

**Кримчак О. А.**

*студентка*

**Літинська В. А.**

*кандидат економічних наук, доцент*

*Хмельницький національний університет*

*м. Хмельницький, Україна*

## **НЕСТАНДАРТНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ**

На сучасному етапі розвитку економіки одним з основних завдань керівників є мотивування своїх підлеглих до ефективної праці з метою організації якісної та результативної роботи, що спрямована на досягнення цілей діяльності компанії. Помилки в процесі мотивації персоналу призводять до серйозних фінансових та часових затрат, що може стати причиною зниження конкурентоспроможності, а іноді і загибелі компанії. Стандартні премії і надбавки сьогодні не завжди є достатніми для стимулювання необхідного рівня мотивації, тому роботодавцям слід впроваджувати прогресивні та інноваційні засоби заохочення.

На сьогоднішній день більшість вітчизняних роботодавців використовують традиційні, перевірені часом, методи мотивації. Як правило, це надбавки до заробітної плати, премії, «соціальні пакети». Але, є і такі компанії, в яких HR-менеджери практикують досить ефективні нововведення в методах стимулювання продуктивної діяльності. При цьому такі методи дуже часто стають більш ефективними, ніж традиційні. При правильному поєднанні стандартної і нестандартної мотивації праці працівник буде більше приносити прибутку підприємству, а так як на Україні зараз економіка не стабільна, то підприємствам доцільніше використовувати нестандартні методи мотивації [1].

Немає ідеальної системи мотивації, яка б спрацювала в будь-якому колективі. Треба враховувати стать, вік, стаж, стан здоров'я, рівень освіти та соціальний статус кожного працівника компанії і використовувати відповідний метод мотивації. Це пов'язано з тим, що у представників різних статево-

вікових, професійно-кваліфікаційних та інших груп неоднакові інтереси, потреби і їх динаміка.

До мотивації потрібно підходити креативно і прикладом цього є компанія Google. Вона є найпоказовішим прикладом того, як потрібно мотивувати співробітників, щоб вони приносили якомога більше користі роботодавцю.

Google створив комфортабельні, затишні і стимулюючі творчий процес умови праці, зокрема обладнав вельми оригінальний центральний офіс. Спортивний комплекс, невелика клініка, перукарня, хімчистка, розваги (гірка з другої на першій поверх, катання на самокаті і велосипеді), релакс в масажному кріслі, смачна їжа, і, нарешті, можливість розміщення домашніх тварин, якщо без них ви не можете зосередитися на виконанні поставленого завдання. Співробітники компанії пишаються своєю роботою, не хочуть її втратити і намагаються всіляко бути корисними, відчуваючи таку турботу про себе і розуміння своїх потреб, нехай іноді і вельми специфічних.

У компанії обладнали спеціальні кімнати для медитації, наймають вчителів буддизму. Мета – навчання співробітників техніки медитації і як наслідок – підвищення їх усвідомленості, самодостатності, спокою, енергійності, ентузіазму та креативності, а також націленість на взаємодопомогу в колективі [2].

Організм кожної людини має свої особливості, зокрема це стосується працездатності залежно від часу доби. Не новина, що типова «сова» не зможе виконувати роботу повноцінно рано вранці, в той же самий час «жайворонок» під вечір теж не відрізняється особливою продуктивністю. Мало хто з компаній готовий враховувати цей нюанс з наступним складанням індивідуальних графіків роботи співробітників, проте такий хід розвитку неабияк позитивно може вплинути на компанію і прикладом цього також є компанія Google.

Методами стимулювання працівників можуть виступати безліч речей, різні бонусні програми, путівки раз на рік на відпочинок для усієї родини, абонементи у спортзал чи спа-салон. Керівник повинен враховувати захоплення та інтереси своїх працівників і сприяти цьому як мотиваційний поштовх до роботи.

Ще одним нестандартним методом стимулювання є заохочення за успішне виконання певних завдань неочікувано. Наприклад в кінці місяця за успішне виконання певного завдання працівника нагороджувати абонементом у спортзал чи будь яка інша винагорода, а наступного місяця винагородити за зовсім інше завдання. Так працівники не знатимуть за що саме будуть винагороджувати цього місяця і будуть старатися виконувати усі завдання бездоганно.

Безумовно, з одних тільки нестандартних методів система мотивації складатися не може. Варто відзначити, що при відносній незмінності базових мотивів, набір стимулів, що впливають на співробітників, піддається постійним змінам. Це відбувається в силу зміни навколишнього працівника соціуму, його статусу, віку, життєвого досвіду, звикання до стимулів, що надаються компанією. Тому ключовим чинником успіху виступає гнучкість і адаптивність наданого комплексу стимулів, здатність компанії змінювати своє ставлення до працівників і здобувачам, зберігаючи при цьому цілісність підходу до мотивації на рівні цінностей.

Звичайно, і в креативній мотивації повинні бути рамки розумного, але те, що в наш час вона подіє краще, ніж традиційні методи – доводить світовий досвід. Головне – знайти свій особистий підхід до власних співробітників.

### **Література**

1. Колот А. М. Мотивація персоналу : навчальний посібник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
2. Секрети успішних компаній [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://escadra.com.ua/ua/izobretatel'naya-motivaciya-sekrety-uspeshnyh-kompanij.html>