

# 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

- з/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 → Четкое выполнение

Локальный 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





## 3.3. Художник

Интересные задачи

Хорошие отношения с коллегами и начальством

Внепроектная деятельность

Позитивное отношение к команде

Помощь коллегам

Хорошие условия → Лояльность к компании

## 3.4. Архитектор



Системный подход к задачам

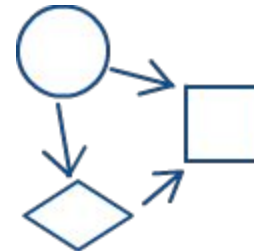
Взгляд на проект в целом

Личные успехи через успех команды

Позитивное отношение к команде

Лояльность к компании (...)

# 4. Мотивация разработчиков каждого типа



## 4.1. Мотивация исполнителя



Недостаток → Правило → Результат

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

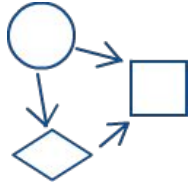
Проектные митинги

Team Building

Неконкретизированные задания

**Неформальные** корпоративные мероприятия

Дружная команда



## 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](http://IT_Improver.livejournal.com)