

Нестандартные методы стимулирования работников. Российский и зарубежный опыт.

Научный руководитель – Шилина Светлана Александровна

Межуева Вероника Алексеевна

Студент (бакалавр)

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского, Брянск,
Россия

E-mail: veronika20002018@gmail.com

Актуальность обращения к проблеме «стимулирования работников» не вызывает сомнений. Ведь в наше время остро стоит вопрос о дефиците квалифицированных кадров. Одним из эффективных способов его решения, по моему мнению, является создание грамотной системы мотивации сотрудников. Я полагаю, что именно мотивация может, как удержать уже имеющиеся кадры, так и привлечь новые. Мотивация служащих – это комплекс мер, которые направлены на пробуждение у сотрудника подсознательного желания исполнять свои обязанности более добросовестно и качественно [1]. Мотивация работников влияет на развитие у них важных показателей их трудовой деятельности: качество работы, продуктивность, результативность, старательность, настойчивость [2]. В современном менеджменте существует огромное количество методов стимулирования сотрудников. Хотелось бы начать именно со стандартных методов. К ним принято относить: достойный уровень заработной платы, карьерный рост, гибкий график, доску почёта, устную похвалу, личные встречи руководства с подчиненными [3]. Но проблема состоит в том, что в современном мире стандартные методы стимулирования исчерпали себя. Людям уже давно недостаточно стабильной заработной платы и словесной благодарности. Поэтому современным работодателям приходится прибегать к новым, так сказать, нестандартным методам стимулирования. В России нестандартные стимулы пока не пользуются популярностью, они попросту ещё не заслужили достаточного доверия. Но это ни в коем случае не означает, что в РФ они совсем не используются. Самыми результативными вариантами мотивации в России считаются следующие: наличие на работе кухни для служащих, массажного кресла, тренажёрного зала, кофейного аппарата с бесплатным кофе и т.д. Но в опыте нашего государства встречаются и более креативные методы стимулирования работников. Так, например, в российской компании Yota разработали проект Yota Air, который предполагает день работы за пределами офиса. Раз в месяц сотрудники работают на природе, в кафе или в любом другом месте, где есть Wi-Fi и простор. Это очень специфично, особенно для нашей страны. Ещё одним не менее оригинальным способом мотивации является введение креативной должности [4]. Именно им и воспользовался российский предприниматель Артемий Лебедев. Он заменил в своем кафе должность «администратора» на должность «хозяйки» кафе. Я думаю, что все согласятся с тем, что это звучит намного приятнее и престижнее. Нельзя обойти стороной такой эффективный способ стимулирования, как предоставление сотрудникам удобного для них графика работы. Так, например, в поселке Рогнедино Брянской области недавно была открыта швейная фабрика, на базе которой и практикуют данный метод. Фабрика приглашает к себе на работу многодетных матерей и предоставляет им возможность подобрать удобный для них график. Более того обучение профессиональным навыкам проводится за счёт предприятия. Стоит отметить, что одним из самых эффективных нестандартных методов мотивации является создание собственного корпоративного мира. Я думаю, что мало кто поспорит с тем, что в этом отношении первенство занимает всем известная компания

McDonalds. В данной компании регулярно проводятся интересные мероприятия для персонала. Ежегодно сотрудники всех ресторанов McDonalds принимают участие в конкурсе «Все звёзды» [5], в котором соревнуются в производственных навыках. Постоянно между ресторанами проводятся соревнования по футболу. Перед новым годом рестораны готовят развлекательные мероприятия для своих работников. Данной компанией также проводится по всему миру конкурс «Голос.Макдоналдс», в котором все работники, обладающие вокальным талантом имеют право принять участие [6]. Победителям открываются двери в настоящий шоу-бизнес. Каждый год в мае компания предоставляет информацию на лучших работников, которые являются ещё и лучшими студентами. Им выплачивается именная стипендия Макдоналдс, которой они могут оплатить свое обучение. Основатель The Walt Disney Company Уолт Дисней также уделял огромное внимание мотивации. Он постоянно разрабатывал необычные способы стимулирования своих сотрудников. Так, при Диснее прачечные в отелях, самые грязные и тяжелые места работы, принадлежащие компании, были переименованы в текстильные службы. Это намного повысило их престиж. Вскоре прачечные стали востребованным местом для тех, кто только начинает карьеру в компании. Рабочее место и окружающая обстановка оказывает немалое влияние на мотивированность сотрудников. Многие работодатели пытаются мотивировать своих работников именно через улучшение данных компонентов рабочего процесса. Например, лондонский офис компании Google представляет собой большой дом с открытыми незагроможденными помещениями. Мягкие диваны, просторные комнаты, с индивидуальным дизайном. Все пространство поделено на тематические зоны: приемная, библиотека, спортивный зал, кафе и прочие помещения. Из окон открывается невероятный вид на центр Лондона. Как мы могли убедиться, на данный момент область нестандартного мотивирования сотрудников достаточно развита. Но нет предела совершенству. Я думаю, что как российским, так и зарубежным работодателям было бы полезно изучить довольно разнообразный, как мы уже заметили, опыт друг друга. И возможно взять себе что-то на заметку для дальнейшей модернизации рабочего процесса и разработки новых методов мотивации сотрудников, что в свою очередь помогло бы решить проблему с текучкой и дефицитом квалифицированных кадров.

Источники и литература

- 1) Вардаян И. Предложение по совершенствованию системы нематериального стимулирования сотрудников // Кадровик. 2012. N 10. С. 63-65.
- 2) Ищенко С. Д. Определение стратегического направления в работе с персоналом на основе анализа служебного поведения // Управление персоналом. 2011. N 14. С. 66-73.
- 3) Колягин А. Зачем собаке боковой карман // Управление компанией. 2011. N 9. С. 59.
- 4) Мансуров Р. Практика справедливых зарплат // Справочник по управлению персоналом. 2012. N 12. С. 78-85.
- 5) Работа в McDonalds: <http://rabotavmcdonalds.ru/advantage/experience/>
- 6) Работа в McDonalds: <http://rabotavmcdonalds.ru/advantage/experience/>