

**УДК 331**

*Квашнина А.А. студент,*

*4 курс, Институт финансов, экономики и управления,*

*Тольяттинский государственный университет,*

*Тольятти (Россия)*

## **ДЕНЕЖНАЯ МОТИВАЦИЯ И ЕЕ АКТУАЛЬНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ.**

**Аннотация:** Актуальность темы денежной мотивации в организациях на сегодняшний день продолжает набирать обороты. Практически каждая организация стремится к самым высоким результатам, а в достижении их им помогает данный инструмент.

**Ключевые слова:** Денежная мотивация, материальная мотивация, мотивация, стимулирование, сотрудник.

*A.A. Kvashnina student,*

*4th year, Institute of Finance, Economics and Management,*

*Togliatti State University,*

*Togliatti (Russia)*

## **EDUCATION AND QUALITY MANAGEMENT IN IT.**

**Annotation:** The relevance of the topic of monetary motivation in organizations today continues to gain momentum. Almost every organization strives for the highest results, and this tool helps them to achieve them.

**Keywords:** Monetary motivation, material motivation, motivation, incentive, employee.

Основная цель любой компании заключается в безупречной работе ее сотрудников и правильно простроенной мотивации их. Крупные холдинги не жалеют на это средств и инвестируют огромную часть ресурсов в разработку новых способов и усовершенствования старых.

Мотивация – один из способов повышения производительности труда.

Различные стимулы делятся на типы: 1) материальные 2) нематериальные



Рисунок 1 – Виды мотивации.

Самый распространенный из всех способов – это материальный вид поощрения. Компании легче использовать в своей работе, так как он является самым универсальным и будет являться важным фактором в работе каждого сотрудника. Высоко мотивированные сотрудники – высокие показатели результативности. Так же, это имеет прямое влияние на создание имиджа компании. Используя в своей практике всевозможных инструментов мотивации и ее мероприятий, управление реализует такие цели как:

- 1) Рост прибыли. Именно денежная мотивация повышает интерес к качественному исполнению работ.
- 2) Высокий уровень дисциплины. Мотивация существенно меняет взгляд сотрудника на работу, следовательно побуждает выполнять ее добросовестно.
- 3) Минимум «текучки» персонала. Хорошо мотивированный сотрудник – постоянный сотрудник. По статистике в компаниях, где развита мотивация, сам процент удержания сотрудников довольно высок.
- 4) Улучшение «лица» компании. Зачастую, самая популярная мотивация – это денежная. Мотивация, а именно, денежная – самый

действенный инструмент в пользу сотрудников компании. Разберем составляющую денежной мотивации:

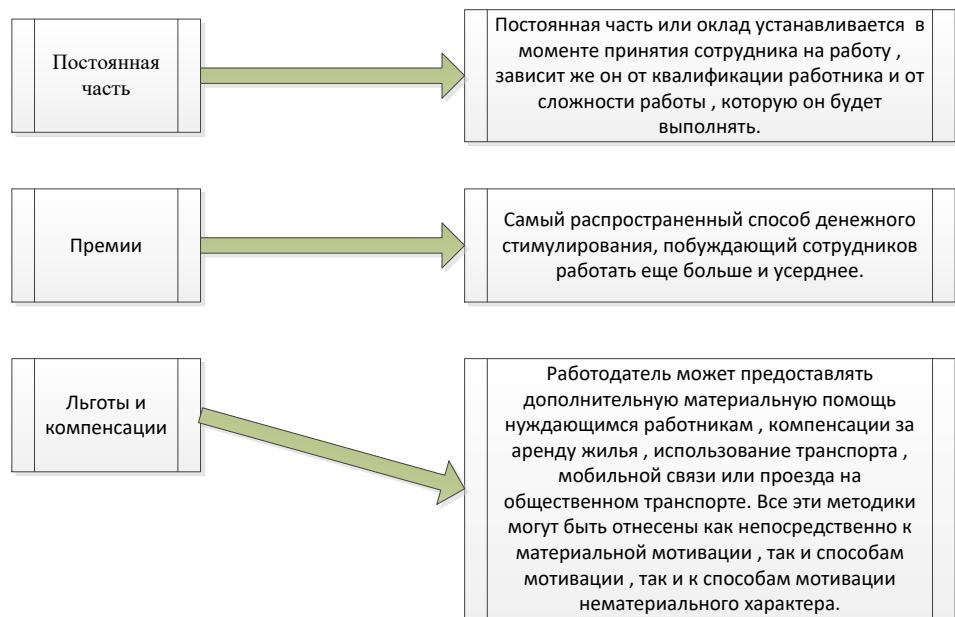


Рис 2. Составляющая денежной мотивации

Безусловно, любой работник, ценящий свои знания и умения будет стремиться работать на высокооплачиваемой работе. По этой причине, тема мотивации будет актуальна всегда. Но, наравне с этим есть еще ряд важный факторов, которые так же имеют большое значение в почти каждой организации.

Рассмотрим их более детально:

- 1) Месторасположение
- 2) Удобство (транспорт, парковка, охрана)
- 3) Питание не выходя из офиса
- 4) Полностью «белая» зарплата

Но, самыми основными являются те, что касаются самой работы и её течения.

1) Период адаптации и поддержка. Наставничество даже самому опытному сотруднику будет сложно начать выполнять свою работу

качественно в новой компании, без ввода в курс дел. На первых порах необходимо создать условия для комфортной работы. без дискомфорта.

2) Общение в коллективе. Атмосфера дружелюбия, общительность и готовность помочь друг другу. Важная составляющая для каждойдневной работы.

3) Вклад в обучение и развитие. Множество анализов с легкостью подтверждают, что работник имеющий возможность повысить свою квалификацию становится более лояльны к своему руководству. Это становится основой их доверительных, долгосрочных отношений.

4) Поощрения. Работодателям, важно для избежание различного рода конкуренции изобретать бонусы. Для лучшего создания условий труда – спортивные мероприятия. Здоровье сотрудников очень важно. Физическая активность и правильных отдых сотрудников – залог продуктивной работы. – возможность побывать в различных точках мира.

Многие компании на регулярной основе разыгрывают среди своих сотрудников поездку. Создавая для работников достойные условия, вы помогаете компании в решении задач, таких как: настроение внутри коллектива, чувство стабильности и защищенности на работе у каждого сотрудника, а это имеет влияние на исполнение его работы.

Но, сейчас, для работников помимо денежной мотивации становится важна возможность самореализации, новым возможностям и новым знаниям. Сейчас, при выборе работы, нынешнее поколение смотрит не только на уровень заработка, но и на возможность развития в компании.

Важно, для любой организации продумать системы поощрения, помимо денежных и предоставлять как можно больше различных бонусов.

### **Список используемой литературы:**

1. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда. Т.2 / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. – М.: Русайнс, 2017

2. Ефремова, О.С. Система управления охраной труда в организациях / О.С. Ефремова. - М.: Альфа-Пресс, 2015

3. Кирхлер, Э. Принятие решений в организациях: Психология труда и организационная психология. Т.4, / Э. Кирхлер, А. Шротт. – М.