



ПАРТНЁР НКО

Всё для НКО

СИСТЕМА МЕР МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ К НАСТАВНИЧЕСТВУ В НКО



www.reg-nko.ru

1. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

1.1. Целевые установки

- Повышение заинтересованности сотрудников в участии в программе наставничества
- Признание ценности передачи знаний и опыта внутри организации
- Создание культуры наставничества как важной составляющей организационной культуры
- Обеспечение устойчивости системы наставничества в долгосрочной перспективе
- Стимулирование профессионального роста наставников

1.2. Ключевые принципы

- **Баланс материальной и нематериальной мотивации:** комбинирование финансовых и нефинансовых стимулов
- **Прозрачность:** четкие критерии оценки работы наставников и связанного с ними вознаграждения
- **Индивидуальный подход:** учет мотивационного профиля различных категорий сотрудников
- **Систематичность:** регулярная и последовательная реализация мотивационных мероприятий
- **Соразмерность:** соответствие системы мотивации возможностям организации и трудозатратам наставников
- **Развитие:** система мотивации должна способствовать профессиональному и личностному росту наставников



2. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

2.1. Основные формы материального стимулирования

2.1.1. Регулярные надбавки

- **Ежемесячная надбавка к заработной плате:** 10-15% от оклада наставника за каждого наставляемого
- **Дифференцированные надбавки** в зависимости от сложности наставничества и категории наставляемых
- **Прогрессивная шкала** надбавок в зависимости от результатов обучения и количества наставляемых

2.1.2. Единовременные выплаты

- **Премия по результатам наставничества:** при успешном прохождении наставляемым аттестации
- **Бонус за «выпуск» наставляемого:** по окончании программы наставничества
- **Вознаграждение за разработку методических материалов** по наставничеству
- **Премия «Наставник года»** для лучших наставников по итогам ежегодной оценки

2.1.3. Компенсационные выплаты

- **Оплата дополнительного времени,** затрачиваемого на наставническую деятельность
- **Компенсация расходов** на образовательные материалы, связанные с наставничеством
- **Оплата участия** в профессиональных мероприятиях, повышающих квалификацию наставника



2.2. Рекомендации по внедрению материального стимулирования

2.2.1. Для малых НКО с ограниченным бюджетом

- Единовременные выплаты по результатам наставничества
- Компенсация затраченного времени в виде дополнительных выходных дней
- Комбинирование материальных и нематериальных стимулов

2.2.2. Для средних и крупных НКО

- Регулярные надбавки к заработной плате
- Разработка прозрачной системы дифференцированных выплат
- Создание фонда поощрения наставников внутри общего фонда оплаты труда

2.2.3. Для проектных НКО

- Включение оплаты наставничества в проектные бюджеты
- Привлечение целевого финансирования для программ наставничества
- Комбинирование единовременных выплат и надбавок в зависимости от этапов проекта



3. НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

3.1. Карьерное развитие

- **Приоритет при продвижении по службе:** учет наставнической деятельности при карьерном росте
- **Включение в кадровый резерв** руководящих должностей
- **Расширение функциональных обязанностей** и полномочий
- **Наставничество как ступень к управленческой позиции**

3.2. Профессиональное развитие

- **Приоритетный доступ к программам обучения** и повышения квалификации
- **Участие в профессиональных конференциях и форумах** за счет организации
- **Стажировки в партнерских организациях** для обмена опытом
- **Доступ к профессиональной литературе** и онлайн-ресурсам
- **Подписка на профильные журналы** и информационные ресурсы

3.3. Признание и статус

- **Присвоение статуса «Ведущий наставник»/«Мастер-наставник»** с соответствующим значком/бейджем
- **Публичное признание заслуг** на общих собраниях и мероприятиях
- **Размещение информации о наставниках** на сайте организации, в информационных материалах
- **Вручение грамот и благодарственных писем**
- **Конкурс «Лучший наставник года»** с церемонией награждения
- **Создание «Доски почета наставников»** (физической или виртуальной)

3.4. Организационная поддержка

- **Выделение дополнительного времени** для наставнической деятельности



- **Предоставление дополнительных выходных дней** или возможности удаленной работы
- **Обеспечение удобным рабочим пространством** для встреч с наставляемыми
- **Предоставление дополнительных ресурсов** для реализации наставнических инициатив
- **Административная поддержка** наставнических проектов

3.5. Социальные и психологические стимулы

- **Включение в профессиональное сообщество наставников** внутри и вне организации
- **Создание клуба наставников** для обмена опытом и неформального общения
- **Проведение специальных мероприятий** для наставников (тимбилдинг, встречи)
- **Психологическая поддержка** и супервизия для предотвращения выгорания
- **Формирование престижа** наставнической деятельности



4. КОМБИНИРОВАННЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ

4.1. Балльно-рейтинговая система

- **Начисление баллов за различные аспекты** наставнической деятельности (регулярность встреч, качество отчетов, результаты наставляемых и т.д.)
- **Возможность конвертации накопленных баллов** в различные формы поощрения (материальные и нематериальные)
- **Публикация рейтинга наставников** на основе накопленных баллов

4.2. Персонализированные пакеты мотивации

- **Разработка индивидуальных мотивационных планов** для наставников в зависимости от их потребностей и предпочтений
- **Выбор форм поощрения** самими наставниками из предложенного списка возможностей
- **Адаптация системы мотивации** к различным категориям наставников (по опыту, возрасту, должности)

4.3. Система карьерных и профессиональных треков

- **Создание специального трека профессионального роста** «Наставник-эксперт»
- **Развитие внутренних тренеров** из числа успешных наставников
- **Возможность перехода к более широким функциям** по развитию персонала организации



5. ВНЕДРЕНИЕ И ОЦЕНКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

5.1. Этапы внедрения

- **Анализ мотивационного профиля** потенциальных наставников
- **Разработка комплекса мотивационных мер** с учетом возможностей организации
- **Утверждение системы мотивации** руководством и ее документальное оформление
- **Информирование коллектива** о возможностях и преимуществах участия в программе
- **Пилотная реализация** на небольшой группе наставников
- **Корректировка по результатам** пилотного периода
- **Полномасштабное внедрение**

5.2. Показатели эффективности системы мотивации

- **Количество сотрудников**, добровольно выразивших желание стать наставниками
- **Удовлетворенность наставников** системой мотивации
- **Текущность наставников** и продолжительность их участия в программе
- **Качество наставнической деятельности** по оценкам наставляемых и руководителей
- **Соотношение затрат на систему мотивации** и результатов наставничества

5.3. Методы оценки и корректировки

- **Регулярные опросы** наставников об эффективности системы мотивации
- **Фокус-группы** для выявления потребностей и предпочтений
- **Индивидуальные интервью** с наставниками, прекратившими участие в программе



- **Анализ статистических данных** о результативности наставничества
- **Ежегодный пересмотр** системы мотивации с учетом полученной обратной связи

6. ПРИМЕРЫ УСПЕШНЫХ ПРАКТИК МОТИВАЦИИ НАСТАВНИКОВ

6.1. Системы нематериальной мотивации

- **Конкурс видеоисторий успеха** от пар «наставник-наставляемый»
- **Бюллетень «Голос наставника»** с публикацией лучших практик и методик
- **Сертификация наставников** с выдачей официальных сертификатов разного уровня
- **Наставнические конференции** для обмена опытом и признания достижений

6.2. Системы материальной мотивации

- **Дифференцированная система надбавок:** базовая часть (5% от оклада) + переменная часть (до 10%) в зависимости от результатов наставляемого
- **Формула расчета премии наставника:** базовая премия × коэффициент сложности × коэффициент результативности
- **Накопительная система бонусов:** выплата по достижении определенного порога
- **Система компенсации часов наставничества** с возможностью накопления и использования по необходимости



6.3. Комбинированные системы

- **«Наставнические чеки»:** наставник получает чеки за успешное обучение, которые можно «обменять» на материальные и нематериальные блага
- **Система уровней наставничества** с различными привилегиями и вознаграждениями на каждом уровне
- **Портфолио наставника** как основа для комплексной оценки и поощрения

7. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО АДАПТАЦИИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

7.1. Для НКО с ограниченными ресурсами

- Акцент на нематериальную мотивацию
- Привлечение партнерских организаций для создания дополнительных стимулов
- Использование эмоциональных и статусных стимулов
- Разработка системы взаимной поддержки наставников

7.2. Для НКО с высокой долей волонтеров

- Развитие системы волонтерского наставничества с собственной системой мотивации
- Использование практики признания и благодарности от благополучателей
- Создание истории успеха и социальной значимости наставничества



7.3. Для НКО различных направлений деятельности

- Адаптация системы мотивации к специфике сферы деятельности организации
- Учет профессиональной культуры различных категорий специалистов
- Интеграция системы мотивации наставников в общую систему мотивации персонал

8. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Эффективная система мотивации наставников должна учитывать особенности организации, ее культуру, финансовые возможности и потребности сотрудников. Комбинация материальных и нематериальных стимулов, их регулярное обновление и адаптация к изменяющимся условиям позволят создать устойчивую среду для развития наставничества, что в конечном итоге приведет к повышению эффективности деятельности всей организации.

Наставничество – это не только передача знаний и навыков, но и передача культуры, ценностей и миссии НКО. Признание этого факта и создание соответствующей системы мотивации наставников являются важными шагами к формированию устойчивой и развивающейся организации, способной эффективно решать социальные задачи.

