

УДК 331.101.3

DOI: 10.34670/AR.2022.94.65.069

Сравнительный анализ российского и мирового процессов формирования и развития мотивации труда

Зелимханова Наталья Зиявдиевна

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры «Менеджмент инноваций и бизнеса»,
Грозненский государственный нефтяной технический университет,
364024, Российская Федерация, Грозный, пр. Исаева, 100;
e-mail: zelimhanova@list.ru

Кунтаева Хава Мовлединовна

Преподаватель,
Чеченский государственный педагогический университет,
364031, Российская Федерация, Грозный, пр. Исаева, 62;
e-mail: Kuntaeva.hava19@mail.ru

Алхастова Макка Вахидовна

Ассистент,
Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова,
364093, Российская Федерация, Грозный, ул. Асланбека Шерипова, 32;
e-mail: alkhaustovam@gmail.com

Аннотация

Удержание сотрудников является одним из наиболее значимых факторов в области управления человеческими ресурсами. Способные и преданные сотрудники являются основой эффективных организаций, и поэтому их удержание крайне важно. В статье проводится сравнительный анализ особенностей мотивации работников организаций в России и за рубежом и выявляются факторы и особенности, влияющие на степень мотивации работников. Цель статьи – провести сравнительный анализ особенностей мотивации работников различных организаций в России и за рубежом и выяснить, какие факторы и особенности влияют на степень мотивации работников. Мотивация сотрудников, работающих в настоящее время в различных компаниях, имеет важное экономическое и социальное значение. Различные инструменты используются на практике в России и за рубежом. При этом, в России наибольшую озабоченность вызывает материальная мотивация, в то время как за рубежом мотивация основана на нематериальных методах. Разница в организации мотивации труда в России и за рубежом может быть объяснена российским менталитетом и низкой заработной платой. Для того чтобы усовершенствовать методы стимулирования труда российских компаний, необходимо обратиться к опыту таких стран, как США и Япония.

Для цитирования в научных исследованиях

Зелимханова Н.З., Кунтаева Х.В., Алхастова М.В. Сравнительный анализ российского и мирового процессов формирования и развития мотивации труда // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 9А. С. 654-660. DOI: 10.34670/AR.2022.94.65.069

Ключевые слова

Мотивация, труд, персонал, управление, опрос.

Введение

Удержание сотрудников является одним из наиболее значимых факторов в области управления человеческими ресурсами. Способные и преданные сотрудники являются основой эффективных организаций, и поэтому их удержание крайне важно. Подготовка новых работников утомительна и требует больше ресурсов, таким образом, чем дольше представитель остается в организации, тем лучше для ассоциации.

Само собой разумеется, что мотивированная рабочая сила является более творческой и продуктивной. Инновации необходимы для производства качественной работы. Только целеустремленные сотрудники будут прилагать усилия для поиска лучших методов получения качественной продукции наиболее эффективным из возможных способов.

Мотивация – это важный фактор, который побуждает людей работать наилучшим образом и помогает в достижении больших бизнес-целей. Твердое позитивное вдохновение будет способствовать увеличению производительности труда работников, в то время как негативное вдохновение уменьшит их производительность.

Основная часть

В России и за рубежом существуют существенные различия в методах трудовой мотивации, хотя используется одна и та же теория трудовой мотивации, в основном определенная зарубежными учеными. В мировой практике можно выделить две школы, доказавшие свою безусловную успешность и эффективность. Это опыт Запада, особенно менеджмента Соединенных Штатов, и опыт Востока – японской школы менеджмента.

Производительность труда в России ниже, чем в зарубежных странах. В нашей стране один час работы на человека приносит ВВП 26,4 доллара США. Это в два раза ниже, чем в среднем по Организации экономического сотрудничества и развития, которая объединяет 37 стран со свободной рыночной экономикой. В Соединенных Штатах производительность труда составляет 77 долларов США. Руководители бизнеса считают, что проблема кроется в мотивации сотрудников. Чтобы не тратить время на изучение этого вопроса, многим компаниям нужно всего лишь применить мотивацию, проверенную западными технологиями. Они не получили ожидаемых результатов.

В Соединенных Штатах для мотивации сотрудников чаще всего используется комплексный подход, при котором успешно сочетаются материальные и нематериальные мотивации. Кроме того, есть некоторые планы по улучшению участия и командного духа.

Каждая компания выбирает использование определенных систем в своей команде. Особенностью США является активное использование технологий нематериального стимулирования. Любая фирма предоставляет своим сотрудникам: бесплатные обеды;

совместные поездки, экскурсии; возможность повышать квалификацию за счет компании; медицинскую страховку; корпоративные мероприятия. Некоторые компании также заботятся о здоровье своих сотрудников, предоставляют им абонементы в тренажерный зал и организуют спортивные секции непосредственно в здании компании. Преимущества этой группы могут быть разными. Отель организует детский сад, предоставляет бесплатные возможности для работы и предоставляет бесплатную парковку... Все вышеперечисленное и совместный досуг делают команду более сплоченной и, следовательно, максимально продуктивной.

Американцы сосредоточены на личном успехе и профессиональном росте. Поэтому их система стимулирования основана на повышении активности сотрудников и стимулировании личных амбиций. Кроме того, также считается, что свобода, которую сотрудники получают от повседневного опыта, очень важна для всесторонней работы. Другими словами, получаемая материальная выгода должна быть достаточно важной.

В России отношение к самой работе несколько иное. Нашему народу свойственен трудовой нигилизм, работа «напоказ» и невыполнение. Кроме того, нам также не хватает самокритики. В любой критической ситуации виноваты будут другие. Человек, который мешает нам преуспевать. Поэтому, даже при самых лучших условиях эта техника не будет работать в полной мере. Внушить сотрудникам страх потерять хорошее место практически невозможно. Хорошие условия труда обычно воспринимаются как нечто само собой разумеющееся. Наши люди не чувствуют необходимости быть достойными их.

Стоит уточнить, что речь идет не обо всех сотрудниках. Конечно, некоторые люди эффективны в рамках «американской модели». Однако, по сравнению с широкой общественностью, их мнения и пожелания почти неочевидны.

Во Франции мотивация основана на конкуренции и успешно дополняется материальными преимуществами. Большинство компаний регулярно индексируют заработную плату в зависимости от уровня инфляции. Кроме того, это также относится к надбавкам за стаж работы и личным выплатам для определенной компании. Расчет заработной платы зависит от производительности труда работника и пользы, которую он приносит. Таким образом, каждый сотрудник может скорректировать свой уровень дохода [Нестеренко, 2020].

К сожалению, большинству наших сотрудников трудно выйти за пределы своей зоны комфорта. И такая концепция является для них системой выплаты заработной платы. Это их зарплата, чтобы обслуживать вас, и все стимулирующие выплаты игнорируются. Россияне готовы экономить и жаловаться на нехватку средств, но они больше не будут работать за фантастические, по их мнению, пособия. Существует также много недостатков в финансовых знаниях. Поэтому сотрудники не поймут всю сложность начисления [Окнянская, 2021].

Германия приняла систему оплаты труда. Менталитет немцев таков, что на работе они стараются приносить наибольшую пользу и предоставлять только качественные услуги. Процветание компании для них является частью их собственного успеха. Они не нуждаются в стимуляции и полном контроле. Аналогичная ситуация и в Японии. Босс и босс компании являются для них бесспорным авторитетом и частью структуры их развития. Следует отметить, что менеджеры отчитываются перед ними о том, что им комфортно заботиться об условиях труда [Позднышева, 2020].

Таким образом, необходимо создать условия труда, которые делают невозможным работать определенным образом. Постепенно можно изменить перспективы работы команды и создать сплоченную команду. И новые сотрудники будут адаптироваться к неписаным правилам команды. В системе социально-трудовых отношений в рыночной России особое место

занимают отношения поощрения персонала к эффективному труду. Эффективность использования трудового потенциала во многом зависит от существующей системы стимулирования труда на предприятии. С целью более эффективного использования трудового потенциала предприятия целесообразен передовой отечественный и зарубежный опыт [Порошин, 2021].

Таблица 2 - Российские предприятия, применяющие зарубежные практики мотивации труда [Радова, 2021]

Предприятие	Инструмент мотивации	Результаты применения
РЕСО - Гарантия	Фриланс, бесплатный проезд на общественном транспорте, медицинская страховка.	Эта компания уже три года использует методы стимулирования иностранной рабочей силы. В дополнение к оплате общественного транспорта эти инструменты добились большого успеха на предприятиях, потому что у большинства сотрудников есть личный транспорт. Медицинское страхование принесло наибольшие положительные результаты. Компания подписала соглашение с медицинским центром IN VITRO. Эта страховка ежегодно выплачивает до 50 000 рублей на одного сотрудника за медицинские услуги..
Акрон	Корпоративные обеды, льготное ипотечное кредитование	У этой компании есть своя столовая, и каждый сотрудник компании может получать продовольственные субсидии. Этот инструмент был положительно оценен сотрудниками компании. Для компании это событие также оказало положительное влияние. Сократите время простоя, вызванное перерывами на обед. Льготные ипотечные кредиты не принесли ожидаемого эффекта. Благодаря трудоспособности сотрудников и лояльности к компании не возросла
Globaltrans	Гибкий график работы, фриланс	Фрилансеры принесли этой компании огромные результаты, и продажи продуктов увеличились. Сотрудники отметили, что эффективность удаленной работы повысилась. Гибкий график не дал ожидаемых результатов, поскольку сотрудники пренебрегли этой мерой и не смогли выбрать график работы, руководство компании отменило это мероприятие.

Сравнение механизма стимулирования персонала предприятий развитых стран за рубежом с механизмом стимулирования персонала отечественных предприятий показывает, что в России он недействителен. Российские менеджеры в основном сосредоточены на эффективности своей работы. Утрата традиционных ценностей и своего престижа в сфере труда привела к тому, что все больше людей не видят реальной возможности получать выгоду за счет честного труда и предпочитают другие способы обеспечения благосостояния. Зарубежный опыт может стать для нас определенной основой для формулирования собственных методов и инструменты для мотивации нашего корпоративного персонала.

Современной России целесообразно использовать зарубежные передовые практики материального стимулирования как на микро-, так и на макроуровне. Так, с целью вхождения в

европейское сообщество на равноправной основе необходимым является повышение оплаты труда с целью обеспечения достойного уровня жизни населения и социальной защиты граждан, что будет положительное влияние на производительность общественного труда. Если мы хотим войти в Европейский союз, то прежде всего нужно повышать уровень заработной платы, а не уровень цен, или же делать это более-менее равномерно. Бесспорно, средства материальной мотивации являются наиболее влиятельными и общепотребительными. Но не менее важными являются и нематериальные методы. Нематериальное стимулирование труда персонала, прежде всего, направлено на удовлетворение потребности сохранения социального статуса работника в трудовом коллективе вследствие оставления за ним его рабочего места или должности, получения им высшего должности; рост заинтересованности работника об этом освоении новыми знаниями, умениями и навыками [Нестеренко, 2020]. Итак, система мотивации персонала на отечественных предприятиях них сводится к регулированию оплаты труда, в то время как зарубежные предприятия введению дали большое количество не только материальных, но и нематериальных мотивов и стимулов. Поэтому, менеджеры компаний должны учитывать мировые тенденции по внедрению собственной системы стимулирования и мотивации, исходя из передового опыта зарубежных компаний по следующим направлениям:

–использование материальных и нематериальных форм стимулирования работников оплаты труда, системы участия в прибылях, коллективного премирования;

–индивидуализация заработной платы;

–социальные льготы для сотрудников;

–стимулирование работников за помощью по применения свободного графика работы, гуманизации труда;

–возможность карьерного и профессионального роста звания.

Материальные и нематериальные стимулы должны дополнять друг друга, поскольку невозможно выделить наиболее эффективный метод мотивации работников. При этом, необходимо учитывать особенности компании для осознанно эффективной деятельности и развития бизнеса.

Заключение

Таким образом, мотивация сотрудников, работающих в настоящее время в различных компаниях, имеет важное экономическое и социальное значение. Различные инструменты используются на практике в России и за рубежом. При этом, в России наибольшую озабоченность вызывает материальная мотивация, в то время как за рубежом мотивация основана на нематериальных методах.

Разница в организации мотивации труда в России и за рубежом может быть объяснена российским менталитетом и низкой заработной платой. Для того чтобы усовершенствовать методы стимулирования труда российских компаний, необходимо обратиться к опыту таких стран, как США и Япония.

Библиография

1. Елагина А.С., Грушицын А.С., Терновсков В.Б. Трансформация рынка труда Китая в условиях индустриализации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 5А. С. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
2. Нестеренко И.Е. Мотивация в современной практике управления персоналом // Наука, творчество, инновации. Краснодар, 2020. С. 104-108.

3. Окнянская А.А. Роль мотивации в системе управления персоналом в современных условиях // Форум. Серия: Гуманитарные и экономические науки. 2021. № 2 (22). С. 156-163.
4. Позднышева И.В. Мотивация персонала // Аллея науки. 2020. Т. 1. № 9 (48). С. 261-267.
5. Порошин А.С. Мотивация персонала: реалии и перспективы // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 1-2 (71). С. 78-81.
6. Радова А.Е. Современные методы мотивации персонала организаций // Мир педагогики и психологии. 2021. № 2 (55). С. 50-55.
7. Скоробогатова В.В. Мотивация и стимулирование персонала в трудовой деятельности // Вестник Керченского государственного морского технологического университета. 2021. № 1. С. 234-244.
8. Akhmetshin E. M. et al. Motivation of personnel in an innovative business climate. – 2018.
9. Shin I., Hur W. M. How are service employees' perceptions of corporate social responsibility related to their performance? Prosocial motivation and emotional labor as underlying mechanisms //Corporate Social Responsibility and Environmental Management. – 2020. – Т. 27. – №. 6. – С. 2867-2878.
10. Zwysen W. Different patterns of labor market integration by migration motivation in Europe: the role of host country human capital //International Migration Review. – 2019. – Т. 53. – №. 1. – С. 59-89.

Comparative analysis of the Russian and world processes of formation and development of labor motivation

Natal'ya Z. Zelimkhanova

PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Innovation and Business Management,
Grozny State Oil Technical University,
364024, 100, Isaeva ave., Grozny, Russian Federation;
e-mail: zelimkhanova@list.ru

Khava M. Kuntaeva

Lecturer,
Chechen State Pedagogical University
364031, 62, Isaeva ave., Grozny, Russian Federation;
e-mail: Kuntaeva.hava19@mail.ru

Makka V. Alkhastova

Assistant,
Chechen State University,
364049, 32, Sheripova str., Grozny, Russian Federation;
e-mail: alkhastovam@gmail.com

Abstract

Employee retention is one of the most significant factors in the field of human resource management. Capable and dedicated employees are the backbone of effective organizations and therefore retaining them is critical. The article provides a comparative analysis of the characteristics of the motivation of employees of organizations in Russia and abroad and identifies factors and features that affect the degree of motivation of employees. The purpose of the article is to conduct a comparative analysis of the characteristics of the motivation of employees of various organizations

in Russia and abroad and to find out what factors and characteristics affect the degree of motivation of employees. The motivation of employees currently working in various companies is of great economic and social importance. Various tools are used in practice in Russia and abroad. At the same time, in Russia the greatest concern is material motivation, while abroad motivation is based on non-material methods. The difference in the organization of labor motivation in Russia and abroad can be explained by the Russian mentality and low wages. In order to improve the methods of stimulating the work of Russian companies, it is necessary to refer to the experience of countries such as the United States and Japan.

For citation

Zelimkhanova N.Z., Kuntaeva Kh.V., Alkhastova M.V. (2022) Sravnitel'nyi analiz rossiiskogo i mirovogo protsessov formirovaniya i razvitiya motivatsii truda [Comparative analysis of the Russian and world processes of formation and development of labor motivation]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (9A), pp. 654-660. DOI: 10.34670/AR.2022.94.65.069

Keywords

Motivation, labor, personnel, management, survey.

References

1. Elagina A.S., Grushitsyn A.S., Ternovskov V.B. (2022) Transformatsiya rynka truda Kitaya v usloviyakh industrializatsii [Transformation of China's labor market in the conditions of industrialization]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (5A), pp. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
2. Nesterenko I.E. (2020) Motivatsiya v sovremennoi praktike upravleniya personalom [Motivation in the modern practice of personnel management]. In: *Nauka, tvorchestvo, innovatsii* [Science, creativity, innovations]. Krasnodar.
3. Oknyanskaya A.A. (2021) Rol' motivatsii v sisteme upravleniya personalom v sovremennykh usloviyakh [The role of motivation in the personnel management system in modern conditions]. *Forum. Seriya: Gumanitarnye i ekonomicheskie nauki* [Forum. Series: Humanities and Economics], 2 (22), pp. 156-163.
4. Poroshin A.S. (2021) Motivatsiya personala: realii i perspektivy [Employees motivation: realities and prospects]. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika* [Economics and business: theory and practice], 1-2 (71), pp. 78-81.
5. Pozdnysheva I.V. (2020) Motivatsiya personala [Employees motivation]. *Alleya nauki* [Science Alley], 1, 9 (48), pp. 261-267.
6. Radova A.E. (2021) Sovremennye metody motivatsii personala organizatsii [Modern methods of motivation of personnel of organizations]. *Mir pedagogiki i psikhologii* [World of Pedagogy and Psychology], 2 (55), pp. 50-55.
7. Skorobogatova V.V. Motivatsiya i stimulirovanie personala v trudovoi deyatel'nosti // *Vestnik Kerchenskogo gosudarstvennogo morskogo tekhnologicheskogo universiteta*. 2021. № 1. S. 234-244.
8. Akhmetshin, E. M., Morozov, I., Pavlyuk, A. V., Yumashev, A., Yumasheva, N., & Gubarkov, S. (2018). Motivation of personnel in an innovative business climate.
9. Shin, I., & Hur, W. M. (2020). How are service employees' perceptions of corporate social responsibility related to their performance? Prosocial motivation and emotional labor as underlying mechanisms. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(6), 2867-2878.
10. Zwysen, W. (2019). Different patterns of labor market integration by migration motivation in Europe: the role of host country human capital. *International Migration Review*, 53(1), 59-89.