

Различия поколений: Как мотивировать сотрудников



Как мотивировать сотрудника

Поколение X



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

Как мотивировать сотрудника

Поколение Y

GAMIFICATION



1. свобода в управлении рабочим временем, «человекоориентированная» корпоративная культура;
2. вовлечение в принятие важных решений, участие в интересных инновационных проектах, для поддержки предпринимательских инициатив - проектная работа.
3. постоянное обучение в игровой и дистанционной форме;
4. геймификация рабочего процесса (снимает эффект рутины и создает дополнительные смыслы в работе, «персональные рекорды»);
5. 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);
6. понимание личных целей сотрудника, постоянное внимание к нему и одобрение, публичное «спасибо»;
7. привлечение к разработке персональных KPI и поощрение продуктивности;
8. деньги – не самоцель, а способ получения удовольствия и справедливое вознаграждение за продукт и достижение промежуточных компетенций;
9. не столь принципиальны руководящие должности

Как мотивировать сотрудника

Поколение Z



1. высокой целью: они хотят менять мир, мотивация через квесты, истории успеха;
2. работа должна быть интересной, тогда готовы работать сверхурочно и не из-за денег;
3. «лайки» в виде похвалы, небольших знаков внимания (билет в кино, подарочный сертификат);
4. незначительное повышение всегда предпочтет существенному неизвестно когда;
5. инвестиция в развитие и обучение как часть корпоративной культуры, рейтинговая оплата внешнего обучения (за стаж и заслуги);
6. корпоративные группы, СМИ и журналы, где у него есть возможность комфортно общаться и заявлять о себе;
7. 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;
8. поддержка, отношение как к равному, апелляция к его уникальности, а не сравнение с другими;
9. система наставничества и менторства (сотрудник сам выбирает ментора на основе личного уважения);
10. легкая конкуренция, виджет со счетом в реальном времени (баттлы, специальные бейджи и пр.)