

Ступак А. С.

аспирант,

Институт социальных и гуманитарных знаний

Группа компаний «СИМАС», руководитель отдела продаж

e-mail: astupak90@mail.ru

Сафин Ф. М.

доктор экономических наук, профессор,

Институт социальных и гуманитарных знаний

e-mail: sfm195@yandex.ru

Материальные и нематериальные факторы повышения эффективности использования труда персонала

В статье рассмотрены материальные факторы повышения эффективности работы персонала, а также нематериальные факторы как наиболее эффективный способ стимулирования сотрудников к максимальной вовлеченности в работе компании.

Ключевые слова: *мотивация персонала, эффективность персонала, факторы мотивации, нематериальная мотивация, материальная мотивация.*

Stupak A. S.

Postgraduate student, Institute of Social

and Human Knowledge Group SIMAS, Head of Sales Department

Safin F. M.

Doctor of Economic Sciences, professor,

Institute of Social and Human Knowledge

Material and immaterial factors of increase of efficiency of use of work of staff

The article reviews the material factors of increase of staff performance, as well as non-material factors as the most effective way to stimulate employees for maximum job involvement in the company.

Keywords: *Staff motivation, staff efficiency, motivators, immaterial motivation, material motivation.*

Рентабельность бизнеса, сохранение и увеличение доли рынка компании, конкурентоспособность, структурность и прозрачность бизнес-процессов, эффективность персонала — стратегические цели и задачи современного руководителя организации. В современном мире бизнеса компании стремятся снизить себестоимость предоставляемых товаров и услуг клиенту для повышения экономической эффективности организации. Стремление к лидерству в издержках является одним из ключевых факторов конкурентоспособности организации, непременным условием ее устойчивого развития.

В современных условиях актуальным и значимым является повышение эффективности в системе управления персоналом. Данная проблема решается путем формирования эластичного механизма внедрения материальных и нематериальных факторов в систему управления персоналом. Данный эффект можно оценить количественными показателями, как получение максимально эффекта при неизменных затратах, заданного эффекта при минимальных затратах и некоторыми другими. В конечном счете, повышение эффективности использования персонала направлено на улучшение результатов и качества труда персонала, снижение себестоимости продукта или услуги, которые являются важной составляющей конкурентоспособности организации на определенном сегменте рынка.

Материальная мотивация персонала — это, прежде всего, финансовые способы вознаграждения сотрудников компании за эффективную работу. Финансовая мотивация включает в себя только денежные выплаты персоналу, которые выплачиваются наличным или безналичным способом.

Финансовые факторы мотивации:

- основной оклад персонала;
- повышение основного оклада персонала;
- премии за выполнение и перевыполнение плана работ;
- оплата сверхурочной работы;
- надбавки за выслугу лет;
- отсутствие штрафов и удержаний из фиксированного оклада;
- возможности для дополнительного заработка в компании (дополнительные проекты и гранты);
- дополнительное пенсионное обеспечение
- надбавки за наставничество;
- надбавки за тяжелые условия труда;
- компенсация за неиспользованный отпуск;

- оплата больничного листа;
- отчисления в пенсионные и социальные фонды;
- индексация заработной платы;
- оплата при временной утрате работоспособности;
- льготные кредиты для персонала компании;
- процент от чистой прибыли для руководителей высшего звена компании;
- владение персоналом акциями компании.[3]

Если для сотрудника важны только деньги, то крайне необходимо сформировать дополнительные факторы мотивации, иначе он легко готов сменить работу исходя только из финансовых интересов. И в тоже время, если сотрудника не интересует финансовое вознаграждение, то скорее всего, что его деятельность вряд ли будет эффективной.

Материальные факторы мотивации персонала включают в себя также другие формы благ. Например, компания тратит свои финансовые ресурсы на приобретения материальных благ для персонала, и при этом сотрудник не получает на руки деньги, а получает эквивалент в виде какого-либо материального блага.

Материальные факторы мотивации:

- дополнительная медицинская страховка;
- оплата проезда;
- оплата мобильной связи;
- оплата обедов;
- корпоративный автомобиль;
- компенсация ГСМ для личного транспорта;
- абонемент в фитнес-центр;
- оплата обучения высшему и дополнительному образованию;
- частичная компенсация расходов на отпуск;
- подарки, относящиеся к личному хобби;
- билеты на культурно-массовые мероприятия;
- подарочные сертификаты, позволяющие приобретать товары в магазинах на определенную сумму;
- направление на семинар, конференцию по теме, интересующей самого работника;
- сертификаты на обед с членами семьи или друзьями в престижных ресторанах города;
- предоставление именного места для парковки автомобиля;
- канцелярские принадлежности высокого качества;

- более высокое качество декоративной отделки или оснащения рабочего места лучших работников;
- дополнительные дни к отпуску за счет компании;
- подписка на дорогие журналы, оплата членства в клубах или ассоциациях по интересам сотрудника;
- материальные вознаграждения для семьи сотрудника;
- оплата туристических поездок.[3]

Материальные факторы мотивации персонала являются конкурентным преимуществом компании как работодателя. При поиске места работы потенциальные сотрудники, видя указанные факторы материальной мотивации в компании, оценивают работодателя как привлекательного или нет. Даже если основной оклад на предлагаемую должность не соответствует ожиданиям кандидата, то ключевую роль в выборе места работы могут сыграть факторы материальной мотивации.

В настоящий момент всё большую роль играет умение компании выстроить систему нематериальной мотивации и корпоративной культуры внутренних отношений между персоналом и компанией. Многие руководители ошибочно считают, что люди работают только ради денег, тем самым, не пытаясь понять что же ещё может влиять на эффективность сотрудников организации.

Нематериальные факторы мотивации — это те факторы, которые находятся в области социальных, эмоциональных, психологических и духовных потребностей человека.

Нематериальные факторы мотивации:

- соответствие содержания труда области профессиональной специализации и интересам человека;
- условия и характер работы, соответствующие способностям, ценностям и потребностям сотрудника;
- отсутствие ситуаций негативно влияющих на психическое состояние сотрудника;
- доброжелательные отношения коллег по работе;
- прозрачная и объективная система оплаты труда;
- возможность карьерного и финансового роста в компании;
- возможности повышения квалификации и профессионального роста в компании;
- возможность вносить изменения в структуру своей работы и проявлять инициативу;
- гибкий график рабочего времени;
- комфортное и удобное место работы;

- близость офиса к дому и удобное транспортное сообщение;
- стабильное положение компании на рынке;
- внимание руководства компании к улучшению трудовых условий;
- возможность принимать участие в операционном, тактическом и стратегическом планировании компании;
- расширение полномочий в рамках должности сотрудника;
- выполнение представительских функций в отсутствие руководителя;
- уважительное отношение и внимание со стороны непосредственного руководителя;
- устная благодарность руководителя;
- неформальное общение с непосредственным руководителем;
- интерес и участие руководителя к личным проблемам сотрудника и помощь в их решении;
- приоритет при планировании графиков отпусков;
- возможность сотрудника брать отгулы в необходимые для него дни;
- приоритет в получении нового оборудования, оргтехники, инструментов;
- поздравление сотрудника с дням рождения и другими праздниками;
- публичное вознаграждение лучших сотрудников;
- публичное вручение благодарностей, грамот лучшему сотруднику;
- упрощение управленческого контроля для лучших работников;
- введение в корпоративных правилах компании исключений для лучших работников;
- внеплановое делегирование полномочий руководителя сотруднику;
- фотография лучшего сотрудника в корпоративной газете или доске объявлений;
- награждение званиями «лучший работник месяца/года/отдела/компании»;
- занесение записей в личное дело сотрудника о его достижениях и заслугах;
- организация командных соревнований и конкурсов между отделами или подразделениями компании;
- организация компанией корпоративных праздников;

- торжественные проводы уходящих из компании сотрудников на другое место работы или на пенсию.[3]

Факторов нематериальной мотивации сотрудников множество, потому что каждого сотрудника нужно мотивировать исходя из особенностей его поведения, типа личности, целей в жизни, ценностей, интересов и расстановки приоритетов в жизни.

Основополагающими факторами нематериальной мотивации является объективные и справедливые, основанный на деловых качествах взаимоотношения с руководителем, а также прогнозируемый рост карьеры и возможность развиваться в компании. Понимания того, что успех, финансовое вознаграждение и дальнейшее продвижение по службе напрямую зависят от результатов труда, мотивирует сотрудника на максимальную самоотдачу, ответственное отношение к выполняемым обязанностям и существенно повышает его лояльность к компании. Каждому человеку важно ощущать свою значимость и осознавать, что его усилия замечены и оценены руководителем. Поэтому одним из наиболее эффективных методов нематериальной мотивации является признание вклада сотрудника в результаты работы компании. Это признание может быть выражено разными способами: публичная благодарность руководителя высшего звена в присутствии коллег, расширение полномочий и упрощение контроля со стороны руководителя или повышение в должности с занесением в трудовую книжку и личное дело сотрудника. Такими способами компания может увеличить самооценку работника, выразить благодарность, повысить его эффективность, как в глазах коллег, так и среди знакомых, не прибегая к финансовым и материальным факторам мотивации.

Также не менее важными факторами нематериальной мотивации являются структурный порядок компании и контроль выполнения обязанностей, чтобы работа была ясной, понятной и объективной. Сотрудники должны своевременно получать четкие и понятные инструкции и указания, для которых должны быть оговорены сроки выполнения. Необходимо организовать промежуточную отчетность о ходе выполнения заданий, чтобы не сталкиваться с фактами их невыполнения. Приведенные примеры нематериальной мотивации персонала можно дополнить очень эффективным факторами, как гарантия стабильности и открытая политика в отношении работников: соблюдение трудового законодательства, отсутствие дискриминации, своевременная выплата заработной платы, справедливое вознаграждение за успешно выполненную работу.

Важным фактором нематериальной мотивации является возможность сотрудника обращаться к высшему руководству напрямую. Таким образом выстраивается объективная обратная связь, которая помогает каждому работнику ощущать личную ответственность и прямую заинтересованность в благосостоянии и успешном развитии организации.

Итак, рассмотрев факторы повышения эффективности персонала, можно сделать вывод, что система мотивации в компании должна включать в себя воздействие на сотрудника на всех уровнях потребностей человека, не стоит ограничиваться только денежными выплатами ведь, как известно, в жизни деньги это не главное.

Используемые источники

1. Адизес, И. «Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует». — М.: Альпина Паблишер, 2015. — 266 с.
2. Мансуров Р.Е., «HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала». — М.: БХВ-Петербург, 2011. — 224 с.
3. Мордвин С.К., Мотивация персонала в России, [Электронный ресурс], Элитариум, 2005 г., — Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/motivacija-personala-v-rossii>.
4. Токарева Е.А., «Повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условиях рынка». — М.: Наука. Ленинградское отделение, 2008. — 542 с.