

# Дело не в деньгах



Нематериальная мотивация — важный инструмент управления персоналом, который способен сильно влиять на качество работы сотрудников. Сегодня на собеседованиях кандидаты всё чаще интересуются не только уровнем заработной платы, но и атмосферой в коллективе, продолжительностью рабочего дня. Для них важно признание их достижений и карьерный рост. Какие возможности нематериальной мотивации сотрудников есть у службы занятости, рассказывает руководитель направления развития кадрового потенциала и обучения ФЦК СЗ **Наталья Добкина**.



Рост зарплаты всегда радует сотрудника, но мотивирует его лишь на короткое время. Это скорее «гигиенический» фактор, то есть условие необходимое, но недостаточное для работы. Ключевая задача — вывести оплату труда сотрудников СЗН на уровень средней по региону — последовательно решается в ходе комплексной модернизации.

А вот возможности нематериальной мотивации, по сути, ничем не ограничены и доступны организациям любого масштаба и бюджета. Ключевое условие для того, чтобы такие

инструменты работали — фокусировка, то есть нацеленность на потребности именно вашего коллектива. Мероприятий не должно быть много, но они должны быть актуальными здесь и сейчас, значимыми, задевающими за живое.

Среди главных факторов нематериальной мотивации назову личность и деятельность руководителя, его стиль и навыки управления, отношения с сотрудниками и другие. Ещё один сильнейший мотиватор — отношения в коллективе.

## Инструменты, повышающие вовлечённость команды



### Признание и похвала

Простое «спасибо» или упоминание достижений человека на общем собрании может существенно повысить его мотивацию. Регулярно отмечать вклад каждого члена команды полезно в том числе для внедрения культуры обратной связи и поддержки.



### Благоприятная рабочая среда

Уютный офис, современное оборудование и хорошая атмосфера повышают рабочее настроение. Хочется идти на работу, приятно и престижно находиться в удобном и функциональном офисе, приятно приносить пользу клиентам.



### Гибкие условия

Предоставьте сотрудникам гибкий график или работу удалённо, если это возможно. Это улучшает баланс между работой и личной жизнью, что положительно сказывается на удовлетворенности и продуктивности сотрудников.



### Возможности для профессионального роста

Доступ к обучающим программам, семинарам и конференциям. Поощрение развития новых навыков показывает работникам, что компания заинтересована в их профессиональном росте, а это повышает мотивацию.



### Инициативность и участие в принятии решений

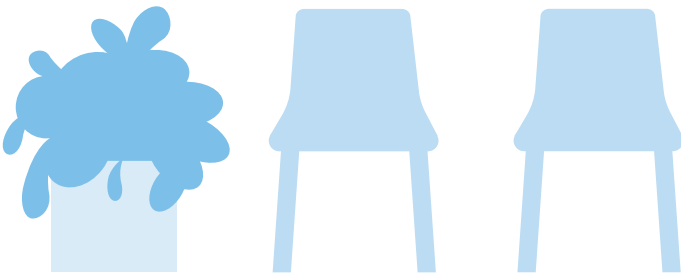
Поощряйте сотрудников брать на себя больше ответственности и участвовать в принятии решений. Это повысит их чувство причастности и ответственности за общий результат.



## Признание и развитие инноваций

Поощряйте сотрудников предлагать новые идеи и улучшения. Организуйте конкурсы на лучшую идею с символическими призами или публичным признанием, чтобы стимулировать креативность и инновации.

Более подробно об аспектах этой темы говорится в нашем пособии по организации работы с персоналом, методических материалах и образовательных программах, в том числе в «Практике построения системы управления персоналом», «Школе руководителя», «Стажировочной программе».



Практические материалы, которые также полезно использовать в работе:



Технокарта ЦМО-07-005-1  
Организация работ по развитию нематериальной мотивации государственного учреждения службы занятости населения — АИС ЦМП



Семинар «Нематериальная мотивация персонала — шаги по внедрению процесса»



HR-навигатор службы занятости. Часть 1 (раздел Мотивация персонала)

Если у вас есть вопросы по теме управления персоналом, ответы на которые вы хотите получить от HR-экспертов команды ФЦК, задайте их в ТГ-канале HR-Пространство под постом из рубрики #ОтветЭксперта



ТГ-канал HR-Пространство