

*Еникеева Александра Ильдаровна  
студентка 5 курса  
Институт экономики, финансов и бизнеса  
Башкирский государственный университет  
Россия, г. Уфа  
e-mail enikusheva@yandex.ru*

## **ПРОБЛЕМА ЭФФЕКТИВНОСТИ МАТЕРИАЛЬНЫХ И НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ МЕТОДОВ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ**

***Аннотация:** Настоящая статья посвящена проблеме эффективности методов мотивации труда работников современного хозяйствующего субъекта. На базе изучения научно-теоретической литературы обобщены сведения о материальных и нематериальных способах трудовой мотивации; рассмотрены такие группы нематериальной мотивации как корпоративно-системные, социально-психологические и социально-бытовые. Выделены проблемы, препятствующие эффективному использованию такого неоднозначного рычага материальной мотивации, как повышение заработной платы. При этом подчеркивается необходимость социального ориентира на усиление защитной функции заработной платы. Также указывается на необходимость постоянных гибких изменений системы трудовой мотивации.*

**Ключевые слова:** мотивация, методы и способы мотивации, нематериальные способы мотивации, материальные способы мотивации, эффективность, оплата труда, система мотивации.

*Enikeeva Alexandra Ildarovna  
5th year student  
Institute of Economics, Finance and Business  
Bashkir State University  
Russia, Ufa*

## **THE PROBLEM OF THE EFFECTIVENESS OF MATERIAL AND NON-MATERIAL METHODS OF LABOR MOTIVATION**

***Abstract:** This article is devoted to the problem of the effectiveness of methods of motivation of workers of a modern economic entity. Based on the study of scientific and theoretical literature, information about material and non-material ways of labor motivation is summarized; such groups of non-material motivation as corporate-systemic, socio-psychological and social-everyday are considered. The problems hindering the effective use of such an ambiguous lever of material motivation as a salary increase are highlighted. At the same time, the need for a social guideline to*

*strengthen the protective function of wages is emphasized. It is also pointed out the need for constant flexible changes in the system of labor motivation.*

**Key words:** motivation, methods and methods of motivation, non-material methods of motivation, material methods of motivation, efficiency, remuneration, motivation system.

Актуальность избранной тематики обусловлена тем, что обеспечение эффективной мотивации трудовой деятельности является одним из ключевых направлений стратегического менеджмента. Именно мотивация труда объединяет социально-экономические цели хозяйствующего субъекта и личные цели работников.

Нельзя не согласиться с Ж.В. Смирновой, отмечающей, что грамотно построенная система мотивации персонала является мощнейшим двигателем, поднимающим компанию на ступень выше – через значительное снижение затрат на подбор и адаптацию персонала (при уменьшении текучести кадров компании) и, прежде всего, через усиление эффективности работы всего коллектива в целом [5, с. 507].

Методологическая база мотивации труда персонала современного предприятия представлена совокупностью способов материальной и нематериальной мотивации. К способам материальной (или монетарной, как называют ее некоторые авторы [1; 6]) мотивации относятся следующие: повышение зарплаты, премирование, участие персонала в прибыли.

Способы нематериальной мотивации – публичное признание руководством трудовых достижений работника, предоставление возможности карьерного роста, оптимизация рабочего пространства (создание комфортных условий труда и отдыха), предоставление возможности участия в соревнованиях (например, на звание «Лучший по профессии», «Лучший продавец месяца», «Лидер дня (недели, месяца)») и т.д.

Многочисленные способы нематериальной мотивации труда классифицирует Е.К. Панежин, разделив их на три группы (корпоративно-системные, социально-психологические и социально-бытовые). Например, в

качестве корпоративно-системных методов автор упоминает предоставление работнику возможности работать по комфортному графику, включение в корпоративную культуру и т.п. Социально-психологические методы трудовой мотивации включают в себя, в частности, возможность работать в сплоченном коллективе и обращаться непосредственно к руководству. К социально-бытовым методам автор относит торжественное вручение ценных подарков ко дню рождения и юбилея [4, с. 68].

Е.В. Зверева и О.А. Кислова подчеркивают, что базовые потребности работников призваны удовлетворять способы материальной мотивации, а потребности более высоких уровней – способы нематериальной мотивации [2, с. 12].

Интересной представляется и точка зрения М.Ю. Мирзабековой и Т.Е. Щелкуновой: «... мотивацию... нельзя рассматривать как элементарную детерминанту. Факторами мотивации... являются не только финансовое вознаграждение, но и профессиональное развитие, социальное уважение, самореализация, признание на рабочем месте» [3, с. 158]. Вышеназванные авторы также к способам нематериального мотивирования относят возможность стажироваться, интересные командировки, гибкий график работы, дополнительные отпуска и т.п. М.Ю. Мирзабекова и Т.Е. Щелкунова обращают особое внимание на проблематику эффективности такого рычага материальной мотивации, как повышение заработной платы. Авторы особо подчеркивают, что эффективность данного способа весьма и весьма неоднозначна. Речь не должна идти об обеспечении достойного уровня оплаты труда за счет замещения бесплатных услуг платными, т.к. помимо социальной напряженности, это приведет к мало контролируемому увеличению рабочей нагрузки и нервного напряжения, что, в свою очередь, спровоцирует стресс, вряд ли являющийся равноценной и оправданной платой за повышение заработной платы. Безусловно, это очень серьезная проблема, и авторы предлагают свое видение ее решения: «Вполне обосновано иметь ориентир на усиление защитной функции заработной платы..., а не на использование увеличения возможностей для

получения дополнительного дохода. Для этого доля базовых окладов должна быть выше, а доля, сформированная на основе эффективности работы – ниже» [3, с. 159].

С моей точки зрения, только справедливое финансовое вознаграждение за труд способно актуализировать использование методов и рычагов нематериального мотивирования работников. Справедливой же может быть только материальная мотивация, основанная на учете множества специфических факторов, среди которых – высокая социальная ответственность, большой объем необходимых для осуществления профессиональных знаний, умений и навыков, физическое и/или нервное напряжение, присущие той или иной деятельности. Только в этом случае можно говорить об эффективности (неэффективности) применяемых методов мотивации труда в современных условиях. Также представляется необходимым отметить, что совокупность методов материальной и нематериальной трудовой мотивации труда не должна восприниматься менеджерами, как нечто незыблемое и неизменное. Необходимы постоянное варьирование и их гибкая трансформация, в соответствии с вызовами рыночной экономики и научно-технического прогресса.

Подведем итоги. Трудовая мотивация является ключевым фактором, влияющим на плодотворную деятельность в избранной профессиональной сфере не только отдельных работников и хозяйствующих субъектов, но и является важным превентивным условием для эффективного функционирования национальной экономики в целом.

Методы и рычаги исключительно материального характера, безусловно, недостаточны для мотивации работников. Имеет место острая необходимость в применении комплексного подхода к системе мотивации, корректно сочетающей рычаги как материального, так и нематериального характера. Лишь соблюдение данного условия к системе трудовой мотивации позволит делать ставку как на ее эффективность, так и на удовлетворенность работников того или иного конкретного рыночного субъекта.

### Список литературы:

1. Ибрагимова Д.Э., Рябнина Д.С. Теоретические и практические подходы к мотивации персонала в малом и среднем предпринимательстве // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 6 (64). С. 109-112.
2. Зверева Е.В., Кислова О.А. Анализ использования мотивационных методов в системе управления персоналом организации // Журнал экономики и бизнеса. 2022. № 5-2 (87). С. 10-12.
3. Мирзабекова М.Ю., Щелкуново Т.Е. Эффективные системы мотивации труда персонала и методы оплаты труда в муниципальных учреждениях здравоохранения: актуальные проблемы и пути решения // Международный журнал «Естественно-гуманитарные исследования». 2021. № 33 (1). С. 156-160.
4. Панежин Е.К. Мотивация как фактор повышения эффективности управления персоналом // Вестник науки и образования. 2019. № 10 (64). С. 65-69.
5. Смирнова Ж.В. Методы совершенствования системы мотивации персонала // Московский экономический журнал. 2020. № 3. С. 502-508.
6. Столярова Е.А. Мотивация фармацевтического персонала // Бюллетень медицинских Интернет-конференций. 2020. Т 10. № 7. С. 214.