A group of business professionals in an office setting, holding up white cards with large black question marks. The image is partially obscured by a dark blue rectangular overlay on the right side, which contains the title text. The background shows a window with blinds, suggesting an office environment.

Мотивация сотрудников



По каким критериям человек принимает решение о трудоустройстве?



С помощью мотивации персонала можно реализовать следующие задачи:

- повысить эффективность работы отдельного сотрудника и коллективного труда;
- стимулировать повышение квалификации персонала;
- удержать постоянный штат сотрудников и исключить «текучку» кадров;
- обозначить цели и ориентировать персонал на достижение результатов в заданные сроки.



Общая система мотивации персонала строится на нескольких базовых принципах:

- постепенность
- ощутимость
- доступность
- комплексность
- своевременность

A person wearing a light blue shirt and a black watch is counting coins on a wooden table. A pink piggy bank is visible in the background. The scene is overlaid with a dark blue semi-transparent rectangle containing text.

Мотиваторы делятся на материальные и не материальные.



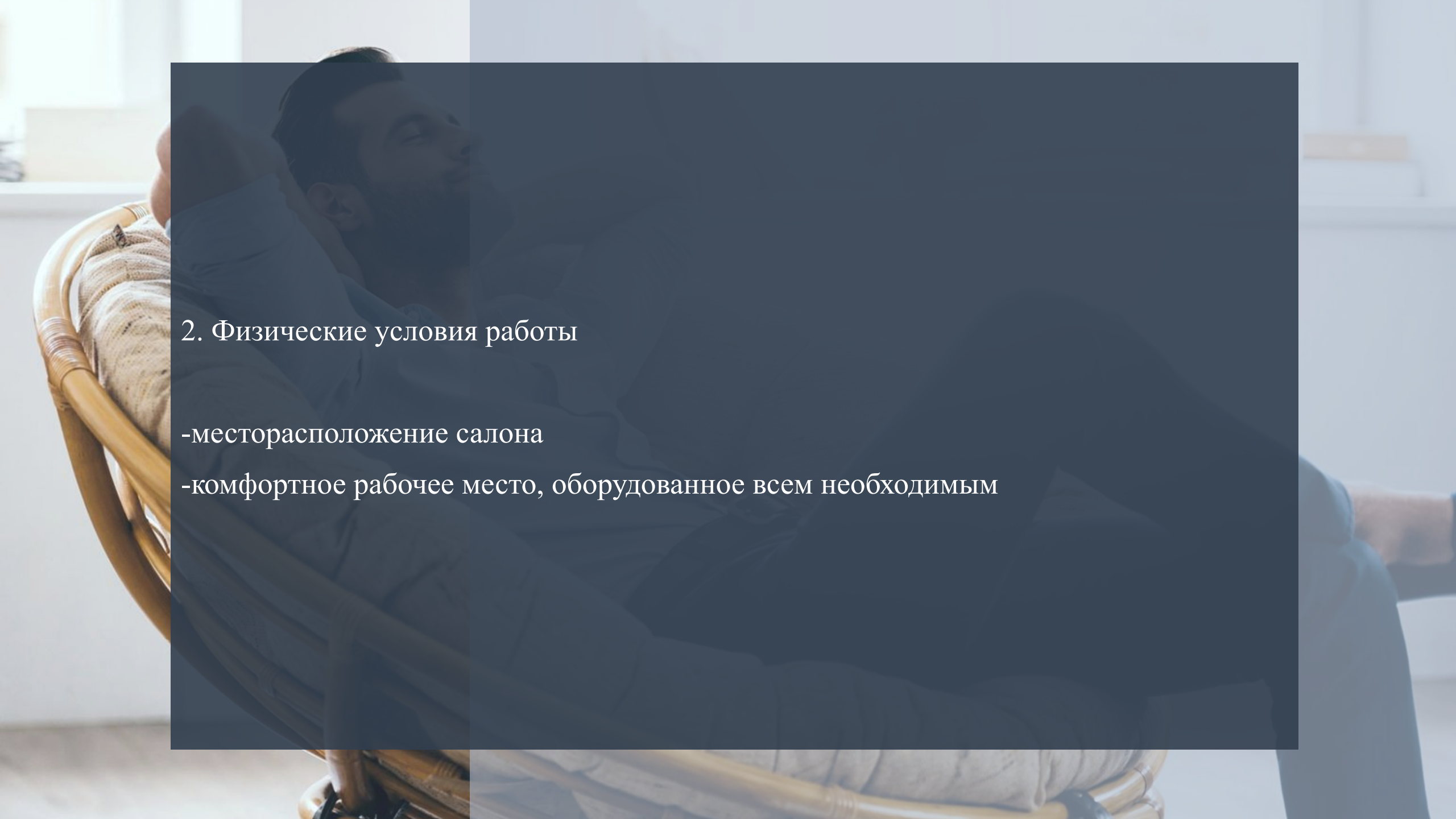
Виды мотиваторов:

- деньги
- физические условия работы
- структурирование
- социальные контакты
- взаимоотношения
- признание
- стремление к достижениям
- власть и влияние
- разнообразие и перемены
- креативность



1. Деньги

-мотивировать сотрудников с ведущим запросом «деньги» достаточно просто.

A man is sitting in a light-colored wicker chair, leaning back with his eyes closed. He is covered with a thick, blue quilted blanket. The background is a bright, out-of-focus interior space with a window and some furniture. The overall mood is peaceful and comfortable.

2. Физические условия работы

-месторасположение салона

-комфортное рабочее место, оборудованное всем необходимым



3. Люди с очень высокой потребностью в **структурировании работы** должны точно знать:

- что от них требуется

- они желают знать правила работы,

- быть уверенными, что четко выполняют все свои обязанности

- хотят работать в компаниях, где все процессы, процедуры упорядоченные, предсказуемы и контролируемы

4. Люди с высокой потребностью в **соцконтактах**:

-любят общаться с людьми,

-они получают удовлетворение и положительные эмоции от того, что окружены другими

-в процессе работы обычно стараются установить контакты с широким кругом интересных людей

-если у них есть возможность выбора, они всегда предпочтут работу, где больше коллектив, где дружественная обстановка,

-многие из них любят ощущать вокруг себя суету, шум, им даже нравится гул голосов

5. Взаимоотношения.

Данный мотиватор предполагает, что людям необходима доверительная обстановка в коллективе, когда можно положиться на своих коллег и на руководителя, когда присутствуют элементы взаимопомощи и доверия. А доверие, прежде всего, возникает в результате соблюдения каждым взятых на себя обязательств.

6. Признание.

Руководителю важно понимать, что:

- высокая потребность в признании делает человека зависимым от окружающих, от их одобрения,
- причем до такой степени, что, когда потребуется проявить самостоятельность или сделать независимый выбор, человек становится неспособным к этому
- кроме того, существует опасность, что подобные люди становятся глухими к чужой потребности в признании. Они хотят, чтобы признавали только их заслуги
- у них могут возникать проблемы, когда они вынуждены поступать или говорить вещи, противоречащие тому, что от них ожидают или хотят услышать,
- таким людям трудно ориентироваться в ситуациях, даже слегка отличающихся от обычных,
- им трудно развиваться как личность,
- высокая потребность в признании служит индикатором значительной неуверенности в себе и те, кто стремится компенсировать неуверенность, требуя постоянного внимания, представляют существенную проблему для руководителя. При наихудшем развитии ситуации подобные люди начинают действовать не только в ущерб интересам организации, но также и в ущерб собственным интересам. (Это происходит, когда краткосрочная польза от признания больше, чем ущерб, причиняемый их деятельностью, в которой они заняты.)

7. Стремление к достижениям.

Мотивация подобных людей должна начинаться:

- С четкого определения целей, они не любят приступать к работе, чтобы затем внезапно оказалось, что поставленная перед ними цель изменилась
- Заранее удостоверьтесь в четкости и ясности проекта/ задачи и их полной преданности этой новой цели. Причем, их преданность поставленной цели имеет важное значение. При ее отсутствии они могут испытать искушение уйти от работы.
- Предоставить свободу и полномочия. Любители достижений будут более чем счастливы преодолевать трудности, если в какой-то степени контролируют события. В противном же случае они могут испытывать значительный спад своей энергии.
- Держите под контролем. Процесс реализации проекта или задач такого человека полезно держать под контролем, несмотря на то, что он любит свободу. Обговорите заранее необходимость периодических обсуждений промежуточных результатов. В противном случае они могут не уберечься от искушения найти собственный подход к решению проблем и направить свою энергию в ином направлении, чем требуют задачи проекта.

8. Власть и влияние

Таким людям необходимо давать возможность:

- Определять цели и ставить задачи перед коллективом;
- Осуществлять контроль над людьми и процессами;
- Организовывать людей, процессы;
- Быть самостоятельными и независимыми. Избавьте их от постоянного надзора;
- Отвечать за свои действия;
- Выполнение более ответственной работы.

9. Разнообразие и перемены

- Их мотивацию следует сосредоточить на указании им пути к дальнейшим стимулам: «Вот когда этот проект будет завершен, у вас будет отличная возможность перейти к новой работе».
- Можно попытаться представить неоконченную работу как новый вид деятельности.
- Можно постараться привлечь их к неоконченному проекту и в то же время давать им задания, поглощающие часть их кипучей энергии, но чтобы еще осталось на завершение предыдущего проекта. О чем мы должны непрестанно заботиться, так это о том, чтобы не оставлять их без стимула, поскольку в этом случае они вполне способны сами найти себе новый стимул и заняться деятельностью, которая позволит им расходовать свою энергию, но не принесет компании никакой пользы.
- Необходимо жестко требовать планирования своей работы, разбивать ее на короткие этапы, чтобы каждый из них рассматривался как начало новой работы.
- Прививать преданность глобальной цели и фокусировать на том, что перемены просто ради перемен ведут в никуда, а перемены в сочетании с достижениями – это то, что крайне важно компании.

A man with a beard, wearing a blue long-sleeved shirt, is sitting in a light-colored wicker chair. He is looking upwards and to the right with a thoughtful expression. The background is a bright, slightly blurred indoor setting. A dark blue semi-transparent rectangle is overlaid on the right side of the image, containing text.

10. Креативность

Стремление к креативности связано с желанием систематического поиска новых оригинальных не стандартных идей, инноваций, новых перспектив и возможностей для бизнес-прорыва.

