**ВОЗМОЖНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ**

Под нематериальными понимаются все формы мотивации, ценность которых для работника не определяется и не исчерпывается их денежным эквивалентом.

Ниже перечислены возможные направления развития системы нематериальной мотивации, не получившие пока широкого распространения в организациях службы занятости населения.

Поскольку предусмотреть все перечисленные мероприятия в рамках одной организации достаточно сложно, имеет смысл выбрать те направления, которые будут актуальны и реализуемы с учетом специфики конкретного региона.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Социальная политика** | Условия труда | * возможность частичной занятости, гибкого графика, удаленной работы для определенных категорий работников ЦЗН, например женщин, имеющих детей дошкольного возраста, студентов, предпенсионеров; * совершенствование оборудования рабочего места, организация комфортного места для приема пищи, комнаты психологической разгрузки; * организация корпоративной мобильной связи |
| Социальная поддержка | * разработка программ социальной поддержки работников: * участие в корпоративной системе добровольного медицинского страхования; * частичная компенсация стоимости путевок санаторно-курортного лечения; |
| Программы охраны здоровья | * систематическая пропаганда здорового образа жизни и профилактических медицинских мероприятий; * проведение спортивных соревнований с участием работников и членов их семей; * организация системы мониторинга психофизиологического состояния сотрудников и дополнение ее регулярными мероприятиями по профилактике «эмоционального выгорания» * скидки на посещение фитнес-клубов или спортивных секций |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Корпоративная культура** | Трансляция норм корпоративной этики | * закрепление в Кодексе корпоративной этики миссии, базовых корпоративных ценностей, стандартов поведения сотрудников ЦЗН; * оформление Кодекса в виде брошюры и распространение внутри структурных подразделений, на внутреннем портале и т.д. |
| Корпоративные мероприятия | * поддержка внутрикорпоративных клубов по интересам (музыка, пение, литература, поисковые отряды и т.д.); * организация корпоративных праздников, экскурсий, благотворительных акций и т.д. |
| Внутренние коммуникации | * создание внутреннего корпоративного портала как основного средства оперативного информирования сотрудников и получения обратной связи; * вовлечение руководителей в развитие системы внутренних коммуникаций – выступления, интервью, ведение рубрики и т.д. * использование фотографий наиболее успешных сотрудников (победителей различных соревнований, имеющих наибольший стаж работы и пр.) при издании корпоративных буклетов, роликов, календарей и др. |
| Корпоративная символика | * разработка системы внутрикорпоративных знаков отличия (звания, вымпелы, памятные медали), предназначенных для награждения участников внутренних конкурсов, соревнований, целевых программ; * внедрение практики присвоения имени разработчика внедренным предложениям, методикам и технологиям, победившим в инновационных конкурсах; * развитие практики вручения корпоративных значков по окончании испытательного срока. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Развитие инициативы и творчества** | Конкурсы профессионального мастерства | * развитие традиций проведения конкурсов профессионального мастерства |
| Конкурсы инноваций | * вовлечение сотрудников в процесс подготовки и реализации изменений (внедрение новых технологий, в т.ч. бережливого производства) путем поощрения инициативы и творчества. * подготовка и проведение конкурсов инноваций по актуальным проблемам ЦЗН |
| Обучение и развитие | * подготовка и реализация специальных программ обучения для наставников; * обучение руководителей всех уровней навыкам мотивирующего управления персоналом; * обучение смежным профессиям |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Мотивирующее управление** | Программы закрепления молодых специалистов | * реализация индивидуальных планов карьерного и профессионального развития; * предоставление материальной помощи при переезде и обустройстве молодого специалиста |
| Развитие и расширение программ адаптации | * введение в практику ротации - стажировок в смежных функциональных подразделениях с целью обмена опытом и улучшения взаимодействия; * развитие и укрепление системы наставничества |
| Развитие навыков мотивирующего управления | * введение в практику работы руководителей регулярных тематических встреч для разъяснения происходящих изменений, предоставления мотивирующей и развивающей обратной связи, делегирования задач сотрудникам; * разработка системы планирования карьеры работников (как вертикальной, так и горизонтальной); * формирование кадрового резерва; * разработка и реализация программ развития кадрового резерва; |