

# Как мотивировать сотрудника поколения X



**PERFORMIA**<sup>®</sup>  
Эффективные решения для найма

- «погоны и выслуга лет», поступательный вертикальный карьерный рост;
- новые полномочия и расширение области ответственности, амбициозные задачи, максимум самостоятельности и пространства;
- склонным к предпринимательству предложите работу над собственными проектами в рамках компании;
- воодушевляют инструменты управления проектами, новые облачные сервисы, машинные возможности для обучения;
- обучение и повышение квалификации;
- персональные льготы, публичная благодарность (грамоты, Доски почёта), менторство и наставничество;
- денежное вознаграждение;
- корпоративное авто, льготные кредиты на строительство жилья, страхование.

# Как мотивировать сотрудника поколения Y

GAMIFICATION



- свобода в управлении рабочим временем, «человекоориентированная» корпоративная культура;
- вовлечение в принятие важных решений, участие в интересных инновационных проектах, для поддержки предпринимательских инициатив - проектная работа.
- постоянное обучение в игровой и дистанционной форме;
- геймификация рабочего процесса (снимает эффект рутины и создает дополнительные смыслы в работе, «персональные рекорды»);
- предоставление ему возможности выбора необходимых для работы современных инструментов (наушники, ноутбуки и т.д.; можно ввести систему годовых бонусных баллов, которые он может обменивать на гаджеты);
- понимание личных целей сотрудника, постоянное внимание к нему и одобрение, публичное «спасибо»;
- привлечение к разработке персональных KPI и поощрение продуктивности;
- деньги – не самоцель, а способ получения удовольствия и справедливое вознаграждение за продукт и достижение промежуточных компетенций;
- не столь принципиальны руководящие должности

# Как мотивировать сотрудника поколения Z



- высокой целью: они хотят менять мир, мотивация через квесты, истории успеха;
- работа должна быть интересной, тогда готовы работать сверхурочно и не из-за денег;
- «лайки» в виде похвалы, небольших знаков внимания (билет в кино, подарочный сертификат);
- незначительное повышение всегда предпочтет существенному неизвестно когда;
- инвестиция в развитие и обучение как часть корпоративной культуры, рейтинговая оплата внешнего обучения (за стаж и заслуги);
- корпоративные группы, СМИ и журналы, где у него есть возможность комфортно общаться и заявлять о себе;
- деньги – только бонус, позволяющий оплачивать путешествия и развлечения, но не цель, однако очень оценят премирование за личный вклад, бонусы за привлечение знакомых на вакансии внутри компании;
- поддержка, отношение как к равному, апелляция к его уникальности, а не сравнение с другими;
- система наставничества и менторства (сотрудник сам выбирает ментора на основе личного уважения);
- легкая конкуренция, виджет со счетом в реальном времени (баттлы, специальные бейджи и пр.)