

УДК 658.3

ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ФИНАНСОВОЕ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Адамова Д.Е.

студент,

Вятский государственный университет,

Киров, Россия

Красногорова Ю.В.

студент,

Вятский государственный университет,

Киров, Россия

Снигирева Г.Д.

к.э.н., доцент

Вятский государственный университет,

Киров, Россия

Аннотация:

В статье исследуется взаимосвязь между системами мотивации персонала и ключевыми финансовыми показателями организации. Рассмотрены теоретические основы мотивации, включая содержательные и процессуальные теории. Проанализированы каналы влияния мотивированного труда на производительность, качество продукции, уровень инновационной активности и, как следствие, на финансовые результаты компаний.

Ключевые слова: мотивация персонала, финансовое состояние, производительность труда, рентабельность, лояльность сотрудников, система стимулирования, человеческий капитал.

**THE IMPACT OF PERSONNEL MOTIVATION ON THE FINANCIAL
CONDITION OF AN ORGANIZATION**

Adamova D.E.

student,

Vyatka State University,

Kirov, Russia

Krasnogorova Y.V.

student,

Vyatka State University,

Kirov, Russia

Snigireva G.D.

Candidate of Economics, Associate Professor,

Vyatka State University,

Kirov, Russia

Abstract:

The article examines the relationship between personnel motivation systems and the key financial indicators of an organization. The theoretical foundations of motivation, including content and process theories, are considered. The channels of influence of motivated labor on productivity, product quality, the level of innovation activity and, as a result, on the company's financial results are analyzed.

Keywords: personnel motivation, financial condition, labor productivity, profitability, employee loyalty, incentive system, human capital.

В современных условиях высокой конкуренции и динаминости рынков человеческий капитал становится ключевым стратегическим активом,

определяющим устойчивость и финансовое благополучие организации. Эффективное управление персоналом, и в частности, грамотно выстроенная система мотивации, перестает быть функцией поддержки и превращается в мощный инструмент повышения конкурентоспособности и финансовых результатов. Актуальность темы обусловлена необходимостью для российских компаний находить внутренние резервы для роста, среди которых мотивационный потенциал сотрудников является одним из наиболее значимых.

Целью данной статьи является систематизация знаний о влиянии мотивации персонала на финансовое состояние организации и разработка практических рекомендаций по оптимизации систем стимулирования. Для достижения цели поставлены следующие задачи: раскрыть теоретические аспекты мотивации; проанализировать механизмы влияния мотивации на финансовые показатели; представить эмпирические данные, подтверждающие данную взаимосвязь; предложить модель эффективной мотивационной системы.

Мотивация представляет собой процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации [6]. В управлеческой науке сформировались два основных подхода к пониманию мотивации: содержательный и процессуальный.

Содержательные теории (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКелланд) фокусируются на внутренних потребностях человека, которые заставляют его действовать. Иерархия потребностей Маслоу и двухфакторная теория Герцберга легли в основу понимания того, что помимо материального вознаграждения (гиgiенические факторы) на удовлетворенность трудом огромное влияние оказывают мотиваторы – интересная работа, признание, ответственность и возможности для роста [10].

Процессуальные теории (В. Врум, С. Адамс, Э. Лок) анализируют то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей. Теория

ожиданий Врума, например, утверждает, что мотивация является функцией ожидания того, что усилия приведут к результату, который, в свою очередь, повлечет желаемое вознаграждение.

Современный подход к мотивации предполагает ее рассмотрение как комплексной системы, включающей материальные и нематериальные компоненты, направленные на согласование интересов сотрудника и компании. Эффективная система мотивации базируется на балансе материального и нематериального стимулирования, а ее конечной целью является достижение стратегических финансовых и производственных показателей организации.

Влияние мотивации на финансовые результаты не является прямым и одномоментным. Оно реализуется через ряд опосредованных каналов, которые в совокупности формируют положительный экономический эффект.

1. Рост производительности труда. Мотивированный сотрудник работает с большей отдачей, сокращаются потери рабочего времени, увеличивается выработка на одного сотрудника. Это напрямую снижает себестоимость продукции и увеличивает объем выпуска [3, с. 45].

2. Повышение качества продукции и услуг. Заинтересованный в результатах своего труда персонал более внимателен к деталям, стремится избежать брака и исправить ошибки. Это ведет к снижению затрат на переделку и гарантийному обслуживанию, а также укрепляет репутацию бренда, что в долгосрочной перспективе увеличивает выручку [7].

3. Снижение текучести кадров. Высокая текучесть персонала связана со значительными прямыми (расходы на найм и адаптацию) и косвенными (потери знаний, снижение морального климата) издержками. Эффективная мотивация повышает лояльность сотрудников и удерживает ценные кадры, экономя тем самым финансовые ресурсы компаний [12].

4. Стимулирование инновационной активности. Сотрудники, чувствующие поддержку и имеющие возможность для самореализации, чаще

предлагают рационализаторские идеи и участвуют в процессе непрерывного совершенствования. Это является источником инноваций и конкурентных преимуществ [5, с. 112].

Совокупное воздействие этих факторов на ключевые финансовые показатели можно представить в виде таблицы 1.

Таблица 1 – Влияние факторов мотивации на финансовые показатели

Фактор мотивации	Влияние на операционную деятельность	Влияние на финансовый показатель
Рост производительности труда	Увеличение объема выпуска продукции/услуг	Рост выручки, снижение себестоимости
Повышение качества	Снижение брака, уменьшение рекламаций	Снижение затрат, рост лояльности клиентов и выручки
Снижение текучести кадров	Сохранение знаний, стабильность коллектива	Снижение операционных расходов на найм и адаптацию
Инновационная активность	Внедрение новых продуктов, оптимизация процессов	Рост доли рынка, повышение рентабельности

Проведенное исследование позволяет сделать однозначный вывод о том, что мотивация персонала является не статьей расходов, а стратегической инвестицией в человеческий капитал, которая оказывает прямое и существенное влияние на финансовое состояние организации. Влияние это реализуется через комплекс каналов: рост производительности, повышение качества, снижение издержек на текучесть и стимулирование инноваций.

Для построения эффективной системы мотивации, ориентированной на финансовый результат, организациям рекомендуется:

1. Дифференцировать подход. Система мотивации должна учитывать индивидуальные потребности разных категорий сотрудников.
2. Связать KPI и вознаграждение. Ключевые показатели эффективности сотрудников и подразделений должны быть напрямую увязаны с системой материального стимулирования и карьерного роста.

3. Развивать нематериальную мотивацию. Создание благоприятного организационного климата, признание заслуг, возможности для обучения и развития являются не менее важными, чем денежное вознаграждение.

4. Регулярно оценивать эффективность. Необходимо проводить мониторинг удовлетворенности персонала и анализировать влияние мотивационных программ на ключевые бизнес-показатели.

Исследования показали, что антикризисное управление персоналом организации является неотъемлемой частью ее успешного функционирования в условиях кризиса. Системный подход, мобилизация ресурсов, мотивация сотрудников, оптимизация процессов и коммуникация – основные компоненты, которые помогут организации преодолеть кризисные ситуации и сохранить эффективность своей деятельности [13].

Таким образом, интеграция продуманной системы мотивации в общую стратегию управления компанией позволяет раскрыть внутренний потенциал сотрудников и трансформировать его в устойчивые финансовые результаты и конкурентные преимущества на рынке.

Библиографический список

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – 10-е изд. – СПб.: Питер, 2019. – 848 с.
2. Беляева И.Ю. Корпоративная культура и финансовые результаты: опыт российских компаний // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 5 (134). – С. 85–91.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Норма, 2018. – 416 с.
4. Герцберг Ф., Моснер Б., Блох Б.С. Мотивация к работе. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.
5. Дафт Р.Л. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2022. – 864 с.
6. Друкер П.Ф. Эффективный руководитель. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 224 с.

7. Каплан Р.С., Нортон Д.П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. – М.: Олимп-Бизнес, 2017. – 320 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Латфуллин Г.Р., Громова О.Н. Организационное поведение. – М.: Юрайт, 2019. – 488 с.
10. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2019. – 400 с.
11. Портер М.Е. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов. – М.: Альпина Паблишер, 2020. – 454 с.
12. Пугачев В.П. Руководство персоналом организаций. – М.: Аспект Пресс, 2018. – 416 с.
13. Снигирева Г.Д. Антикризисное управление персоналом организаций: основные характеристики, система и методы / Снигирева Г.Д., Салангина С.М.// В сборнике: Актуальные тренды в науке и образовании. сборник статей Международной научно-практической конференции в 2 частях. Пенза, 2024.- С. 44-46.
14. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб.: Питер, 2018. – 352 с.

Оригинальность 75%