

Научная статья
УДК 334.027
DOI 10.18101/2304-4446-2022-3-20-25

ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ НА ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ИРАНА

© **Бонйани Адонис Джалал**
аспирант,
Российский университет дружбы народов
Россия, 117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, 6
adonisbonyani@gmail.com

Аннотация. Мотивация персонала и удовлетворенность сотрудников своей работой важны для достижения организационных целей и задач. Последствиями для компаний, не уделяющих должного внимания мотивации своих сотрудников, могут выступать: высокая текучесть кадров, выгорание и депрессия работников, низкая производительность и конфликтность, что сказывается и на общем успехе деятельности организации. В данной статье рассмотрены теоретические и практические подходы к мотивации сотрудников высокотехнологичных компаний Ирана, находящегося под действием санкций и ограничений со стороны ряда западных государств. На основе проведенного теоретического анализа сделан вывод, что в настоящее время не существует единой теории мотивации, которую можно было бы использовать для любой организации, необходимо говорить о различных подходах и инструментах мотивации, их комплексном сочетании и системном выполнении, исходя из целей организации, корпоративной стратегии и культуры, ее операционной деятельности и ряда других аспектов. В ходе эмпирического исследования установлено, что кроме широко известных мотивационных стимулов (поощрение и финансовое вознаграждение, справедливость оплаты труда, поведение и политика руководства, карьерный рост, хорошие трудовые отношения, социальные льготы и др.) большое значение для иранских специалистов, работающих в высокотехнологичных компаниях, имеют моральные показатели, связанные с патриотизмом, приверженностью определенным политическим идеалам и религиозным ценностям, убежденностью в правильности выбранной профессии и сферы деятельности.

Ключевые слова: мотивация, удовлетворенность работой, внутренний фактор, внешний фактор, Иран, высокотехнологичное предприятие.

Для цитирования

Бонйани А. Д. Теории мотивации и их применение на высокотехнологичных предприятиях Ирана // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. 2022. № 3. С. 20–25.

Введение

Современные компании, работая в конкурентной среде на национальном и глобальном уровне, вынуждены прилагать значительные усилия, чтобы стать и оставаться конкурентоспособными. В такой ситуации крайне важно, чтобы руководство заботилось об удовлетворенности работника и его мотивации, что является ключевым фактором организационной эффективности и результативности для успешной реализации корпоративной стратегии.

Удовлетворенность на рабочем месте и мотивация работника имеют решающее значение для успеха компании. Мотивированные сотрудники чаще всего работают больше и лучше, имеют более высокие показатели производительности труда [4, с. 3–16].

Кроме этого, высокая удовлетворенность трудом и мотивированность часто влияют не только на трудовые показатели, но и на улучшение психического и физического здоровья работников. Если руководство не принимает во внимание наличие и важность мотивации труда, то может возникнуть ситуация, когда компания и сотрудники не будут достигать своих целей и эффективно использовать свой потенциал [10, с. 14–25].

Работодатели сталкиваются с необходимостью решения задачи по мотивации сотрудников и созданию высокой удовлетворенности трудом среди своих сотрудников. Понимание факторов, влияющих на удовлетворенность работой и мотивацию персонала, имеет ключевое значение для работодателей [7, с. 331–340].

Для ряда развивающихся стран, где промышленность и экспорт ориентированы на использование имеющихся национальных природных ресурсов, большое значение имеет развитие высокотехнологичных отраслей. Это в полной мере касается Ирана, долгое время находящегося под санкциями и имеющего ограниченный доступ к современным технологиям. Инновации имеют важнейшее значение для этой исламской республики с позиции ухода от преимущественного получения доходов от продажи нефти и для построения современной цифровой экономики. В этой ситуации значительное внимание необходимо уделять не только подготовке кадров, но и мотивации сотрудников инновационных предприятий.

Цель данной статьи заключается в рассмотрении особенностей системы мотивации труда на примере высокотехнологичных предприятий Ирана с помощью использования теоретического анализа и социологических методов исследования.

Для достижения указанной цели поставлен ряд задач:

1. Рассмотреть основные теоретические подходы к мотивации труда.
2. Провести анализ развития высокотехнологичных предприятий Ирана.
3. Представить результаты эмпирического исследования особенностей системы мотивации работников высокотехнологичных предприятий Ирана.

Гипотеза исследования заключается в том, что система мотивации труда работников высокотехнологичных предприятий Ирана построена на уже известных теориях мотивации, но имеет свои особенности, что определяется действующей санкционной политикой против страны, необходимостью опоры на национальные научные и производственные кадры, а также религиозной и политической спецификой социальных настроений в обществе.

Мотивация как инструмент организации эффективной трудовой деятельности работника

Мотивация является важным стимулом, который регулирует поведение индивидуума. Но каждый человек индивидуален, следовательно, руководители и менеджмент организации должны формировать практику мотивации такой, чтобы удовлетворить потребности рабочего коллектива (или группы), а не только одного человека. Поэтому важно уметь выявлять и оценивать внутреннюю мотива-

цию, которую сотрудник получает от удовлетворенности своей работой, и в дальнейшем усилить его внешнюю мотивацию по мере необходимости, для чего организация должна учитывать подходы существующих теорий мотивации [13, с. 10–20].

К факторам, влияющим на мотивацию работников, относятся такие как заработная плата, рабочая среда, автономия в выполнении рабочих заданий, общение с коллегами и организационная (корпоративная) приверженность [9, с. 36–52].

Вместе с тем в различных отраслях производства и ведения операционной деятельности могут использоваться различные мотиваторы, которые имеют разное влияние на персонал. Например, было установлено, что для работников финансовой (банковской) сферы ключевым компонентом для достижения положительной мотивации у специалистов и менеджмента среднего уровня являются их доходы и денежное вознаграждение [11, с. 1–8].

Большое значение имеет не только само вознаграждение, но и справедливость оценки труда. Со стороны менеджеров выглядит важным показывать сотрудникам, какие именно трудовые действия являются желанными, что укрепляет позитивное поведение персонала [12, с. 123–131].

Иерархия потребностей А. Маслоу послужила основой для дальнейших исследований факторов, которые могут мотивировать работника, а также нашла применение в различных смежных дисциплинах и практических областях применения научных знаний, даже в такой вроде бы отдаленной сфере, как разработка и внедрение социальных сетей [6, с. 23–30].

Другая популярная концепция, которая послужила основой современных исследований в области мотивации, — это двухфакторная модель Ф. Герцберга, согласно которой выделяются две группы потребностей: гигиенические факторы (базовые биологические потребности человека, заработная плата, безопасность, условия труда и др.) и мотивационные факторы, опирающиеся на психологию работника (признание достижений, продвижение по службе, карьерный рост, содержание трудовых функций и др.). Гигиенические факторы определяют степень удовлетворенности работой сотрудника, что связано с производительностью труда и организационной эффективностью, отношение к выполнению служебных обязанностей, прогулам, судебным разбирательствам [14, с. 670–685].

Согласно модели Портера-Лоулера поведение индивидуума находится под влиянием как внутренних, так и внешних факторов, которые заставляют вести себя рационально и делать собственный выбор о своем поведении на основе реализации разных целей, имеющихся желаний и потребностей [5, с. 44–51].

Особенности развития иранской высокотехнологичной инфраструктуры

Международная политическая ситуация и экономические санкции против Ирана привели к тому, что страна испытывает определенные сложности в развитии высокотехнологичных секторов экономики [2, с. 297–300].

Экономические санкции западных стран оказали значительное влияние на финансовую систему Ирана, развитие отдельных отраслей производства, а снижение нефтяных цен за последние годы усугубило последствия введенных ранее ограничений. В этой ситуации иранские исследователи указывают на необходимость коррекции системы экономической политики государства и приводят в пример импортозамещение в России, ставшее серьезным ответом на многочис-

ленные санкции со стороны США, европейских и ряда других стран [3, с. 127–133].

Вместе с тем во многом подобная политика уже реализуется правительством Ирана и направлена на использование внутренних ресурсов и национального человеческого капитала. Для этого была проведена реформа среднего и высшего образования, активизируется научная деятельность, что дает положительные результаты, в том числе и в отношении развития высокотехнологичных секторов экономики [1, с. 137–150].

По показателям человеческого капитала, например, доле выпускников вузов в области фундаментальных наук и инженерии в общем числе выпускников, Иран занимал 3-е место, а также 30-е место по регистрации высших учебных заведений. На протяжении 2018–2020 гг. Иран занимал 43-е место среди 100 наиболее динамично развивающихся кластеров науки и технологий в мире. Столица Ирана Тегеран находилась на 9-м месте среди ведущих регионов (кластеров) науки и технологий в странах со средним уровнем дохода, обогнав такие города, как Берлин (Германия) и Цюрих (Швейцария), Дели (Индия) и Вена (Австрия), Стамбул (Турция) и Сан-Паулу (Бразилия). Все эти показатели в полной мере отражают не только готовность страны к развитию технологий и инноваций, но и имеющиеся успехи в этой области.

Результаты современных исследований иранских специалистов показывают, что увеличивающиеся затраты на национальные научные исследования и фундаментальные разработки, их коммерциализация в краткосрочной и долгосрочной перспективе, а также действия по приумножению человеческого капитала в долгосрочной перспективе имеют положительное и большое значение для развития высокотехнологичных отраслей экономики [8, с. 7–50].

Таким образом, необходимо признать, что в Иране, несмотря на действующие внешние санкции и ограничения, реализуется политика поддержки высокотехнологичного производственного сектора, что находит свое отражение и в достигаемых результатах. Поэтому изучение мотивации сотрудников иранских инновационных предприятий выглядит интересным с позиции как теоретических исследований, так и в области практического применения его результатов.

Заключение

Согласно проведенному теоретическому анализу можно утверждать, что в настоящее время нет единой теории мотивации, которую можно было бы использовать для любой организации, необходимо говорить о различных подходах и инструментах мотивации, их комплексном сочетании и системном выполнении исходя из целей организации, корпоративной стратегии и культуры, ее операционной деятельности и ряда других аспектов.

Проведенное эмпирическое исследование подтвердило выдвинутую гипотезу о том, что система мотивации труда работников высокотехнологичных предприятий Ирана построена на уже известных теориях мотивации, но имеет свои особенности, что определяется действующей санкционной политикой против страны, необходимостью опоры на национальные научные и производственные кадры, а также религиозной и политической спецификой социальных настроений в обществе.

Рассмотренная нами в данной работе проблематика использования различных теорий мотивации труда работников высокотехнологичных предприятий Ирана в

дальнейшем может быть расширена для более фундаментальных и масштабных исследований. Полагаем, что результаты данной работы могут стать основой для более глубоких и обширных исследований в области мотивации труда специалистов не только участвующих в производственной сфере высоких технологий, но и других отраслей экономики Ирана.

Также считаем, что данное исследование может представлять интерес и с позиции изучения различных мотивационных аспектов в условиях санкционной экономики, что выглядит важным в связи с динамично развивающимися событиями на мировой арене и противостоянием различных межгосударственных союзов и цивилизаций (Восток — Запад, Россия — Европа, Китай — США и др.). Подобные исследования выглядят актуальными не только для Ирана, но и для ряда других стран, подверженных применению как точечных, так и масштабных санкций со стороны государств западной цивилизации, прежде всего в отношении России, Венесуэлы, Сирии, а также отдельных отраслей производства Китая.

Литература

1. Модель образования и академической мобильности в Иране / М. Афзали, С. Рязанцев, Е. И. Письменная, Т. Ростовская // Центральная Азия и Кавказ. 2019. № 4. С. 137–150. Текст: непосредственный.
2. Костина К. Ю. О вопросах осуществления режима санкций США на Ближнем и Среднем Востоке (на примере Ирана) // Фундаментальная и прикладная наука: новые вызовы и прорывы: сборник статей международной научно-практической конференции. 2020. С. 297–300. Текст: непосредственный.
3. Расулинежад Э., Хоссейнианзарнаги М. Влияние экономических санкций Запада на систему экономической политики Ирана // Вестник Забайкальского государственного университета, 2021. № 3. С. 127–133. DOI: 10.21209/222792452021273127133. Текст: непосредственный.
4. Чернявская Е., Маслош О., Заика Н. Этапы развития системы мотивации труда // Демография и политика, 2019. № 3. С. 3–16. DOI: 10.32843/infrastruct37-78. ISBN: 2519-2868. Текст: непосредственный.
5. Badubi R. M. Theories of Motivation and Their Application in Organizations: A Risk Analysis // International Journal of Innovation and Economic Development, 2017. V. 3. No. 3. P. 44–51. DOI: 10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2004.
6. Ghatak S., Singh S. Examining Maslow's Hierarchy Need Theory in the Social Media Adoption // FIIB Business Review. 2019. V. 2. P. 23–30. DOI: 10.1177/2319714519882830.
7. Factors Influencing Employee Job Satisfaction: A Conceptual Analysis / O. C. Hee, L. H. Yan, A. M. Rizal [et al.] // International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 2018. V. 8. No. 6. P. 331–340. DOI: 10.6007/IJARBS/v8-i6/4207.
8. Mohamadkhani S., Fotros M. H., Mowlaei M. Measuring the Short-Term and Long-Term Effects of Factors Affecting the Export of High-Tech Product Groups in Iran // Journal of Economic Modeling Research. 2020. V. 11. No. 41. P. 7–50.
9. Pang K., Lu C.-S. Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance // An empirical study of container shipping companies in Taiwan. Maritime Business Review. 2018. V. 3. No. 1. P. 36–52. DOI: 10.1108/MABR-03-2018-0007.
10. Rožman B., Treven S., Čančer V. Motivation and Satisfaction of Employees in the Workplace. // Business Systems Research. 2017. V. 8. No. 2. P. 14–25. DOI: 10.1515/bsrj-2017-0013.
11. Shoraj D., Llaci S. Motivation and Its Impact on Organizational Effectiveness in Albanian Businesses, SAGE Open, 2015. P. 1–8. DOI: 10.1177/2158244015582229.

А. Д. Бонйани. Теории мотивации и их применение на высокотехнологичных предприятиях Ирана

12. Talukder A., Saif A. N. M. Employee Motivation Measurement — A Descriptive Analysis // *Bangladesh Journal of MIS*. 2014. V. 6. No. 2. P. 123–131.

13. Varma C. Importance of Employee Motivation & Job Satisfaction For Organizational Performance // *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*. 2017. V. 6. No. 2. P. 10–20.

14. Zhang Y., Yao X., Cheong J. O. City Managers' Job Satisfaction and Frustration: Factors and Implications // *The American Review of Public Administration*. 2011. V. 41. No. 6. P. 670–685. DOI: 10.1177/0275074010392212.

Статья поступила в редакцию 12.05.2022; одобрена после рецензирования 29.08.2022; принята к публикации 01.09.2022

MOTIVATIONAL THEORIES AND THEIR APPLICATION AT IRANIAN HIGH-TECH ENTERPRISES

Adonis J. Bonyani

Research Assistant,

Peoples' Friendship University of Russia

6 Miklukho-Maklaya St., Moscow 117198, Russia

adonisbonyani@gmail.com

Abstract. Motivation of staff and satisfaction of employees with their work are of great importance for achieving organizational goals and objectives. The consequences for companies that do not pay due attention to the motivation of their employees can be high employee turnover, burnout and depression of employees, low productivity and conflicts, which also affects the overall success of the organization. The article discusses theoretical and practical approaches to motivating employees of high-tech companies in Iran, which is pressured by the sanctions and restrictions from a number of Western states. According to the theoretical analysis today there is no a unified motivational theory that could be used for any organization, we point out different approaches and motivation tools, their complex combination and systematic implementation based an un objective of the organization, corporate strategy and culture, its operations and a number of other aspects. In the course of an empirical study it has been found that in addition to well-known motivational incentives (recognition and monetary benefits, fair labour compensation, worker friendly policy of the administration, career growth, good labour relations, social benefits, etc.), patriotism, adherence to certain political ideals and religious values, assurance in adequate choice of profession and field of activity are of great importance for Iranian specialists working in high-tech companies.

Keywords: motivation, job satisfaction, internal factor, external factor, Iran, high-tech enterprise.

For citation

Bonyani A. J. Motivational Theories and Their Application at Iranian High-Tech Enterprises. *Bulletin of Buryat State University. Economy and Management*. 2022; 3: 20–25 (In Russ.).

The article was submitted 12.05.2022; approved after reviewing 29.08.2022; accepted for publication 01.09.2022.