

МЕТОДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА: АНАЛИЗ И КЛАССИФИКАЦИЯ

А. Р. Воронова

Белорусский государственный университет, г. Минск;

jur.voronova@bsu.by;

научный руководитель – К. А. Мартуль, старший преподаватель

Статья посвящена анализу и классификации методов материальной мотивации персонала. В ходе исследования выделены четыре типа методов нематериальной мотивации персонала: заработная плата (ставка, оклад), премии, льготы и скидки, подарки. Рассмотрены принципы построения, а также недостатки и преимущества системы материальной мотивации персонала в организации.

Ключевые слова: персонал; работник; мотивация; коммуникация; организация; материальная мотивация.

Система мотивации персонала в компании – совокупность мероприятий, которые стимулируют сотрудников к особой старательности и стремлению работать в данной организации, к лояльности по отношению к руководству [1, с. 16].

Материальная мотивация персонала – это комплекс различных видов материальных довольствований, которые сотрудник организации получает за непосредственное активное участие в повышении производительности труда организации, улучшении предоставляемых услуг, увеличении прибыли ввиду профессионального выполнения работы, творческий подход к обязанностям и соблюдение государственных законов, организационных правил и предписаний.

Таким образом, *объектом исследования* является система мотивации персонала в современной организации. *Предмет исследования* – материальные методы мотивации персонала в организации. Из этого формируется *цель исследования* – проанализировать эффективность материальной мотивации персонала.

Материальное стимулирование персонала преследует следующие цели [2, с. 4].

Привлечение высококвалифицированных кадров и их дальнейшее удержание.

Развитие в работниках инициативности, лояльности и «преданности» организации.

Повышение уровня дисциплины работников, так как ее нарушение может повлечь за собой лишение некоторых материальных довольствований.

Увеличение прибыли организации вследствие формирования слаженной работы коллектива.

Система материального стимулирования персонала разрабатывается для того, чтобы решить определенные задачи [3]:

1) создать положительный имидж руководства организации в обществе как солидного работодателя, который способен предоставить своим сотрудникам престижную работу;

2) сформировать стабильный внутриорганизационный климат;

3) обеспечить социальную защиту сотрудников организации на уровень выше, чем обязывает работодателя государство;

4) повысить показатели эффективности труда, а также качество выполнения работ и оказания услуг;

5) усовершенствовать готовность персонала справляться с кризисными ситуациями в организации.

Методы материальной мотивации персонала имеют как недостатки, так и преимущества. Среди преимуществ материальных методов стимулирования персонала необходимо отметить моральное удовлетворение сотрудников ввиду их самореализации, а также повышение эффективности производства за счет повышенной мотивированности персонала. Также плюсом является универсальность влияния на сотрудников организации.

Среди недостатков мы можем выделить невозможность применения общего коэффициента оценивания трудового участия в видах деятельности, которые связаны с творческим подходом к решению задач и применением специальных знаний. И риск возникновения ситуации, в которой вклад молодых специалистов и пожилых сотрудников может быть оценен ниже среднего, что оказывает негативное влияние на настроение коллектива организации. Также материальная мотивация требует дополнительных затрат организации и, как следствие, повышения налоговой нагрузки.

Возникновение соревновательного эффекта между сотрудниками можно отнести как к преимуществам, так и к недостаткам материальных методов стимулирования персонала. Так происходит потому, что высокая конкуренция не способствует налаживанию гармоничных отношений в коллективе, однако благодаря конкуренции сотрудники стараются превзойти друг друга в своей эффективности.

Существуют принципы построения системы материальной мотивации персонала [4]:

1) размер заработной платы должен соответствовать уровню профессиональных навыков сотрудника и сложности выполняемого им труда;

2) с повышением прибыли организации должно увеличиваться материальное довольствование сотрудников;

3) алгоритм расчета и распределения премий должен быть понятен каждому сотруднику организации;

4) заработная плата должна стабильно повышаться, не оставаясь на одном уровне долгое время;

5) процедура начисления премий должна быть понятной, оперативной и гибкой;

б) в выдаче зарплат необходимо соблюдать строгую периодичность.

В ходе проведенного исследования мы выделили следующие виды материальной мотивации персонала: заработная плата, ставка, оклад; премии; льготы и скидки; подарки. Главным аспектом материальной мотивации является заработная плата, которая без премий и надбавок представляет собой оклад или тарифную ставку.

Необходимо выделить характерные черты премий. Это неустойчивость, зависимость от аналитического балла труда, а также гибкость и оперативность реакции на изменение условий труда.

Льготы и скидки представляют собой определенные бенефиты, которые предоставляет организация работникам. Среди них могут быть такие, как оплата мобильной связи, проезда, негосударственное пенсионное обеспечение, путевки в санатории, служебное жилье.

Подарки, как элемент системы материальной мотивации персонала, повышают общий престиж и улучшают имидж организации, а также улучшают отношение персонала к организации.

Был проведен социологический опрос «Материальные методы мотивации персонала». В результате опроса были сделаны следующие выводы:

1) 85,7 % опрошенных считают материальную мотивацию эффективным методом стимулирования;

2) 38,1 % опрошенных считают, что деньги им нужны для удовлетворения прочих потребностей (отдых, развлечения и свобода выбора в целом), поэтому материальная мотивация эффективна;

3) для 23,8 % опрошенных материальное вознаграждение является оценкой их трудовой деятельности;

4) 14,3 % опрошенным материальное вознаграждение приносит моральное удовольствие;

5) для 4,8 % опрошенных материальное вознаграждение эффективно только в совокупности с другими методами мотивации;

6) 14,3 % опрошенных считают материальную мотивацию неэффективной.

Система материальной мотивации – один из самых эффективных методов стимулирования работников. Плюсами этой системы являются ее простота, универсальность и легкость оценки результата. Минусы – дополнительные затраты и увеличение налогов.

Библиографические ссылки

1. *Бабосов Е. М., Вайнелович Э. Г., Бабосова Е. С.* Управление персоналом : учеб. пособие для студентов вузов по специальности «Менеджмент», Минск : ТетраСистемс, 2012.
2. *Иванова С. В.* Мотивация на 100 %: а где же у него кнопка? М. : Альпина Бизнес Букс, 2007.
3. Мотивация персонала в практике управления современной организации [Электронный ресурс]. URL: <https://bit.ly/2r9H85a> (дата обращения: 29.02.2020).
4. *Шапиро С. А.* Мотивация и стимулирование персонала. М. : ГроссМедиа, 2005.