

О МОТИВАЦИИ

QA Club Minsk
Савастюк Наталья

План

- ▣ Что такое мотиваторы
- ▣ Как их можно определить?
- ▣ Факторы, которые важны для понимания мотивации
- ▣ Типовые сценарии и мотиваторы

- Мотиваторы – это те факторы, которые повышают эффективность работы человека и/или его удовлетворенность, поскольку соответствуют его внутренним потребностям (мотивам), которые в настоящий момент не удовлетворены частично или полностью.
- Мы не выделяем отдельно гигиенический фактор.

Вопросы

- Следует ли руководителю проводить анализ мотиваторов сотрудника и влиять на них?
- Следует ли самому сотруднику сообщать о своих мотиваторах и демотиваторах?

Как определить?

- ▣ Проективные вопросы
 - Что стимулирует людей к эффективной работе?
 - Какие черты характера наиболее значимы для успешного общения с людьми?
- ▣ Ситуационное интервью: основные мотиваторы и дополнительные.
 - Представьте себе, что вы одновременно получили два предложения от работодателей. Какими будут критерии вашего выбора?
 - Перед сотрудником стоит некая важная задача. Проанализировав ситуацию, он пришел к выводу, что лучше всего действовать по плану X. Руководитель же считает более эффективным план Y. Как, по-вашему, следует поступить руководителю?
- ▣ Психолингвистический анализ

Проективные вопросы. Задание

- ▣ Задайте проективный вопрос, в котором необходимо узнать у данного сотрудника:
 - какой рост ему интересен: вертикальный (управленческий) или горизонтальный (профессиональный).
 - что может повлиять на его желание уволиться
 - самое важное для него в работе

Анализ мотиваторов. Задание

Ниже приведены мотиваторы конкретных кандидатов. Решите, какая корпоративная культура является для них оптимальной. Как бы вы мотивировали конкретного человека, какие возможности и опасности вы связываете с управлением таким человеком?

- Отсутствие давления, коллектив, зарплата.
- Четкие цели, результат, вознаграждение.
- Карьерный рост, профессионализм, деньги.
- Человеческие отношения, понимание общих целей, понимание необходимости, результат - материальная форма карьерного роста

Проективные вопросы. Пример анализа

Мотиваторы: человеческие отношения, понимание общих целей, понимание необходимости, результат - материальная форма карьерного роста

- ▣ Эффективен при присутствии корпоративной культуры и соответствующем микроклимате, при условии понимания стратегии организации
- ▣ На рядовой позиции потребует много внимания и весьма вероятно демотивация
- ▣ Не подходит авторитарный стиль менеджмента
- ▣ При соблюдении всех факторов – хороший руководитель высокого уровня, лояльный к организации, не придающий большого значения своему статусу и воспринимающий карьеру и деньги как свидетельство результата

Ситуационное интервью.

Задание

Перед сотрудником стоит некая важная задача. Проанализировав ситуацию, он пришел к выводу, что лучше всего действовать по плану X. Руководитель же считает, что более эффективен план Y. Как, по-вашему, следует поступить руководителю?

- а) Какую информацию, полезную для создания индивидуальной системы мотивации сотрудника, можно получить из вышеописанной ситуации.*
- б) Приведите примеры ответа и, исходя из него, обоснуйте систему мотивации.*

Психолингвистический анализ.

Факторы

- Стремление-избегание
- Тип референции (внутренняя, внешняя, смешанная)
- Процесс-результат
- Процедуры-возможности
- Содержание-окружение
- Типы позиционирования в рабочих отношениях: «одиночка», «менеджер», «командный игрок»
- Анализ речи

Процесс-результат. Задание

Проведите анализ возможностей, угроз и рекомендаций в ситуации, когда:

- a) руководитель – человек результата, подчинённый – человек процесса;
- b) руководитель – человек процесса, подчинённый – человек результата
- c) взаимодействие двух руководителей – людей результата (Test Lead) и процесса (Dev Lead)

Процедуры-возможности. Задание

Сотруднику отдела тестирования предстоит провести первый митинг с новой командой разработчиков об организации тестирования нового приложения. Общие условия и схема работы отдела со всеми командами разработчиков стандартизированы, однако в них могут быть внесены небольшие изменения, учитывающие намерения, надежность и пожелания разработчиков. Поставьте эту задачу, с тем чтобы добиться максимальной мотивированности:

- a) перед человеком возможностей
- b) перед человеком процедур

Содержание-окружение. Задание

Необходимо сверхурочно выполнить большой объем работы, чтобы вовремя выпустить продукт. Сформулируйте задачу таким образом, чтобы максимально мотивировать сотрудника, ориентированного:

- a) на содержание
- b) на окружение с разными типами референтных групп
- c) на содержание и окружение с разными типами референтных групп

Типы позиционирования в рабочих отношениях. Задание

	«Одиночка»	«Командный игрок»	«Менеджер»
Возможности			
Угрозы			
Рекомендации			

Типы позиционирования в рабочих отношениях. Задание

Сотрудник, работающий над отдельным проектом, заметно демотивирован, хотя в профессиональном и материальном плане его всё удовлетворяет. Каковы могут быть причины демотивации и какие пути решения этой проблемы вы можете предложить?

Типовые сценарии и мотивация

- ▣ Правильная и неправильная реакция на:
 - Ни на что не хватает времени / Такая нагрузка / Всё на мне
 - Всё пропало / Никто меня не понимает
 - Все они (мужчины, начальники, обеспеченные люди и т.д.) – ругательное слово (проходимцы, идиоты, дуры и т.д.) / Не хочу никакого дела иметь с...
 - У меня всё равно не получится / Заранее извините...
 - Да разве могут (умеют)...
 - То ли дело мы тогда... / В наши годы...
 - Я и так всё знаю (зачем мне ещё чему-то учиться, да и кто меня может чему-то научить?) / Ну что тут может быть нового!
 - Быстрее, быстрее...
 - Только о деле...

Спасибо!

- Связаться с нами можно:
 - через ЖЖ сообщество
<http://qaclub-minsk.livejournal.com>
 - skype - qaclub.minsk
 - email - qaclub.minsk@gmail.com
 - через facebook – группа QA Club Minsk

QA Club Minsk