

Студент 4 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ

## **НЕСТАНДАРТНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*Аннотация. Рассмотрены нестандартные методы мотивации персонала на украинских фирмах, которые влияют на эффективность труда работников.*

*Анотація. Розглянуто нестандартні методи мотивації працівників на українських фірмах, які впливають на ефективність праці працівників.*

*Annotation. Non-standard methods of motivation in the Ukrainian firms which influence efficiency of workers' work are considered in the article.*

*Ключевые слова: мотивация, нестандартные методы мотивации.*

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, определяют поведение, формы деятельности, направленность деятельности, ориентированную на достижение личных целей и целей организации [1]. Мотивирование должно соответствовать потребностям, интересам и способностям работника. В построении эффективной системы мотивации (как материальной, так и нематериальной) заинтересованы все участники трудовых отношений.

Вопросом мотивации занимались многие ученые, среди которых: Абрахам Маслоу, Анри Файоль, Фредерик Герцберг, Виктор Врум, Дэвида МакКлелланд, Лайман Портер, Эдвард Лоулер и др.

Поощрение персонала каким-нибудь оригинальным способом наряду с общепринятыми методами мотивации в украинских компаниях становится обычной практикой. Однако возникают некоторые проблемы при составлении системы мотивации персонала на предприятии. При правильном сочетании стандартной и нестандартной мотивации труда работник будет больше приносить прибыли предприятию, а так как на Украине сейчас экономика не стабильна, то предприятиям целесообразнее использовать нестандартные методы мотивации.

По данным исследования кадрового агентства АНКОР, растет количество сотрудников, увольняющихся с постоянной работы из-за плохой атмосферы в коллективе, потери интереса к выполняемым задачам и постоянных переработок [2]. По мнению автора статьи, покидают работу из-за подобных причин те сотрудники, чьи работодатели пренебрегают внедрением нестандартных видов мотивации. Бизнес-консультант Инна Абрамова считает, что нестандартная мотивация – это еще и своеобразный способ пиара для руководства, повод продемонстрировать своим сотрудникам заботу о них. В прошлом году в Екатеринбурге состоялся круглый стол HR-менеджеров и директоров по персоналу, темой которого был нестандартный подход к системе мотивации.

По результатам заседания за круглым столом HR-менеджеров были выделены следующие способы нестандартной мотивации:

- возможность создавать персональные проекты в рамках компании;
- персонализация успехов и достижений;
- планирование карьерного роста и условий труда менеджеров;
- соотнесение задач с типом личности управленца;
- тренинги по командообразованию, другие формы профессионального образования;
- знаки общественного признания: доски почета, государственные награды, почетные звания;
- негативная мотивация (создание искусственных стрессовых ситуаций);
- повышение значимости бренда компании в глазах ее сотрудников;
- культивирование чувства принадлежности к успешной компании [3].

Для того чтобы решить – являются ли эти методы нестандартными, рассмотрим несколько вариантов нестандартной мотивации, которые применяются на украинских предприятиях и за границей.

Одна из компаний Западной Украины приобрела пять квадроциклов. Этот транспорт предприятие предоставляет наиболее инициативным работникам компании для того, чтобы в течение двух недель ездить на работу или путешествовать по округе.

В компании "ВВН Украина" самым успешным по итогам полугодия сотрудникам отдела продаж, помимо денежной премии, предоставляется возможность три часа поиграть в боулинг или бильярд. Также такие работники ежемесячно награждаются недельной путевкой на двоих за границу или швейцарскими часами. Продавец, который внес больше всего предложений для развития фирмы, на протяжении шести месяцев может не соблюдать в рабочее время деловой дресс-код и не отвечать на звонки руководства после 18:00.

Спорт является одним из приемов нестандартной мотивации в корпорации "Золотые ворота". Для сотрудников шьют форму, также они играют вместе в бильярд, занимаются стрельбой. По опросу персонала в этой компании получилось, что ведущим мотивом является профессиональный рост, потом благополучная атмосфера и только на третьем материальное обеспечение.

В компаниях "Макдональдс" и "МТС" развивают таланты своих сотрудников и поощряют их увлечения.

лучшее увлечение, потом путем голосования выбирали победителя и предоставляли необходимые для их хобби предметы.

"МТС" проводит акцию, в которой сотрудники, найдя погрешности (описки) в рекламе фирмы, получают поощрения. Таким образом, фирма защищает и себя от рекламы, которую могут неправильно понять, и удерживает сотрудников у себя на работе.

Ещё одним методом нестандартной мотивации является передача живой черепашки на месяц сотруднику, который показал худший результат. В течении этого месяца необходимо кормить её и ухаживать за ней.

Вот несколько известных нераспространенных методов поощрения сотрудников:

незапланированная выдача сертификатов (в парфюмерные магазины, в магазины товаров для дома, в салоны красоты, в рестораны);

награждение сотрудников поездками (туристические путевки за границу, выходные в спа-отеле, день в аквапарке и т. д.);

предоставление дополнительных days off (отгулов) за достижение каких-либо целей;

выделение бюджета на улучшение рабочего места на усмотрение отличившегося сотрудника (например, на покупку нового компьютерного оборудования, мебели, украшений);

фотосессия с семьей у профессионального фотографа;

подарки для детей сотрудников, в том числе поездки и экскурсии [3].

Поэтому для создания позитивного HR-бренда любой компании стоит внедрить несколько нестандартных мотивирующих инструментов.

По мнению автора статьи, нестандартная мотивация есть действенным методом удержания людей и иногда является более эффективной по сравнению со стандартной мотивацией, особенно это становится актуально, когда компания не может позволить себе увеличить зарплату сотрудникам.

В нестандартных формах мотивации преуспели японские компании. В японской компании сотрудницам предоставляли полудневный выходной в дни осенних и весенних распродаж, для возможности обойти магазины. В Японии в дни распродаж сотрудницы тайно от своих работодателей бегают по магазинам, а купленные вещи сдают в привокзальные камеры хранения, а затем возвращаются на работу. Решив легализовать подобные походы по магазинам, владелец компании смог заметно повысить лояльность у сотрудниц.

Руководительница другой японской маркетинговой компании, где большинство сотрудников – женщины, провела опрос среди работников, который показал, что большинству сотрудниц не хватает отгула по причине "разбитого сердца". Многие женщины, и не только японки, глубоко переживают расставание со своими "половинками". Этот факт тут же был включен в мотивационную программу компании. Женщине в возрасте до 24 лет, если в ее жизни наступает расставание с любимым человеком, предоставляется в качестве отгула один рабочий день, в возрасте от 25 до 29 лет – два дня, а после тридцати – три. Руководительница компании объяснила подобную градацию тем, что женщина в возрасте тридцати лет глубже переживает разрыв с мужчиной, чем молодая девушка [2].

Были проведены исследования по возможности внедрения этого метода на украинских предприятиях, и оказалось, что украинским сотрудницам лучше этот период проводить среди людей. Исходя из этого, автор статьи советует проводить опросы по возможным методам мотивации и внедрения их на практике.

Понятие нестандартной мотивации очень обширное, и вызывает споры, так как у каждого руководителя свои взгляды на мотивацию персонала, и он выберет тот метод, который в данной ситуации более необходим его работникам и компании. Изучение и внедрение системы нестандартной мотивации становится все более актуальным, поэтому следует проводить новые исследования в этом направлении и внедрять их в практику.

*Научн. рук. Славгородская О. Ю.*

---

**Литература:** 1. Менеджмент персоналу : навч. посібн. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с. 2. Метод нестандартной мотивации удерживает сотрудника от увольнения [Электронный ресурс] / Евгения Решетникова // Российская бизнес-газета. – М., 2011. – № 814 (32). – С. 79. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2011/09/13/zanatost.html>. 3. Нестандартные мотивационные акции и инструменты, их позитивная роль в HR-брендинге [Электронный ресурс] / Вероника Гедгафова. – 2009. – Режим доступа : <http://www.trainings.ua/article/342.html>. 4. Жданов Алексей. Стандартное пособие по нестандартной мотивации / Алексей Жданов. – Екатеринбург, 2003. – № 25. – 404 с. 5. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом, 2008. – Режим доступа : <http://www.hrliga.com>.