

ПОЧЕМУ НЕЛЬЗЯ «МОТИВИРОВАТЬ» ПЕРСОНАЛ: ДЕНЬГАМИ, КАРЬЕРОЙ И «ДОБРЫМ СЛОВОМ»?

ДМИТРИЙ ПОЛЯКОВ

Бизнес-тренер/консультант по вопросам эффективности эксплуатации кадрового ресурса/капитала организации.

Автор и ведущий программы «Как получить 2-кратный рост отдачи от каждой копейки, затраченной на персонал».



КЛУБ IT&DIGITAL ДИРЕКТОРОВ

ПОЧЕМУ МОТИВАЦИЯ?

**СТРАТЕГИЯ, ЦЕЛИ И
ЗАДАЧИ КОМПАНИИ /
АКЦИОНЕРОВ**



КАЧЕСТВО ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С КЛИЕНТАМИ



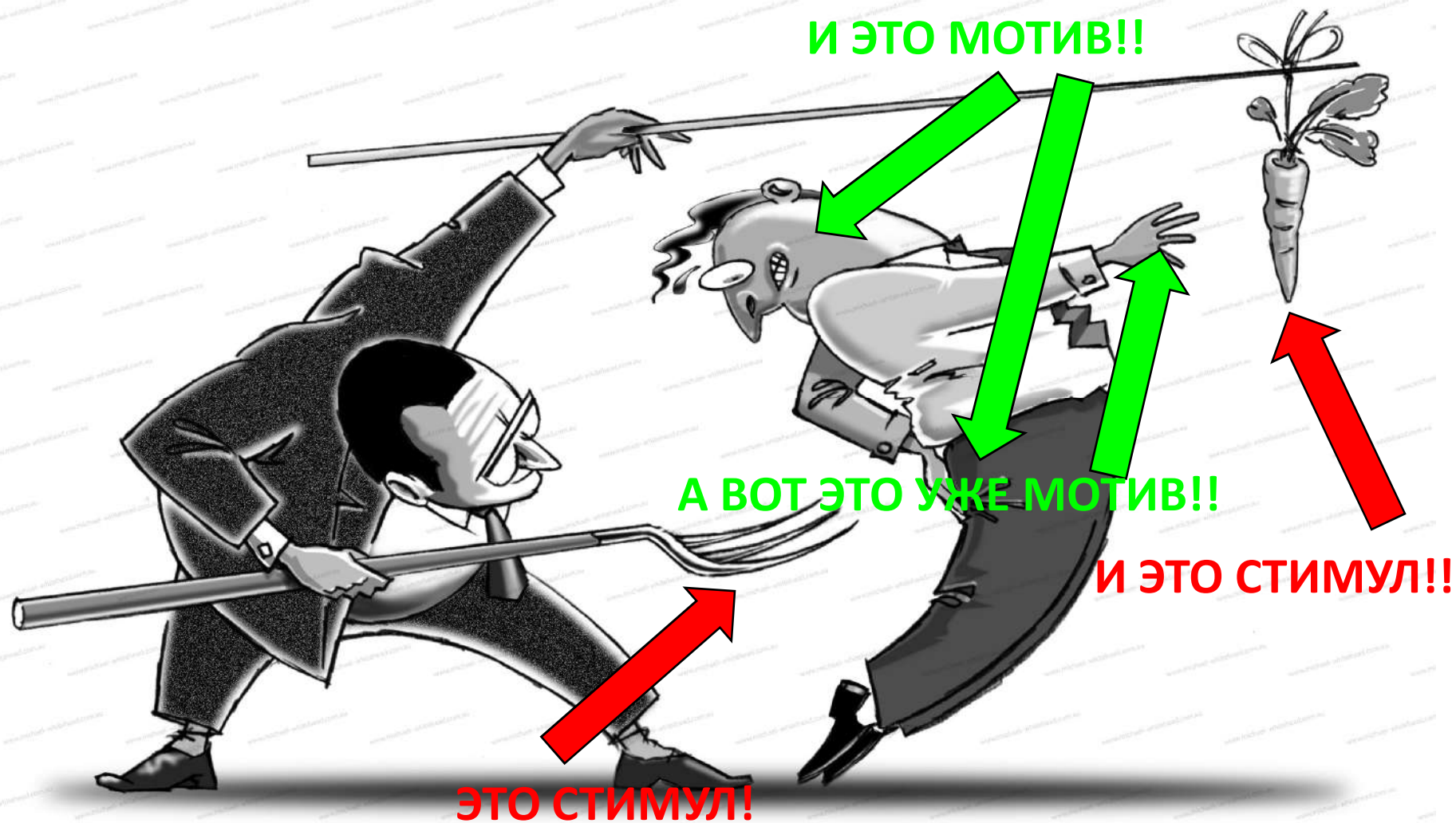
**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ (КОЛИЧЕСТВО И КАЧЕСТВО)
И ЭФФЕКТИВНОСТЬ (МИНИМАЛЬНЫЕ ЗАТРАТЫ)
РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА**

ДАВАЙТЕ БУДЕМ ИХ МОТИВИРОВАТЬ!!!

ЛОЖНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ / ЗАБЛУЖДЕНИЯ, ЛЕЖАЩИЕ
В ОСНОВЕ ПОПЫТОК «МОТИВИРОВАТЬ» ЛЮДЕЙ:

- ➔ ИХ НАДО «МОТИВИРОВАТЬ»!!!
- ➔ ОНИ БЫВАЮТ ЛИБО ГЛУПЫЕ, ЛИБО ЖАДНЫЕ
- ➔ КРОМЕ ДЕНЕГ НЕТ ДРУГИХ СТИМУЛОВ
- ➔ ДЕНЬГИ – САМЫЙ СИЛЬНЫЙ СТИМУЛ
- ➔ КАЖДЫЙ ЧЕЛОВЕК УНИКАЛЕН
- ➔ РЕЗУЛЬТАТ ЗАВИСИТ ТОЛЬКО ОТ УСИЛИЙ
- ➔ ЗА «МОТИВАЦИЮ» ОТВЕЧАЕТ HR-ОТДЕЛ

МОТИВЫ И СТИМУЛЫ: НАЙДИ 10 ОТЛИЧИЙ!



СИЛА «МОТИВА»

САМЫЙ МОТИВИРОВАННЫЙ ЧЕЛОВЕК ТОТ, КТО ХОЧЕТ В ТУАЛЕТ. ОЧЕНЬ СТРАННО ПРОЗВУЧИТ:

- У МЕНЯ НЕ БЫЛО НА ЭТО ВРЕМЕНИ
- Я НЕ ВЕРИЛ, ЧТО У МЕНЯ ПОЛУЧИТСЯ
- У МЕНЯ НИКОГДА РАНЬШЕ НЕ ПОЛУЧАЛОСЬ
- У МЕНЯ НЕ БЫЛО ВОЗМОЖНОСТИ ДОЙТИ
- Я ПЫТАЛСЯ, НО ПОТЕРЯЛ ВСЯКУЮ НАДЕЖДУ
- Я СТУЧАЛСЯ, НО МНЕ НЕ ОТКРЫЛИ
- ОН ДОШЕЛ, ПОТОМУ ЧТО СИДИТ БЛИЖЕ, ДА И НОГИ У НЕГО ДЛИННЕЕ, ЧЕМ У МЕНЯ
- ЭТО НЕ ВХОДИТ В МОИ ОБЯЗАННОСТИ

СИЛА «СТИМУЛА»

**САМАЯ ГОРДАЯ ПТИЦА – ЭТО ЁЖ.
ПОКА НЕ ПНЕСЬ – НЕ ПОЛЕТИТ!**

**МОЖЕТ ЛИ «ПЕНДЕЛЬ» ВЫЗЫВАТЬ ДВИЖЕНИЕ,
ИМЕНУЕМОЕ ПОЛЕТОМ?**

**МОЖЕТ ЛИ «ПЕНДЕЛЬ» ВЫЗЫВАТЬ ЖЕЛАНИЕ
ЛЕТАТЬ?!**

**ИНАЧЕ ГОВОРЯ, ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СТИМУЛОВ ТИПА
«ПЕНДЕЛЬ» ПОЗВОЛЯЕТ ДОБИТЬСЯ РЕЗУЛЬТАТА,
НО ВО ЧТО ПРИ ЭТОМ ПРЕВРАТИТСЯ МОЯ
СОБСТВЕННАЯ ЖИЗНЬ?!**

НЕ ВСЕ СТИМУЛЫ ОДИНАКОВО ПОЛЕЗНЫ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СТИМУЛОВ
ВИДА «КНУТО-ПРЯНИК» / «ПЕНДЕЛЬ»:

- ➔ НЕ МЕНЯЕТ ОТНОШЕНИЕ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
- ➔ НЕТ СТИМУЛА – НЕТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
- ➔ РАЗМЕР СТИМУЛА ДОЛЖЕН ВОЗРАСТАТЬ
- ➔ АКТИВИЗИРУЕТ ДЕСТРУКТИВНЫЕ МОТИВЫ
- ➔ ИНФОРМАЦИОННЫЙ КАНАЛ / ЛОЖНЫЙ ФОКУС
- ➔ КОМПЕНСАЦИЯ УСЕРДИЯ / «ЧЕГОДАШ»
- ➔ ЗЛУОПОТРЕБЛЕНИЕ ВЛАСТЬЮ И МАНИПУЛЯЦИЯ

ДОП.ПРОБЛЕМА: КАРЬЕРА

ОЦЕНИВАЯ ТЕКУЩУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКА,
МЫ НЕ МОЖЕМ СДЕЛАТЬ ОДНОЗНАЧНОГО ВЫВОДА О ТОМ,
КАК ОН / ОНА
ПОКАЖЕТ СЕБЯ В ДРУГОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

ДОП.ПРОБЛЕМА: «ДОБРОЕ СЛОВО»

«КРИТИКА»/«РАЗБОР ПОЛЕТОВ» ИЛИ
«КОРРЕКТИРУЮЩАЯ ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ»?

«ПОХВАЛА» ИЛИ «БЛАГОДАРНОСТЬ»?

РЕШЕНИЕ ЗАДАЧИ О МОТИВАЦИИ В 2 ШАГА

ОТВЕТ НА ВОПРОС, КОТОРЫЙ РУКОВОДИТЕЛИ ТАК ЧАСТО
ЗАДАЮТ ЭКСПЕРТАМ В ОБЛАСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ:
«КАК МОТИВИРОВАТЬ ПЕРСОНАЛ?» - ЗВУЧИТ: «ВАМ - НИКАК!»

ДУГЛАС МАКГРЕГОР, «ЧЕЛОВЕЧЕСКАЯ СТОРОНА ПРЕДПРИЯТИЯ», 1985 (1960)

DOUGLAS MCGREGOR, THE HUMAN SIDE OF THE ENTERPRISE, 1985 (1960)

THE ANSWER TO THE QUESTION MANAGERS SO OFTEN ASK OF
BEHAVIORAL SCIENTISTS -

“HOW DO YOU MOTIVATE PEOPLE?” - IS, “YOU DON’T”.

РЕШЕНИЕ ЗАДАЧИ О МОТИВАЦИИ В 2 ШАГА

МЫ НЕ МОЖЕМ УПРАВЛЯТЬ «ЛИЧНОСТЬЮ», НО:

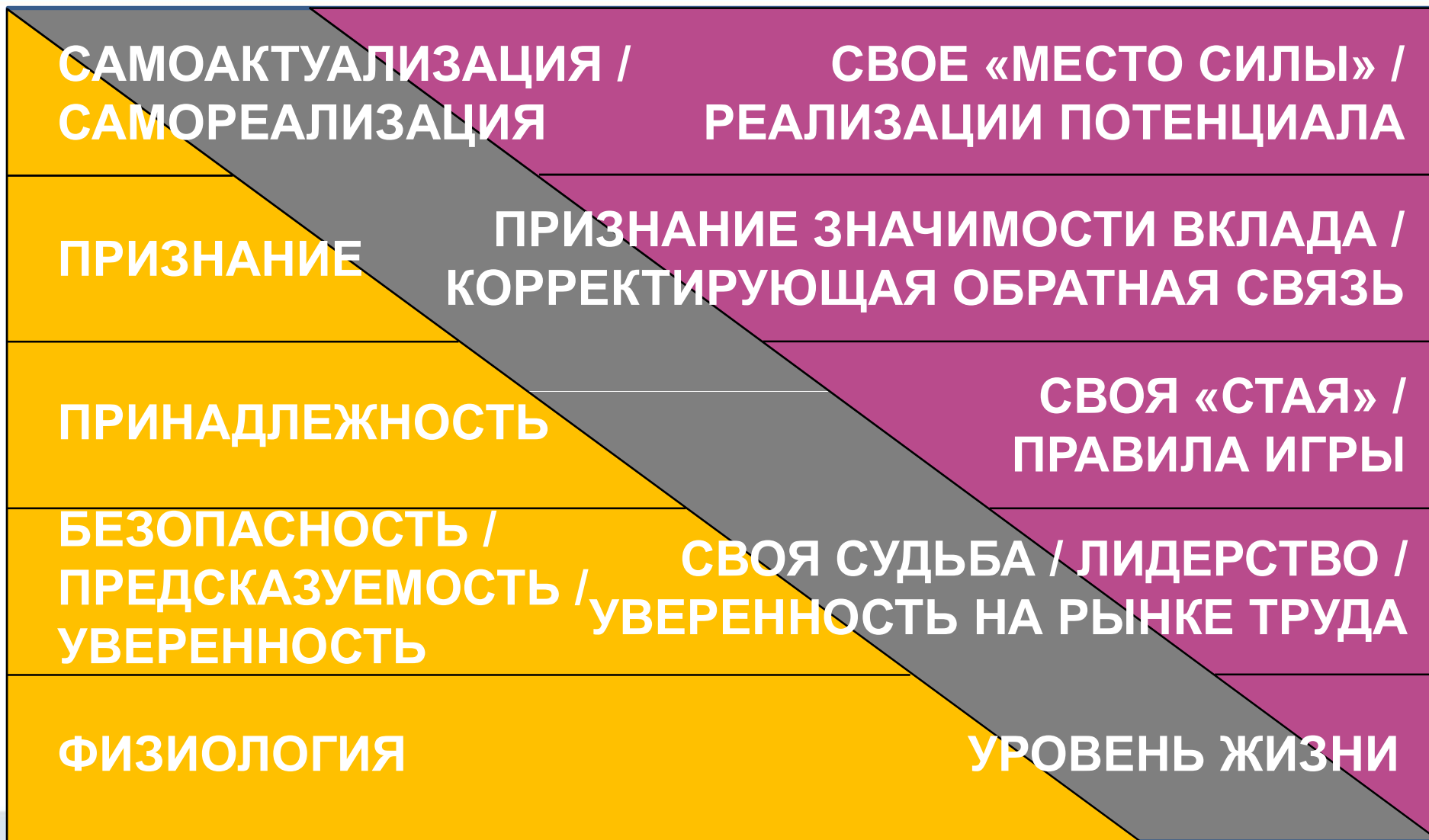
«ЛИЧНОСТЬ» МОЖНО ПОДОБРАТЬ ПОД ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

- **формировать требования к личностному аспекту**
- **измерять личностный аспект при найме**
- **давать обратную связь / усиливать личностный аспект**

С «ЛИЧНОСТЬЮ» МОЖНО ДОГОВОРИТЬСЯ

- **«психологический» контракт / «взрослый – взрослый»**
- **«ценностное предложение» / «суммарное вознаграждение»**
- **отношение «покупается» отношением**

ЦЕННОСТНОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ



ВАШ БИЗНЕС САМ СЕБЯ НЕ ДЕЛАЕТ

ВАШ БИЗНЕС ДЕЛАЮТ ВАШИ ЛЮДИ.
**ТОЧНЕЕ ГОВОРЯ, ВАШ БИЗНЕС ДЕЛАЕТ ОТНОШЕНИЕ
ВАШИХ ЛЮДЕЙ К ВАМ И К ВАШЕМУ БИЗНЕСУ.**
КАКОЕ БУДЕТ ОТНОШЕНИЕ, ТАКОЙ И БУДЕТ БИЗНЕС!



ОМСКАЯ ОБЛАСТЬ, РОССИЯ



PENNSYLVANIA, USA

СКОЛЬКО НЕ ГОВОРИ «ХАЛВА»...

РЕГИОНА
НЕКОММ



АЛЬНОЙ

ХУ...

ИВЕ...

УРЫ...

.

НИЙ
К НИМ

ПОЛУЧИ.

ЯИТЫ

Мы с тобой одной крови «я-ИТ-ы»

ciocdo.ru

ВЫВОД: МЕНЯТЬ СИСТЕМУ

ЗАЧАСТУЮ, СТРЕМЯСЬ ДОСТИЧЬ БОЛЬШЕГО РЕЗУЛЬТАТА, КОМПАНИЯ
ВЫБИРАЕТ ПУТЬ УВЕЛИЧЕНИЯ УСИЛИЙ:

НАДО РАБОТАТЬ БОЛЬШЕ!

КОМПАНИИ, КОТОРЫЕ ДОБИВАЮТСЯ РЕЗУЛЬТАТА, ДЕЙСТВУЮТ
ИНАЧЕ, ОНИ МЕНЯЮТ И СОВЕРШЕНСТВУЮТ СИСТЕМУ РАБОТЫ:

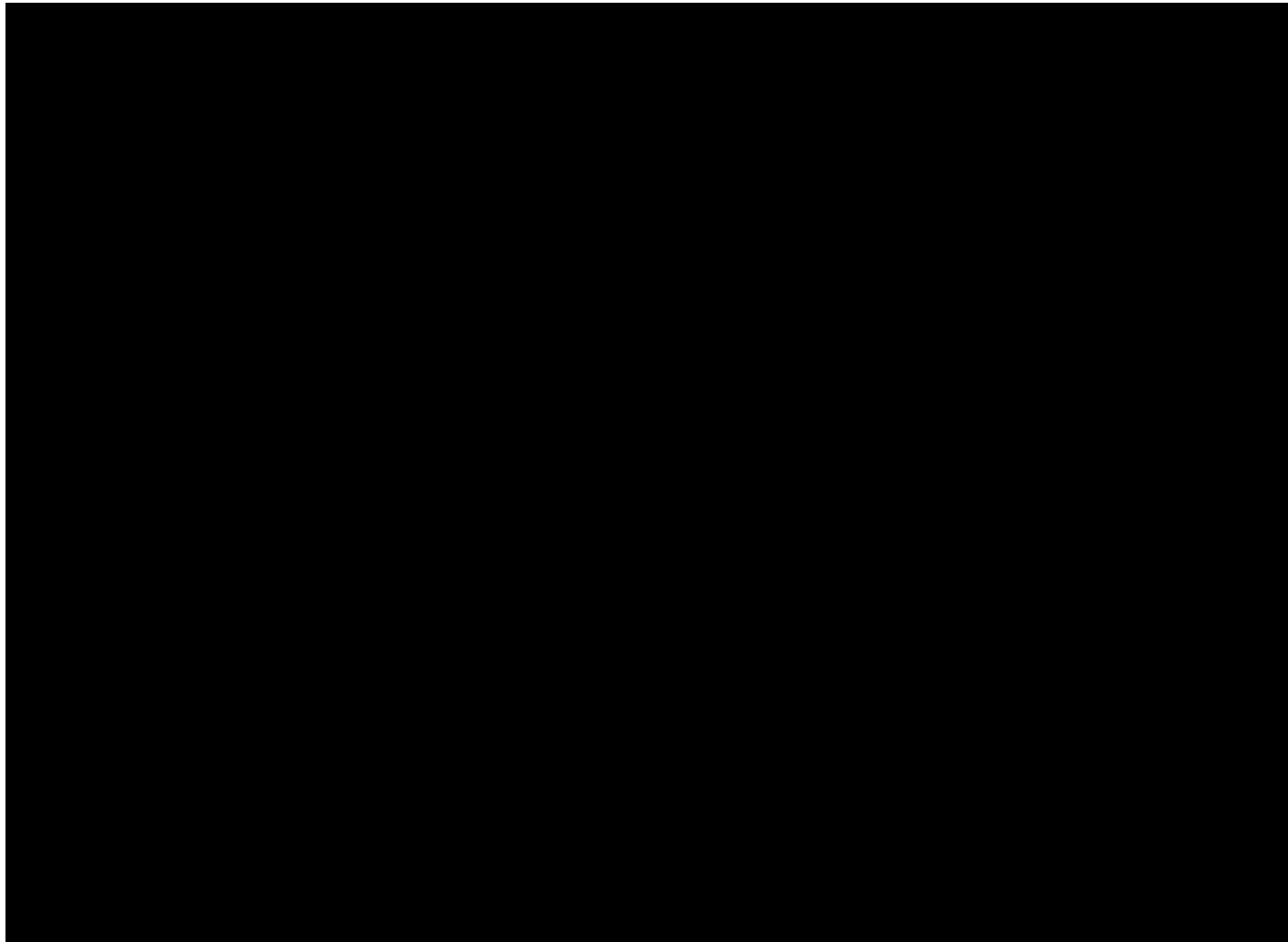
НЕ НАДО РАБОТАТЬ БОЛЬШЕ,

НАДО РАБОТАТЬ УМНЕЕ!

НЕ УСИЛИВАТЬ НАЖИМ,

А УСТРАНЯТЬ ПРЕПЯТСТВИЯ!

ВЫВОД: МЕНЯТЬ СИСТЕМУ



СИСТЕМА РАБОТЫ С ЛЮДЬМИ

ИЗ **ДЕВЯТИ** КОМПОНЕНТОВ
«УНИВЕРСАЛЬНОГО» ЦЕННОСТНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ
СЕМЬ КОМПОНЕНТОВ
СВЯЗАНЫ С НЕПОСРЕДСТВЕННЫМ РУКОВОДИТЕЛЕМ.

**ОСНОВНОЕ ПРЕПЯТСТВИЕ -
ТРАДИЦИОННАЯ СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ СО СВОИМИ ПОДЧИНЁННЫМИ.**

НЕ ИЗМЕНИВ СИСТЕМУ ДЕЙСТВИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ
ПО ОТНОШЕНИЮ К ПОДЧИНЁННЫМ, НЕВОЗМОЖНО
ИЗМЕНИТЬ ИХ (ПОДЧИНЁННЫХ) ОТНОШЕНИЕ К
ОРГАНИЗАЦИИ И ДОБИТЬСЯ ОТ НИХ БОЛЬШЕГО,
ЧЕМ ОНИ **ДАЮТ** СЕЙЧАС.

СИСТЕМА РАБОТЫ С ЛЮДЬМИ

НАЧИНАТЬ КАМПАНИЮ ПО БОРЬБЕ ЗА МОТИВАЦИЮ ПЕРСОНАЛА
(ЗА УМЫ И СЕРДЦА СВОИХ СОТРУДНИКОВ)
НЕОБХОДИМО С ОБУЧЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, КОТОРОЕ
ПЕРЕФОРМАТИРУЕТ ИХ МЫШЛЕНИЕ,
РАЗРУШИВ СЛОЖИВШИЕСЯ СТЕРЕОТИПЫ
ПО РАБОТЕ С ЛЮДЬМИ,
И ПОМОЖЕТ ПРИОБРЕСТИ И РАЗВИТЬ ЗНАНИЯ И НАВЫКИ
ПО ВЫСТРАИВАНИЮ КОНСТРУКТИВНОГО
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПОДЧИНЁННЫМИ И УПРАВЛЕНИЯ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬЮ И ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ
ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ! ВОПРОСЫ?

КЛУБ IT&DIGITAL ДИРЕКТОРОВ

КЛУБ IT&DIGITAL ДИРЕКТОРОВ

ООО «Поляков и партнеры»

www.polyakovassociates.ru

Консультационные услуги по вопросам управления кадровым ресурсом / капиталом организации:

- исследования / аудит текущей практики работы с персоналом**
- разработка и внедрение систем и процедур по работе с персоналом**
- обучение руководителей и специалистов знаниям и навыкам в области работы с персоналом**

Поляков Дмитрий Юрьевич, Управляющий партнер

(+7 495) 923-70-69 / (+7 985) 923-70-69

mail@polyakovassociates.ru / polyakov@polyakovassociates.ru



КЛУБ IT&DIGITAL ДИРЕКТОРОВ



КЛУБ IT&DIGITAL ДИРЕКТОРОВ