



***Хотите, чтобы Ваши сотрудники зарабатывали свои зарплаты,  
а не просто получали их?***

***Уникальная услуга  
Диагностика мотивации сотрудников Вашей Компании***

### **Что Вы получите по результатам диагностики?**

1. Полную картину мотивационного профиля сотрудника;
2. Точные инструкции по стимуляции человека к эффективной работе.
3. Рекомендации по корректировке стиля управления конкретным работником;
4. Ответы относительно перспектив сотрудника в компании.

### **Что представляет собой услуга?**

1. Проведение индивидуальной беседы с сотрудником.
2. Заполнение карты мотиваторов и анкеты полуматериальной диагностики.
3. Проведение индивидуального обучения с руководителем по итогам диагностики.
4. Письменный отчет с рекомендациями для управленца.

### **Сколько это займет времени?**

Диагностика проходит практически без отрыва от производства вашего персонала. Беседа с сотрудником занимает 30 - 40 минут. Обработка результатов – 1 день. Встреча с руководителем - 30 - 40 минут.

### **Сколько обычно стоит?**

Вся процедура на одного сотрудника - 2 000 руб.

### **Как воспользоваться услугой БЕСПЛАТНО?**

Проведение одной мотивационной карты Вы можете получить совершенно бесплатно прямо сейчас.

**Просто позвоните нам по телефону 477-160.**

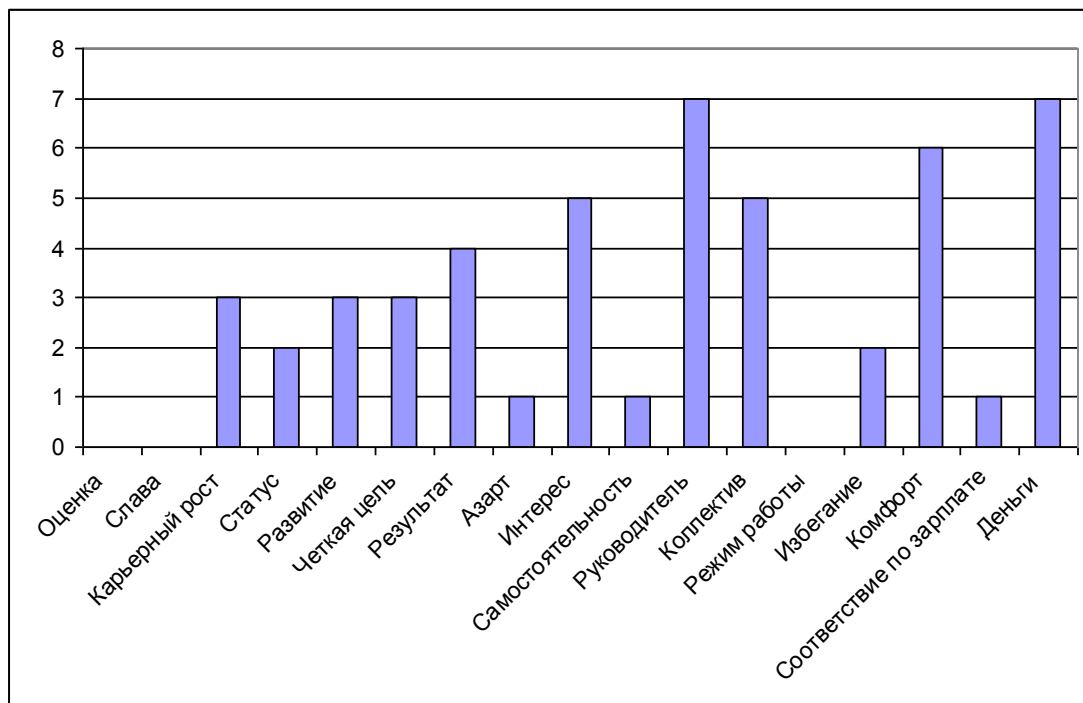
Контактное лицо: Марина Лазарева.

## ПРИМЕР МОТИВАЦИОННОЙ КАРТЫ

### Мотивационная карта Анны

Мотиваторы	Интерпретация, выводы	Баллы
Оценка, похвала, поощрение	Очень значима субъективная оценка. Такого сотрудника следует больше хвалить, критиковать очень осторожно	<b>0</b>
Слава, признание, почет	Желание быть все время на виду может стать основной целью сотрудника. Он может вступать в конфликты, чтобы выделиться. Надо быть осторожным в оценке деятельности такого сотрудника	<b>0</b>
Карьера, карьерный рост	Работает эффективно, если видит перспективы карьерного роста. Может вступить в конкурентные отношения с руководителем, проявлять амбициозность	<b>3</b>
Статус	Сотрудника легче мотивировать статусными факторами без изменения зоны ответственности	<b>2</b>
Профессиональный рост, мастерство, развитие	Сотрудника мотивирует обучение, повышение квалификации, для него очень значимо экспертное влияние руководителя	<b>3</b>
Четкая цель	Человек либо не умеет, либо не хочет работать, не имея четкого представления о зоне ответственности (возможно имеется негативный прошлый опыт), при неясности целей не может их сформулировать самостоятельно, не может их достичь	<b>3</b>
Результат	Результат очень ценен, сотруднику необходимо ставить завышенную планку целей	<b>4</b>
Азарт, соревнование, стремление превзойти других	Сотрудник стремиться постоянно, сравнивать себя с другими или собственными достигнутыми результатами. Эффективны конкурсы, диаграммы успеха	<b>1</b>
Интерес, творческая работа	Такому сотруднику необходимо постоянно указывать на что-то новое и интересное в работе. Его мотивирует повышение квалификации, новые возможности. При потере интереса эффективность работы снижается, он мало пригоден для рутинной работы	<b>5</b>
Полномочия, ответственность, самостоятельность	Важно предоставление свободы в принятии решений, подчеркивать полномочия в круге решения задач, за которые он отвечает. В случае общей успешности имеет смысл расширить круг полномочий.	<b>1</b>
Хороший руководитель, личность руководителя	Личность руководителя будет оказывать большое влияние на мотивированность сотрудника, при отсутствии взаимопонимания мотивированность сотрудника снижается.	<b>7</b>
Отношения в коллективе, микроклимат	Сотрудник должен удачно вписываться в коллектив, необходима поддержка со стороны других сотрудников. Большое значение имеет репутация в коллективе, вклад в общее дело	<b>5</b>
Режим работы	Возможен отрицательный предшествующий опыт. Важно выяснить причину такого мотива и исходя из этого принимать решение	<b>0</b>
Возможность избежать неприятностей	Сотрудник относится к «избегающему типу». Во многих случаях для такого сотрудника более эффективно наказание, нежели поощрение. Его могут отличать низкая самооценка и неуверенность в себе	<b>2</b>
Гигиенические факторы (комфортные условия)	Возможен отрицательный предшествующий опыт. Важно выяснить причину такого мотива и, исходя из этого, принимать решение.	<b>6</b>
Соответствие оплаты труда вложениям	Сотруднику очень важна справедливость оплаты, будет эффективно работать при соответствии оплаты труда – вложениям (чем больше работаю, тем больше получаю)	<b>1</b>
Деньги, материальное стимулирование	Не интерпретируется	<b>7</b>

### Мотивационный профиль Анны.



Примечательно, что Анна имеет большое количество значимых мотивирующих факторов, это очень ценно, т. к. руководителю легко заинтересовать данного сотрудника.

**Личность руководителя** оказывает сильное влияние на мотивированность сотрудника и является одним из ведущих мотиваторов. Надо помнить, что при отсутствии личного взаимопонимания с руководителем эффективность работы может снижаться. Стоит использовать харизматическое влияние. Данный сотрудник может оценивать профессиональные и личные качества руководителя.

**Денежная мотивация** также является ведущим рычагом управления эффективностью данного сотрудника. Системы материального мотивирования, премирования, возможность зарабатывать будут увеличивать эффективность работы. Можно воспользоваться техниками «рисования картины мира». Это могут быть небольшие мотивационные беседы, размышления, фантазии на тему: куда можно потратить деньги, как можно их заработать в данной компании, акцентируя внимание на то, что на данном месте работы есть все возможности для получения материального вознаграждения.

Для Анны важен такой фактор, как **комфортные условия**. Возможен отрицательный предшествующий опыт. Создание комфортных условий (места для отдыха, для питания, улучшения на рабочем месте и т.д.), а также расширение соц. гарантий могут увеличивать эффективность данного сотрудника.

**Интерес** является значимым мотиватором. Ориентация на интересную работу. Андрею необходимо постоянно указывать на что-то новое и интересное в работе. Мотивируют новые

возможности, повышение квалификации, творческий подход к делу. Опасность - при потере интереса эффективность работы снижается, противопоказана рутинная работа. При постановке задач следует создавать понимание того, что сам процесс или результат данной работы будет новым и интересным. Общение с людьми Андрею не интересно.

Для Анны мотивирующей силой обладает **коллектив**. Она должна удачно вписываться в коллектив, необходима поддержка со стороны других сотрудников. Большое значение имеет репутация в коллективе, вклад в общее дело. Коллективные мероприятия будут более эффективны, чем индивидуальные. При работе значимо чувство локтя, человек мотивируется лучше всего пользой для всего коллектива и репутацией в коллективе.

Важным мотивирующим фактором является ориентация **на результат** - результат очень ценен, сотруднику можно ставить завышенную планку целей.

Для увеличения эффективности труда необходимо ставить **четкие цели**. Могут возникать сложности в работе, если не будет четкого представления о зоне ответственности (возможно, имеется негативный прошлый опыт), при неясности целей возникают трудности с их самостоятельной формулировкой и достижением.

Анну мотивирует обучение, **профессиональное развитие**, повышение квалификации, для нее значимо экспертное влияние руководителя. Работает эффективно, если видит перспективы **карьерного роста**.

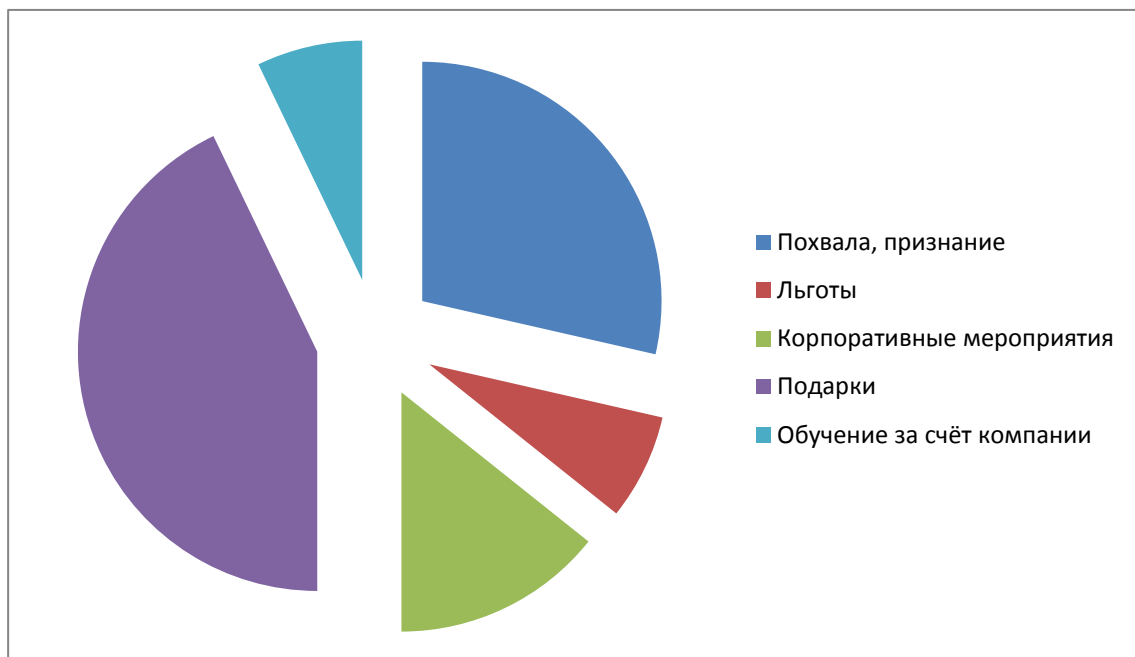
Анне важна помощь и поддержка руководителей.

### Карта индивидуальной полуматериальной мотивации Анны

Система полуматериального стимулирования будет наиболее эффективной, положительно скажется на результатах работы Анны и получит большой отклик, если при построении индивидуальной мотивации данного сотрудника будут учитываться следующие показатели (по убыванию степени значимости):

1. Высокие продажи акционных товаров
2. Высокие продажи новинок
3. Выполнение индивидуального плана продаж
4. Безукоризненное выполнение стандартов работы персонала
5. Привлечение новых клиентов

### Профиль полуматериальной мотивации Анны



Говоря о конкретных мерах полуматериального стимулирования, на первое место, для Анны можно определить такой фактор, как **получение подарков**. В качестве подарков в данном случае, в первую очередь, привлекательность будут представлять оплата сертификата в салон красоты, оплата билетов в кино или театр, организация дня рождения сотрудника.

На второе место по значимости Анна определила фактор **похвалы и признания со стороны руководства** результатов своей деятельности. Высшей степенью признания мастерства для Анны будет публичное оглашение результатов труда в виде благодарности

или присвоения звания «Профессионал месяца/года», также окажут положительное влияние выдача знаков отличия, грамот и размещение на доске почёта. Возможно также размещение статьи о достижениях сотрудника в корпоративном издании.

Немалозначимым фактором для Анны также будет являться **участие в корпоративных мероприятиях** как массового характера с участием всего коллектива компании, так и включающие в себя непосредственное рабочее окружение Анны (например, конкретный отдел или торговую точку). В перечень этих мероприятий могут быть включены корпоративное посещение спортивного клуба, выезд на природу как с целью обучения, так и с целью совместного отдыха, празднование дня рождения компании или же мероприятия с участием членов семьи.

В дополнение к основным, уже обозначенным, индивидуальным мотиваторам при стимулировании Анны можно использовать предоставление различных льгот для работников (как оплата такси, оплата обедов и т.д.), а также предоставление обучения и повышения квалификации за счёт компании.