

Нематеріальна мотивація

Теорії * Інструменти * Практики

НАТАЛКА ШИПОТ

Директор з персоналу ELEKS Software

Терміни

Мотив — (від фр. motif, від лат. motus — прикметник минулого часу дієслова movēre — рухати(ся)) — багатозначний термін, що використовується у двох головних значеннях:

Внутрішня рушійна сила, що спонукає людину до дії;
Фрагмент загальної картини або об'єкта, що багаторазово повторюється з деякими змінами.

В основі мотиву лежить потреба.

Мотивація (мотивування, актуалізація мотивів) – сукупність дій, впливів як людей так і середовища, що призводять до підсилення мотиву, та як наслідок, до дій, що задовільняють потребу.



СТРУКТУРА МОТИВАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА



Мотиваційні теорії

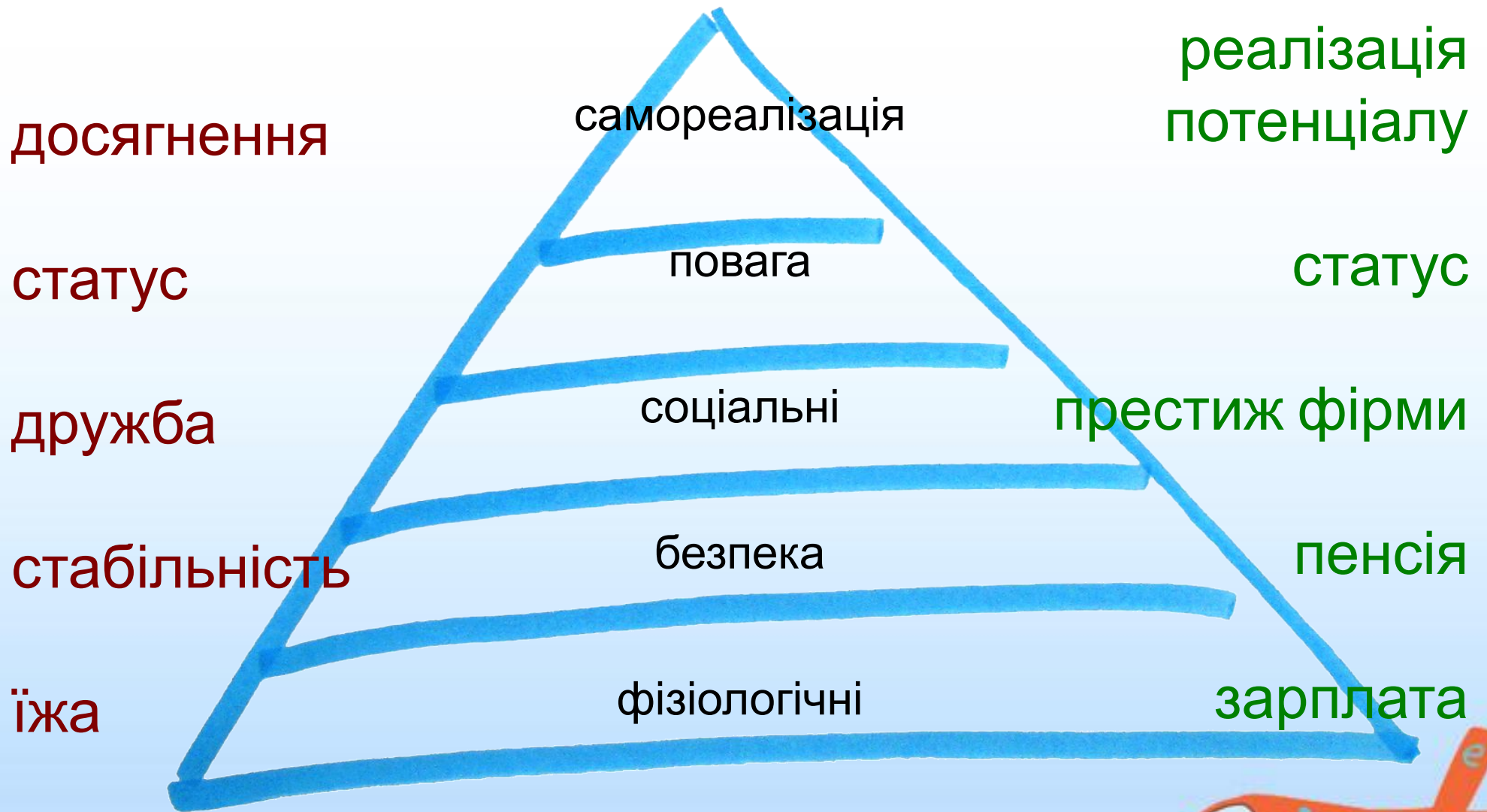
Теорія ієрархії потреб Абрахама Маслоу

Теорія мотиваційної гігієни Фредеріка Герцберга

Теорія потреб Девіда МакКлеланда



Ієрархія потреб Маслоу



Теорія мотиваційної гігієни (Ф. Герцберг)

«Гігієнічні фактори»	«Дійсні мотиватори»
Заробітна платня.	Визнання результатів праці (заслуг робітника).
Умови праці.	Змістовність праці (інтерес до роботи, можливість розвитку особистості).
Соціально-трудова політика фірми.	Досягнення в роботі (успішність роботи).
Міжособові стосунки в колективі.	Високий ступінь відповідальності.
Ступінь контролю за працею з боку керівника.	Кар'єрний ріст.
Ставлення безпосереднього керівника.	Можливості творчого та ділового зростання.



ТЕОРІЯ ПОТРЕБ (Д. МАККЛЕЛАНД)

Потреба в успіху
(досягненнях)

Потреба у владі

Потреба у
приналежності

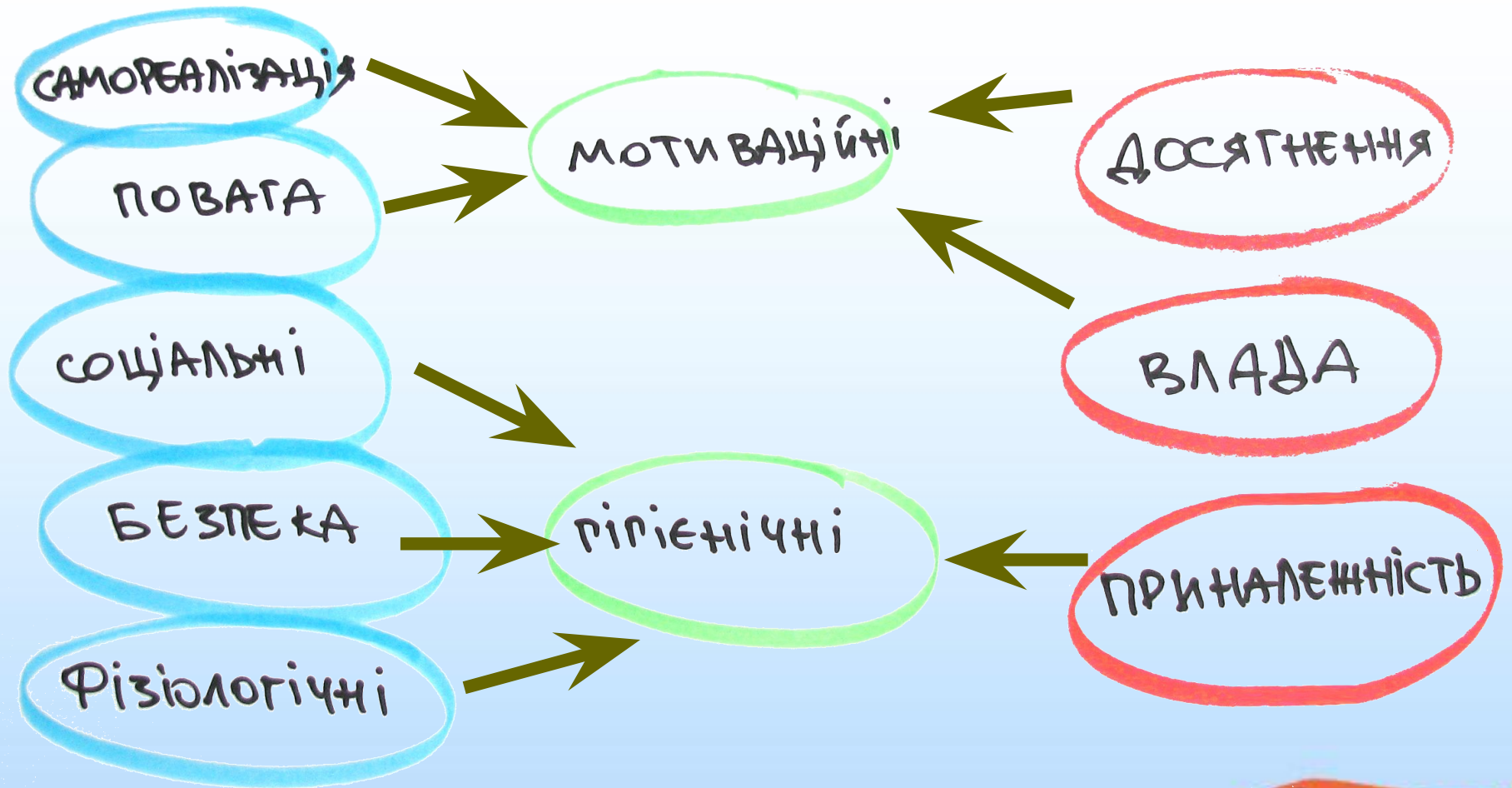


Порівняння теорій

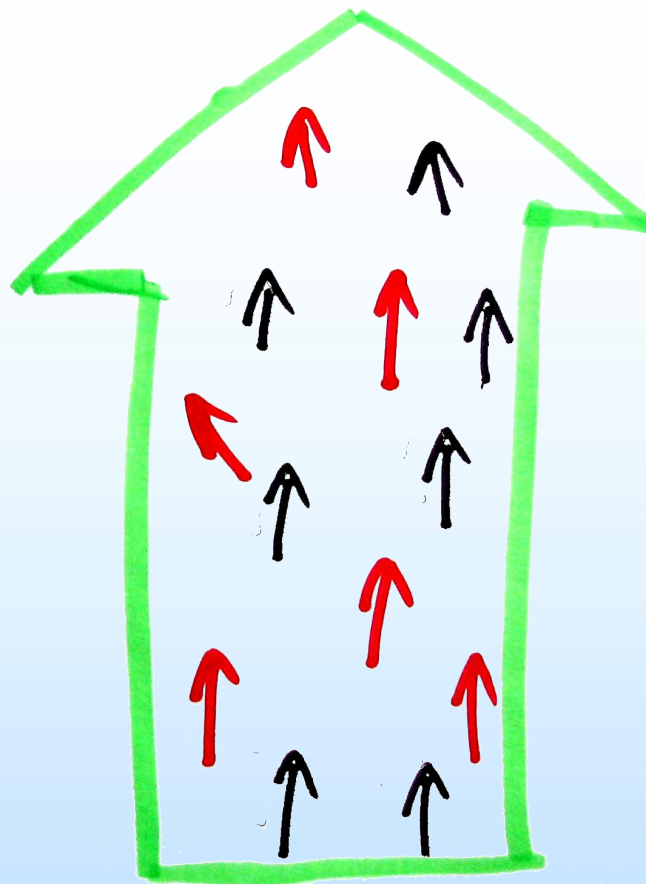
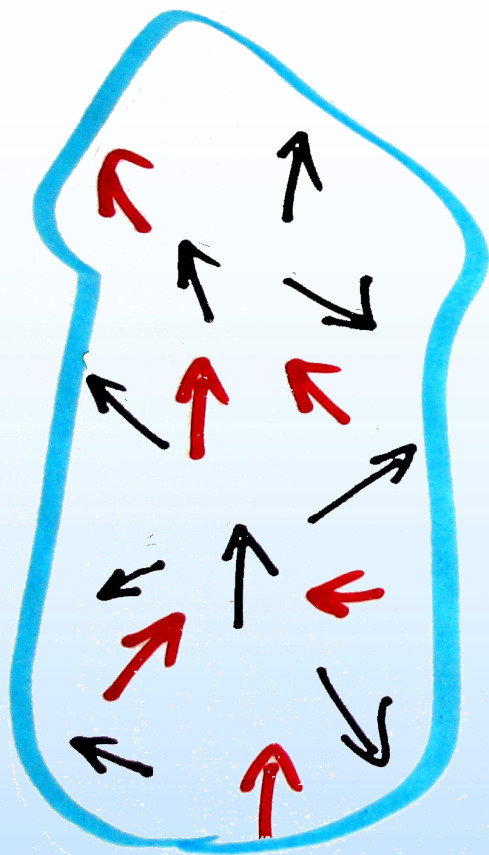
Маслоу

Герцберг

МакКлеланд



Навіщо?



НОВІ ВИМОГИ ДО УПРАВЛІННЯ

Інформаційна революція

Прозорість, швидкість, мобільність

Покоління Y

Вибір – “не кнут чи пряник” а “гора чи пряник”



Інструменти нематеріальної мотивації

Візія

Ціль

Діалог

Оцінка

Свобода

Підтримка

Розвиток

Особистість керівника



Візія

People who develop a vision control their own life and destiny.

With no vision, your life and destiny are controlled by outside forces.



Ціль

Планування;

Приоритети;

ефективна робота вимагає значно менше енергії,
ніж рішення декількох завдань одночасно
без завершення кожного з них.



Діалог

рівність

зрілість

довіра

спільне творення

відповідальність

нарративи



Оцінка

адекватність оцінки

важливість зворотнього зв'язку



Свобода

простір для творення і інновацій

можливість самореалізації

для всіх членів команди включаючи керівника



Підтримка

друзі та близькі, які розділяють або розуміють ваші погляди
спільноти людей, близьких за цінностями

Керівник

Команда

дотримання балансу життя/робота

*підтримку можна ПРОСИТИ і БРАТИ - керівник теж людина , а не
універсальний механізм , що працює 24/7*



Розвиток

делегування

відповідальність

провали (невдачі)

- *вміння переживати невдачі і приймати такий досвід за позитивний - зменшує страх перед майбутнім і дає впевненість і незалежність*
- можливість працювати поряд з “гуру”



Усвідомлення

починати з себе

парадоксальна теорія змін

розвиток через усвідомлення

емоційний інтелект



Керівник-“мотиватор”

Конструктивний зворотний зв'язок

Зміцнення впевненості в своїх силах

Стимулювання професійного зростання

Організація зовнішніх умов

Особистість і життєвий приклад



Непродуктивна мотивація

Мотивування команди, а не кожного працівника

Пробудження страху

Застосування похвали за **виключні** результати

Застосування одноманітних стимулів

Ігнорування ознак демотивації



Висновки

Розвивайте особистість як власний ресурс

Комунікуйте

Розвивайте співробітників

Кар'єра = професійні навички

Успіх = особистість





Дякую за увагу,

Прошу запитання!