



Мотивация сотрудников и волонтеров в НКО

Псков, 3 мая, 2023

Мотивация

Это осознанное человеком внутреннее побуждение к активности, целенаправленному действию для достижения цели, решения поставленных задач.



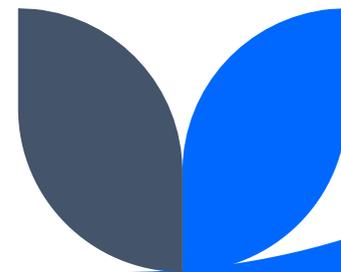
Мотивация сотрудников

Это набор действий со стороны руководства организации, направленных на улучшение трудоспособности сотрудников, а также на привлечение квалифицированных талантливых специалистов и их удержание.



Мотивируя сотрудников, руководитель стремится:

- обозначить цели, задачи и ориентировать сотрудников на достижение результатов в заданные сроки;
- удерживать постоянный штат специалистов;
- устранить «текучку кадров»;
- выявить и заслуженно наградить лучших сотрудников;
- заинтересовать и привлечь ценные кадры.



Мероприятия системы мотивации сотрудников

- ❑ Стимулирование повышения квалификации специалистов;
- ❑ Проведение «естественного отбора» наиболее трудолюбивых и способных сотрудников;
- ❑ Стимулирование сотрудников действовать, в первую очередь, в интересах организации;
- ❑ Стимулирование сотрудников трудиться с наибольшей отдачей и эффективностью;
- ❑ Создание и поддержка системы обратной связи между всеми службами/специалистами организации.



Базовые принципы системы мотивации сотрудников

Доступность.

Этот принцип помогает выбирать прозрачные, понятные каждому сотруднику способы мотивации и стимулирования. Различные подходы к мотивации должны быть обоснованы с учетом опыта, объемов и сложности работы и других аспектов.

Постепенность.

Это означает, что сразу вознаграждать/поощрять сотрудников дополнительными выплатами, другими поощрениями нецелесообразно. У сотрудников постоянно формируется новый порог ожиданий.



Базовые принципы системы мотивации сотрудников

Ощутимость.

Поощрение в любом виде должно быть значимым и напрямую зависеть от достижений сотрудника. Для возникновения мотивации важно найти золотую середину, учесть постепенность и ощутимость поощрений.

Своевременность.

Лучше сразу отметить заслугу сотрудника любым способом, затягивать момент не рекомендуется. Сотрудник должен чувствовать значимость постоянно.

Комплексность.

Принцип предполагает применение разнообразных теорий мотивации и такого подхода, который чередует или объединяет несколько видов материальных и нематериальных поощрений.

Методы мотивации сотрудников

1. Материальные и нематериальные,

Материальная мотивация — это деньги,

Нематериальная — всё, что получает от организации сотрудник, кроме зарплаты (учебу, стажировки, благодарственные документы и т.д.).

Нематериальная мотивация, в свою очередь, делится еще на два вида мотивации сотрудников:

- Социальная мотивация персонала;
- Психологическая мотивация персонала.

2. Прямые и косвенные.

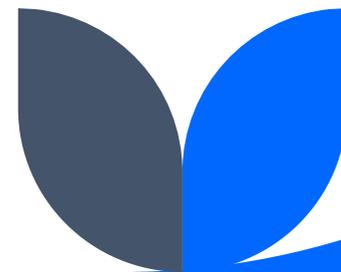
Прямая мотивация направлена на самих сотрудников, косвенная — на помощь их семьям.



Формы мотивации сотрудников

Материальные:

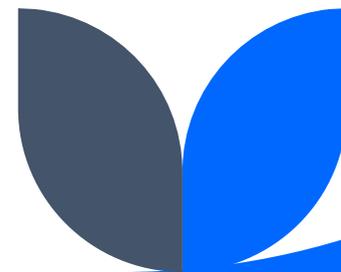
- Заработная плата.
- Премирование,
- Оплата проезда до работы и обратно,
- Страхование здоровья и так далее.



Немедленная мотивация показывает лучшие результаты по сравнению с отложенной по времени.

Также результаты исследований говорят о том, что неожиданные материальные поощрения, пусть даже небольшого размера, работают лучше, чем регулярные премии.

К таким постоянным выплатам люди быстро привыкают.



Нематериальные формы мотивации

- ❑ Моральное поощрение сотрудников.
- ❑ Участие за счет организации в профессиональных образовательных и просветительских мероприятиях российского и международного уровня
- ❑ Участие за счет организации в профессиональных стажировках российского и международного уровня.
- ❑ Разнообразии направлений для профессионального роста, свобода творчества в деятельности.
- ❑ Хорошая атмосфера в коллективе. Дружная сплоченная команда служит дополнительной мотивацией для эффективной организации рабочего процесса и достижения поставленных целей.
- ❑ Престиж организации. Работа в организации, название которой у всех на слуху, также служит стимулом для продуктивной работы.
- ❑ Развитие доверительных взаимоотношений между сотрудниками, устранение психологических и административных барьеров.



Нематериальные формы мотивации

- Публичное признание достижений сотрудника.
- Поощрения во время организационных планёрок.
- Обратная связь после успешно проведенного мероприятия/работы.
- Повышение, как в горизонтальной, так и в вертикальной карьерной лестнице.
- Поздравления со значимыми датами для сотрудника.
- Оценки коллег.
- Мотивационные, ресурсные командные тренинги /поездки. Как правило, совместное времяпрепровождение всего коллектива способствует сплочению и хорошему рабочему микроклимату, а также дает прекрасную возможность для качественного отдыха и расслабления.

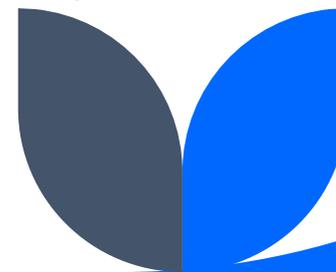
Нематериальные формы мотивации

- Культурные и спортивные мероприятия внутри организации
- Уменьшение «бумажной» работы, по сравнению с другими формами организаций.
- Помощь в семейных делах.
- Возможность бесплатного получения билетов в театр, и др. культурные мероприятия.
- Возможность пользоваться услугами партнеров организации с большими скидками, либо вообще бесплатно.



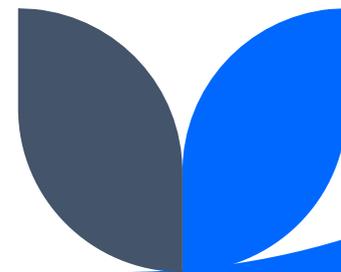
Как определить потребности (мотивирующие факторы) сотрудника

- Что тебе больше всего нравится в этой деятельности/работе?
- Что тебя мотивирует делать это (работать) с полной отдачей?
- Что демотивирует?
- Что я могу сделать, как руководитель, чтобы тебе было интереснее?
- Что я могу сделать, как руководитель, чтобы твоя эффективность была выше?
- Что может сделать коллектив, чтобы твоя эффективность стала выше?
- Чтобы ты хотел добавить в свою работу, чтобы чувствовать себя более удовлетворительным?



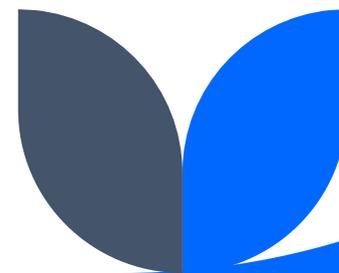
Выстраивание работы с волонтерами

1. Создание инфраструктуры работы с волонтерами.
2. Привлечение новичков, обучение, введение в деятельность, сопровождение.
3. Мотивация, поддержка, профилактика выгорания волонтеров.
4. Развитие волонтеров, профессионализация волонтерской команды.



Алгоритм создания волонтерской команды

1. Подобрать лидера (координатора).
2. Выстроить инфраструктуру работы с волонтерами.
3. Описать волонтерские вакансии.
4. Организовать условия деятельности волонтеров.
5. Провести набор волонтеров.
6. Выстроить систему обучения и передачи опыта.
7. Выстроить систему мотивации.
8. Поощрять волонтеров.



Лидер (координатор)

- Сам изначально участвует в деятельности
- Должен уметь объяснить зачем и что делается
- Четко ставит задачи (дело, время, место, как долго) и объясняет результат
- Обеспечивает ресурсами
- Гарантирует безопасность
- Объясняет, что делать в случае проблем
- Принимает работу, благодарит
- Спрашивает отклик

Отсутствие выделенного сотрудника – серьезный фактор риска в работе с волонтерами.

Работа с волонтерами - новичками

- Информация на сайте и анкета
- Структура собеседования, график проведения собеседования
- Ведущие собеседования
- Памятка/правила для волонтеров
- Четкое описание волонтерских вакансий
- Мероприятия по подготовке (обучению) волонтеров
- Схема сопровождения новичков (наставничество)
- Способы получения обратной связи от новых волонтеров



Инструменты для привлечения волонтеров

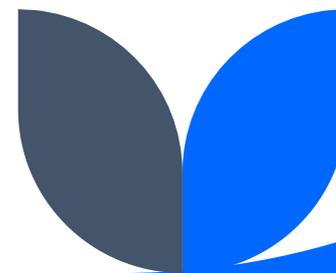
- Сайт организации
- Группы в социальных сетях
- Личные рекомендации действующих волонтеров
- Сайты волонтерских вакансий
- Платформы для выполнения разовых задач (Добро.ру, Твой час и др.)
- Мероприятия организации
- Наружная реклама на различных площадках
- Адресные рассылки по электронной почте, смс базе



Мотивация и поощрение волонтеров

Мотивация волонтера – совокупность мотивов, побуждающих человека стать волонтером или оставаться им.

Поощрение волонтера – публичное признание заслуг волонтера.



Мотивация волонтера

1. Известность бренда НКО в регионе.
2. Востребованность предлагаемой социальной идеи.
3. Характеристика внутренней атмосферы в волонтерском сообществе.
4. Наличие сильных лидеров в волонтерском сообществе, лояльности лидеров организации.
5. Наличие медийных лиц – партнёров организации. Их готовность общаться с волонтерами.
6. Наличие и доступность психологической поддержки для волонтеров.
7. Системность работы по получению обратной связи.
8. Наличие социальных лифтов для волонтеров.
9. Наличие и успешность использования механизмов поддержки волонтеров в случае срыва.



Поощрение волонтера

1. Грамоты, благодарственные письма, волонтерские книжки, значки
2. Материальные ценности (подарки, скидки, бесплатные услуги)
3. Внутренний конкурс волонтеров (периодически).
4. Компенсация расходов на проезд, проживание, питание и пр.
5. Организация встреч волонтеров с известными людьми.
6. Делегирование волонтеру управленческих функций.
7. Направление на обучение и стажировки.
8. Включение волонтера в состав члена организации.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

