

Тарасова Наталья Евгеньевна
Преподаватель кафедры теории и технологий в менеджменте, кандидат
экономических наук, доцент
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»
г. Ростов-на-Дону, Россия
ntarasova@sfedu.ru

Сенчукова Анна Валерьевна
Студент
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»
факультет управления
г. Ростов-на-Дону, Россия
asenchukovaa@gmail.com

**Материальная и нематериальная мотивация как элемент
эффективного управления персоналом**

*На сегодняшний день мотивация и стимулирование коллектива играют
значительную роль в эффективности деятельности организации. Мотивация
работников — это один из важнейших факторов, который гарантирует
конкурентные преимущества и стратегическую устойчивость компании.*

Ключевые слова: мотивация, персонал, материальная мотивация,
нематериальная мотивация

Tarasova Natalya
PhD in Economics, Associate Professor
Department of the Theory and Technologies in Management
Southern Federal University
Rostov-on-Don, Russia
ntarasova@sfedu.ru

Senchukova Ann
Student
Southern Federal University, Management Department
Rostov-on-Don, Russia
asenchukovaa@gmail.com

Material and Non-material Motivation as An Element of Effective Personnel Management

Today, motivation and stimulation of the team play a significant role in the effectiveness of the organization. Employee motivation is one of the most important factors that guarantees the company's competitive advantages and strategic stability.

Keywords: motivation, personnel, material motivation, non-material motivation

Мотивация работников является одной из основных проблем менеджмента. Каждому руководителю предприятия приходится задуматься о том, как замотивировать коллектив работать эффективнее. Необходимо отметить, что нет установленных правил мотивации. Все способы мотивации разрабатываются руководителем, исходя из того, что важно для сотрудников данного предприятия.

Но, перед тем как рассматривать роль мотивации персонала на предприятии, необходимо определить, что такое «мотивация».

Мотивация персонала — желание или потребность человека выполнять определенные действия для того, чтобы достичь желаемой цели. [1]

Мотивация персонала — это совокупность материальных и нематериальных стимулов, направленных на достижение целей организации. Мотивация помогает реализовывать определенные цели и достигать желаемых результатов, на которые ориентирован сотрудник в своей профессиональной деятельности. В ходе его личной заинтересованности, она побуждает человека идти к своей цели, совершая определенные действия и поступки, используя различные техники и методики. Благодаря мотивации, у человека появляется желание работать и двигаться вверх по карьерной лестнице, добиваясь новых вершин.

Мотивация сотрудников должна соответствовать поставленным целям и задачам организации. Таким образом можно выделить основные виды мотивации коллектива: материальную и нематериальную.

Материальная мотивация считается более эффективной, поэтому чаще используется на предприятиях. Это связано с тем, что для любого сотрудника, независимо от уровня занимаемой им должности, денежная мотивация всегда более ценна. Материальная мотивация в организации представлена следующими видами [4]:

- *Оплата труда.* Самым действенным способом мотивации персонала считается повышение его заработной платы. Для того, чтобы действительно замотивировать работника необходимо, чтобы размер ожидаемого вознаграждения существенно отличался от получаемой им заработной платы. Инициатива руководителя повысить оплату труда всегда ценится сотрудниками, однако на практике это встречается довольно редко. Зачастую пересмотр размера заработной платы происходит по требованию работника, не желающего выполнять трудовые обязанности при установленном размере оплаты труда.

- *Премии.* В организациях довольно часто используется такой вид мотивации как ежемесячные или разовые премии. Разовая премия выплачивается сотрудникам за достижение каких-либо успехов или выполнение определенной работы. Что касается ежемесячных премий, то они имеют краткосрочный характер. Спустя некоторое время, такие премии перестают мотивировать сотрудников быть более продуктивными.

- *Система штрафов.* Данный метод противоположный системе поощрений, но является не менее эффективным. Руководитель предприятия может оштрафовать сотрудника, который выполняет свои трудовые функции не должным образом, тем самым мотивируя его к более качественной работе.

Необходимо отметить, что применение только материальной мотивации не даст нужного результата. Коллектив — это люди, имеющие разные жизненные ценности. Кроме того, выплаты за выполнение работы часто вызывают разногласия в коллективе и служат причиной конфликтов.

Нематериальная мотивация имеет определенные сложности в реализации. Эти сложности вызваны тем, что для достижения эффективности мотивации её необходимо адаптировать под интересы и желания конкретных сотрудников. Нематериальная мотивация представлена системами поощрения, не подразумевающими выплату сотрудникам денежных средств. Как и в материальной, так и в нематериальной мотивации главная цель заключается в повышении интереса работников в своей работе, повышении производительности труда. Основные направления нематериальной мотивации трудовой деятельности [6]:

- Карьерный рост. Повышение по карьерной лестнице означает и улучшение социального статуса, поэтому сотрудники вкладывают все свои силы в работу и добросовестно относятся к выполнению своих обязательств.

- Обучение за счет организации. Посещение сотрудниками курсов, тренингов и мастер-классов является эффективным способом развития предприятия, а также одним из популярных методов нематериальной мотивации коллектива.

- Мотивация, регулирующая поведение сотрудника на основе выражения общественного признания. Похвала руководителя, вручение грамот, значков, размещение фотографий на доске почета — являются действенным методом мотивации.

Нами были представлены не все виды нематериальной мотивации работников, так как их количество увеличивается со временем. Руководителю стоит внимательно подходить к выбору методов нематериальной мотивации, ориентируясь как на уровень организации, так и предпочтения коллектива.

В качестве примера рассмотрим мотивацию персонала в ПАО «Сбербанк России». На сегодняшний день Сбербанк является крупнейшим банком в России, Центральной и Восточной Европе, а также одним из ведущих международных финансовых институтов. Компания является одной из главных ценностей банка. На сегодняшний день в компании используется две системы мотивации: материальная и нематериальная.

К материальной мотивации относится предложение конкурентноспособного уровня заработной платы и обеспечение расширенным социальным пакетом. Каждый год компания проводит анализ заработной платы у конкурентов, на основании которого производится повышение заработной платы в отделах, в которых она ниже рыночного уровня.

Еще одним методом материальной мотивации сотрудников является социальный пакет. «Сбербанк» разработал новую программу добровольного медицинского страхования, которая предполагает ряд программ для профилактики заболеваний. В данную программу входят: профилактические обследования онкологических заболеваний и стоматология. Компания заботится и о родных сотрудников, разработав программу, по которой компенсируется 20% стоимости медицинских услуг при обращении в поликлинику. Каждый год «Сбербанк» совершенствует данную программу, улучшая условия социального пакета.

Нематериальная мотивация в Сбербанке представляет собой: проведение совместного досуга всем коллективом; похвала руководства; возможность повышения квалификации; систему корпоративных наград и различных практик определения лучших работников. Каждый год 12 ноября отмечается День сотрудника Сбербанка. В этот день руководство поздравляет лучших сотрудников, вручает подарки и благодарности за активное участие в жизни компании.

Учитывая, что с каждым годом команда «Сбербанка» увеличивается можно сделать вывод, что система мотивации в компании является успешной.

В заключении можно сделать вывод о том, что материальная и нематериальная мотивация является необходимой для успешного функционирования любого предприятия. Любая используемая в организации система мотивации сотрудников, влияющая на уровень самоотдачи персонала, будет в той или иной степени эффективна. Но не стоит забывать о том, что к каждому сотруднику нужен индивидуальный подход мотивации, который будет напрямую зависеть от характера сотрудника, его потребностей и желаний, интересов и внутренних «мотивов» к действию.

Без правильно разработанной системы мотивации, а которой будут применяться как материальные, так и нематериальные методы, руководитель не сможет добиться продуктивной работы коллектива. Так как именно мотивация побуждает коллектив к эффективной работе для достижения целей поставленных целей организации.

Список источников и литературы

1. Верещагина, Л. А. Психология персонала. Потребности, мотивация и ценности — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Гуманитарный центр, 2017. — 230 с.
2. Данилюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. — Тюмень: ФГБОУ ВПО, 2015. — 124, 125, 127 с
3. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности. М.: ИНФРА-М, 2008. -463 с.
4. Рахимова Б. Х. Мотивация персонала // Наука и современность. — 2013. —№ 24. — С. 290–294.
5. Фаулер, С. Почему они не работают? Новый взгляд на мотивацию сотрудников / пер. с англ. Д. Баймухаметова. — М.: Альпина Паблишер, 2017. — 200 с.

6. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда. – СПб., 2013. – 27 с.

7. Володин Р. С., Гапонова Е. М. Нематериальные методы стимулирования персонала: зарубежный опыт и его адаптация в России. // Журнал «У». Экономика. Управление. Финансы. – 2016 – №4. – С.16-27.

Выходные данные статьи:

Сенчукова А. В., Тарасова Н. Е. Материальная и нематериальная мотивация как элемент эффективного управления персоналом // Журнал «У». Экономика. Управление. Финансы., №2. 2020. URL: <https://portal-u.ru/index.php/journal/article/view/325>