

Напрями адаптації нестандартних форм та систем мотивації праці в сучасних організаціях

Ляш Ольга Ігорівна, д. е. н., проф.
ORCID ID: 0000-0002-7882-3942

Попович Жанна Василівна, студентка
ORCID ID 0000-0002-3267-2966
КПІ ім. Ігоря Сікорського, Україна

У сучасному бізнес-середовищі компанії зіштовхуються зі зростаючою конкуренцією та швидкими змінами, відтак, мотивація персоналу стає одним із ключових чинників успішності організацій. Мотивація може бути описана як внутрішній або зовнішній стимул, який приводить до активної діяльності, направленої на досягнення поставлених цілей.

У контексті організацій мотивація виступає як система засобів та методів, які використовуються для формування сприятливого середовища для високоефективної роботи персоналу, його розвитку та реалізації інтелектуального потенціалу, виконання функціональних обов'язків. Це забезпечує досягнення цілей і завдань для активного функціонування та розвитку організації. Існує кілька причин, чому мотивація має велике значення для організацій, основні з яких [1]:

- покращення рівня продуктивності та ефективності: мотивований персонал демонструє вищий ступінь енергійності у роботі, зосередженості та наполегливості. Працівники виконують завдання більш якісно та ефективно, що призводить до зростання продуктивності та ефективності роботи організації;

- ефективне використання ресурсів: мотивований персонал ефективно використовує доступні ресурси, такі як час, матеріали та технології. Працівники активно шукають способи оптимізувати свою діяльність, зменшують витрати та максимізують використання ресурсів, що, в результаті, приносить користь у розвитку організації;

- зменшення плинності кадрів і прогулів: мотивований персонал менш схильний до зміни роботи та незапланованої відсутності. Працівники отримують задоволення від роботи, що є основою зменшення плинності кадрів і кількості прогулів та сприяє стійкості та безперервності процесів в організації;

- зниження супротиву змінам: мотивований персонал більш підготовлений, гнучкий та адаптований до змін в організації. Вони усвідомлюють, що зміни можуть принести нові можливості та покращення, і, таким чином, у них є внутрішня мотивація для активної участі у процесах змін, що допомагає успішній реалізації стратегічних ініціатив організації;

- покращення іміджу організації: мотивований персонал стає важливим компонентом позитивного іміджу організації. Співробітники виконують обов'язки з великим захопленням та професіоналізмом, що призводить до підвищення якості продуктів чи послуг, задоволення клієнтів та створення позитивної репутації організації серед громадськості.

Одним з підходів до мотивації працівників є використання традиційних систем, які, в основному, базуються на використанні матеріальних стимулів, таких як заробітна плата, бонуси та премії. Хоча ці підходи мають важливе значення, вони часто обмежуються фінансовими механізмами. Зокрема, системи оплати праці можуть стимулювати досягнення конкретних цілей, але не завжди враховують інші аспекти мотивації, такі як особистий розвиток або визнання. Крім того, традиційні методи можуть бути менш ефективними в сучасних реаліях, оскільки у даний час персонал цінує більш гнучкі підходи до роботи та прагне до більшого задоволення від роботи. Організації, що базуються тільки на матеріальних мотиваторах, ризикують втратити лояльність співробітників, які прагнуть до більш широких можливостей для особистого розвитку та визнання. Незважаючи на важливість фінансових стимулів, сучасним організаціям необхідно впроваджувати більш

різноманітні та гнучкі системи мотивації. До таких систем відносять нестандартні системи мотивації, оскільки вони розширюють можливості використання стимулів, виходячи за рамки фінансових винагород.

Особливість нестандартних методів мотивації полягає у їхній нестандартному підході та унікальності. Вони, зазвичай, базуються не лише на фінансових стимулах, а враховують індивідуальні потреби, цінності та бажання персоналу. Запропоновані методи можуть включати стимулювання творчості та саморозвитку, розширення відповідальності, сприяння внутрішній мотивації та визнання досягнень. Це дозволяє персоналу відчувати що свої зусилля вони спрямовують не лише на виконання завдань, а й на розвиток власного потенціалу.

Переваги адаптації нестандартних систем мотивації в організації полягають у тому, що такі підходи ґрунтуються на більш глибокій індивідуалізації, яка сприяє залученню й задоволенню персоналу, зокрема [2]:

- збільшити ефективність й продуктивність персоналу за рахунок індивідуального стимулювання та урахування потреб персоналу, що відповідає їх особистим цілям;
- зберегти таланти шляхом надання додаткових можливостей для розвитку навчання та особистого зростання, оскільки вони створюють стимул для персоналу залишатися в організації та вкладати свої зусилля у її успіх;
- підвищити рівень залученості й задоволеності персоналу, оскільки нестандартні системи мотивації створюють позитивну робочу атмосферу, підтримують співпрацю та взаємодію між колегами, також надають можливості для самореалізації та творчого потенціалу [2];
- посилити командну співпрацю за допомогою елементів гри, групових завдань або конкурсів, що спонукають персонал працювати разом та досягати спільних цілей;
- розвинути креативне та інноваційне мислення серед працівників, оскільки нестандартні методи мотивації сприяють креативності персоналу та їх здатності до новаторства;
- стимулювати бажання досягати високих результатів за рахунок створення ефективних систем винагороди та визнання за досягнення, можливості отримати підтримку або підвищення за результатами роботи, а також прагнення до самореалізації через досягнення бажаних результатів.

Використання нетрадиційних методів мотивації в сучасних організаціях стає все більш популярним, оскільки останні не лише прагнуть зберегти конкурентоспроможність на ринку, а й підвищити репутацію як роботодавця, тим самим залучити й утримати найкращих фахівців. У сучасному світі існує велика кількість нестандартних методів мотивації праці (табл. 1).

Таблиця 1 – Нестандартні методи мотивації праці у міжнародній практиці

Назва компанії	Приклад нестандартних систем стимулювання праці
Boston Consulting Group, HSBC	Компанії підвищують культурні компетентності через глобальну мобільність і вивчення мови, тобто, персоналу дається можливість вивчити іншу мову та зануритися в іншу культуру за допомогою міжнародних програм обміну та управління.
The Slumber Yard	Компанія використовує програму, за якою кожні вісім тижнів персонал змінює свої поточні посади. Така ротация запобігає монотонності та дозволяє співробітникам набути нових навичок.
AceUp	Компанія забезпечує персонал необхідною цифровою фінансовою освітою та ресурсами, оскільки численні опитування довели, що фінанси є вагомим фактором, який відволікає співробітників і заважає їм бути продуктивними на роботі.
Zappos	Компанія допомагає співробітникам досягти будь-якої їхньої 30-денної мети за допомогою коучингу. Цей підхід дозволив організації покращити командну роботу, підвищити задоволеність персоналу роботою, розвинути комунікативні навички та покращити міжособистісні взаємини.

Назва компанії	Приклад нестандартних систем стимулювання праці
West Arete	Компанія пропонує своєму персоналу тритижневу повністю оплачувану творчу відпустку щороку (окрім двох тижнів стандартної відпустки та одного тижня оплачуваного лікарняного). Кожна творча відпустка повністю звільняє співробітників від роботи, щоб вони могли присвятити себе творчості та зробити щось видатне і значуще для себе.
Google	Компанія дбає про здоровий баланс між продуктивністю, здоров'ям та щастям персоналу, завдяки різноманітним ініціативам на робочому місці, таким як мікро-кухні, кафе, послуги лікарів та мануальних терапевтів, фітнес-центри тощо.
	У компанії є ініціатива «дня відкритих дверей», де батьки працівників можуть прийти на один день в офіс і подивитися як працюють їхні діти.
Amazon	Компанія започаткувала спортивну лігу, організувала клуб пішохідної ходьби і проводить заняття з пілатесу під керівництвом співробітників. Ці ініціативи спрямовані на підтримку здоров'я та фізичного благополуччя персоналу.
AirBnb	Компанія практикує такий нетрадиційний метод мотивації як робота в офісі з домашніми улюбленицями.

Джерело: складено на основі [3, 4]

Література:

1. Maniksaly, S. (2019, жовтень 7). *Importance of motivation in management*. Economics Discussion. <https://www.economicdiscussion.net/management/importance-of-motivation-in-management/31938>
2. Lambert J. (2021, липень 27). *Creative Ways to Motivate Employees*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/creative-ways-motivate-employees-jenifer-lambert>
3. Kurter H. L. (2019, квітень 27). *6 Unconventional Yet Effective Ways To Boost Motivation and Inspire A High-Performance Culture*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/heidilynnekurter/2019/04/23/6-unconventional-yet-effective-ways-to-boost-motivation-and-inspire-a-high-performance-culture/?sh=fde095a52927>
4. Демахіна, Т. (2021, березень, 24). *Нестандартні методи стимулювання персоналу – INDIGO tech recruiters*. <https://indigo.co.ua/ua/blog/naynestandartnishi-metodi-motivaciji-personalu-bonus>