

МАТЕРИАЛЬНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ МОТИВАЦИИ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА

М.А. Василенко, бакалавр

Владивостокский государственный университет
Владивосток. Россия

Аннотация. Статья анализирует влияние материальных инструментов мотивации на эффективность персонала. Рассматриваются современные подходы к финансовому стимулированию, их взаимосвязь с производительностью труда и конкурентоспособностью организаций. Представлены количественные данные о зависимости финансовых показателей компаний от систем материально-го поощрения сотрудников.

Ключевые слова: мотивация персонала, система мотивации, KPI, телекоммуникационная компания, проектное управление, эффективность персонала.

MATERIAL MOTIVATION TOOLS AS A KEY FACTOR IN IMPROVING STAFF EFFICIENCY

Abstract. The article analyzes the impact of material motivation tools on staff effectiveness. Modern approaches to financial incentives, their relationship with labor productivity and competitiveness of organizations are considered. Quantitative data on the dependence of financial indicators of companies on employee compensation systems are presented.

Keywords: staff motivation, motivation system, KPI, telecommunications company, project management, staff effectiveness.

В условиях современной рыночной экономики эффективность работы персонала является важнейшим фактором конкурентоспособности организаций. Одним из наиболее значимых элементов, оказывающих влияние на производительность труда сотрудников, является система мотивации. Среди множества подходов к управлению мотивацией персонала особое место занимают материальные инструменты стимулирования, которые способны оказывать прямое и ощутимое воздействие на поведение и эффективность работников. В этой связи актуальным становится исследование существующих систем материального стимулирования, выявление взаимосвязи между финансовыми инструментами мотивации и эффективностью труда, а также определение факторов, влияющих на результативность таких инструментов [1].

Целью данной статьи является анализ роли материальных инструментов мотивации как ключевого фактора повышения эффективности персонала в современных организациях, а также формирование рекомендаций по совершенствованию системы мотивации.

Задачами исследования являются:

- анализ существующих систем материального стимулирования в современных организациях;
- определение ключевых факторов, влияющих на результативность материальных стимулов;
- сравнительный анализ эффективности различных подходов к материальной мотивации;
- предложения по совершенствованию системы мотивации

При постоянно усиливающейся конкуренции на рынке труда, особое значение приобретают инструменты материальной мотивации. Грамотно выстроенная система материального стимулирования способна влиять на производительность труда, формировать лояльность сотрудников к организации, снижать текучесть кадров и обеспечить привлечение квалифицированных специалистов. Важность материальных стимулов обусловлена тем, что они оказывают непосредственное и ощутимое воздействие на уровень удовлетворенности сотрудников условиями труда и их готовность достигать поставленные цели. При этом выбор конкретных инструментов материального стимулирования зависит от множества факторов: финансовых возможностей компаний, специфики отрасли, структуры персонала, стратегических целей организации и ожиданий самих работников. Современные организации

используют широкий спектр материальных инструментов мотивации, которые можно условно разделить на несколько групп [2]:

1. Фиксированный оклад, премии, бонусы.
2. Способы дополнительного вознаграждения (доплаты за стаж, квалификацию).
3. Социальный пакет и льготы (страхование, компенсация ГСМ, расходов на питание).
4. Участие сотрудников в прибыли компании (опционные программы, передача сотрудникам акций).

Наиболее распространенным инструментом является система премирования сотрудников за достижение конкретных результатов труда. Как правило, организации используют ежемесячные или ежеквартальные премии, которые напрямую зависят от выполнения сотрудниками плановых показателей. Также активно применяются бонусы за перевыполнение планов или достижение особых результатов.

Эффективность применения материальных инструментов мотивации сотрудников зависит от целого ряда взаимосвязанных факторов, которые в совокупности определяют степень удовлетворенности работников системой вознаграждений и их готовность демонстрировать высокую производительность труда. Среди наиболее значимых факторов можно выделить следующие:

Прозрачность и понятность системы вознаграждения. Для того чтобы сотрудники были мотивированы на достижение высоких результатов, они должны четко понимать, по каким критериям оценивается их деятельность, как рассчитываются премии и бонусы, какие показатели влияют на размер материального вознаграждения. Отсутствие четких и понятных критериев может привести к демотивации работников, снижению доверия к руководству и возникновению конфликтных ситуаций внутри коллектива.

Справедливость распределения финансовых вознаграждений. Работники должны быть уверены в том, что их усилия и достижения оцениваются объективно и справедливо относительно коллег, занимающих аналогичные должности или выполняющих схожие задачи. Восприятие несправедливости в распределении материальных благ приводит к снижению мотивации, росту неудовлетворенности работой и текучести кадров.

Индивидуализация подхода к вознаграждению сотрудников. Учет личных достижений, профессионального опыта, уровня квалификации, а также индивидуальных особенностей и предпочтений каждого сотрудника позволяет повысить воспринимаемую ценность материальных стимулов. Индивидуальный подход демонстрирует сотрудникам внимание со стороны руководства и способствует усилению внутренней мотивации, повышению лояльности и вовлеченности персонала.

Регулярность и оперативность выплат. Своевременность выплаты премий и бонусов является важным условием доверия сотрудников к компании и руководству. Задержки или нерегулярность выплат приводят к потере доверия работников, ухудшению морального климата в коллективе и снижению эффективности системы мотивации в целом.

Размер вознаграждения. Материальные стимулы должны быть ощутимыми для сотрудников, соответствовать их ожиданиям, трудозатратам и достигнутым результатам, а также учитывать текущие рыночные условия оплаты труда. Недостаточный уровень материального поощрения снижает интерес работников к выполнению задач на высоком уровне и может привести к поиску альтернативной работы с более привлекательными условиями оплаты.

Соответствие вознаграждений стратегическим целям компании. Система материальной мотивации должна быть выстроена таким образом, чтобы стимулировать сотрудников достигать именно тех показателей и целей, которые являются приоритетными для организации. Несоответствие системы стимулирования стратегическим приоритетам компании может привести к тому, что сотрудники будут направлять усилия не на ключевые задачи бизнеса, а на менее значимые направления деятельности.

Таким образом, для повышения результативности материальной мотивации необходимо учитывать не только размер выплат, но и организационные аспекты реализации системы стимулирования: прозрачность, справедливость, индивидуализацию подхода, регулярность выплат и стратегическую согласованность с целями компании. Только комплексный подход позволит обеспечить высокий уровень удовлетворенности сотрудников системой материального вознаграждения и повысить общую эффективность их работы.

В ходе сравнительного анализа различных подходов к материальной мотивации были рассмотрены три наиболее распространенных инструмента: краткосрочные премии и бонусы, долгосрочные программы участия сотрудников в прибыли компаний, а также системы социальных льгот и компенсаций. Для оценки эффективности каждого подхода были выделены ключевые критерии: влияние на

производительность труда, мотивация сотрудников в краткосрочной и долгосрочной перспективе, лояльность персонала, сложность администрирования и прозрачность системы [3]. Данные анализа представлены в табл. 1.

Таблица 1

Сравнительный анализ эффективности подходов к материальной мотивации

Подход	Преимущества	Недостатки
Краткосрочные премии и бонусы	Простота, прозрачность администрирования Быстрое и заметное повышение производительности труда Четкая связь между целями и вознаграждением	В долгосрочной перспективе отсутствие устойчивой мотивации у сотрудников Привыкание работников к регулярным премиям Ориентир только на краткосрочные цели
Долгосрочные программы участия сотрудников в прибыли компаний	Формирование заинтересованности в долгосрочном успехе организации Удержание ключевых сотрудников	Высокая сложность реализации Низкая прозрачность и понятность для сотрудников Отложенный эффект мотивации
Системы социальных льгот	Повышают общую удовлетворенность и лояльность сотрудников Снижение текучести кадров Рост имиджа компании	Нет прямой связи с производительностью труда Затраты на льготы могут большими, измерить их влияние невозможно

Сравнительный анализ показывает, что каждый из подходов имеет свои преимущества и недостатки. Краткосрочные премии и бонусы наиболее эффективны для оперативного повышения производительности труда, однако не обеспечивают устойчивой мотивации в долгосрочной перспективе. Долгосрочные программы участия в прибыли, напротив, формируют стратегическое мышление и удерживают ключевых сотрудников, но требуют значительных административных ресурсов и имеют отложенный эффект мотивации. Социальные льготы способствуют росту лояльности и снижению текучести кадров, однако их влияние на непосредственные показатели производительности менее очевидно [4].

Оптимальным решением будет использование краткосрочных премий и бонусов для оперативного стимулирования производительности сотрудников в сочетании с долгосрочными программами участия в прибыли для формирования стратегической вовлеченности и удержания ключевых специалистов. Такая система позволяет руководству быстро реагировать на текущие задачи, а сотрудники получают сигнал о том, какие результаты необходимы компании в тех или иных сферах и могут оперативно корректировать свою деятельность.

Это создает понятную и прозрачную мотивацию, способствует быстрому повышению производительности труда и позволяет компании успешно достигать краткосрочных целей.

Важным является тот факт, что эффективность материальной мотивации напрямую зависит от корпоративной культуры организации и применяемого стиля управления. Руководство должно создавать атмосферу открытости и доверия, в которой материальные инструменты мотивации будут восприниматься сотрудниками как справедливое признание их заслуг. [5]

Помимо выше перечисленного, нужно постоянно адаптировать систему мотивации под рыночные условия и внутренние потребности персонала.

На основе проведенного исследования, можно сформировать следующие рекомендации по совершенствованию системы мотивации персонала [6]:

1. Совершенствовать систему материального стимулирования:
 - Внедрить прозрачную и понятную систему премирования, основанную на объективных показателях эффективности (KPI), учитывающих индивидуальные и командные результаты.
 - Использовать как краткосрочные бонусы за достижение текущих целей, так и долгосрочные программы участия сотрудников в прибыли компаний, чтобы формировать стратегическую вовлеченность и удерживать ключевых специалистов.
2. Индивидуализировать подход к мотивации:
 - Учитывать особенности и потребности различных групп работников при разработке мотивационных программ.

3. Совершенствовать коммуникации и обратную связь:
 - Регулярно проводить встречи сотрудников с руководством, на которых обсуждать цели, задачи и результаты работы, а также получать обратную связь.
 - Внедрить систему регулярной оценки удовлетворенности сотрудников условиями труда и мотивацией, оперативно реагируя на выявленные проблемы.
- Внедрение предложенных рекомендаций позволит повысить уровень удовлетворенности сотрудников, укрепить их лояльность к организации, улучшить производительность труда и обеспечить достижение стратегических целей компании.

-
1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник. – Москва: ЮНИТИ, 2019. – 320 с.
 2. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 288 с.
 3. Одегов Ю.Г. Мотивация персонала: учебное пособие. – Москва: Альфа-Пресс, 2018. – 256 с.
 4. Пономаренко Б.Т. Управление персоналом: теория и практика. – Москва: Проспект, 2017. – 240 с.
 5. 15+ инструментов для мотивации персонала. – URL: <https://www.unisender.com/ru/blog/motivaciya-personala-instrumenty-i-sovety/#anchor-1>
 6. Травин В.В. Менеджмент персонала организации. – Москва: Дело, 2021. – 272 с.

УДК 338

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ФИНАНСОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Д.Д. Глухов, бакалавр

Владивостокский государственный университет
Владивосток. Россия

Аннотация. В статья приведен анализ ООО «Чистый двор», который выявил устойчивость при критически низкой рентабельности (0,7%). По результатам анализа выявлены основные угрозы: зависимость от поставщиков, неэффективное управление запасами, риск потери ликвидности. Разработаны рекомендации: оптимизация затрат, диверсификация услуг, улучшение управления оборотными средствами, внедрение финансового планирования.

Ключевые слова: финансовая устойчивость, рентабельность, себестоимость, оборачиваемость, оптимизация.

ANALYSIS AND ASSESSMENT OF THE FINANCIAL COMPONENT OF THE ORGANIZATION'S ECONOMIC SECURITY

Abstract. The article provides an analysis of Chisty Dvor LLC, which revealed stability at a critically low profitability (0.7%). The analysis revealed the main threats: dependence on suppliers, inefficient inventory management, and the risk of loss of liquidity. Recommendations have been developed: cost optimization, diversification of services, improvement of working capital management, and implementation of financial planning.

Keywords: financial stability, profitability, cost price, turnover, optimization.

В условиях нестабильной экономической среды и усиления конкурентной борьбы обеспечение финансовой устойчивости предприятия становится критически важным аспектом его стратегического развития [1, с. 15]. Финансовая составляющая экономической безопасности представляет собой систему мер, направленных на защиту активов компании, поддержание ее платежеспособности и создание условий для устойчивого роста. В данной статье проводится детальный анализ финансового состояния ООО «Чистый двор» за 2023 год, выявляются ключевые угрозы экономической безопасности и разрабатываются практические рекомендации по их устранению.

Целью данного исследования является детальная оценка финансовой составляющей организации, включая анализ её доходов, расходов, рентабельности, ликвидности и общей финансовой устойчивости в текущих рыночных условиях.