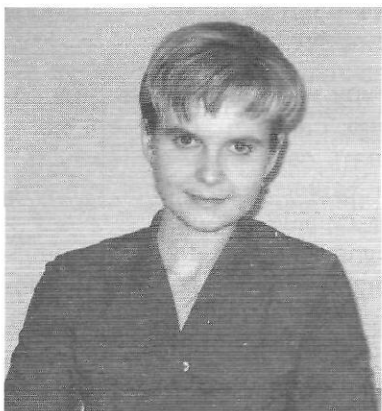


# Система мотивации - как привлечь и удержать



**Елена Власова,**  
менеджер по подбору  
персонала,  
компенсациям и льготам



**Тамара Копачевская,**  
старший менеджер по  
маркетингу

**Почему в последнее время все больше внимания руководство компаний уделяет именно системе мотивации персонала? Каковы затраты и эффективность этих мероприятий? Какие методы наиболее популярны? А почему это вообще важно?**

Если говорить упрощенно, то это важно, в первую очередь, для руководителя, перед которым стоят следующие задачи:

1) согласование личных целей сотрудника, целей подразделения и высшего руководства;

2) решение проблем с текучестью кадров и значительное сокращение затрат на поиск, подбор и адаптацию персонала, а также удержание высококвалифицированных кадров;

3) действенное решение наиболее острых проблем управления персоналом.

Поскольку система мотивации призвана решать в конечном итоге бизнес-задачи организации.

Теперь остановимся немного подробнее на проблеме мотивации персонала. В последнее время в современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты, и не случайно, хорошо продуманная и организованная система мотивации является очень эффективным инструментом как привлечения кандидатов, так и удержания сотрудников компании. Удержание же в свою очередь практически всегда влечет за собой гораздо меньшие расходы, чем привлечение новых сотрудников. К тому же хорошо построенная система мотивации добавляет очков работодателю при подборе персонала, делает работодателя более привлекательным для соискателей, что, безусловно, облегчает и ускоряет процесс закрытия вакансий.

Говоря о системе мотивации, надо отметить, что далеко не

всегда ее разработка и внедрение влекут за собой большие расходы. Для мотивации сотрудников используют как финансовые, так и нефинансовые методы вознаграждения.

К материальной мотивации относятся, к примеру, премии, оплата обедов, ДМС, фитнеса и многое другое, но практика показывает, что материальная мотивация очень часто воспринимается сотрудниками как должное и отсутствие тех или же иных материальных стимулов рассматривается как минус работодателю. Поэтому значение и эффективность материальной мотивации несколько снижается, хотя по-прежнему является важной и неотъемлемой частью. Недостаточно просто иметь набор вышеперечисленных пунктов, необходимо нечто большее — то, что позволит компании продуктивно управлять персоналом и эффективно использовать его потенциал для достижения бизнес-целей. Особенно если это квалифицированные специалисты, дефицит которых ощущается на рынке. И им уже недостаточно одной только высокой зарплаты и хорошего социального пакета. Они выбирают компании, где могут наиболее полно удовлетворить свои эмоциональные потребности: уважение, признание, статус, комфорт и так далее. Разница в продуктивности сотрудников порой не имеет никакого отношения к их знаниям и умениям. Все основывается на эмоциональном состоянии сотрудников, и эффективность работы зависит от

