

## **ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ**

*Музафарова Зульфия Рифатовна,*

*Федосеева Дарья Дмитриевна,*

*студенты 3 курса,*

*Уфимский филиал Финансового университета*

*при Правительстве Российской Федерации*

*Научный руководитель: Шеина А.Ю.,*

*Уфимский филиал Финансового университета*

*при Правительстве Российской Федерации*

### **СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

#### **В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ**

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются основные проблемы мотивации персонала, а также особенности стимулирования персонала в разных странах мира.

**Ключевые слова:** мотивация, модели мотивации.

Разработка продуктивной системы мотивации на предприятии всегда является актуальной, потому что от того, как будет построена система мотивации персонала зависит не только активность работников, но и результаты деятельности организации в целом.

На данный момент в Российской Федерации эффективные методы управления человеческими ресурсами не наделены широким распространением и применением. Данный факт является одной из причин низкого уровня трудоустройства в России. Согласно данным Росстата РФ уровень безработицы за август 2018 года составил 4,6% (без исключения сезонного фактора). На рисунке 1 представлена тенденция уровня безработицы за 2 года.

## ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

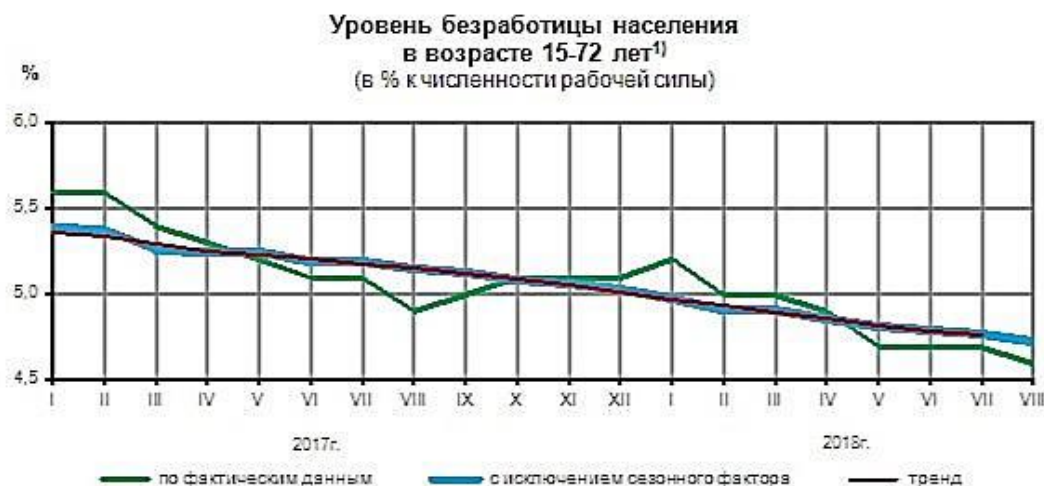


Рис. 1. Уровень безработицы населения в возрасте 15-72 лет.

Если рассматривать причины отсутствия мотивации персонала, то основными будут являться:

1. Отсутствие «прозрачности» системы льгот и вознаграждения;
2. Отсутствие возможности развития профессиональных и личностных качеств работников;
3. Уровень заработной платы не удовлетворяет сотрудников;
4. Нет постоянного «диалога» с управляющим аппаратом организации;
5. Отсутствие интереса работодателя и работника в сотрудничестве на долгосрочной основе.

Некоторые российские компании применяют иностранный опыт мотивации персонала, но не всегда такая стратегия является эффективной, так как система мотивации должна быть приспособлена к особенностям своего предприятия, а также должна быть адаптирована под особенности экономики России. При рассмотрении иностранных моделей мотивации персонала можно выделить как самые характерные японскую, американскую, немецкую и французскую.

Чтобы достигнуть значительных экономических результатов японские компании применяют следующие принципы:

## ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

1. Найм работников на пожизненную основу. Смысл принципа заключается в том, что сотрудники заинтересованы как можно дольше работать на благо организации в надежде получить вознаграждение за выслугу лет, различных премий, увеличения профессиональной подготовки, а также социальных льгот.

2. Система ротации. Данный принцип заключается в том, что каждые два-три года производится перемещение персонала по вертикали и горизонтали, для обеспечения эффективной деятельности сотрудников, потому что на новом месте необходима хорошая репутация, полученная на прошлом месте.

3. Система подготовки на рабочем месте. Обучение во время работы включается в механизмы, регулирующие рынок труда внутри предприятия.

Американская модель мотивации заключается в поощрении предпринимательской деятельности и в развитии индивидуальности сотрудника. Основными принципами данной модели являются:

1. Поощрения в материальной форме зависят напрямую от профессиональной подготовки работника. Это способствует поддержанию мобильности на высшем уровне;

2. Строгое разбиение управляющих на категории;

3. Разработана специальная система поощрения за креативные идеи, получившие признание в виде увеличения прибыли предприятия;

4. Система «Два направления в карьере»: либо путь административно-должностного роста, либо постепенное повышение оклада до уровня руководителя.

Основой немецкой модели является человек, готовый работать в интересах определенного рынка и воспринимающий, в первую очередь, интересы общества в целом. Приоритетом в немецких организациях является не краткосрочная прибыль, а стабильность и развитие, способствующие долгосрочному успеху предприятия. Государство в свою очередь обеспечивает все условия

## ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

для благополучия граждан, то есть рыночная политика социально ориентирована.

Особенность французской модели заключается в индивидуализации оплаты труда. Это обеспечивает эффективное воздействие на качество труда. Для реализации данной особенности применяются такие подходы:

1. На каждую должность введен минимальный и максимальный размер оклада;
2. Оценка каждого сотрудника в соответствии с проделанной им работой;
3. Каждый сотрудник имеет право участвовать в обсуждении вопросов по поводу деятельности организации, а также предлагать рациональное решение по той или иной проблеме.

Проанализировав зарубежный опыт, можно сделать вывод, что из японской модели наиболее применим к российским реалиям принцип системы ротации, из американской модели – поощрение за креативные идеи и развитие предпринимательской деятельности, из немецкой следует перенять принцип работы в интересах общества в целом, а из французской модели стоит применить принцип прозрачной системы премирования и принцип права сотрудников участвовать в обсуждении деятельности компании. Применение данных моделей на нашем рынке обеспечило бы эффективную систему мотивации, но реализация в полном объеме невозможна, так как необходима адаптация к российской особенности рынка.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Мотивация трудовой деятельности персонала: Учебное пособие / Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 312 с.*
2. *Управление персоналом организации: учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова: ИНФРА-М, 2017. — 160 с.*

## **ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ**

*3. Оценка персонала в организации: учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 171 с.*