

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНЫХ МОДЕЛЕЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**Гурчиани Доминика Гиглаевна**

магистрант Сочинский государственный университет, РФ, г. Сочи

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению и сравнению зарубежных моделей оплаты труда как инструмент мотивации персонала. Исследуется опыт государств с развитой рыночной экономикой. По результатам проведенного анализа выявляются наиболее результативные формы оплаты труда, которые могут быть адаптированы к условиям рынка труда в Российской Федерации.

Abstract. The article is devoted to the consideration and comparison of various foreign models of remuneration as a tool for staff motivation. The experience of countries with developed market economies is investigated. According to the results of the analysis, the most productive forms of remuneration which could be adapted to the conditions of the national labor market are identified.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, оплата труда, рынок труда, системы мотиваций, зарубежный опыт.

Keywords: motivation, employee incentives, wage system, labor market, motivation systems, foreign experience.

В настоящий момент применяются формы и системы оплаты труда, фактически взятые из Советской системы организации оплаты труда персонала. В условиях рынка произошла трансформация организационно-правовых моделей компаний, возникли новые субъекты хозяйствования в нашем государстве условно не так давно, обусловленные запуском рыночных реформ, по этой причине формы и варианты оплаты труда, модели ее формирования, мотивирующие высокую степень производительности труда еще пока никак не закрепились.

При данных обстоятельствах возникает необходимость исследования опыта государств с развитой рыночной экономикой и поиска более результативных форм оплаты труда.

Конкретные модели формирования оплаты труда характеризуются огромным разнообразием и принимают во внимание степень финансового развития того или иного государства, ее традиции и национальные характерные черты, соответствие сил работодателей и сотрудников, значимость страны в регулировании экономики и другие факторы.

Проанализируем ключевые подходы, на которых базируются современные мотивационные концепции оплаты труда на предприятии (таблица 1).

Существенную популярность приобрела почасовая модель оплаты работы. В соответствии с ней формируются нормы времени на каждую задачу либо работу, уже после чего фирма делает заключение относительно внедрения почасовой ставки оплаты труда, а далее осуществляется мониторинг оценки производительности системы стимулирования, в которых ставка меняется с уменьшением или увеличением степени производительности.

Система стимулирования, созданная Ф. Хелси [1] в конце XIX столетия, широко применяется не только лишь во многих секторах экономики промышленности, однако и в сельскохозяйственном секторе. Она дает возможность равно как сотрудникам, так и управляющим структурам почувствовать непосредственно в распределении трудовой экономии. Сотрудникам обещана установленная часовая оплата труда. Далее фактическое время исполнения работы сравнивается с нормативным и рассчитывается сэкономленное время. Концепция сперва предусматривала следующее разделение приобретенной экономии: 1/3 – сотрудникам и 2/3 нанимателю. Однако на практике доля, распределяемая среди сотрудников, колебалась между тридцатью и семьдесятю процентами, а в основном большинстве случаев составляла половину.

Таблица 1.

Основные зарубежные модели современной мотивационной системы оплаты труда [1]

Виды систем оплаты труда	Подходы к построению модели
I. Тарифная система (почасовая оплата труда):	
а) система Ф. Хелси	Тарифная система оплаты труда зависит от у производительности труда и экономии рабочего времени
б) система Ровена	Тарифная система оплаты труда зависит от производительности труда и отработанного времени
в) система Ганта	Оплата труда производится по постоянной п ставке и плюс премия (120%) за перевыполнение н выработки
II. Гибкая тарифная система:	
а) индивидуальная оплата труда	Заработная плата зависит от индивидуальны заслуг работника в результатах деятельности предп
б) система Скэнлона и Ракера	Индивидуальная заработная плата плюс система коллективного премирования
в) коллективная оплата труда – система Вейцмана	Коллективное премирование в зависимости о экономического участия в капитале, в доходах, в прибыли
г) шведская система	Система солидарной заработной платы
III. Бестарифная система:	Размер заработной платы зависит от рыночн на товары и услуги предприятия, их конкурентоспособности, квалификации рабо

Аналогично концепции стимулирования Ф. Хелси была изобретена концепция Ровена [2]. Их главное различие заключается в том, что если первая учитывает распределение экономии расходов между администрацией и работниками согласно фиксированной ставке, то, в соответствии со второй, доля экономии, предназначенная для распределения среди работников находится в зависимости от увеличения производительности труда. Кроме того, если согласно концепции Ф. Хелси вознаграждение рассчитывается, опираясь от сэкономленного времени, то согласно концепции Ровена опирается на отработанное время (процент премии к основной оплате обратно пропорционален времени, потраченному на реализацию задачи) [6].

Следующая версия организации почасовой премиальной оплаты – концепция Ганта, которая считается своего рода разновидностью концепций Хелси и Ровена. Она определяет первоначальные нормы времени, которые требуют высоких усилий сотрудников. Абсолютно всем сотрудникам обещана базовая заработная плата (почасовая ставка), а поощрение по ставке 120% платится тем, кто перевыполняет данную норму. Вознаграждение начальства находится в зависимости от итогов работы трудящихся. Более часто эта концепция применяется в США [1]. Рассмотрим минимальную почасовую оплату труда в разных странах (таблица 2)

Таблица 2.

Минимальная почасовая заработная плата в разных **Странах мира**

Наименование страны	Минимальная оплата в час	
	В национальной валюте	В долларах США
Китай	9,39 юань	1,4
США	7,25 долларов США	7,25
Япония	780 иен	6,98
Бразилия	3,58 реалов	0,95
Германия	8,5 евро	9,52
Колумбия	0.00032 песо	1
Великобритания	6,50 фунта	8,51
Австралия	16 австралийских долларов	11,27
Израиль	25 шекелей	6,94
Франция	9,61 евро	10,76
Южная Корея	8350 вон	7,4
Россия	61,30 рублей	0,93

Источник: Составлено автором [5]

Анализируя данные таблицы 2, делаем вывод, что наибольшая почасовая заработная плата приходится Австралии – 11,27 долларов США, на втором месте стоит Франция – 10,76 долларов США и замыкает эту тройку Германия – 9,52 доллара США. Наименьшая из представленных стран занимает почасовая зарплата в России – 0,93 долларов США.

Рассмотрим заработные платы в зарубежных странах, чтобы проанализировать насколько эффективны эти модели (таблица 3).

Таблица 3.

Размер средней заработной платы в мире на июль 2019 **Года**

Место в рейтинге	Наименование страны	Размер средней зарплаты в долларах США	Размер средней зарплаты в рублях
1	Швейцария	5 426,27	341 209,54
2	Бермудские острова	4 840,73	304 389,86
3	Катар	3 372,63	212 074,14
4	Австралия	3 306,13	207 892,82
5	Объединенные Арабские Эмираты	3 182,48	200 117,31
6	Норвегия	3 176,34	199 731,73
7	Сингапур	3 148,24	197 964,31
8	Дания	3 068,11	192 926,04
9	Соединенные Штаты	2 835,07	178 271,88
10	Гонконг	2 750,64	172 962,85
11	Ирландия	2 609,14	164 065,17
12	Япония	2 495,92	156 946,05
13	Нидерланды	2 473,05	155 507,81
14	Финляндия	2 451,07	154 125,90
15	Германия	2 420,63	152 211,43
...	...	...	...
66	Россия	527	33 138,21
...	...	...	...

Источник: данные Международной организации труда (МОТ) [5]

Для простоты анализа заработных плат используется доллар США. Как видно из данных таблицы 3, первое место занимает одна из самых развитых и богатых стран мира - Швейцария, где размер заработной платы на душу населения составляет 5 426,27 долларов США, в рублевом же выражении 341 209,54. Второе место занимают Бермудские острова с размером заработной платы в 4 840,73 долларов США. Тройку замыкает Катар со средней заработной платой в 3 372,63 долларов США. Россия занимает 66 место в рейтинге, на душу населения приходится заработная плата в размере 527 долларов США или 33 138,21 рублей. Аутсайдером списка оказалась Венесуэла, её показатель равняется - 24,6 долларов США на человека. Как видно из анализа нашей стране есть куда стремиться и улучшать модель мотивационной системы оплаты труда.

Сравнительный анализ мотивационных систем, используемых на предприятиях разных стран наглядно представил, что каждая в отдельности модель мотивации не содержит адекватных признаков и существенно отличается от других не только по форме, но и по содержанию. И это можно считать совершенно закономерным явлением, так как, в сущности, не имеет возможности быть какой-либо единой мотивационной модели, которая могла бы успешно применяться без учета специфики развития каждой организации, а тем более отдельной страны в целом. Анализ и адаптация опыта зарубежных моделей возможно повлияет развитие моделей мотивации в нашей стране и изменит ситуацию в сфере оплаты труда в России. Расширит подходы к определению вознаграждения зарплаты труда.

Список литературы:

1. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс] :

учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г. Х. Бакирова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 439 с. — 978-5-238-01605-4. — Режим доступа: (<http://www.iprbookshop.ru/81836.html>), по паролю. – Загл с экрана.

2. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс] : инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2017. — 150 с. — 978-5-9614-6150-3. — Режим доступа: (<http://www.iprbookshop.ru/62046.html>), по паролю. – Загл с экрана.

3. Волосский, А.А. Мотивация и стимуляция труда [Текст]/А.А. Волосский. - М.: Техносфера, 2018. - 524 с.

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. Н. Байдаков, Л. И. Черникова, Д. С. Кенина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 116 с. — 2227-8397. — Режим доступа: (<http://www.iprbookshop.ru/76038.html>), по паролю. – Загл с экрана.

5. Официальный сайт International Labour Organization [Электронный ресурс] Режим доступа: (<https://www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm>) (дата обращения 25.03.2020г.)

6. Официальный сайт Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] Режим доступа: (http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/) (дата обращения 26.03.2020г.)