**Нестандартная мотивация. Миллион способов**

[**Якуба Владимир**](http://www.src-master.ru/seminar/author.php?ID=29609)

Сегодня материальный фактор для мотивации своих сотрудников – обыденность. И как бы ни злословили циники о том, что деньги правят миром, на практике получается не совсем так.

Исследования в области поведенческих наук показали несостоятельность чисто экономического подхода. Было установлено, что мотивация, то есть создание внутреннего побуждения к действиям, есть результат сложной совокупности постоянно меняющихся потребностей. Руководителю всегда нужно быть начеку, «мониторить» своих подчинённых, выявлять их потребности и придумывать новые способы повышения эффективности труда. В помощь — индивидуальный подход, находчивость и немного творчества.

**Человечный руководитель**

Нуйи – отнюдь не единственный руководитель, который обращает внимание на родителей, работающих в компании специалистов. Например, Google и LinkedIn придумали отличную традицию в виде Take Your Parents To Work Days — это, как понятно из названия, дни, когда родители каждого сотрудника могут приехать в офис, посмотреть на рабочее место своего «ребенка».

Некоторые руководители просто удивляют своей самоотверженностью. Глава сети розничных магазинов одежды Next Саймон Вольфсон в прошлом году отказался от своего бонуса в размере $3,6 млн., чтобы разделить его между сотрудниками, которые проработали в компании минимум три года. Это был знак его признательности тем, кто пережил вместе с компанией тяжелые времена и помог ей выбраться из кризиса.

**В здоровом теле — успешный сотрудник**

Другие фирмы больше заботятся о здоровье своих подчинённых. Социальный пакет компании «Крок» делает ставку на спорт. Кроме традиционных занятий в фитнес-клубе, компания оплачивает половину стоимости сезонного абонемента любителям лыж и сноуборда, а некоторое время назад по инициативе сотрудников-сёрфингистов и яхстменов, компания приобрела абонемент в речной клуб. Дело пошло так хорошо, что несколько человек получили даже сертификаты шкипера международного образца. Вершиной эйфории стало приобретение компанией собственной яхты.

«Обнаружив такой интерес к морскому делу, мы поняли, что это отличный инструмент мотивации. Мы даже сформировали собственную профессиональную команду, которая регулярно тренируется и недавно приняла участие в гонках»,– говорит заместитель генерального директора по работе с персоналом компании «Крок» Марина Козырицкая.

**Мотивация по-японски: отгулы по причине разбитого сердца и полудневные выходные в дни распродаж**

Мотивация в японских компаниях очень отличается от мотивации в европейских и российских организациях.

Так, например, владелица маркетинговой компании Hime & Company, где работают только женщины, включила в мотивационную программу отгулы по причине разбитого сердца. Это ноу-хау было введено после опроса среди персонала, которые очень страдают из-за разрыва со своими «половинками», и как следствие, не могут сосредоточиться на работе.

При расставании с любимым сотрудницы в возрасте до 24 лет имеют право на 1 день отгула, в возрасте от 25 до 29 лет — 2 дня, а после 30 - 3. Сотруднице достаточно позвонить в офис и сказать о сердечной драме, как ей тут же предоставляется отгул, во время которого, они могут полностью окунуться в свои переживания, настрадаться, после чего с новыми силами приступить к работе.

Кстати, согласно проведенному исследованию порталом SuperJob.ru, русских женщин отгулами из-за расставания не замотивируешь. Они, напротив, при разрыве отношений с головой погружаются в работу, и достигают порой колоссальных карьерных успехов.

А в другой японской компании лояльность сотрудников повышают в дни весенних и осенних распродаж, предоставляя им полудневные выходные. Если ранее японки бегали в магазины втайне от начальства, а вещи сдавали в привокзальные камеры хранения, то теперь они смело отлучаются с работы на официальный выходной.

Такой мотивации обрадовалась бы и европейская и русская сотрудница.

**Необычные названия должностей**

В управлении персоналом преуспел основатель The Walt Disney Company Уолт Дисней. Он был убежден, что удовлетворенность работой зависит не только от уровня зарплаты, но и от престижности должности и подразделения, в котором работает сотрудник. Так, во время его руководства прачечные при отелях на территории принадлежащих компании парков развлечений были переименованы в текстильные службы. С тех самых пор эти подразделения встали в один ряд с маркетинговой и клиентской службами, однако попасть в них намного проще. Как следствие, они стали популярны среди молодых людей, желающих начать карьеру в компании.

В 90-х годах сотрудники текстильных служб стали принимать участие в оптимизации деятельности компании. Они стали озвучивать свои предложения по улучшению организации труда.

Таким образом, Дисней добился уменьшения коэффициента текучести кадров.

Другой выдающийся человек, Стив Джобс, должность «консультант» своего офиса на Пятой авеню в Нью-Йорке переименовал в … «гения». Едва ли сотрудник с такой должностью захочет уволиться!

Нужно сказать, что и среди российских предпринимателей есть те, кто проявил изобретательность. Артемий Лебедев, чтобы улучшить имидж должности «администратор кафе» переименовал ее в «хозяйку кафе».

**Внутрикорпоративный мир**

Франчайзинговая сеть компании «Мастерфайбр», которая насчитывает 33 филиала в России, на Украине и в Прибалтике для повышения мотивации ввела собственную корпоративную валюту. Помимо фиксированной заработной платы также введены еженедельные поощрения в корпоративной валюте, которая называется «кенга». Поощрения распределяются следующим образом: каждый сотрудник получает $10 в кенга-эквиваленте. Эти деньги он отправляет в копилку того сотрудника, который по его мнению на этой неделе работал лучше всего. Себе оставлять эти деньги нельзя. Сотрудник, набравший больше всего кенга, получает особый приз – золотую монету. Собрав 50 таких золотых монет, он может обменять их на бесплатную поездку в Австралию. А обычные монеты можно обменять на абонемент в бассейн или спорт-клуб.

В этом способе мотивации я вижу еще один плюс – руководитель получает определенную оценку работы каждого сотрудника, на основании распределения кенга.

А в одной сети магазинов мобильных телефонов и аксессуаров, продавцы-консультанты за каждый проданный телефон получали 1 кв.см жилой площади. Акция продлилась несколько месяцев. За это время лидер по итогам акции заработал 20 кв.м. Однако из-за того, что квартир с такой площадью не бывает, ему вручили сертификат на аналогичную сумму.

Компания Microsoft имеет собственный торговый центр «The Commons», вход в который открыт только для сотрудников компании. Как и в любом другом ТЦ, здесь есть бутики модных брендов, филиалы банков, кафе.

Российская организация «СКБ Контур» организовала для своих сотрудников детский сад. Средний возраст сотрудников составляет 27 лет, а 40% из них находятся в браке. Таким образом, молодым родителям не нужно вставать в очередь на предоставление мест в детсад, а возвращение на работу после декретного отпуска проходит менее болезненно.

**Жениться или разводиться?**

Пока большинство западных компаний вводит запреты на «офисные романы», компания Nihon Shoken, занимающаяся производством продуктов питания, поощряет браки между сотрудниками. И даже выдает каждому молодожену ежемесячный бонус в размере $10. Квартиру на эти деньги, конечно, не купишь, однако порадовать себя сладостями (или чем-то вроде того) вполне можно!

А вот одна английская компания в качестве поощрения покрывает своим сотрудникам расходы на развод с супругой или супругом.

**Внутрикорпоративные конкурсы**

Многие компании для повышения командного духа своих сотрудников проводят конкурсы по интересам: спортивные или творческие. МТС практикует проведение «Лиги чемпионов», а MacDonald’s — «Голос МакДональдз».

Компания Nayada ежегодно проводит собственный «Оскар», где отмечает самые лучшие качества своих работников. Руководство действует по принципу: «Не человек для номинации, а номинация для человека». Поняв, кого и за что можно наградить, топ-менеджмент придумывает соответствующие торжественные звания.

А вот сотрудники американского банка Wells Fargo более 60 лет назад организовали самый настоящий хор. Его состав постоянно обновляется. Нужно отметить, что хор банка пользуется популярностью. Они часто выступают на крупных спортивных мероприятиях в школах и университетах.

Все члены хора вступают в него добровольно по собственному желанию. Некоторые из них поют уже более 25 лет.

**Питомцы на работе**

Компания Airbnb, которая занимается арендой частного жилья онлайн, позволяет своим сотрудникам брать с собой на работу домашних питомцев: собачек и морских свинок. Подобное практикуется и в российском офисе компании. Руководство Airbnb считает, что так сотрудники не тоскуют по своим любимцам, и как следствие, могут полностью погрузиться в рабочий процесс.

Компания «ВВН» не только поощряет своих сотрудников за успехи в работе, но и разрабатывает программы для «лузеров» под названием «Черепаха forever» или «Получи скунса». Менеджер, чье подразделение показало худший результат, получает живую черепаху Дашу на месяц, или фотографию скунса с автографом генерального директора. Кстати, черепаха должна жить в офисе, так что оставить ее дома на попечительство родственников не получится.

**Всего понемногу**

Основательница и владелица фирмы по подбору и найму персонала Анн Мачадо в качестве поощрения достижений сотрудников использует целый ряд нестандартных средств: торжественные обеды, приемы, предоставление дополнительных отпусков, оплату курсов кулинаров, массажно-оздоровительные процедуры и многое другое. Возможно, следующим ее шагом будет создание специального отдела по поощрениям. Но секрет успеха в том, что Анн просто предоставляет сотрудникам право выбора приза за решение поставленной задачи: «Когда люди сами определяют свою награду, у них гораздо больше стимулов к ее достижению».

**И многое-многое другое…**

Huffington Post, Google, Zappos, Procter & Gamble и многие другие компании в своих офисах несколько кабинетов адаптируют под спальни. По их мнению, это способствует увеличению производительности работников и их мотивации.

Глава правления Сбербанка России Герман Греф каждый месяц приглашает лучших работников на обед.

Сотрудники IT-компании «Колумбис» в рабочее время могут прерваться на 15-минутный перерыв для того, чтобы обратиться к профессиональному массажисту за массажем спины и плеч.

В другой компании, предоставляющей интернет-услуги, споры об ежегодной прибавке к зарплате были решены весьма интересным способом: сотрудники кидают игральные кости. Цифра, попавшаяся сотруднику, становится процентом прибавки к зарплате. Таким образом, каждый сотрудник определяет, сколько он получит процентов: 1% или 6%.

В компании Yota внедрили проект Yota Air — день работы вне офиса. Один раз в месяц штат сотрудников трудится на свежем воздухе, в кафе или везде, где есть Wi-Fi и простор, чтобы уместиться всем коллективом.

Существует даже компания, которая в качестве мотивирования предлагает своим сотрудникам бесплатные инъекции ботокса и солярий, а также посещения тренажерного зала, уроки йоги для родителей с детьми, пластические операции, обследование на выявление онкологических заболеваний.

Немецкое издательство Random House внедрило программу творческих отпусков для сотрудников, которые работают в компании больше 10 лет. Похожую систему ввели издатели американского журнала Newsweek. Любой сотрудник, проработавший в компании 15 лет, имеет право уйти в творческий отпуск на полгода, в течение которых он будет получать 50% своей зарплаты.

Украинские компании предоставляют своим сотрудникам на пользование квадроциклы, награждают бочками пива и одаривают швейцарскими часами.

Лидер среди менеджеров по продажам по итогам года в компании «Фостерс» на протяжении 6 месяцев может не соблюдать деловой дресс-код и не отвечать на звонки начальства после 18:00.

Сеть магазинов «Седьмой континент» ввела премию за заботу о собственном здоровье. Денежным вознаграждением поощряются сотрудники, которые в течение двух лет ни разу не брали больничный и отпуск за свой счет.

А вот башкирская автомобильная компания своим лучшим работникам предоставляет привилегии в виде права пожизненного найма в данную компанию и внеочередного доступа к любому топ-менеджеру организации.

Практика доказывает: внимательность руководителя, его личное участие и творческий подход к стимулированию персонала дают лучшие результаты и вдохновляют персонал на трудовые подвиги. Но любая мотивация должна соответствовать интересам и потребностям сотрудников компании.

<http://www.src-master.ru/article30442.html?utm_campaign=news0112&utm_medium=gr&utm_source=letter>