

Соколов Евгений Михайлович, студент

Российская Академия народного хозяйства и государственной службы при

Президенте Российской Федерации

Трофимова Татьяна Витальевна, научный руководитель

Российская Академия народного хозяйства и государственной службы при

Президенте Российской Федерации

НЕСТАНДАРТНЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: В статье были рассмотрены взгляды ученых и практиков на понятие и виды мотивации персонала. В ходе исследования основной упор в статье сделан на анализ зарубежного опыта использования нетрадиционных методов мотивации. Были рассмотрены такие виды нетрадиционных методов как «тимбилдинг», «зоны снятия напряжения», премия за заботу о собственном здоровье, проведение творческих конкурсов и др.

В завершение работы автор пришел к выводу, что опыт иностранных государств по организации мотивации сотрудников с помощью нетрадиционных методов мотивации может стать для российских организаций примером и основополагающей базой для совершенствования своей системы мотивации персонала.

Ключевые слова: мотивация, материальные и нематериальные методы мотивации, нетрадиционные методы мотивации.

Abstract: The article examined the views of scientists and practitioners on the concept and types of staff motivation. In the course of the study, the main emphasis in the article is on the analysis of foreign experience in the use of non-traditional methods of motivation. Such types of non-traditional methods as team building, "stress relief zones", an award for taking care of one's own health, holding creative competitions, etc. were considered.

At the end of the work, the author came to the conclusion that the experience of foreign countries in organizing employee motivation using non-traditional methods of motivation can become an example for Russian organizations and a fundamental basis for improving their personnel motivation system.

Keywords: motivation, material and non-material methods of motivation, non-traditional methods of motivation.

Результативность и эффективность функционирования хозяйствующего субъекта напрямую зависят от способности руководителей организации принимать организационно-управленческие решения с учетом воздействия условий внутренней и внешней среды. Эффективность организации, как правило, обуславливается заинтересованностью работников в их собственной работе. Для того чтобы заинтересовать работников, руководителю следует умело пользоваться некоторыми инструментами менеджмента персонала, одним из таких инструментов считается мотивация сотрудников [10, с. 205].

Вопросы мотивации рассматриваются в трудах и статья российских ученых и практиков: А.Н. Чиркова, А.П. Егоршина А.Я. Кибанова, В.В. Травина, В.Ю. Лапшина, И.В. Кушнарева, Ю.Г. Одегова и др.

В научный обиход термин «мотивация» ввел Артур Шопенгауэр. В статье «Четыре принципа достаточной причины» ученый дал следующее понятие: «мотивация – это причинность, видимая изнутри».

И.Н. Кузнецова дает следующее понятие: «мотивация — это побуждение к действию, происходящее в сознании работника, обуславливающее субъективно-личностную заинтересованность индивида в свершении данного действия.

Мотивация, как часть системы управления, представляет собой процесс активизации мотивов работников, и создания стимулов, для побуждения персонала к повышению эффективности труда.

В связи с этим, синонимичными термину «мотивация» употребимы также термины «стимулирование» и «мотивирование» [9, с. 258].

Комбинацию психологических причин и условий, повлиявших на выбор того или иного поведения, Е.А. Солодова называет мотивацией.

В рамках менеджмента кадров мотивация – это собственное побуждение и побуждение других людей к деятельности, связанной с решением задач предприятия и своих личных задач [14, с. 544].

На наш взгляд, под термином «мотивация» следует понимать процесс, включающий выполнение поставленных задач предприятия и удовлетворение личных потребностей человека через рабочий процесс под воздействием условий, влияющих на его поведение. Более того, мотивацию сотрудников следует рассматривать как процесс долговременного влияния на сотрудников с целью повышения их продуктивности.

А.Я. Кибанов, и с ним согласны многие ученые и практики, разделяет два вида мотивации сотрудников [8]:

1. Материальная мотивация персонала.
2. Нематериальная мотивация персонала.

Особенности материальной и нематериальной мотиваций в литературных источниках раскрыты достаточно широко.

В нынешнем обществе зачастую используются устаревшие инструменты трудовой мотивации. В этой связи нужно сформировать новые мотивирующие методы для того, чтобы привлекать к труду сотрудников, реализовать их в работе [1, с. 161].

Анализ статей и других источников позволил выделить как вид мотивации – нетрадиционные методы мотивации.

Каждый человек по-своему мотивируется к труду. Для кого-то мотивацией становится карьерный взлет, кому-то важно заработать денег, а кому-то нужно работать на результат. Из-за этого подходить к выбору мотивации нужно индивидуально, учитывая особенности каждого сотрудника. Сейчас методы мотивации достаточно разнообразны. В корейских, японских и американских корпорациях прибегают к достаточно неординарным мотивационным методам [сем].

Большую результативность показывают нестандартные методы мотивации персонала в зарубежных компаниях, но в нашей стране они нераспространенные. Максимально эффективны креативные методы, которые отличаются от практических общепринятых мер стимулирования [вин].

В коллективе особенно важно создать благоприятную социально-психологическую обстановку. Результативность работника растет, когда климат в коллективе положительный. Если же работнику неприятно находиться среди коллег, то он не захочет идти на работу, будет показывать уныние и апатию в трудовой деятельности.

Хоторнский эксперимент 1924-1932 гг. показал, как важно в компании сформировать хорошие отношения в коллективе. По его результатам подтвердилось, что трудовая эффективность растет, когда в производственных условиях межличностное общение благоприятное. В этом случае тимбилдинг помогает руководству фирмы улучшить внутриколлективные отношения.

Праздники, в которых коллектив компании участвует в командных играх, тренингах в игровой форме, называются тимбилдингом. Проводится для того, чтобы коллектив сблизился в совместной работе и вместе пришел к обозначенной цели компании [13].

Изначально в Америке в 1950-х годах стали использовать тимбилдинг для образования команды. Только в 90-х годах прошлого столетия этот метод пришел в нашу страну. Тимбилдинг рассчитан на формирование единства, сотрудничества и доверия в коллективе.

Бывает несколько видов тимбилдинга. Так, спортивный метод подразумевает проведение спортивных соревнований. Творческое командообразование предполагает привлечение работников к рисованию, прослушиванию музыки и др. Прохождение тренингов и курсов рассчитано при психологическом тимбилдинге. Есть и экзотический тимбилдинг по приготовлению блюд.

Зачастую компании сооружают зоны отдыха для сотрудников. В корпорациях, где персонал занимается сидящей работой, этот прием особенно

распространен. В зонах отдыха можно заняться спортом, попить чай, принять душ, посидеть на массажном кресле.

Все это способствует снятию напряжения с глаз, разминке после долгого пребывания за компьютером, расслаблению. В фешенебельных корпорациях специалисты продумывают фактуру стен и оттенки краски, которой выкрашены стены комнаты отдыха.

Зоны отдыха есть в мировых корпорациях – Facebook, BlaBlaCar, Google, SoundCloud. В российских компаниях метод тоже практикуется. Комнаты отдыха есть в компании 2ГИС, Radario, B2B-Center. Зоны оборудованы кофейными аппаратами, теннисным столом, тренажерами.

Привлечение к здоровому образу жизни – следующий способ мотивации персонала. Успех предприятия гораздо выше, когда работники здоровы и энергичны.

Персонал магазинов «Седьмой континент» премируют за заботу о своем здоровье. Работники получают премии, если не уходят на больничный в течение долгого времени. В результате человеко-часы в компании не теряются из-за оформления листа нетрудоспособности. Примером привлечения к ЗОЖ также является выдача премии работникам, которые не курят.

К примеру, в Японии есть компании, которые продлевают отпуск сотрудникам, которые отказались от курения. Рассуждает руководство так, что при курении работник тратит четверть часа на дорогу к месту курения и обратно. В результате рабочее время сокращается. Некурящие сотрудники трудятся в это время.

Оплата занятий в тренажерном зале – еще одна разновидность мотивации персонала.

Премирование работников за выдающиеся достижения, проведение стилизованных вечеринок и других мероприятий сильно воздействует на персонал. В течение года руководство отслеживает, как работники проявляют активность в трудовом процессе, дисциплинарны ли они, показывают ли

хорошие результаты работы. В конце года подводит итоги, награждают лучших работников денежно, грамотами, медалями и др. [11].

Принцип «каждый работник достоин своей номинации» действует мотивирующе. Каждому сотруднику компании выдают на подобных мероприятиях памятные подарки.

Есть компании, в которых придумывают разные титулы, например, «виртуозная работа», «самый быстрый продавец» и др. Атмосфера на таких праздниках приятная. При подготовке к празднику продумывают каждую мелочь – освещение, ковры, фотозоны. В результате персонал стимулируется к работе в престижной компании.

Каждый сотрудник стремится к тому, чтобы его результат работы заметили. На мероприятиях он ощущает важность своей работы в компании. Особенно подобный метод мотивации отражается на людях, которые любят быть в гуще событий. Также стимулирует к работе прием, заключающийся в публичном предложении реализации того или иного проекта, выполнении какой-то роли в команде и др.

В японской фирме Hime & Company работают преимущественно женщины. Руководство предоставляет выходные дни тем работникам, которые расстались со своими мужьями и молодыми людьми. Учитывается возраст женщины при расчете отгула. Обычно отгул дают на 1-3 дня. Подобная практика позволяет легко справиться с эмоциями и приступить к работе, не отвлекаясь на свои проблемы [1].

Поскольку человек остается удовлетворен своей деятельностью, когда она достойно оплачивается и достаточно статусная, то используются оригинальные способы мотивации [11].

Так, Уолт Дисней понимал, что при отсутствии престижа компании кадровая текучесть будет высокой. В этой связи он креативно стал называть разные должности, улучшал имидж компаний. К примеру, высокая текучесть была в прачечных при гостиницах, поэтому он переименовал их в текстильные службы (textile services). Теперь текстильные службы стояли в одном ряду с

отделом маркетинга, со службой клиентского обслуживания. Однако при сравнении с этими подразделениями в текстильную службу попасть проще. Это способствовало притоку людей, которые только начинали свою трудовую деятельность.

Метод «квартира за телефон» используется в некоторых фирмах. Предполагается, что работники, которые занимаются продажами телефонов, стимулируются к увеличению числа продаж оплатой жилой площади. За каждый проданный телефон компания оплачивает один квадратный сантиметр жилья [1].

Практикуется метод стимулирования, при котором работники приходят на работу со своими питомцами. К примеру, кошку или небольшую собаку можно взять с собой на работу в компанию Airbnb. Это помогает сконцентрироваться на работе и не думать о том, чем занята кошка, пока сотрудник работает.

Метод корпоративной «клубнички» используется на предприятиях Германии и Англии. Определяются дни, когда персонал может не соблюдать дресс-код, а приходить в той одежде, которой удобно. Разрешается работать в нижнем белье и даже без него.

Итак, рассмотрены методы мотивации, которые уже показали результаты в иностранных компаниях. Некоторые методы будут полезны к использованию компаниями в нашей стране.

Русский менталитет не позволит задействовать все описанные способы стимулирования, а лишь некоторые из них. Руководство компании должно учитывать особенности своего персонала при выборе метода мотивации, полагаясь на интересы, потребности работников.

В заключение следует отметить, что эмпирический и теоретический опыт иностранных государств по применению нетрадиционных методов мотивации на предприятии может стать для российских организаций примером и основополагающей базой для формирования своей системы мотивации персонала.

Библиографический список:

1. Балобанов, Р.В., Зиннатов, А.А., Недорезова О.Ю. Нематериальная мотивация персонала в современных организациях и наиболее эффективные методы ее осуществления / Р.В. Балобанов, А.А. Зиннатов, О.Ю. Недорезова — Текст: электронный // NovaUm.Ru. -2019. - № 18. - С. 160-162. — URL: <http://novaum.ru/public/p1345>(дата обращения: 08.09.2022).
2. Виноградова, О.В. Нестандартные методы мотивации персонала / О.В. Виноградова. — Текст: электронный // Вестник магистратуры. - 2018. -№7 (82). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nestandartnye-metody-motivatsii-personala> (дата обращения: 28.09.2022).
3. Гагарина, С.Н., Садовникова, А.С. Трудовая мотивация персонала в современной организации / С.Н. Гагарина, А.С. Садовникова. — Текст: электронный // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. №1-1 (83). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-motivatsiya-personala-v-sovremennoy-organizatsii> (дата обращения: 01.10.2022).
4. Генкин, Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) / Б.М. Генкин - М.: Юр. Норма, НИЦ ИНФРА, 2018. - 352 с. – ISBN - 978-5-16-104057-7 — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/432941> (дата обращения: 15.09.2022).
5. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева. - М.: Инфра-М, 2019. - 384 с. - ISBN 978-5-16-003563-5. – Текст: непосредственный.
6. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: Учеб. пособие / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2013. - 378 с.; 60x90/16. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/372816> (дата обращения: 01.10.2022). – Режим доступа: по подписке.
7. Кибанов, А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография / А.Я. Кибанов. - М.: Инфра-М, 2019. 268 с. - ISBN 978-5-16-009530-1. – Текст: непосредственный.

8. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 695 с. - ISBN 978-5-16-003671-7. – Текст: непосредственный.

9. Кузнецова, И. Н. Мотивация персонала / И. Н. Кузнецова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2018. — № 21 (207). — С. 258-259. — URL: <https://moluch.ru/archive/207/50827/> (дата обращения: 01.10.2022).

10. Кушнарёва С.А. Организация системы трудовой мотивации персонала / С.А. Кушнарёва. — Текст: электронный // Актуальные исследования. - 2021. - № 31 - (58). С. 32-36. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46397931> (дата обращения: 28.09.2022).

11. Лосева, Е.С. Нестандартные формы мотивации труда / Е.С. Лосева. — Текст: электронный // Бюллетень науки и практики. - 2018. - №7. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nestandartnye-formy-motivatsii-truda> (дата обращения: 28.09.2022).

12. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 314 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8271-8. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <http://urait.ru/bcode/451117>.

13. Семенова, М.С. Нестандартные методы мотивации персонала в современном мире / М.С. Семенова. — Текст: электронный // Наука XXI века: актуальные направления развития. - 2019. - № 2-1. - С. 48-52. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39240642> (дата обращения: 28.09.2022).

14. Солодова, Е.П., Антропова, А.Н. Современные методы и формы мотивации персонала / Е.П. Солодова, А.Н. Антропова. — Текст: электронный // Аллея науки. 2019. Т. 7. № 11 (27). С. 544-549. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36960768> (дата обращения: 28.09.2022).