

## 9 НАПРАВЛЕНИЙ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Денежное вознаграждение – далеко не единственный инструмент, который мотивирует сотрудников изо дня в день совершать трудовые подвиги во благо достижения бизнес-целей компании.

Принципиально важно соблюдать баланс между материальной и нематериальной составляющей в стимулировании труда.

К сожалению, многие руководители недооценивают значимости последней и отдают предпочтение исключительно в пользу финансовых стимулов и инструментов воздействия на сотрудников.

Между тем, наличие системы нематериальной мотивации или как минимум отдельных ее элементов создает дополнительную ценность компании в глазах сотрудника, помогает отстроиться от конкурентов на рынке труда, а также позволяет эффективно решать краткосрочные и долгосрочные бизнес-задачи.

При создании системы нематериальной мотивации учитывайте следующее:

**Нематериальная мотивация ≠ Бесплатная мотивация без затрат**

Специально для вас мы собрали 9 интересных направлений нематериальной мотивации **с минимальным бюджетом**, которые будет полезно апробировать и взять на вооружение:

### 1. Антураж

Полжизни человек проводит на рабочем месте, поэтому важно позаботиться о том, чтобы нахождение на борту вашего бизнес-джета было максимально комфортным – тогда и полеты будут в радость!

- ☐ Разбавляйте интерьеры предметами с корпоративной айдентикой
- ☐ Подбирайте мебель в сочетание с фирменными цветами
- ☐ Организуйте зону ожидания для гостей вашего офиса
- ☐ Повесьте мотивирующие постеры со слоганами и УТП компании
- ☐ Разместите на стенах качественные профессиональные фото коллектива с различных корпоративных мероприятий

## 2. Традиции и обычаи

Создайте свои собственные корпоративные традиции и обычаи – пусть это будет той самой изюминкой, про которую будут с воодушевлением вспоминать и рассказывать ваши нынешние и бывшие сотрудники:

- ☐ Определите даты ежегодного празднования дня рождения компании
- ☐ Придумайте обряд посвящения для новобранцев
- ☐ Подумайте над тем, как вы будете расставаться с сотрудниками в случае их увольнения по тем или иным обстоятельствам

## 3. Прозрачная конструкция

Сделайте так, чтобы процессы управления бизнесом и решения, которые принимаются в компании были максимально прозрачными и понятными для ваших сотрудников:

- ☐ Пропишите и доведите правила игры, ведите себя предсказуемо
- ☐ Сформулируйте четкие ожидания от работы сотрудника, например:
  - Критерии успешного прохождения испытательного срока**
  - Критерии назначения на новую должность**
- ☐ Рассказывайте про цели и направления движения компании в будущем
- ☐ Объясняйте изменения и нововведения, даже если они негативные

## 4. Вовлекай и властвуй

Люди более охотно работают над тем, к чему приложили руку. Людям важно, чтобы с ними считались:

- ☐ Привлеките к участию в планировании профильных сотрудников
- ☐ Запустите сбор рекомендаций и предложений по развитию компании
- ☐ Обсудите текущую обстановку на планерке, собирайте обратную связь по результатам изменений и нововведений, советуйтесь
- ☐ Проводите регулярные тет-а-тет мотивационные беседы
- ☐ Знакомьтесь с новичками, особенно если у вас небольшая компания
- ☐ Прививайте культуру толерантности к разнообразию мнений– если, конечно, вы не пропагандируете культ личности и тоталитаризм))

## 5. Соревнование

- ☐ В отделе продаж 8 специалистов по продажам? – срочно делите их на 2 команды, готовьте правила и запускайте соревновательный процесс
- ☐ Нужно придумать название новому продукту или услуге? – объявите конкурс среди маркетологов на самое креативное название

## 6. Черный пояс по карате

Градация мастерства в карате построена на системе поясов от белого к черному. В вашем бизнесе вы можете сделать тоже самое:

- ☐ Продумайте систему вертикального карьерного роста –далеко не всегда обязательно отражать какие-то ступени в штатном расписании
- ☐ Предусмотрите возможности горизонтального движения между структурными подразделениями компании
- ☐ Проведите работу над внедрением практик наставничества
- ☐ Внедряйте практики создания временных кросс-функциональных команд для работы над новыми задачами и специальными проектами
- ☐ Не молчите, рассказывайте о возможностях развития в вашей компании используя графические карьерные карты, показывайте новым сотрудникам истории карьерного успеха


## 7. Работа на публику

- ☐ Размещайте мотивационные доски с показателями сотрудников...
- ☐ Соберите коллектив и раздайте награды лучшим....
- ☐ Вручите грамоту или объявите благодарность с записью в трудовую...
- ☐ Закажите корпоративный значок и вручайте его за особый вклад в....

## 8. 2 в 1

Совмещайте полезное с полезным:

- ☐ Кофемашина в отдел продаж за выполнение квартального плана
- ☐ Посещение конференции или международной выставки за...

- ☐ Оплата компанией тренинга или обучающего курса за...
- ☐ Медицинская страховка при переходе на более высокую должность
- ☐ Возможность выбирать книги для корпоративной библиотеки
- ☐ Бесплатный обед самому активному сотруднику недели
- ☐ Абонемент в тренажерный зал или фитнес-центр за...
-  **Учитывайте интересы ваших сотрудников при выборе формы поощрения, ведь далеко не всегда то, что мотивирует одного человека будет являться стимулом для другого.**




## 9. Время вместо денег

Свободное время – отличный мотиватор, которым можно частично заменить денежное вознаграждение:

- ☐ 1 выходной день лучшему сотруднику вместо части премии
- ☐ Возможность приходить на 30 минут позже начала рабочего дня
- ☐ Возможность уходить на 30 минут раньше положенного
- ☐ Возможность периодически решать личные вопросы в рабочее время..
- ☐ Sick leaves, sick days, дополнительные дни отпуска за....

Разработка системы нематериальной мотивации вызывает затруднения? Выбрали инструменты – есть вопросы с применением? Хотите больше полезных инструментов?

**Звоните +37544 566 80 60 или пишите на [start@a-play.by](mailto:start@a-play.by):**

-  Проведем оценку действующей системы нематериальной мотивации
-  Определим точки роста продуктивности ваших сотрудников
-  Разработаем комплексную систему нематериальной мотивации, в т.ч.:
  - ☐ Подберем инструменты и механики под специфику вашего бизнеса
  - ☐ Разработаем правила применения отдельных инструментов нематериальной мотивации по компании в целом, в разрезе подразделений, по отдельным категориям сотрудников