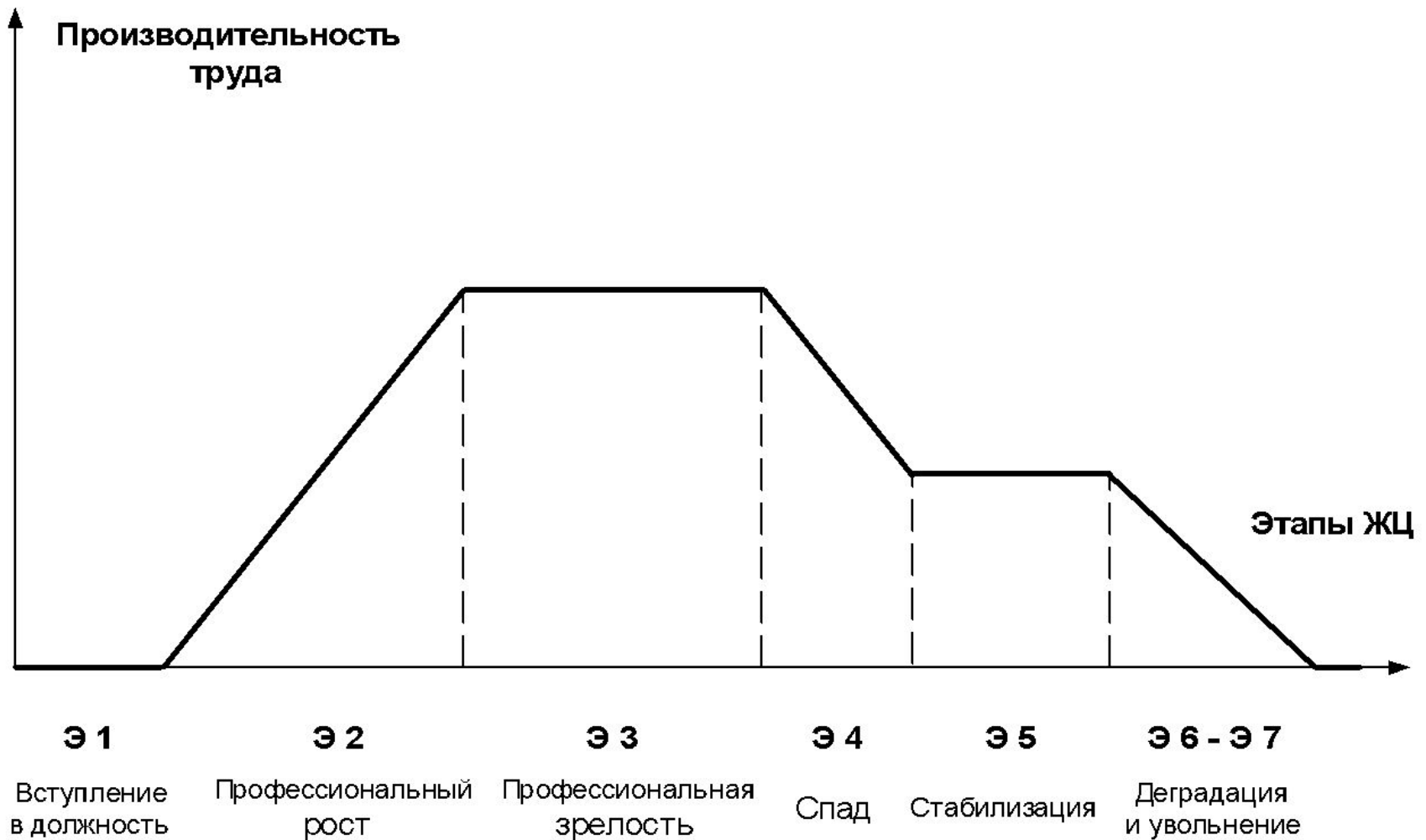


Существует один-единственный способ заставить кого-либо сделать что-то. Всего один. Надо заставить человека захотеть сделать это. Запомните, других способов нет.

Дейл Карнеги.

Особенности мотивации поведения людей в организации

Жизненный цикл работника в организации



МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

- **Мотивация** – это воздействие на работников с целью направить и интенсифицировать их действия в интересах организации;
- **Мотивация** – это процесс стимулирования самого себя и других для осуществления деятельности, направленной на достижение индивидуальных целей и общих целей организации
- **Мотивация** – совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий.

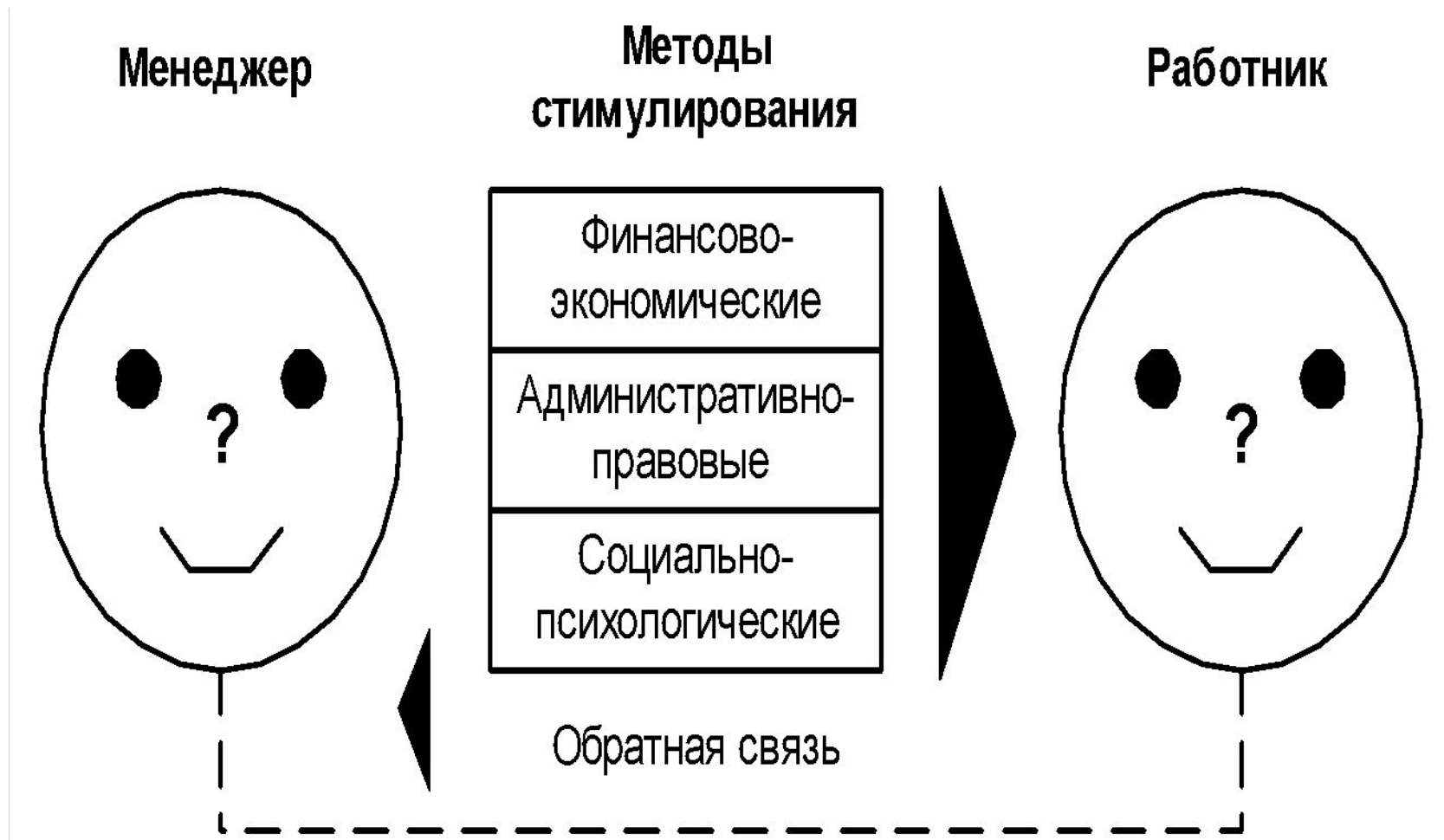
МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

- **Мотивация** – совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.
- **Мотивация** – это органическая часть процесса управления, посредством которого человеческая энергия преобразуется в определенное поведение, ожидаемым результатом последнего являются эффективные совместные действия, реализующие планы организации.

Основные понятия мотивации

- **Потребности** – это то, что возникает и находится внутри человека;
- **Мотивы** – это то, что вызывает определенные действия человека;
- **Мотивирование** – процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов ;
- **Стимулы** выполняют роль рычагов воздействия и носителей «раздражения», вызывающих действие определенных мотивов;
- **Стимулирование** – процесс использования различных стимулов для мотивирования людей

Общая схема стимулирования (мотивации) персонала



Мотивы

Цели

Страстное желание

Побуждения

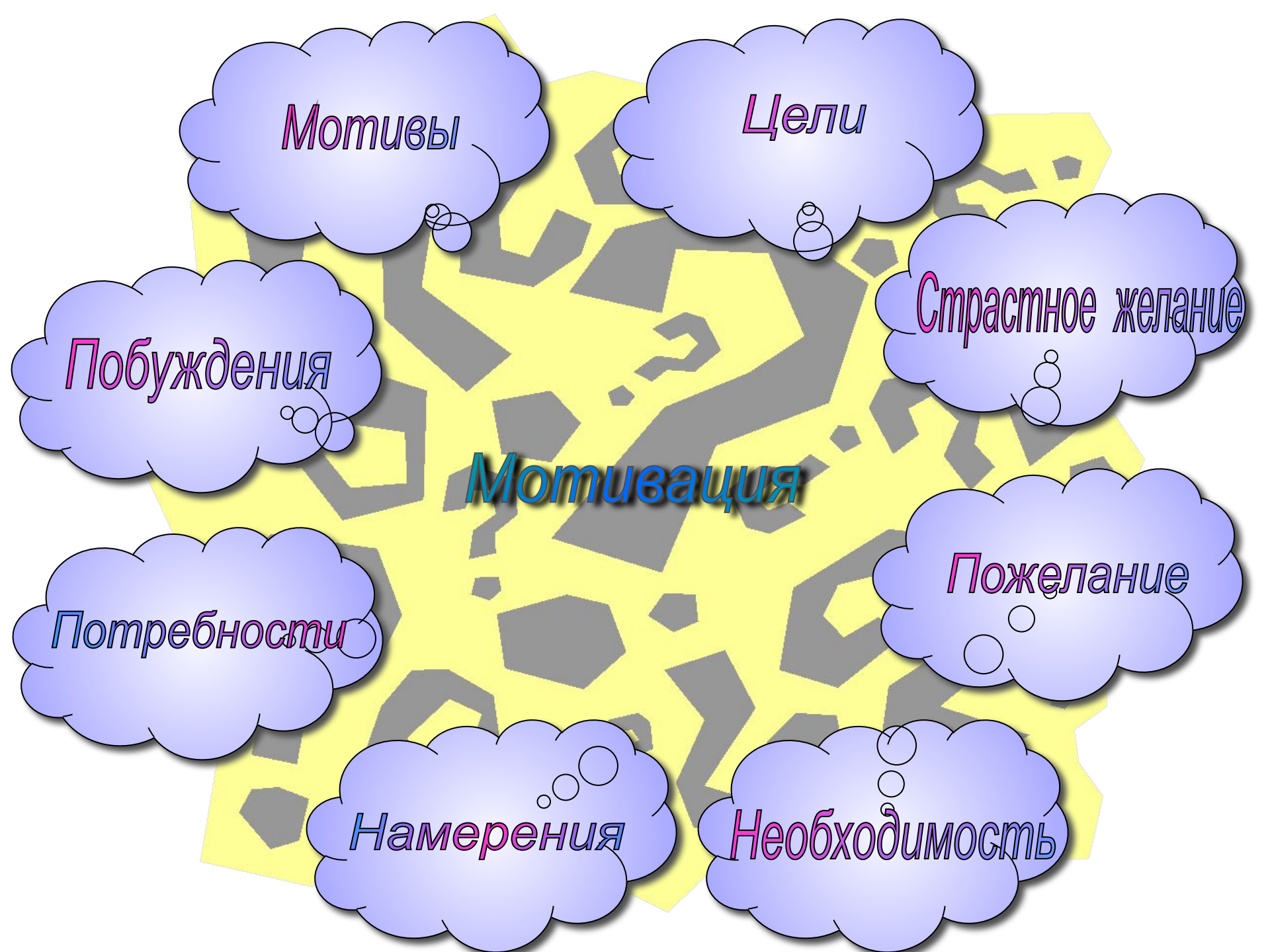
Мотивация

Пожелание

Потребности

Намерения

Необходимость



Мотивы

Индивидуальные движущие силы, определяющие поведение

Первичные мотивы



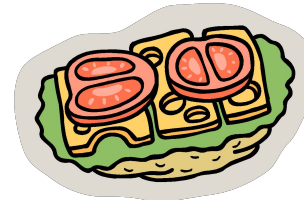
- Жажда



- Сон



- Секс



- Голод



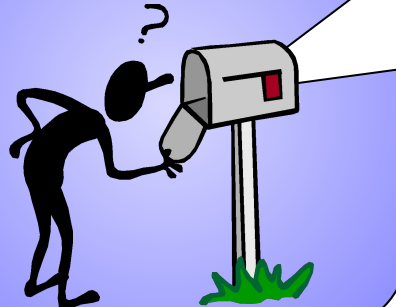
- Материнский инстинкт

Общие мотивы

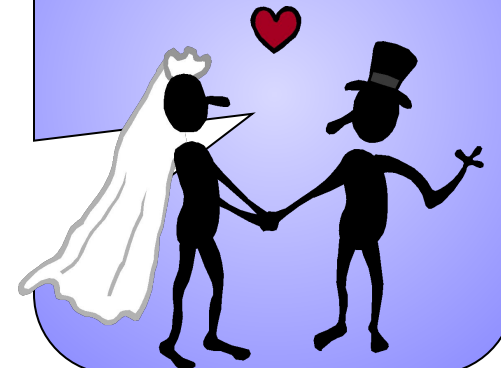
- Потребность во власти



- Мотив любопытства



- Мотив привязанности



Набор мотивов персонала предприятия

- Престиж
- Удовлетворение, удовольствие
- Расширение полномочий
- Возможность самореализации
- Высокий жизненный уровень
- Возможности карьеры
- Выполнение интересной работы
- Продолжительный отпуск
- Короткий рабочий день

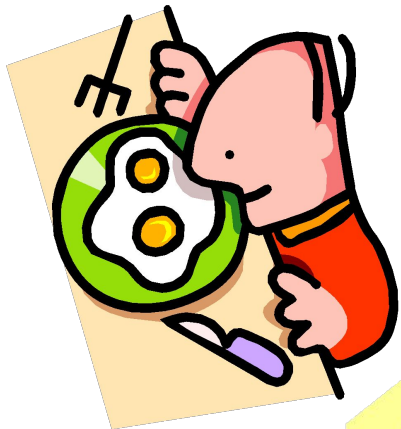
- Гибкий рабочий график
- Здоровый рабочий климат
- Долгосрочные трудовые договоры
- Перспективы на жилье
- сплоченный коллектив
- Присвоение титулов
- Наличие служебного автомобиля, личного кабинета
- Возможности повышения профессионализма и др.

Мотивация

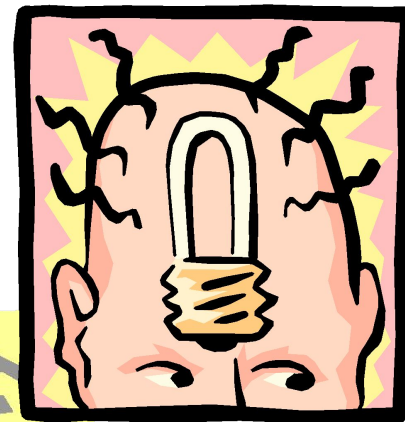
Факторы повышающие производительность

- ◆ шансы продвижения
- ◆ заработок
- ◆ признание и одобрение
- ◆ возможность думать самостоятельно
- ◆ интересная работа
- ◆ творческий подход





Потребности



Побуждение

Мотивация



Вознаграждение



Побуждения, описывающие поведение людей в организации:

- Материальные (деньги, вещи или физические условия жизни);
- Личные нематериальные возможности для престижа и личной власти;
- Желаемые физические условия работы;
- Духовные (гордость мастерством, чувство ответственности, служение семье, целям, лояльность к организации, патриотизм, эстетические и религиозные чувства);
- Общие стимулы (привлекательность работы, условия труда, навыки работы, возможность участия в деятельности организации, возможность общения с

3 СПОСОБА ВОЗДЕЙСТВИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ НА РАБОТНИКОВ

1. Заставить (принудить);
2. Договориться (сделка купли-продажи качественного труда);
3. Создать условия для самомотивации.

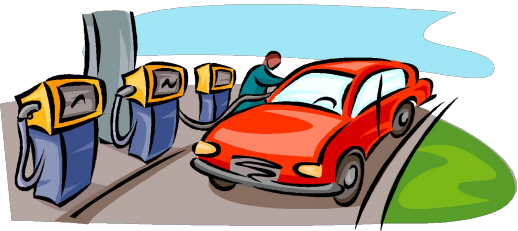
Мотивация оказывает влияние на характеристики деятельности человека

- Усилия;
- Старание;
- Настойчивость;
- Добросовестность;
- Направленность.

Две формы мотивации

- текущее поощрение предназначено для стабилизации или корректировки при продолжающейся работе;
- итоговое поощрение связано с достигнутым результатом, должно отражать реальный вклад работника в достижение целей; создавать стремление человека работать лучше в будущем.

Модель мотивации поведения через потребности





Система вознаграждения



Ключ к пониманию и преобразованию
организационной культуры

Вознаграждения закрепляют в сознании персонала ответы на вопросы

Что оценивается



Каким

способом



По каким

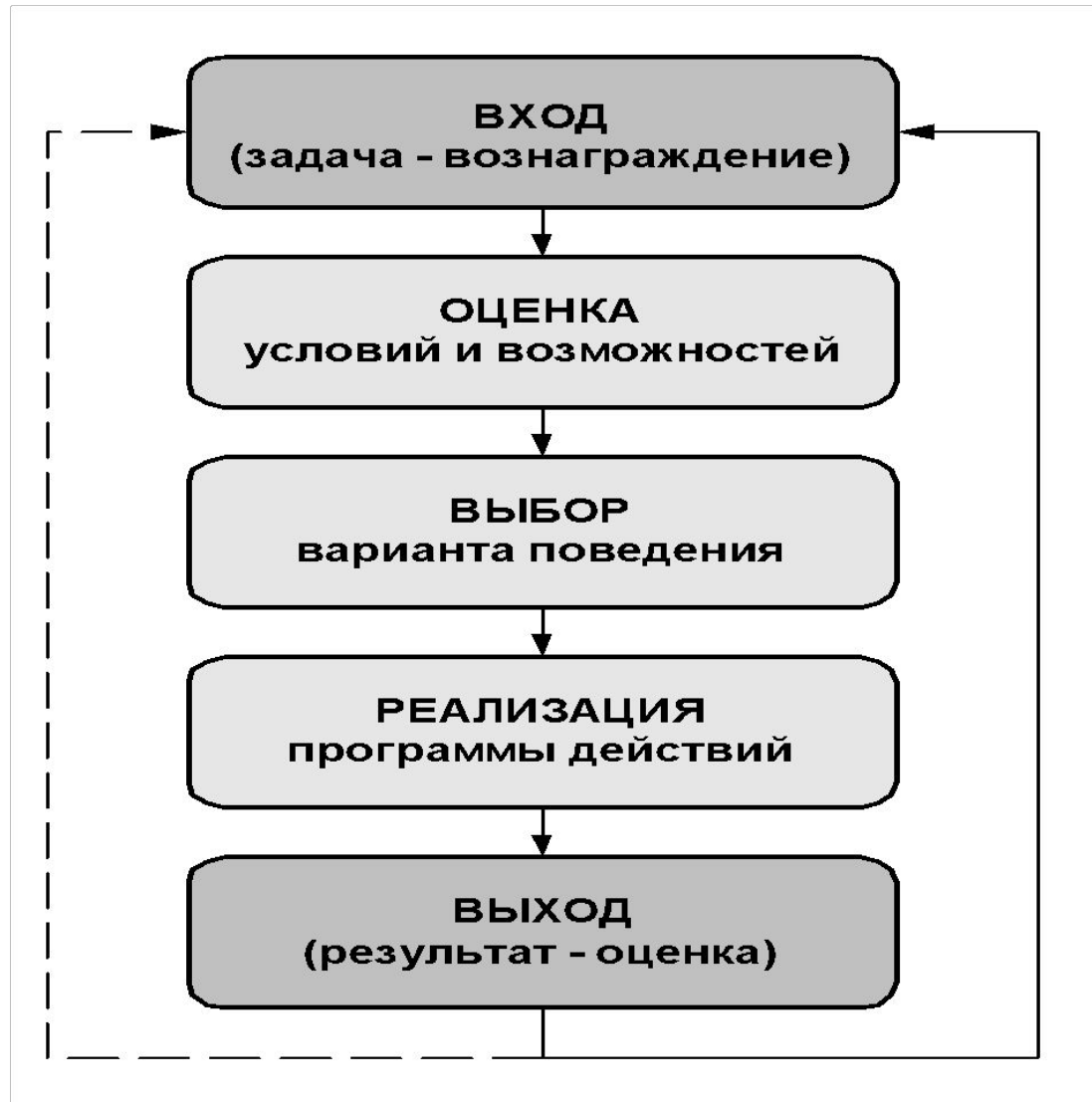
параметрам



Кем



Пятиступенчатая схема процесса мотивации



Ранние взгляды на природу мотивации человека

Ф. У. Тейлор:

- «уничтожение «прохладцы»;
- главные мотиваторы:
 - Деньги, которые человек получает за свою работу;
 - Понимание работником того, как результаты его труда связаны с получаемой зарплатой.

МИНУСЫ:

- Научное управление привело к массовым увольнениям;
- Отрицательные эмоции, возникающие в связи с выполнением однообразной работы;
- По мере профессионального роста у людей появляется необходимость выполнения более сложной и ответственной работы; если нет возможности проявить себя появляется скука, снижается трудовая дисциплина и, как следствие, увеличивается текучесть кадров.

Мейо Э., Ротлисбергер Ф.

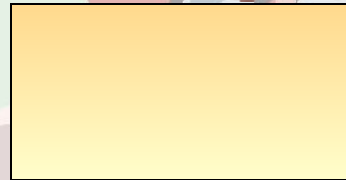
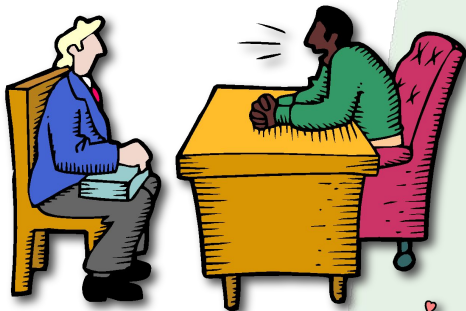
- Хоторнские эксперименты;
- Деньги не являются главным мотиватором;
- Главный фактор роста производительности труда – изменение социальной среды;
- Укрепление морального духа бригады, снижение текучести; уменьшение невыходов на работу.

Принципиальным отличием **содержательных теорий мотивации** («пирамида» иерархии потребностей А. Маслоу, ERG-теория К. Альдерфера, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга) является концентрация внимания ученых на **анализе основных потребностей** человека и системы факторов, способствующих их удовлетворению. Они позволяют установить общие причины, ориентиры и закономерности развития человека.

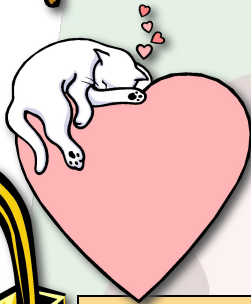
Процессуальные теории мотивации (теория ожидания В. Врума, Л. Портера и Э. Лоулера, теория постановки целей Э. Локе, теория справедливости Дж. С. Адамс, теория подкрепления мотива и модификации поведения Дж. Б. Уотсона, Б.Ф. Скиннера, Ф. Лютенса) **раскрывают мотивационный механизм** и позволяют эффективно управлять мотивацией в конкретных ситуациях.

Иерархия потребностей А. Маслоу

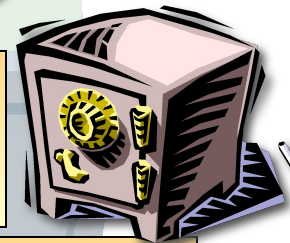
Духовные потребности



Потребность в статусе



Потребность в любви



Потребность в безопасности



Физиологические потребности

Самореализация
(развитие личности,
творчество)

Признание, самоуважение
(признание в семье, обществе,
профессиональный статус)

Социальные потребности
(семья, друзья, социальные группы,
трудовой коллектив, начальники)

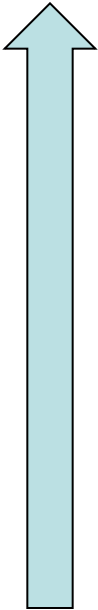
Потребности безопасности
(отсутствие насилия, войн, загрязнения среды,
безопасность труда и гарантии занятости)

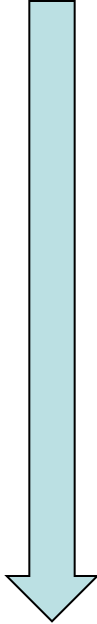
Физиологические потребности
(пища, вода, секс, тепло, воздух,
денежный оклад - гарантия оплаты труда)

Клейтон Альдерфер, автор *ERG-теории*

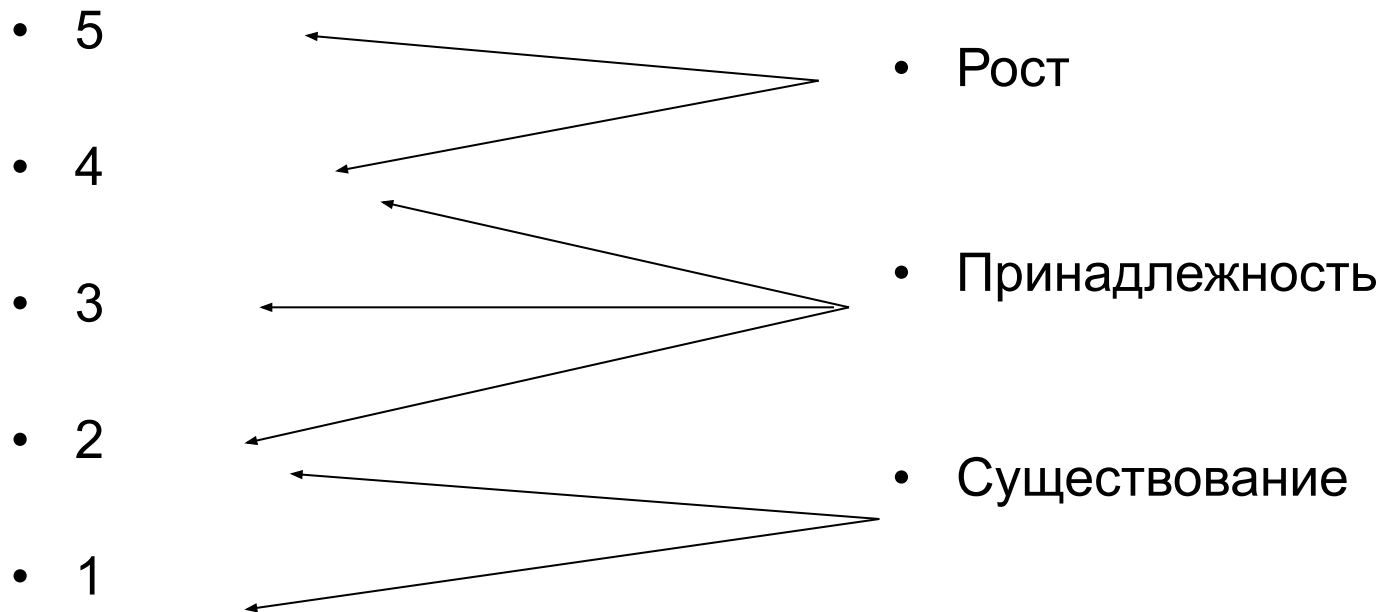
- ***Потребности существования*** =
= физиологические + индивидуальной безопасности;
- ***Потребности связи*** =
= групповой безопасности + принадлежности + признания (потенциально);
- ***Потребности роста*** = признания (самоутверждения) + самовыражения.

Теория ERG Клейтона Альдерфера

- 
- потребность существования,
 - потребность связи,
 - потребность роста.

- 
- Движение вниз – процесс фрустрации, т.е. поражение стремления удовлетворить потребность.

Соотношение потребностей в теориях А. Маслоу и К. Альдерфера



Теория приобретенных потребностей Дэвида Макклелланда.

- **Потребность достижения** (желание решить сложные задачи, достичь большого успеха и превзойти других);
- **Потребность присоединения** (желание устанавливать и поддерживать контакты, стремление избежать конфликтов);
- **Потребность власти** (желание влиять на людей, управлять другими, контролировать, нести ответственность).

Теория потребностей Дэвида МакКлелланда

- **Успех** (достижение) – личная ответственность за поиск решений в конкретных ситуациях и ожидание определенных поощрений за достигнутые результаты при умеренном риске;
- **Власть** – желание воздействовать на людей;
- **Причастность** (соучастие, принадлежность) – предпочтение работы, связанной с возможностями общения.

Двухфакторная теория удовлетворенности работой

Ф. Герцберга

1

Удовлетворенность и неудовлетворенность работой представляют собой **2** независимых друг от друга измерения

2

Существуют

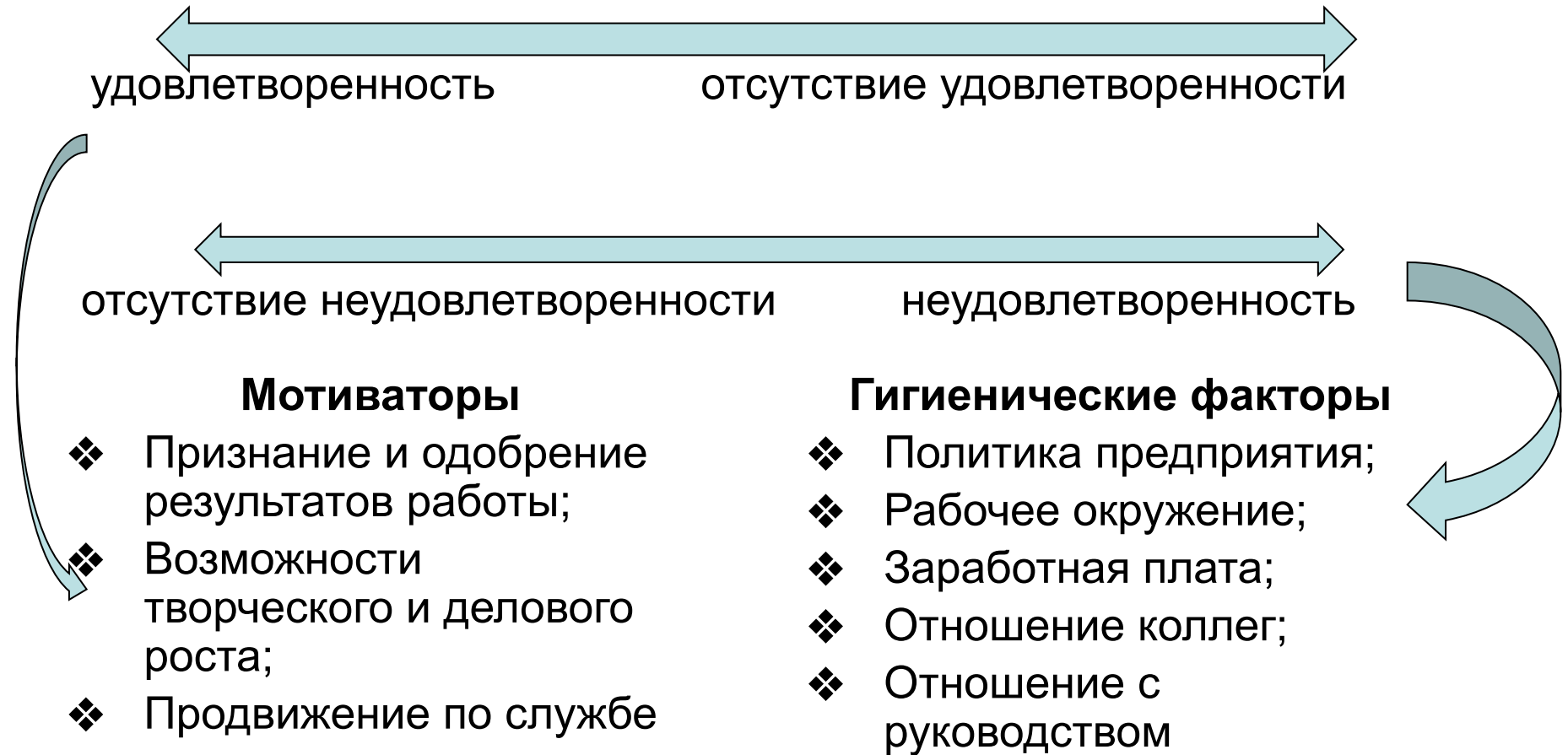
Факторы-
мотиваторы

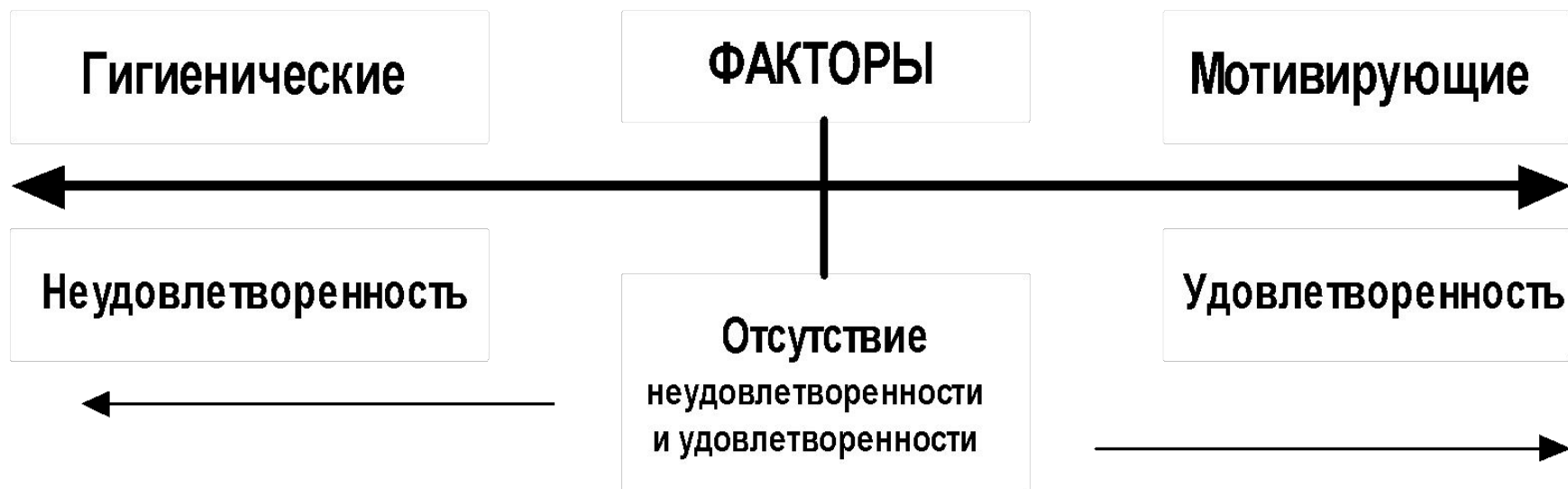
- Успех
- Признание
- Интересное содержание работы
- Служебное положение
- Ответственность

Гигиенические
факторы

- Вознаграждение
- Социальные связи
- Условия труда
- Семейная жизнь
- Политика фирмы

Двухфакторная теория Фредерика Герцберга





Соотношение групп потребностей

А. Маслоу	К. Альдерфер	Д. МакКлелланд	Ф. Герцберг
Самовыражение	Рост	Успех	Мотиваторы
Уважение		Власть	
Социальные	Связь	Причастность	
Безопасность	Существование		«Факторы здоровья»
Физиологические			

Критика содержательных теорий

- Потребности могут меняться со временем;
- Формы выражения потребностей могут быть различны (потребность в безопасности – избегание ответственности или принятие ответственности;
- Изменение потребностей под влиянием обстоятельств;
- Реакция разных людей на препятствия на пути удовлетворения тех или иных потребностей (проявление настойчивости или отказ от выполнения работы).

Процессуальные теории мотивации

Теория постановки целей Эдвина Лока:

- Поведение человека определяется целями, которые человек ставит перед собой;
- Постановка целей – это сознательный процесс.

Модель постановки целей

1. Осознание и оценка человеком событий, происходящих в его окружении, с учетом эмоционального состояния;
2. Определение цели, задающей направление и интенсивность действий;
3. Осуществление действий, выполнение работы;
4. Достижение определенного результата;
5. Получение удовлетворения (удовлетворенность результатом).

Два понятия теории постановки целей

- **Уровень
исполнения:**

- Сложность;
- Специфичность;
- Приемлемость;
- Приверженность.

- **Качество
исполнения:**

- Усилия работника;
- Организационные факторы;
- Способности человека.

Определение удовлетворенности

- **Внутренний процесс:** как человек соотносит полученный результат с поставленной целью;
- **Внешний процесс:** какова реакция на полученный результат со стороны окружения.

Теория ожидания Виктора Врума

Оценка трех факторов

1. **Ожидания** в отношении затрат труда и результатов труда;
2. **Ожидания** в отношении результатов труда и вознаграждения;
3. **Валентность** – степень удовлетворенности вознаграждением

Теория "ожидания-валентность"

$$M = O_1 * O_2 * O_3$$

Теория предполагает, что люди ведут себя определенным образом потому, что ожидают получить определенные результаты

Результат в теории ожидания рассматривается двояко:

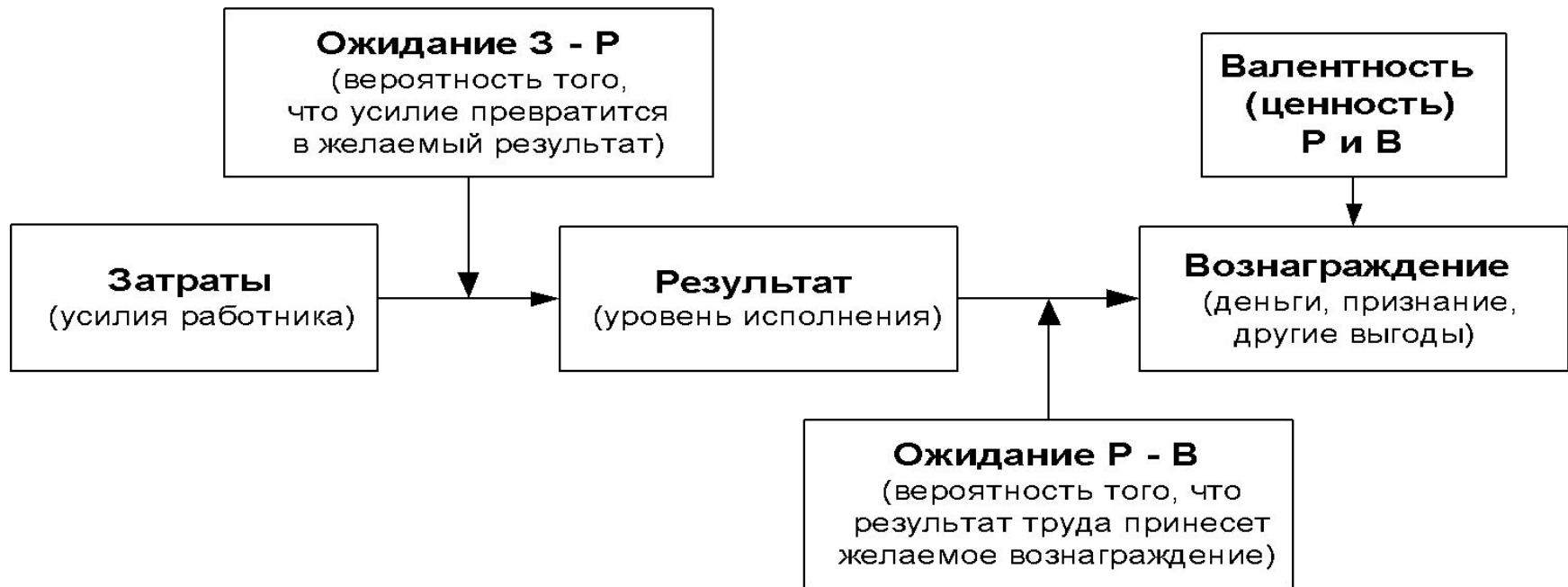
во-первых, это собственно исполненная работа (например, товар или услуга, имеющие определенные характеристики);

во-вторых, это последствия, которые наступают при «отчуждении» результата труда, т.е. в процессе его обмена на ожидаемое вознаграждение, которое может оказаться большим, равным или меньшим по сравнению с предварительной договоренностью.

Валентность

- устойчивость предпочтений человека относительно конкретного результата





Ожидание З-Р (затраты – результат) – это соотношение между затрачиваемыми усилиями и полученными результатами.

ТЕОРИЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ Стейси Адамса

Возможные реакции человека на состояние неравенства:

- Снижение уровня затрачиваемых усилий;
- Попытка увеличить вознаграждение;
- Переоценка человеком своих возможностей;
- Изменение объекта сравнения;
- Влияние на организацию и сравниваемых лиц либо с целью заставить последних увеличить затраты, либо с целью уменьшить их вознаграждение;
- Попытка перейти в другое подразделение или покинуть организацию.

Элементы теории справедливости

- Индивид,
- Сравниваемые лица,
- Воспринятое вознаграждение индивида,
- Воспринятое вознаграждение других,
- Воспринятые затраты индивида,
- Воспринятые затраты других,
- $\text{Норма} = \frac{\text{воспринятое вознаграждение}}{\text{воспринятые затраты}}$.

Теория справедливости

$$M = V_c/U_c : V_d/U_d$$

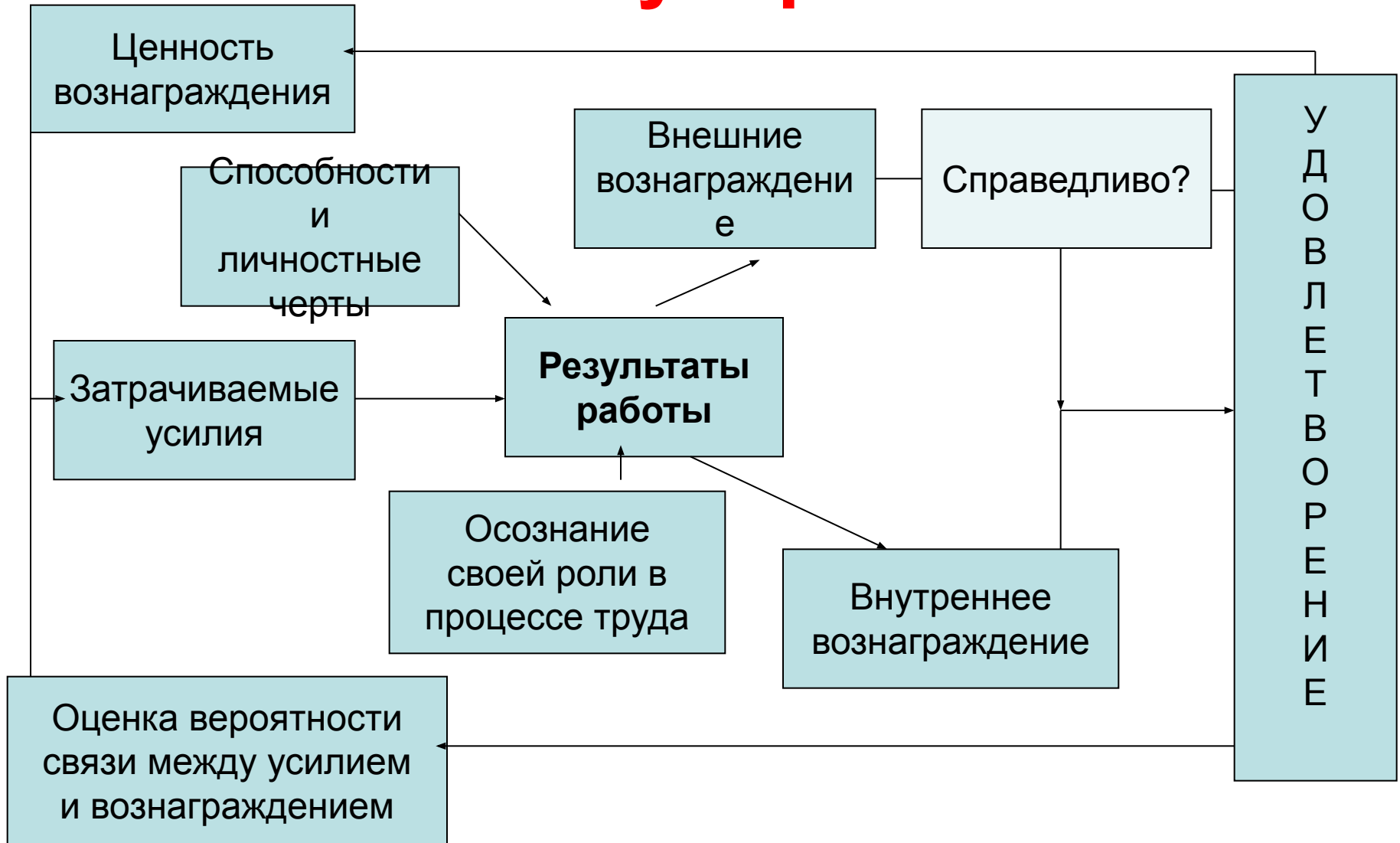
Теория предполагает, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям, а затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу



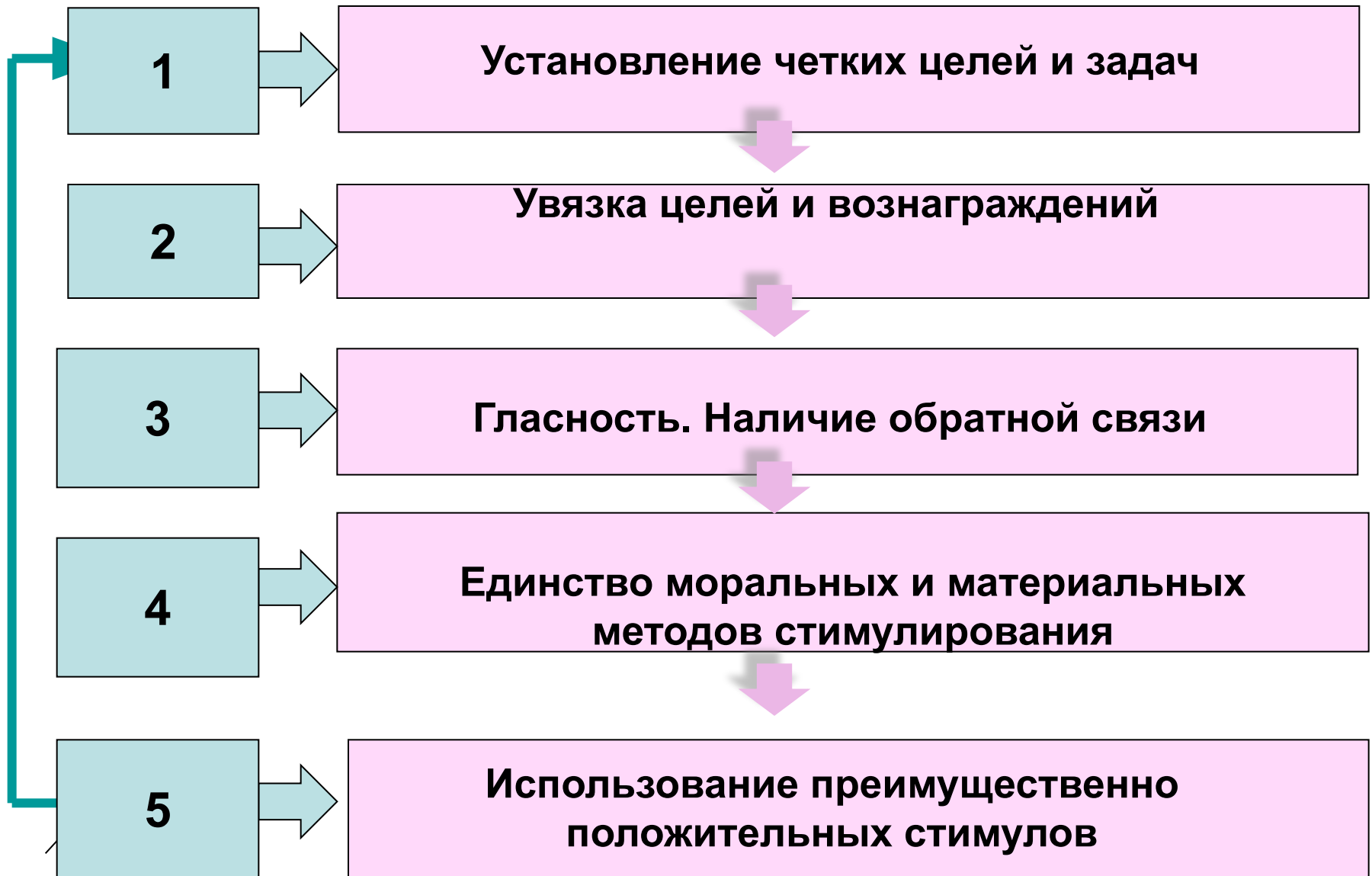
Модель Л. Портера – Э. Лоулера

- Теория ожидания + теория справедливости;
- Процесс мотивации зависит от 5 переменных:
 - усилие;
 - восприятие;
 - результаты;
 - вознаграждение;
 - степень удовлетворения

Модель Л. Портера – Э. Лоулера



Принципы мотивации



МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ

- **ПРИНУЖДЕНИЕ** основано на страхе подвергнуться наказанию
- **ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ** в виде систем материального (ЗП, премии, участие в прибылях) и нематериального (награда, благодарность) стимулирования хорошего труда,
- **СОЛИДАРНОСТЬ** развитие у работников ценностей и целей, совпадающих или близких к ценностям и целям организации, благоприятный климат
- **ПРИСПОСОБЛЕНИЕ** оказание влияния на цели и задачи организации путем частичного их приспособления их целям менеджеров среднего и высшего уровня

Система мотивации персонала предприятия

- Приверженность работников
- Контроль и меры дисциплинарного воздействия
- Финансовые стимулы
- Льготы и социальный пакет
- Программы мотивации
- «Неденежные методы»
 - Моральное стимулирование
 - Мотивирующая организация труда
- Самомотивация

Организационная приверженность

(organization commitment)

- 1) сильное желание остаться членом данной организации;
- 2) желание прилагать максимальные усилия в интересах данной организации;
- 3) твердая убежденность в корпоративных ценностях и принятие целей данной организации.

Синонимы: лояльность, преданность, обязательство и привязанность

Структура организационной **приверженности**

1. **идентификация** - как "осознание организационных целей как собственных";
2. **вовлеченность** - как "желание предпринимать личные усилия, вносить свой вклад для достижения целей организации";
3. **лояльность** - как "эмоциональная привязанность к организации, желание оставаться ее членом".

Контроль и меры дисциплинарного воздействия

- ***Дисциплина:***

- В узком смысле

- Право выносить взыскания или наказывать;

- В широком смысле:

- Работник понимает правила организации и способен выполнять их ;
 - Отражает положение дел, которое существует в организации.

- Дисциплина является хорошей, если работники проявляют высокую готовность следовать правилам и предписаниям.

Основные элементы системы поддержания дисциплины

- Правила и предписания:
 - Формальные (правила внутреннего распорядка и техники безопасности):
 - Рабочие часы
 - Требования к дисциплине
 - Отношение к имуществу
 - Неформальные – правила поведения и нормы взаимоотношений;
- Административный контроль:
 - Системы видеонаблюдения,
 - Электронные системы учета и регистрации рабочего времени;
 - Прослушивание телефонов,
 - Просмотр электронной почты;
 - Использование контролеров;
- Самодисциплина и самоконтроль - результаты заинтересованного и ответственного отношения к делу.

Виды дисциплинарных мер

- Неформальная беседа
- Устное предупреждение
- Письменное предупреждение
- Дисциплинарное отстранение от работы
- увольнение

Финансовые стимулы

- Базовый оклад и надбавки
- Переменная часть заработной платы (премии и бонусы)
- Участие в прибылях, доходах, акционерном капитале

Факторы, определяющие уровень заработной платы

- 1776 г. А. Смит
 - Стоимость обучения делу
 - Сложность заполнения данной вакансии
 - Уровень ответственности
 - Вероятность успеха
 - «цена», которую приходится платить за работу (цены)
- Компания «3М»
 - Знания
 - Профессиональный опыт
 - Способность к самостоятельным решениям
 - Уровень автоматизации
 - Ответственность за использование комплектующих и оборудования
 - Психологическая нагрузка
 - Условия труда

Факторы, влияющие на уровень ЗП

- Образование
- Масштабы бизнеса
- Региональный фактор
- Компенсация негативных факторов
- Возраст работника и стаж работы

Финансовые стимулы

- Индексация ЗП
 - Уровень жизни
 - Сопоставление ЗП с другими работодателями
- Доплаты
 - **Стимулирующего характера**
 - Совмещение профессий (должностей)
 - Расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ
 - Выполнение обязанностей отсутствующего работника
 - Рабочим – за профессиональное мастерство
 - Специалистам – за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации
 - **Связанные с особым характером выполняемой работы**
 - За работу в воскресные дни. Являющиеся рабочим по графику
 - За ненормированный рабочий день
 - За работу по графику с разделением на части перерывами не менее двух часов
 - За многосменный режим работы
- Дифференцированный подход к оплате работников (плохой, средний, хороший)

Грейдинг

- Это инструмент для определения базовой ставки и места должности среди других должностей в организации;
- Это аналитические способы определения уровня оплаты труда разных категорий персонала, основанные на расчете сложности труда, значимости и ответственности работ.
- Владение набором компетенций и их развитие
- Уровень квалификации
- Качество работы
- Число выполняемых заданий
- Физическая и психическая нагрузка
- Условия труда на рабочем месте
- Стаж работы

Другие финансовые стимулы

- Комиссионные – работник получает определенный процент от суммы заключенной сделки или выручки за проданный товар или оказываемые услуги;
- Премии выплачиваются за достижение определенных показателей (производительность труда, качество, привлеченные клиенты);
- Бонусы должны отражать успех в работе подразделения или организации в целом (показатели чистой прибыли, нормы рентабельности, выручки, объема выпуска, затрат на единицу продукции).

Индивидуальные вознаграждения

- Премии
 - За самого трудного клиента месяца
 - За возвращение недовольного клиента
 - За переманивание клиентов у конкурента
 - За участие в акции, влияющей на продажи
 - За увеличение контракта старого клиента
 - За помощь новичку заключить первый контракт
 - За успешную продажу непопулярного товара

Участие в прибыли – фактор повышения заинтересованности в успехе организации

- Это система, при которой между работниками организации распределяется доля от чистой прибыли, полученной за определенный период работы.
 - Незамедлительная или отсроченная форма;
 - Индивидуальные и групповые вознаграждения;
 - За достижение личных результатов; целей подразделения или организации в целом.

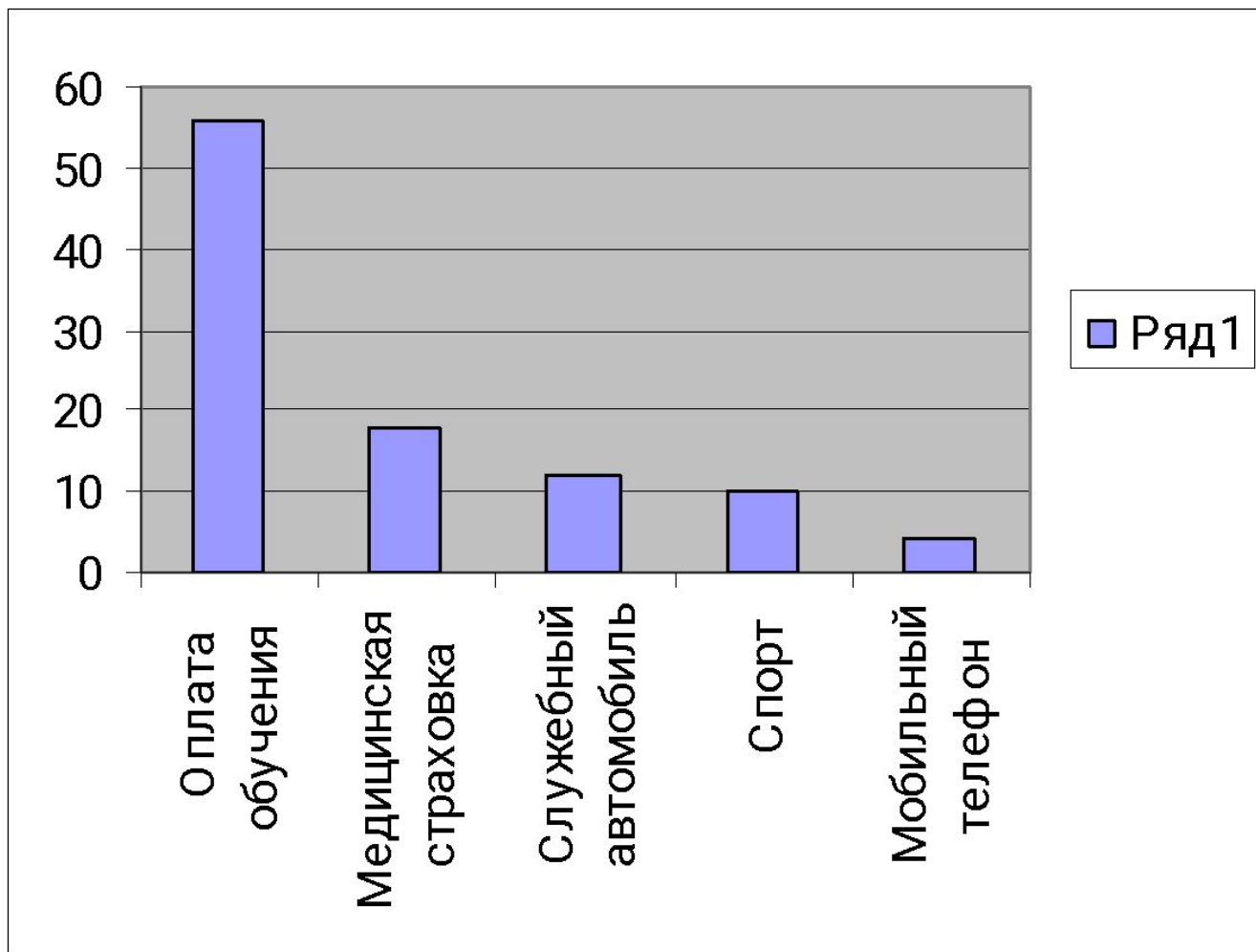
Льготы и социальный пакет

- Служебный автомобиль или доплаты работникам, использующим личный автомобиль для поездок на работу или при решении рабочих вопросов;
- Медицинская страховка, частичная оплата медицинской страховки для членов семей сотрудников;
- Частичная или полная оплата мобильного телефона;
- Оплата занятий спортом;
- Скидка на товары компании, распродажи;
- Бесплатные обеды, доплаты на питание, оплачиваемые компанией чай, кофе, печенье, минеральная вода;

Кроме того,

- Гибкий рабочий день;
- Беспроцентные ссуды;
- Предоставление жилья за счет организации;
- Путевки в санатории и дома отдыха;
- Пенсионные планы;
- Частичная или полная оплата обучения работников или членов их семей.

Например, какие льготы ценят работники российских организаций



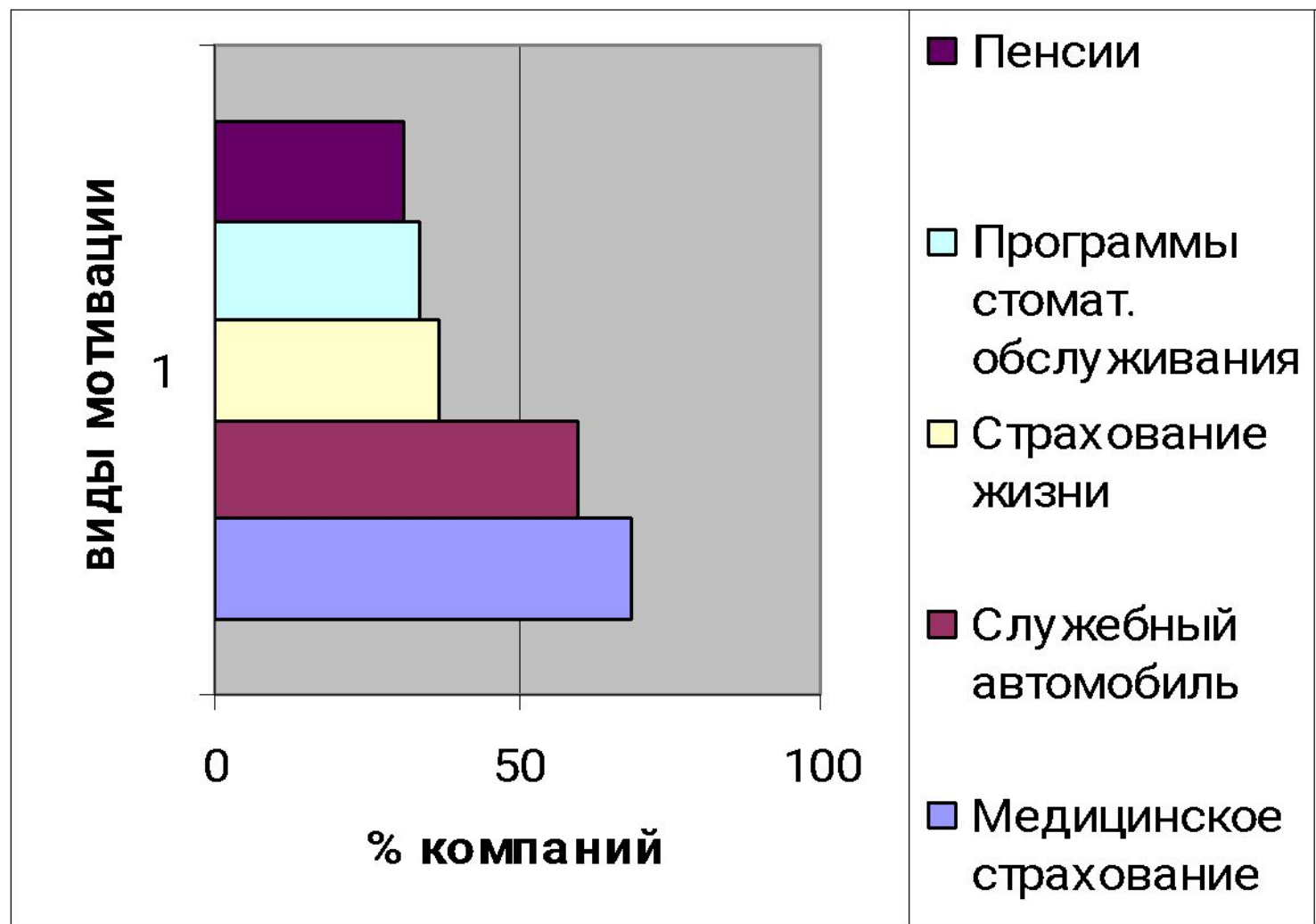
Бытовые услуги работникам

- Организация корпоративного центра по уходу за детьми;
- Предоставление услуг курьера по выполнению мелких поручений (закупить продукты, помыть автомобиль, забрать вещи из химчистки)
- Размещение на своей территории магазинов и служб быта

Программы мотивации

- «кафетерий»
- «буфет»
- «комплексный обед»

Наиболее популярные предложения в рамках гибких пакетов дополнительных выплат и социальных услуг GB



Программа «Кафетерий»

- У работников появляется возможность выбора;
- **Основная программа:** некоторый обязательный набор выплат и услуг плюс возможность выбора дополнительных услуг или их денежного эквивалента в рамках установленного лимита;
- **Главное преимущество** – обеспечение баланса между предоставлением работнику свободы выбора, с одной стороны, а, с другой – страхование работодателя от включения в

Программа «Буфет»

- Работник имеет право пересмотреть получаемый в данный момент пакет в сторону наиболее важных для него на данный момент выплат и услуг за счет сокращения других.
- Компания “MIRANTIS” : после испытательного срока на основании оценки непосредственного руководителя работнику присваивается определенное количество баллов, на которые можно выбрать льготы:
 - Страховки;
 - Оплата мобильного,
 - Занятия спортом,
 - Пенсионное страхование,

Программа «Комплексный обед»

- Предоставление работникам на выбор нескольких пакетов выплат и услуг примерно одинаковой стоимости, но различным по составу:
 - Для работников, не имеющих семьи,
 - для молодых работников,
 - Для сотрудников, имеющих детей или других иждивенцев;
 - Для сотрудников предпенсионного возраста.

Преимущества гибких программ льгот

- **Для работников**

- Работники выбирают льготы, которые в большей степени удовлетворяют их потребности;
- Лучшая информированность работников о льготах компании;
- Свобода выбора

- **Для компании**

- Постоянный учет изменений запросов различных категорий персонала;
- Организация устанавливает лимиты затрат, которые должен уложиться работник,
- Снижения стоимости введения новых льгот

Стратегия организации, кадровая стратегия и стратегия оплаты

Стратегия организации	Основные цели	Кадровая стратегия	Стратегия оплаты
<u>Экономия</u>	Снижение издержек	Поиск путей получить больше от каждого сотрудника на те же вложения	•Платить не больше конкурентов. •Основной акцент – на эффективность, •Поощрение четкого следования инструкциям
<u>Ориентация на потребителя</u>	Максимально полное удовлетворения потребностей клиентов	Акцент – на развитие новых навыков. Способствующих удовлетворению клиентов	•Поощрение за оправдание ожиданий потребителей; •Особая оценка навыков, способствующих удовлетворению потребностей клиентов
<u>Инновационная стратегия</u>	Лидерство на рынке через создание новых продуктов и услуг	Акцент – на быстро адаптирующихся и инновационно мыслящих сотрудниках	•Вознаграждение нововведений, •Поощрение высокой инициативности, •Разнообразие стимулов

Неденежные методы мотивации

- Признание за хорошо выполненную работу;
 - похвала
- СССР
 - Доски почета,
 - Аллеи трудовой славы,
 - Вымпелы победителям социалистических соревнований,
 - Организация турпоездов для лучших работников или лучших трудовых коллективов,
 - Знаки отличия,
 - Почетные грамоты,
 - Чествование лучших работников,
 - Статьи в многотиражках и др.

Опыт западных компаний

- Награда лучшему работнику месяца, выбираемому коллегами, присуждаемая на основании установленных критериев,
- Награда лучшему работнику года, выбираемому из 12 лучших работников месяца,
- Ежегодный торжественный банкет,
- Премии за долгую службу для поощрения длительной работы и отсутствие невыходов на работу.
- Удостоверение «Молодец!»
- Подарки от компании

А что у нас?

- Поздравления работников с днями рождения и знаменательными датами,
- Именные места для парковки,
- Доска почета,
- По итогам квартала приглашение на семейный обед в ресторан с семьями
- День открытых дверей для клиентов и членов их семей.

Символы статуса

- Продвижение по службе
- Привлечение к участию в новых проектах
- Предоставление секретаря
- Улучшение условий работы
- Отдельный кабинет
- Табличка на двери с указанием ФИО
- Дополнительное оборудование представление компании на выставках или мероприятиях, контакты с общественными организациями.

Самомотивация: что мешает нам работать

- Лень
- Несобранность
- Неорганизованность
- Отсутствие воли
- Низкая самодисциплина
- Не можем заставить себя
- Бросаем на полпути
- Постоянно отвлекаемся
- Откладываем
- Халтурим
- Находим оправдания

Навыки самомотивации

- Развитие в себе черт характера, ведущих к успеху
- Повышение своего личного и рабочего потенциала
- Преодоление сомнений и нерешительности
- Преодоление внутреннего консерватизма, боязни перемен
- Сокращение количества стрессов

Что делать для самомотивации?

- Позитивные установки: думайте о хорошем
- Развивайте способности к позитивному мышлению,
- Не концентрируйтесь на неудачах,

Методы самомотивации

- Поощрение и наказание:
 - посмотрю футбол, выпью кофе, погуляю
 - Не посмотрю футбол, откажусь от шоколада
- Постановка целей:
 - SMART-технология
 - Позитивные и негативные цели
- Негативные цели
 - Избежать одиночества
 - Преодолеть неуверенность в себе
 - Избежать поражения или попадания в число худших
 - Избавиться от лишнего веса
 - Отказаться от пессимистического взгляда на жизнь
 - Снизить вес
- Позитивные цели
 - Расширить круг общения
 - Повысить уверенность в себе
 - Стать лучшим, первым
 - Улучшить фигуру
 - Развивать оптимистичный взгляд на жизнь
 - Приобрести хорошую форму

Методы самомотивации

- Организация работы:
 - Рабочее место
 - перерывы,
 - разнообразие,
 - значимость,
 - самостоятельность
- Соревновательность
 - Сегодня лучше, чем вчера, а завтра лучше, чем сегодня
- Оценка и контроль
 - Подведение итогов в конце дня или недели
- Информирование
 - СКАЖИТЕ ДРУГИМ О СВОИХ УСПЕХАХ
- Убеждение
 - Я уверен в себе
 - У меня все получится

ФОРМУЛЫ САМОВНУШЕНИЯ

- Я живу сознательно и сам вершу свою судьбу
- Я зажигаю в себе огонь воодушевления
- Я ощущаю в себе силу и воодушевление
- Исходящее от меня излучение становится все более положительным и притягательным
- Сосредоточенность и невозмутимость усиливают исходящее от меня положительное излучение
- Мое воодушевление передается окружающим
- Мои успехи укрепляют уверенность в своих силах, делают меня более выносливым и настойчивым.

Спасибо!!!

making

global

business

simple



scata®

BUSINESS SOLUTIONS