шахов, В. Петюх та інші.

Японська модель мотивації праці зумовлена насамперед вимогами японської економіки та особливостями їх життя. Однією із основних характеристик є випередження зростання рівня продуктивності праці відносно зростання рівня оплати праці та приросту якості життя людей. Стрімке зростання чисельності населення спричинило постійну нестачу робочих місць, що значною мірою вплинуло на світосприйняття та особисті переконання персоналу, які особливо цінують робоче місце та трудову діяльність.

Японська модель ґрунтується на принципі позитивного найму працівників, що обов'язково передбачає навчання, ротацию та перекваліфікацію кадрів. Ротация кадрів, дає змогу регулярно та систематично змінювати сферу діяльності, що зменшує напруженість та втому від однотипності трудової діяльності. Окрім того, ротация сприяє розширенню професійних знань, освоєнню нових професій та робочих місць.

Сьогодні на формування сумарного заробітку японського працівника впливають шість основних чинників, а саме: - вік, стаж, освіта; - посада, професія, обов'язки; - умови праці; - результати діяльності; - пільги на житло, сім'ю та транспорт; - регіональні пільги (які враховують особливості регіону, де розташоване підприємство).

Ще однією яскравою характерною особливістю японської системи мотивації персоналу є врахування життєвих пікових ситуацій, яких може бути п'ять–шість за життя кожного працівника. Після закінчення університету в 22 роки японець поступає на роботу і отримує заробітний мінімум, який визначений та передбачений законодавством. Через шість-сім років японець одружується, і його заробіток автоматично збільшується на 5–7 %. Наступний життєвий пік зумовлений появою дитини, у зв'язку з чим влада рекомендує усім роботодавцям додатково збільшувати заробіток ще на певний відсоток. Така особливість відображає турботу влади та роботодавців про добробут кожного працівника.

До основних методів нематеріального стимулювання, які широко використовуються в Японії, можна зарахувати активне залучення працівників до виробничих гуртків та об'єднань. Головне завдання таких заходів – регулярні збори членів колективу на добровільних засадах з метою налагодження клімату в колективі, поєднання працівників за групами інтересів, а також виявлення основних проблем виробництва та організації трудової діяльності. Вважають, що у неформальній ситуації люди себе проявляють з іншого боку, що дає змогу ідентифікувати окремі аспекти незадоволеності працею. Важливою компонентою нематеріального стимулювання вважаються «міжособистісні відносини» [1].

Література:

1. Електронний ресурс // Режим доступу –
http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/34828/1/3_11-15.pdf

