

УДК 331.2

МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ТРУДА***Федорцова В.А.****ст. преподаватель**ФГБОУ «Петрозаводский государственный университет»,**г. Петрозаводск, Россия*

Аннотация: В статье проанализированы понятий аппарат мотивации и материального стимулирования. Рассмотрены теории мотивации труда и структура материальной мотивации. Приведены проблемы мотивации и предложения для решения.

Ключевые слова: мотивация, материальная мотивация, стимулирование, труд, персонал.

MATERIAL MOTIVATION OF LABOR***Fedortsova V.A.****postgraduate,**Petrozavodsk state University,**Petrozavodsk, Russia*

Annotation: The article analyzes the concepts of the apparatus of motivation and material incentives. Theories of labor motivation and the structure of material motivation are considered. Motivation problems and suggestions for solving are given.

Keywords: motivation, material motivation, stimulation, labor, staff.

В эпоху тотального потребления единственным видом мотивации труда на предприятии является материальное стимулирование труда персонала. Эффективное управление персоналом зависит от стимулирования профессиональной деятельности, на первом месте стоит материальная

мотивация труда. Мотивация труда персонала является основной функцией менеджмента в системе управления персоналом организации.

Термин «мотивация» происходит от латинского «moveo», что значит «двигаю», и впервые был использован в работе «Четыре принципа достаточной причины» автором А. Шопенгауэром [1, 6].

М.И. Магура в работе «Секреты мотивации» представлена дефиниция «мотивация» в двух аспектах: «как систему внешних воздействий, призванных побуждать человека к работе с высокой отдачей, и как внутренние побуждения, исходящие от самого человека, как желание, стремление работать с высокой отдачей, заинтересованность в результатах своего труда» [4, 17].

Известный психолог Е.П. Ильин в работе «Мотивация и мотивы» определил характерную черту мотивации к профессиональной деятельности: «чем больше удовлетворены люди своей работой, тем больше они будут побуждаться к ее выполнению, и чем больше награждать их, тем усерднее они будут работать» [3, 415].

Материальная мотивация труда представляет собой комплекс мероприятий, направленных на удовлетворение материальных потребностей работника за счет внутренних побуждений. Материальное стимулирование активизирует социально-психологическое поведение персонала побуждением извне к действию.

Теория мотивации основана на теориях следующих авторов [4, 49,69,97,99]:

– «Фредриха Тейлора» – моделирование стимулирования персонала основано на их инстинктах и желаниях удовлетворить физиологические потребности отдельных групп,

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

- «Абрахама Маслоу» – мотивация непрерывна, бесконечна и изменчива, основана на классификации неосязаемых целей и потребностей человека, которые не подчинены взаимоисключаемости,
- «Клейтона Альдерфера» – потребности людей могут быть систематизированы в отдельные группы, каждая из которых может быть активна в любой момент времени,
- «Фредерика Герцберга» – необходимо «опираться на внешние и внутренние методы роста производительности на предприятии. Внешние методы предполагают создание благоприятных условий труда, а внутренние – получение удовлетворенности от работы» на предприятии,
- «Дэвида Макклелладна» – «отношения строятся не по принципу «начальство и подчинённый», а по принципу «учитель и целеустремлённый ученик»», основанных на стремлении к «высоким достижениям должен представлять собой становление самостоятельной и целеустремлённой личности, которая готова к предпринимательской деятельности в любой сфере и настроена на получение высоких результатов».

Материальная мотивация труда представляет собой комплекс материальных вознаграждений, получаемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, социальной деятельности и правил поведения.

Материальная мотивация труда за вознаграждение состоит из:

- ожидаемого и обязательного – оплата труда;
- ожидаемого и необязательного – премиальные;
- неожиданного и необязательного – поощрения (подарки).

Дефиниции «заработной платы» - это вознаграждение за осуществление профессиональной деятельности, рассчитываемого в плане и по факту показателя не ниже минимального размера труда и не выше средней заработной платы по должности по региону или муниципалитету, или

отрасли. Размер вознаграждения закрепляется и определяется условиями трудового и гражданско-правового договора (оказания услуг, выполнения работ), условиями производственной (трудовой) выработки, стоимости итогового результата. Например, сдельная форма вознаграждения определяется с учетом существующих цен, установленных коэффициентов и пр.

Оклады персоналу утверждаются на предприятии в соответствии с системой тарифов, отраженной в штатном расписании, утвержденным приказом, и работники ознакомлены до заключения индивидуального договора. Индивидуальность профессиональных и личностных качеств, а также оценка качества профессиональной деятельности персонала отражается в условиях трудового договора (контракта).

Планирование, организация и отслеживание систематической аттестации персонала, а также выполнение поставленного функционала, позволяет перезаключать индивидуальные (коллективные) договора, что существенно влияет на вознаграждения за профессиональную деятельность.

В настоящее время для большинства трудозанятого населения оплата труда является основным доходом, и соответственно, законодательно закреплены гарантии выплаты заработной плате, в частности[2,6]:

- минимальный размер и сроки оплаты труда,
- основания и порядок удержания (начисления) налогов и страховых взносов,
- ограничение оплаты труда в натуральной форме,
- гарантия оплаты труда при простое и неплатежеспособности предприятия.

Дефиниция «премия» является одноразовым (постоянным плановым) платежом, оплачиваемая за экономический эффект предприятия. По западным определениям, надбавка выплачивается чаще за личный вклад в

разработку новой продукции, принесшей прибыль, и имеет форму «ройялти», т. е. выплачивается ежемесячно в течение периода получения сверхприбыли от новинки[5, 273].

В рамках оценки эффективности индивидуальных достижений кадров планируются и начисляются соответствующие премии.

В частности, работникам функциональных подразделений устанавливаются премии при сокращении расходов сверхнорматива материальных ресурсов, агентирования наилучших поставщиков (покупателей), предложения по проектированию изменения структуры продукции (работ, услуг) и продаж на существующем рынке (поиск нового рынка), неполучение штрафов по сделкам.

В качестве факторов мотивации выступают: сущность работы, понимание значимости собственных достижений для общества, ощущение ответственности и самореализации личности в работе.

Отдельным работникам, в частности, могут устанавливаться в качестве постоянных плановых премий как надбавка за профессиональное выполнение производства продукции (выполнения работ, оказание услуг), за совмещение функций, за освоение и внедрение конструкторско-проектных работ, за ответственное выполнение индивидуальных (коллективных, государственных) заданий.

Дефиниция «подарки», как поощрение за труд, применяется к натуральному и/или денежному вознаграждению, (не)связанного с трудовой деятельностью. Подарки за трудовую деятельность в рамках трудового договора по существу являются производственной премией за выполненную работу и носят стимулирующий характер[2, 6]. Подарки, не связанные с трудовой деятельностью, в рамках договора дарения также носят стимулирующий характер, но в отличие от предыдущей приносят предприятию большие расходы, в частности, даритель является

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

налогоплательщиков НДС, также, если в содержании договора есть упоминание о коллективных, трудовых договорах и трудовых функциях, то влечет начисление страховых взносов, и стоимость подарка не уменьшает налогооблагаемую базу с дохода [2].

Из вышеизложенного, следует выделить, что при мотивации трудовой деятельность необходимо учесть установление размера заработной платы и от оклада, и от различного рода надбавок (нормативных, должностных, профессиональных), приводящих к сокращению документооборота и выплаты постоянных премий. Главная задача менеджера увидеть и проанализировать поведение сотрудника, т.к. не всегда обладание профессиональными навыками позволяет выполнить поставленные цели. Также навыки персонала могут меняться при изменении производственного процесса, но не всегда коллектив может быстро выстроиться в изменчивых производственных ситуациях. В данных случаях необходимо руководствоваться, в первую очередь, целесообразностью совершенствования навыков определенных категорий сотрудников, а во вторую очередь, определением размеров материальной мотивации, что может привести к спаду или росту финансового результата. В частности, менеджеру следует рассмотреть применение нематериального стимулирования: организации рабочего места, периодичность повышения квалификации, организация технологических перерывов и физическо-оздоровительных мероприятий.

Библиографический список:

1. Мотивация трудовой деятельности на малом инновационном предприятии : монография / А. Д. Зеленев. – М.: Дашков и К°, 2014. – 103 с.
2. Налоговый кодекс РФ ч. II : Федер. закон от 31.07.1998 г. № 146-ФЗ (в ред. от 28.01.2020 г.) : принят Гос. Думой 16 июля 1998 г. : одобр. Советом Федерации 17 июля 1998 г. [Электронный ресурс] - Режим доступа:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/ (Дата обращения: 12 мая 2020).

3. Мотивация и мотивы: учебное пособие / Е.П. Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2002. – 512 с.

4. Секреты мотивации или мотивация без секретов / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: Управление персоналом, 2016.– 656 с.

5. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом / В.А. Спивак. – Санкт-Петербург: Питер, 2000. – 416 с. ISBN 5-272-00111-7.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федер. Закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 24.04.2020 г.) : принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Дата обращения: 12 мая 2020).

Оригинальность 85%