

культурних змін у самій організації, щоб повною мірою реалізувати потенціал цифровізації.

Література:

1. Kravchuk N., Mykolaichuk I., Zaika Y., Melnyk T., Bocharova N. The Impact of Digital Transformation on Business Models and Strategies of Enterprises: Analysis of Trends and Challenges. *Pacific business review international*. 2023. V. 16. Is. 5. P. 120-135.

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Дарчик О.С.

*Науковий керівник: Островська Г.Й., к.е.н., доцент
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

Мотивація праці є одним з питань, якому світова наукова спільнота приділяє значну увагу. Вітчизняна теорія та практика мотивації праці на сьогодні є малоефективною, оскільки обмежується оплатою праці на основі посадових окладів і фіксованих тарифних ставок. Отже, формування системи мотивації працівників підприємств має ґрунтуватися на досвіді, накопиченому світовою практикою [1]. У цьому контексті розглянемо та узагальнимо в табл. 1 низку закордонних моделей мотивації, спільною рисою яких є їхня ефективність.

Таблиця 1 - Особливості закордонних систем мотивації праці

Країна	Ключові чинники	Відмінні особливості	Результати
Японія	Вік Професійна майстерність Результативність праці Стаж	Довічний найм; виплата одноразової допомоги в разі виходу на пенсію; трудова мораль; колективізм у роботі; корпоративна філософія	Система дає змогу зблизити персонал підприємства Запроваджено професійне навчання За результати своєї роботи працівники отримують бонуси
США	Висока кваліфікація Заохочення до підприємницької активності Якісна робота	Участь у прибутку; поєднання елементів відрядної та погодинної системи; технологічна надбавка; премія за тривалу експлуатацію	Система дає змогу підтримувати довіру персоналу до керівництва Участь у прийнятті рішень підприємства

Країна	Ключові чинники	Відмінні особливості	Результати
		обладнання та безаварійну роботу; дотримання технологічної дисципліни; системи подвійних ставок	
Франція	Якість роботи Кваліфікація Число раціоналізаторських пропозицій Рівень мобілізації	Бальне оцінювання праці робітників в контексті професійної майстерності, продуктивності праці, якості роботи, етики виробництва та дотримання правил техніки безпеки; індивідуалізація оплати праці; ініціативність; додаткові винагороди	Головним спонуканням мотивації працівників є участь у прибутку підприємства, бо власне від нього залежить винагорода.
Німеччина	Якість	Соціальні гарантії; стимулювання праці	Система дає змогу розкрити індивідуальні зацікавлення кожного працівника Поєднання матеріальної та соціальної мотивації допомагає узгодити інтереси працівників та отримати грошові стипендії тими, які цього заслуговують.
Швеція	Солідарна заробітна плата	Узгоджена соціальна політика; диференціація системи податків та пільг	Структура заробітної плати є більш рівною, що призводить до більшої кількості порівнянних робочих місць і не впливає на структурні економічні зміни. Ця система дає змогу збільшити рівень рентабельності підприємства

У періоди економічної стагнації можна скористатися досвідом передових країн світу щодо запровадження схем оплати праці. Для узгодження інтересів роботодавців і працівників останніми роками все частіше використовується така інноваційна форма оплати праці, як скасування тарифів та гнучкі схеми. Залежно від внеску працівника в кінцевий результат діяльності підприємства нетарифні схеми оплати праці класифікуємо за такими формами: експертні системи оцінки результатів праці; системи оплати праці з використанням коефіцієнта вартості праці; системи плаваючих окладів; пайові системи оплати праці; система «Pay-for-Performance» на основі комісійних винагород; ставка трудової винагороди; грошові виплати за виконання встановлених цілей (Management by Objectives); універсальна ринкова система оплати праці [2]. Також у закордонній практиці поширені такі системи оплати праці, які враховують трудові компетенції працівників, зокрема системи SBP (skilled pay systems). Також існують різні моделі винагороди за працю на основі трудових навичок, орієнтовані на індивідуальні та колективні професії та форми праці.

Отже, на основі досліджених моделей мотивації праці лише дві – розроблені в США та Франції – найбільш швидко адаптуються до економічної ситуації в Україні. Більше того, навіть ці моделі та їх складові ми ідентифікуємо як середньо адаптивні. Водночас зазначимо, що окремі елементи інших моделей, наведених у табл. 1, можуть бути впроваджені для забезпечення мотивації окремих видів економічної діяльності або окремих категорій людських ресурсів.

Література:

1. Островська Г. Й. Мотивування персоналу щодо підвищення рівня інтелектуалізації праці в умовах новітньої управлінської парадигми. *Review of transport economics and management*. 2022. №7 (23). С. 156–167. Doi: <https://doi.org/10.15802/rtem2022/268780>

2. Островська Г. Й., Гузар У. Є. Управління креативністю персоналу в закладах індустрії гостинності. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2023. Вип. 9(42). С. 83–90. Doi: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2023.9\(42\)](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2023.9(42)).

СУТНІСТЬ ТЕРМІНУ «СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

*Дегтярьов М.С., здобувач вищої освіти-бакалавр 4 року навчання,
Сафронів В.Ю., здобувач вищої освіти-бакалавр 4 року навчання,
Науковий керівник: Водолажська Т.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Для кожного окремого підприємства чи господарства усіх форм власності запорукою успіху є дієва стратегія управління персоналом. Значення персоналу для сталого функціонування будь-якої організації досить значне, адже без співробітників (персоналу) не може існувати та працювати й організація. Тому