

Мирейчик И. А.

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ЯПОНИИ.

Систему оплаты труда в Японии отличают следующие факторы:

Зависимость оплаты труда от стажа. Решение об увеличении заработной платы принимает Служба мотивации или непосредственный руководитель подразделения.

Здесь нужно отметить, что в Украине Отделы труда и заработной платы занимаются сбором и анализом, как правило, поверхностных цифр. Японские же отделы мотивации - это не только аналитические центры, но и разработчики эффективных систем оплаты труда (в Японии нет ни тарифной системы, ни единой тарифной сетки для бюджетников), которые обеспечивают зависимость оплаты труда от стажа, результатов работы, так называемых жизненных пиков и т.д.

Зависимость оплаты труда от жизненных пиков. Таких пиков в Японии пять-шесть. Когда 21-летний японец после колледжа или университета поступает на работу, его заработная плата минимальна, затем японец женится и увеличивается его заработная плата (так как действует определенный закон о традициях). Затем рождение ребенка, покупка жилья (когда возникает потребность в кредите). Время, когда надо отдать часть кредита, также сопровождается увеличением заработной платы и т.д.

Зависимость оплаты труда менеджеров от результатов работы предприятия. На всех предприятиях используется система “плавающих окладов”. Базовые ставки директоров завода, начальников цехов, других менеджеров колеблются в зависимости от динамики себестоимости продукции, объема производства, номенклатуры и других показателей, за которые отвечает тот или иной руководитель. Данная система определяется не законодательно, а только положением предприятия об оплате труда.

Особенность организации оплаты труда в государственных учреждениях: система оплаты труда госслужащих состоит из 20 разрядов, каждый из которых включает 5 подразрядов. Их ставка отличается друг от друга на 10%. Подобная разрядная сетка есть и на некоторых промышленных предприятиях. Но ее основное отличие - большая гибкость, полный учет количества и качества труда, расширенный диапазон возможностей, и, самое главное, существенная дифференциация заработка в рамках каждого

разряда в зависимости от фактических результатов работы. Жесткая зависимость оплаты труда от фактических результатов работника является четвертой особенностью японской системы стимулирования труда. Одна из самых низких в мире дифференциация в оплате труда - 1: 4. Это означает, что работник самой низкой квалификации получает всего в 4 раза меньше, чем высококвалифицированный работник. Зарплата ли слесаря, продавца, инженера, врача, меньше зарплаты высшего руководителя соответствующей фирмы только в 4-5 раз. Здесь, не учитываются премии, дивиденды по акциям и т.д., а речь идет только о тарифе и окладе. К главным экономическим стимулам в японской системе мотивации труда относятся повышение заработной платы; регулярные выплаты бонусов; выплаты различных единовременных пособий на поддержание благосостояния; заранее оговоренная выплата крупных выходных пособий

Робота виконана під керівництвом ас. кафедри ЕПОД Віскової М. В.