



Чи очікуєте ви від своїх співробітників постійної ефективності та зацікавленості в роботі? Якщо ні – можете далі не читати. Якщо так – варто потурбуватися про створення таких умов, за яких навіть найлінійіший працівник буде викладатись на 100%. Це неможливо – скажете ви. Можливо – скажемо ми. Адже система мотивації персоналу здатна творити дива... правильна мотивація

Що таке мотивація персоналу і чи потрібна вона

Цікаво: Лише 10% всіх(!) робітників працюють стабільно. Всі інші потребують додаткових умов, стимулів та заохочень, щоб приносити фірмі користь. Тож зрозуміло, що саме ці умови та стимули вкрай важливі. Інакше керівник ризикує успішністю свого підприємства.

Тож, мотивація персоналу – комплекс заходів для стимулювання та створення умов робітникам, щоб вони працювали віддано, ефективно, продуктивно. Без неї не існує жоден бізнес, тому з нею необхідно познайомитися ближче.

Навіщо потрібна мотивація: співробітники як дзеркало керівництва

Те, як керівник будує відносини з підлеглими, впливає на те, як останні працюють для профіту компанії. А також дає наступні переваги:

- формує позитивну атмосферу в колективі;

- зменшує плинність кадрів та дозволяє побудувати довготривалі стосунки з кращими працівниками;
- підвищує лояльність колективу та його відповідальне ставлення до роботи;
- дозволяє сформувати корпоративну культуру.

Серед більшості керівників існує думка, що найкращим видом мотивації є грошова винагорода. Безумовно, вона вкрай важлива. Однак навіть найщедрішої заробітної плати, премій та штрафів недостатньо для того, аби отримати на 100% ефективний колектив. Для цього необхідно більше.



Види мотивації

І вчені-економісти, і досвідчені HR менеджери, і керівники згодні – найважливішим критерієм є тип впливу на співробітників, який використовується:

1. Прямий передбачає точний вплив на кожного конкретного працівника. Останній знає, що на нього очікує за виконання або невиконання певних дій. Це ті профіти, бонуси, премії або штрафи, задля отримання або уникнення яких він старанно працює.

Пряма мотивація буває:

- Матеріальна. Це всі фінансові стимули, які використовує компанія – заробітна плата, премії, бонуси, путівки та будь-які інші грошові заохочення.

- Нематеріальна – це всі нефінансові способи виділити працівника – отримати підвищення, кращій кабінет, грамоти, тощо.

Цей тип впливу є найпопулярнішим, однак не він – не єдиний.

2. Непрямий вплив не має конкретної дії на окремих людей, однак допомагає відтворити певну атмосферу, яка опосередковано покращує якість роботи, стимулює інтерес та формує задоволення від роботи. Непряма мотивація дозволяє відчувати себе частиною колективу, формує відчуття єдності, захоплення від приналежності до певної групи людей. Вона включає:
 - кар'єрні можливості;
 - освітні перспективи;
 - можливість розвитку.

Кожний вид важливий окремо, однак найбільшу віддачу можна отримати лише за умови вдалої комбінації матеріальної та нематеріальної, а також непрямой мотивації. На кожному підприємстві це питання вирішують індивідуально – спробуємо дати детальний опис кожного виду.

Важливо: існує велика спокуса зробити наголос на нематеріальній або непрямій мотивації. Не поспішайте – пригадайте ієрархію потреб за Маслоу. Найвищі цінності розвитку та власної реалізації неможливі без задоволення базових потреб у захисті, ситості та безпеці. А їх створюють на 90% матеріальні стимули.

Про них і поговоримо.



Матеріальна мотивація персоналу: заохочення та застереження

Грошові заохочення та штрафи – дві сторони однієї медалі. І перше, і друге відбивається на фінансовому стані працівника. Однак:

- Премії, бонуси та інші види доплат формують мотивацію досягнення.
- А от штрафи та утримання спонукають уникати неуспіхів.

Цікаво: будь-який психолог вам скаже, що мотивація досягнення є більш ефективною, ніж мотивація уникнення. Тож намагайтеся в першу чергу формувати в колективі бажання отримати винагороду, а не страх не отримати певну частину заробітної плати.

Найприємнішою частиною фінансової мотивації є:

- премії;
- надбавки;
- бонуси;
- страхування життя і здоров'я;
- соціальний пакет;
- матеріальна допомога та інші виплати.

В кожній компанії (ми щиро сподіваємось) є свої матеріальні бонуси. Важливо час від часу вивчати думку колективу та модернізувати систему мотивації в бік покращення.

Штрафи теж існують майже в кожній компанії. Зasad для їх стягнення чимало:

- за несвоєчасно виконану роботу;
- за зрив показників;
- спізнення;
- відсутність на робочому місці.

Однак нагадаємо – створюйте такі умови на роботі, аби до штрафних санкцій вам доводилось вдаватись якомога рідше.



Нефінансова мотивація: дива, що трапляються на кожному кроці

Практика щоденно свідчить про те, що виключно матеріальної мотивації вкрай недостатньо. Якщо отримувати надбавки щодня, зростають потреби та очікування, а вони не можуть задовольнятися безкінечно.

Тож доводиться вигадувати додаткові засоби стимулювання – нематеріальні. Це гарний спосіб упередити постійне зростання фінансових виплат та кращий спосіб показати співробітникам, що керівництво їх цінує, захищає та поважає їх інтереси.

Найтипівішими способами стимулювати нематеріальна є:

- Створення в колективі гідних умов для спілкування. Корпоративна культура, заходи, події створюють відчуття причетності до колективу та покращують умови спілкування людей.
- Впровадження комфортних умов праці. Мова йде і про індивідуальне зручне робоче місце, і про гідний графік, і про вільний режим роботи, де це виправдано.

Рекомендація: замість впровадження штрафу за спізнення, спробуйте влаштувати гнучкий початок робочого часу. Є шанс отримати більшу віддачу, а працездатність багатьох збільшиться. Теж саме стосується і змішаного типу роботи – не обов'язково

відвідувати офіс кожного дня, якщо це можливо. Дистанційна робота для багатьох стане кроком до підвищення власної мотивації.



- Моральна мотивація – привіт з нашого минулого. Визнання особистих досягнень, вдячність за виконання планів, відмітки про особливі успіхи можна робити не тільки грошима. Кожному приємно отримати визнання своїх досягнень – не нехуйте цим важливим пунктом.

Важливо: грамоти та медалі мають сенс лише в тому випадку, коли у працівника не виникає питання, чим заплатити за дорогу на роботу та як гідно утримувати родину. Адже пам'ятайте – відчуття безпеки та нагодованості завжди створюють основу для ієрархії потреб.

І пам'ятайте: отримати винагороду можуть лише ті, хто якісно виконує умови роботи. А недоречна мотивація знижує бажання працювати самовіддано і плідно в тих, хто заслуговує на подяку. Тож індивідуальна оцінка кожного теж дуже важлива.

Наостанок скажемо: нещодавно лише західні компанії були взірцем нестандартних мотиваційних заходів для персоналу. Тепер, на щастя, і вітчизняний бізнес став на шлях розвитку та змін. Тепер все частіше можна побачити на робочому місці домашніх улюбленців, облаштувати робоче місце дома або мати гнучкий графік роботи.

І такі заходи діють – відчуття свободи, власної цінності та гідності діють набагато краще, ніж страхи, штрафи та догани.

