

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	<ul style="list-style-type: none">– 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	<ul style="list-style-type: none">– разработка программ социальной поддержки работников;– участие в корпоративной системе добровольного медицинского страхования;– частичная компенсация стоимости путевок санаторно-курортного лечения;
	Программы охраны здоровья	<ul style="list-style-type: none">– 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	<ul style="list-style-type: none"> – 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	<ul style="list-style-type: none"> – поддержка внутрикорпоративных клубов по интересам (музыка, пение, литература, поисковые отряды и т.д.); – организация корпоративных праздников, экскурсий, благотворительных акций и т.д.
	Внутренние коммуникации	<ul style="list-style-type: none"> – 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	<ul style="list-style-type: none"> – 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	<ul style="list-style-type: none"> – развитие традиций проведения конкурсов профессионального мастерства
	Конкурсы инноваций	<ul style="list-style-type: none"> – 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	<ul style="list-style-type: none"> – 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	<ul style="list-style-type: none"> – реализация индивидуальных планов карьерного и профессионального развития; – предоставление материальной помощи при переезде и обустройстве молодого специалиста
	Развитие и расширение программ адаптации	<ul style="list-style-type: none"> – 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	<ul style="list-style-type: none"> – 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;