

*Куренкова В. Д.*

*Бакалавр, Управление персоналом*

*Томский Государственный Университет*

*Г. Томск, Россия*

## **МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ КАК УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ЭЛЕМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

***Аннотация.** Статья посвящена материальной мотивации персонала в современных условиях. Понятие материальной мотивации рассматривается как универсальный элемент эффективного управления персоналом. Затрагиваются проблемы системы мотивации персонала, которые возникают на фоне нынешних направлений кадровой политики.*

***Ключевые слова:** мотивация, система мотивации, материальная мотивация, организация, персонал.*

*Kurenkova V. D.*

*Bachelor's degree, Human resource management*

*Tomsk State University*

*Tomsk, Russia*

## **MATERIAL MOTIVATION AS A UNIVERSAL ELEMENT OF EFFECTIVE PERSONNEL MANAGEMENT**

***Abstract.** The article is devoted to material motivation of personnel in modern conditions. The paper deals with the problems of the personnel motivation system that arise against the background of current trends in personnel policy.*

***Key words:** motivation, motivation system, material motivation, organization, personnel.*

Современная организация – это сложный механизм, эффективная деятельность которого зависит от слаженной работы всех его систем. Поскольку деятельность всех этих систем, а, соответственно, и всего механизма в целом, обеспечивают люди, то важную роль в надежном функционировании организации играют их мотивационные установки.

Проблема заключается в том, что в настоящее время многие руководители организаций разрабатывают новые направления кадровой политики, которые направлены на социальное управление, не организовав грамотную программу мотивации сотрудников, что не позволяет эффективно подходить к процессу управления персоналом.

Правильно выстроенная система мотивации в организации является важнейшим конкурентным преимуществом. Во-первых, потому что является составляющей HR-бренда компании. Значит, помогает привлекать ценных специалистов и удерживать их. Во-вторых, она помогает повысить лояльность сотрудников к организации и вовлеченность сотрудников. В-третьих, правильно выстроенная система мотивации позволяет оптимально использовать кадровый потенциал организации. Следовательно, помогает увеличить ее доход.

Система мотивации должна включать в себя материальную и нематериальную мотивацию. Они дополняют друг друга и поддерживают интерес сотрудников к достижению целей организации, вместе работают эффективно и направлены на удовлетворение потребностей сотрудников всех уровней.

Однако, исходя из многочисленных исследований, главным фактором, мотивирующим сотрудников на эффективную работу, является уровень оплаты труда и социальный пакет.

Материальные методы мотивации являются универсальными, так как вне зависимости от организации, в которой работает человек, вне зависимости от положения, которое он в ней занимает, больше всего

ценится, за редкими исключениями, денежное вознаграждение и возможность им распоряжаться. Следует помнить, что человек переходит к удовлетворению потребностей в признании и уважении лишь после удовлетворения своих первичных потребностей.

Методы материальной мотивации персонала бывают денежные, которые подразумевают вознаграждение в виде денежных средств, и неденежные, то есть вознаграждение в виде других материальных благ.

Денежная материальная мотивация является более значимой для сотрудников, так как представляет собой заработную плату и все премии, надбавки и прочие выплаты, назначаемые за эффективную работу, и имеет четкое денежное выражение.

Но не стоит недооценивать и неденежную материальную мотивацию, наличие в организации которой может так же стать сильным конкурентным преимуществом. Сюда можно отнести различные льготы, которые компания предлагает своим сотрудникам, путевки, продукция компании, продукция компании-партнеров и другое. Опыт таких компаний как Google и Яндекс показывает, что предоставление сотрудникам различных льгот за индивидуальные показатели является эффективным видом мотивации и вознаграждения.

Разработка систем материального стимулирования включает в себя множество нюансов: определение мотивационного профиля сотрудников, разработка показателей для каждой должности, так же нужно учитывать специфику деятельности организации и соответствовать рынку труда. Грамотно выстроенная система мотивации позволит эффективно выстраивать систему управления персоналом и двигаться в необходимых компании направлениях кадровой политики.

Итак, правильно выстроенная система мотивации в организации станет большим конкурентным преимуществом компании. Комбинированная мотивация помогает удовлетворить все потребности

сотрудников и сохранить их интерес к работе. Однако изначально стоит выстроить материальную систему мотивации, так как только она сможет удовлетворить физиологические потребности сотрудников и потребность в безопасности. Правильно выстроенная система мотивации персонала позволит оптимально использовать кадровый потенциал компании, даст возможность разрабатывать новые направления кадровой политики и внедрять их.

### **Использованные источники**

1. Верещагина, Л. А. Психология персонала. Потребности, мотивация и ценности — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Гуманитарный центр, 2017. — 230 с.
2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие (ФГОС 3-го поколения) — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 377 с.
3. Озерникова, Т. Г., Носырева, И. Г. Оплата труда персонала. - Иркутск: Издательство БГУЭП, 2015