



УДК 331.103

МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ КАК ВАЖНЕЙШИЙ СТИМУЛ РАБОТНИКА**Холодиева Анастасия Николаевна**

студентка 3 курса кафедры учета, анализа и аудита

Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, г. Симферополь

Аннотация. Мотивация сотрудника является одной из важнейших задач руководителя, так как мотивированный сотрудник залог хорошей работы компании. Материальная мотивация же является одним из самых популярных и выигрышных стимулов работника для его дальнейшей работы.

Ключевые слова: персонал; мотивация; стимул; организация; материальная мотивация.

Мотивация трудовой деятельности — это стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации.

В процессе мотивации трудовой деятельности формируются и функционируют мотивы труда [1, с. 9].

Система управления персоналом (СУП) – это структура управления персоналом организации, которая состоит из элементов, компонентов и подсистем, взаимодействующих и влияющих друг на друга. По определению Мишина В. М.: «Система – это совокупность целостных упорядоченных взаимосвязанных элементов и подсистем, взаимодействующих между собой и участвующих в том или ином виде в процессе функционирования по обеспечению своего предназначения и достижения какой-либо цели».

Подсистема (направление СУП) – это самостоятельная часть системы со своей структурой: элементами и связями.

Направления (подсистемы) СУП:

- наем и отбор персонала;
- адаптация персонала;
- аттестация персонала;
- обучение и развитие персонала;
- организационная культура предприятия;
- кадровый документооборот в организации;
- управление текучестью персонала;
- социально-психологический климат в организации;
- роль руководителя в организации;



- кадровая политика предприятия;
- мотивация и стимулирование труда персонала на предприятии и др. [2, с. 7].

Стимулирование труда – это материальная основа мотивации персонала, представляющая собой комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения производительности труда работников [3, с. 79].

Мотивы трудовой деятельности — часть всей совокупности мотивов человека. Они формируются, когда в распоряжении общества (или субъекта управления) имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребностям человека [1, с. 9].

Если при нематериальной мотивации руководству приходится приспосабливаться к ним и определять, что именно важно для каждого отдельного сотрудника, то материальные стимулы оказывают одинаково положительное влияние на всех.

Это связано с тем, что главной целью работы практически каждого человека является получение заработной платы. Ради каких-либо других мотивов (интерес к работе, хорошая команда) будут работать лишь немногие.

К группе материальных стимулов относятся денежные (зарплата, премии и т.д.) и не денежные (путевки, бесплатное лечение, транспортные расходы и др.) [3, с. 79].

Система материального стимулирования персонала разрабатывается для того, чтобы решить определенные задачи:

- создать положительный имидж руководства организации в обществе как солидного работодателя, который способен предоставить своим сотрудникам престижную работу;
- сформировать стабильный внутриорганизационный климат;
- обеспечить социальную защиту сотрудников организации на уровень выше, чем обязывает работодателя государство;
- повысить показатели эффективности труда, а также качество выполнения работ и оказания услуг;
- усовершенствовать готовность персонала справляться с кризисными ситуациями в организации [4, с. 45-46].

Наиболее распространенной причиной увольнения большинства работников является их неудовлетворенность уровнем оплаты труда. Именно это и является основной причиной эффективности внедрения в компании системы материальной мотивации. Данная система имеет множество преимуществ:

- наиболее высокая эффективность;
- простота внедрения;
- возможность привязки размера оплаты к полученным результатам;



- справедливость;
- возможность материального наказания работников. Это может происходить путем наложения штрафа или депремирования [5].

Среди недостатков можно выделить невозможность применения общего коэффициента оценки трудового участия в деятельности, связанной с творческим подходом к решению проблем и использованием специальных знаний. И риск возникновения ситуации, при которой вклад молодых специалистов и пожилых сотрудников может быть оценен ниже среднего, что негативно скажется на настроении коллектива организации. Также материальная мотивация требует дополнительных затрат для организации и, как следствие, увеличения налоговой нагрузки[4].

Система материальной мотивации является одним из наиболее эффективных методов стимулирования сотрудников. При правильной организации эта система пойдет только на пользу компании, ведь конечные результаты ее деятельности напрямую зависят от эффективности работы персонала. Работодателю нужно только ответственно подойти к вопросу его разработки и внедрения, а в дальнейшем периодически пересматривать и корректировать.

Список литературы:

1. Данилюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие: [16+] / А. А. Данилюк; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2015. – 304 с.
2. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход : монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев ; Урал.федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. – Шадринск: ШГПУ, 2021. – 216 с.
3. Современные методы мотивации и стимулирования труда работников: учебное пособие для студентов магистратуры, обучающихся по направлениям подготовки 38.04.01 «Экономика (экономика труда)», 38.04.03 «Управление персоналом» / Е.К. Самраилова, С.А. Шапиро, О.В. Андросова. – Москва; Берлин; Директ-Медиа, 2020.-270 с.
4. Методы материальной мотивации персонала: анализ и классификация / А. Р. Воронова Белорусский государственный университет, г. Минск – 3 с.
5. Материальная мотивация персонала: понятие, методы и эффективность применения/ Журнал «ЗАКОН» - 2016. [Электронный ресурс] – Режим доступа:<https://zakonguru.com/trudovoe/upravlenije/obuchenije/materialnaja-motivacia.html>