Научная статья
Original article
УДК 331.101.3

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В РОССИЙСКИХ И ЗАРУБЕЖНЫХ КОМПАНИЯХ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

STAFF MOTIVATION IN RUSSIAN AND FOREIGN COMPANIES: A COMPARATIVE ANALYSIS

Кипина Анастасия Владимировна, студентка, Владимирский государственный университет (Россия, г. Вадимир, ул. Горького, д. 87), тел. 8(492) 247-76-31, ORCID: nastyakipina@yandex.ru

Kipina Anastasia Vladimirovna, student, Vladimir State University (Russia, Vadimir, Gorkogo str., 87), tel. 8(492) 247-76-31, ORCID: nastyakipina@yandex.ru

Аннотация. В настоящее время актуален вопрос о мотивации персонала в организациях и повышении ее эффективности. Сегодня важно учитывать, что мотивация является важной частью работы организации в целом, а также каждого отдельного ее сотрудника. В статье рассматриваются как российские, так и зарубежные методы мотивации для выявления наиболее эффективных систем.

Abstract. Currently, the issue of staff motivation in organizations and increasing its effectiveness is relevant. Today it is important to consider that motivation is an important part of the work of the organization as a whole, as well as of each individual employee. The article discusses both Russian and foreign methods of motivation to identify the most effective systems.

Ключевые слова: мотивация, мотивация персонала, компания, сотрудник, руководитель, производительность.

Keywords: motivation, staff motivation, company, employee, supervisor, performance.

Успех любой организации напрямую зависит от эффективной и действенной системы мотивации персонала.

На сегодняшний день в России методы мотивации персонала, имеющие высокую эффективность, не пользуются широкой популярностью.

В различных трудах авторов наиболее часто среди факторов незамотивируемости работников можно встретить следующие:

1) Невозможность увидеть системы вознаграждения и поощрения изнутри;

2) Недоступность развития персональных и квалификационных качеств у работников;

3) Отсутствие возможности получить обратную связь со стороны руководства;

4) Довольно небольшая заработная плата;

5) Незаинтересованность в заключении договора на длительный срок как со стороны работника, так и со стороны работодателя.[3]

В России наиболее часто встречается материальная система мотивации, которая включает в себя разного рода премии. Наиболее популярными считают фиксированные премии, которые работники организации получают ежегодно, ежеквартально или ежемесячно, а также премии за выполнение определенных фиксированных показателей. Рассматривая нематериальную систему стимулирования, можно выделить похвалу сотрудника на публике, проведение корпоративных мероприятий и возможность повышения квалификации за счет организации.

В некоторых российских компаниях используют зарубежные системы мотивации труда персонала, но, к сожалению, они не всегда повышают эффективность, потому что в первую очередь система должна быть

приспособлена и к индивидуальности самой организации, и, конечно, подходить под специфику российских рыночных особенностей.

Как наиболее показательные из мировых систем мотивации персонала в организации, можно рассмотреть японскую и американскую системы. Япония добилась больших экономических достижений, следуя следующим принципам:

- Пожизненный найм персонала (суть состоит в том, чтобы работник был заинтересован работать в той или иной организации как можно дольше, так как за стаж полагается определенное награждение и предоставление некоторых льгот, то есть из этого вытекает стабильная занятость, которая и работникам, и работодателям, и стране выгодна);
- Система ротации (перемещение сотрудника по вертикали и горизонтали раз в несколько лет, с целью гарантии того, что работа будет выполняться сотрудниками качественно и в указанные сроки, потому что переходя на новое место работы нужно обладать достойной репутацией, которая была получена на предшествующей работе).[4]

Рассматривая американскую систему мотивации работников, можно отметить, что в её основу входит продвижение предпринимательства и индивидуальности каждого сотрудника.[1] Среди принципов этой системы выделяют следующие:

- Материальное награждение связано с профессиональными навыками работников и от числа профессий, которые им удалось освоить, что помогает сохранять высокую мобильность на постоянной основе;
- Награждение работников, предлагающих новые идеи, связанные с повышением прибыли организации;
- Система, по которой сотрудник может выбрать только способ карьерного роста: или административно-должностной, или поэтапно рост оклада до звания руководителя.[2]

Стоит отметить, что не менее достойной системой мотивации персонала является немецкая. В её основе стоит человек, который принимает во внимание интересы общества как единое целое и готов трудиться в соответствии с условиями того или иного рынка труда. В немецких компаниях имеет

преимущество постоянность, обеспечивающая успешность и высокий рост развития компании, а не краткосрочный доход. Рыночная политика здесь направлена на гарантию благополучия граждан своей страны.

Также рассмотрим французскую систему мотивации. Она направлена на индивидуализацию заработной платы. Это позволяет оказать довольно сильное влияние на результативность и качество работы. Используются такие принципы как:

- Обозначение рамок по выплате минимальной и максимальной заработной платы для каждой отдельной должности;
- Персональное оценивание работы каждого сотрудника в организации;
- Внедрение системы, с помощью которой любой работник той или иной организации сможет принимать участие в обсуждении и решении вопросов компании, а так же выдвигать свои предложения по улучшению условий работы.

Обобщая все вышеперечисленные зарубежные системы мотивации персонала, можно выделить следующие характерные черты:

1. Определение заработной платы каждого сотрудника организации исходит из оценки его персональных навыков и его квалификации;
2. Привлечение сотрудников к решению вопросов внутри организации и принятие во внимание мнение каждого из них, тем самым поддерживая доверительные отношения между работником и работодателем;
3. Одобрение и поощрение за эффективные предложения по работе компании способствуют её росту;
4. Усовершенствование условий работы.

Адаптация данных черт под рыночные особенности России поспособствует повышению эффективности системы мотивации персонала в организациях.

Литература

1. Варданян И. «Зарубежный и российский опыт управления мотивацией персонала» / «Кадровик. Ру», 2011, № 3.
2. Горошко О. Н., Фетисова О. В. Американская модель менеджмента в России// ООО «Центр развития научного сотрудничества» Н.: 2014. – № 29. – С. 239–243.

3. Огвоздин В. Ю. Структура и принципы менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 6.
4. Целин В. Е., Кузнецова М. А., Юдина С. В. «Мотивация персонала в условиях кризиса» / «Молодой ученый», 2016 – № 26.

References

1. Vardanyan I. “Foreign and Russian experience in personnel motivation management” / “HR officer. Ru", 2011, No. 3.
2. Goroshko O. N., Fetisova O. V. The American model of management in Russia// OOO Center for the Development of Scientific Cooperation, N.: 2014. – No. 29. – P. 239–243.
3. Ogvozdin V. Yu. Structure and principles of management // Management in Russia and abroad. - 2002. - No. 6.
4. Tselin V. E., Kuznetsova M. A., Yudina S. V. “Personnel motivation in a crisis” / “Young scientist”, 2016 - No. 26.

© Кипина А.В., 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №5/2022.

Для цитирования: Кипина А.В. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В РОССИЙСКИХ И ЗАРУБЕЖНЫХ КОМПАНИЯХ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ// Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №5/2022.