

Система мотивации персонала в России и за рубежом

Серединцева Анна Андреевна

студент

Волгоградская академия государственной службы, Волгоград, Россия

E-mail: seredinцева-anna@mail.ru

Формирующиеся рыночные отношения обуславливают высокие требования к современному менеджменту. Возрастающая роль вклада каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия определяет одну из главных задач его руководства - поиск эффективных методов управления, обеспечивающих активизацию человеческого фактора.

К сожалению, такие методы в России пока не получили широкого распространения и остаются редкостью. Причиной этого является то, что одни руководители всё еще отрицают необходимость перехода на качественно новый уровень менеджмента. Другие, те, кто испытывает в этом смысле полную готовность, не знают теоретических аспектов проблемы мотивации для их дальнейшего практического применения. Третьи применяют зарубежный опыт мотивации на своих предприятиях, не адаптировав его к российским условиям, что часто приводит к нежелательным результатам. В силу экономических, политических и культурно-исторических особенностей России следует, опираясь на опыт развитых стран, выработать собственный подход, отвечающий требованиям российской действительности.

Знание и умелое использование теоретических основ в области мотивации персонала значительно облегчают управление кадрами в любой организации и существенно повышают результативность труда. Большое разнообразие теорий мотивации позволяет выбрать наиболее подходящий для конкретного предприятия процесс мотивации сотрудников.

Содержательные теории берут за фактор, определяющий поведение человека, его потребности. А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд – создатели основных содержательных теорий.

Авторы **процессуальных теорий** мотивации полагают, что поведение человека основывается на его сознательном целенаправленном выборе определенной альтернативы действий. Особую популярность получили теория подкрепления мотивов, теория ожиданий Врума, теория справедливости и целевая теория Э. Локка.

Применительно к России наиболее совершенный подход заключается в комбинировании различных теорий и их модернизации в соответствии с особенностями российских предприятий в целом и особенностями отдельно взятого предприятия.

Системы мотивации персонала, применяемые за рубежом, более развиты и, соответственно, более эффективны по сравнению с отечественными.

Из **финансовых методов** мотивации особое значение там получила система «Pay for Performance» - «плата за исполнение». Она включает в себя такие способы стимулирования трудовой деятельности как комиссионные выплаты, выплаты за выполнение поставленных целей, программы разделения прибыли, специальные индивидуальные вознаграждения, акции и опционы на их покупку.

К **моральным методам** относятся гибкий график работы, различные материальные нефинансовые вознаграждения, общефирменные мероприятия, так называемые «вознаграждения-признательности», вознаграждения, связанные с изменением статуса сотрудника, с изменением его рабочего места. Особое значение в последнее время получило создание самоуправляемых групп.

Эти методы и опыт мотивации с определенными поправками могут быть с успехом перенесены на отечественную почву.

В России же систематизированного блока знаний по данному вопросу как такового не существует. Есть лишь отдельные разрозненные представления о мотивации, которые не оформились в мотивационные теории. Применяемые на практике системы мотивации, как правило, малоэффективны из-за значительного перевеса материальных стимулов над моральными. Кроме того, и материальное стимулирование не идеально, есть некоторые

проблемы, такие как соотношение размеров окладов и премий, величина и способы выплаты бонусов и пр., которые каждое предприятие решает по-своему.

Таким образом, изучив теоретическую базу, зарубежный и российский опыт мотивации персонала, можно предложить некоторые мероприятия по улучшению системы мотивации персонала в России, основывающиеся на соблюдении следующих принципов:

- 1) на предприятии должна быть обоюдная заинтересованность в длительном сотрудничестве и гарантированный достойный уровень оплаты труда;
- 2) работник должен чувствовать себя в безопасности;
- 3) вся трудовая деятельность должна быть организована с максимальным удобством для служащих;
- 4) большое внимание следует уделять методам материального и морального стимулирования командных результатов;
- 5) сотрудник должен ощущать постоянную обратную связь с руководителем;
- 6) руководителю следует заботиться о разнообразии трудовой деятельности его подчиненных;
- 7) сотрудник всегда должен иметь интересную, сложную и достижимую цель;
- 8) компания должна создать возможности для развития личности сотрудника.

Используя вышеизложенные принципы мотивации персонала, компании смогут не только улучшить атмосферу внутри коллектива, но и увеличить производительность труда, а, соответственно, и свою прибыль.

Литература

1. Андреева Т., Юртайкин Е. Почему опадают яблоки или Внутренняя демотивация персонала, <http://www.bizoffice.ru/> 06.11.2006.
2. Батьковский А. Приемы мотивации к труду и профессиональному росту (на примере инновационных организаций) // Проблемы теории и практики управления. 1999. №1. С. 105-109.
3. Дряхлов Н., Куприянов Е. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США, <http://www.av-soft.ru/> 06.11.2006.
4. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учеб. для вузов. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.
5. Мадди С. Теории личности: Сравнительный анализ / Пер. с англ. – СПб.: Речь, 2002. – 539 с.
6. Малыхин М. «Неудержимые» — Как работодателю обезопасить себя от ухода команды, <http://www.vedomosti.ru/> 06.11.2006.
7. <http://www.flogiston.ru/>.
8. <http://www.socioego.ru/>.