

Индивидуальный подход в мотивации разработчиков

Денис Тучин EPAM Systems



Содержание доклада

- 1. Краткий обзор методов обобщенной мотивации
- 2. Преимущества индивидуального подхода мотивации
- 3. Разделение сотрудников по ключевым ценностям
- 4. Мотивация разработчиков каждого типа
- 5. Какие задачи поручать каждому из типов разработчиков?



1. Краткий обзор методов обобщенной мотивации



1. Краткий обзор методов обобщенной мотивации

- 3/_П
- дружный коллектив
- ДМС
- корпоративные мероприятия
- льготы в получении кредита
- бесплатное питание
- обустройство офиса и рабочего места
- team building

- гибкий график
- внепроектная деятельность
- нематериальные поощрения
- проектные бонусы
- карьерный рост
- оплата обучения
- крупная успешная компании
- перспективные проекты



2. Преимущества индивидуального подхода мотивации

- Возможность отказаться от методов неэффективных для конкретной группы разработчиков
- Увеличение эффективности мотивации при равных затратах по сравнению с обобщенным подходом
- Повышение лояльности сотрудников в целом



3. Разделение сотрудников по ключевым ценностям



- Исполнитель
- Карьерист





- Художник
- Архитектор







3.1. Исполнитель

Работа 8/40

Четкие инструкции \rightarrow Четкое выполнение

Локальных подход в решении задач

Хорошие условия > Лояльность к компании

Нейтральное отношение к команде



3.2. Карьерист



Конкурентоспособная з/п

Проектные бонусы

Карьера

Личный успех

Холодное отношение к команде

Низкая лояльность

(C) SECON 2008



3.3. Художник

Интересные задачи

Хорошие отношения с коллегами и начальством

Внепроектная деятельность

Позитивное отношение к команде

Помощь коллегам

Хорошие условия Дояльность к компании



3.4. Архитектор



Системный подход к задачам

Взгляд на проект в целом

Личные успехи через успех команды

Позитивное отношение к команде

Лояльность к компании (...)

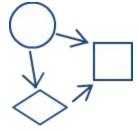


4. Мотивация разработчиков каждого типа











4.1. Мотивация исполнителя



Недостаток Правило Везультат

Отпуска

Корпоративные мероприятия (+1)

Четкие инструкции

Плотный и подробный план

Обустройство рабочего места и офиса

Льготные условия кредита, ДМС и т.д.





4.2. Мотивация карьериста

Щедрые бонусы

Ответственные задания

Межпроектная ротация

Командировки/Оплата обучения

Внимание к достижениям

Статусные корпоративные мероприятия

Регулярный рост з/п



4.3. Мотивация художника



Интересные проекты

Внепроектная активность

Проектные митинги

Team Building

Неконкретизированные задания

Неформальные корпоративные мероприятия

Дружная команда



Дария 4.4. Мотивация архитектора

Разноплановые задания

Поощрение обучения (техн. и личн.)

Ощущение влияния на проект

Успех команды и компании в целом

Общение с опытными коллегами вне проекта



5. Какие задачи поручать каждому из типов разработчиков?

Художник

Проектирование

Карьерист

Реализация

Исполнитель

 Исправление дефектов и поддержка

Архитектор





Заключение

- Промежуточные типы
- Рост сотрудников

• Экстренные ситуации

• Сотрудник-руководитель

Вопросы

- Вопросы в зале
- Можно связаться дополнительно:
 - Skype: Denis.Tuchin
 - Email: Denis_Tuchin@epam.com
 - ICQ: 305867845
 - lj: http://IT_Improver.livejournal.com