

# Оглавление

10 советов по подходу к мотивации.....	7
10 советов по материальной мотивации .....	19
10 советов по нематериальной мотивации .....	31
10 советов по индивидуальной мотивации.....	43
10 советов по проведению мотивирующей беседы .....	57
10 советов по коллективной мотивации.....	69
10 советов по вознаграждениям, которые не стоят ни копейки .....	81
10 советов по формированию лояльности сотрудников .....	93
10 советов по мотивированию сотрудников в кризисных ситуациях.....	105
10 разных советов.....	117
Последний и главный совет .....	128
Об авторе .....	131

**ORATORICA®**

уверенные коммуникации для лидеров бизнеса

+7 (495) 789 9013  
info@oratorica.ru  
www.oratorica.ru

Уважаемые читатели!

Мы рады представить вам новую серию книг для бизнеса и личного развития в формате покетбук. Название «101 совет» было придумано не случайно: нам захотелось в простой и доступной форме советов донести до вас максимум полезной информации, которой вы сможете воспользоваться прямо перед важными переговорами и любыми выступлениями в деловой и личной жизни.

Особенность серии еще и в том, что мы выпускаем книги только российских экспертов и специалистов своего дела, которые знакомы со спецификой нашей страны и особенностями необъяснимой русской души и как никто могут опираться на богатейший опыт проведения тренингов и семинаров.

Надеемся, что наши советы окажутся полезными, а маленькая книжечка будет надежной помощницей в вашей работе.

Удачи и процветания!

*Ирина Киреева,  
генеральный директор ОРАТОРИКА*

МОИ  
ЗАМЕТКИ



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a template for writing notes.

10

**СОВЕТОВ**  
ПО ПОДХОДУ  
К МОТИВАЦИИ

**1** | Познакомьтесь  
с теориями  
мотивации — это  
позволит вам лучше  
систематизировать  
вашу практическую  
деятельность

Постоянно  
наблюдайте  
за вашими  
сотрудниками.  
Демотивация  
появляется  
незаметно  
и прогрессирует  
быстро

**2**

**3** При первых же признаках демотивации немедленно предпринимайте активные действия

Побуждайте  
сотрудников  
на достижение  
ВЫСОКИХ  
результатов, говоря,  
что им нужно  
делать, а не то,  
чего им делать  
не следует

**4**

**5** | О менеджере судят по результатам работы его команды. Развивайте в равной степени и себя, и своих людей

Помните,  
мотивация —  
не панацея  
от всего на свете.  
Результаты  
деятельности  
сотрудников  
зависят  
от множества  
факторов, в том  
числе от внешней  
среды

6

**7** | Сделайте информацию о базовых окладах строго конфиденциальной. Учитывайте, что сотрудники склонны сравнивать свои усилия и вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других лиц, находящихся



▶  
в схожих рабочих  
ситуациях

**7**

# 8

При постановке задач обеспечивайте сотрудникам привлекательность соотношения сложности задачи к результату ее выполнения

Совершенствуйте  
свои навыки  
мотивирования  
людей, если  
хотите получить  
работоспособную  
команду

9

**10** Основное заблуждение, связанное с мотивированием людей: «Все работают только за деньги». Смотрите на ситуацию шире, и ваши возможности по управлению людьми сильно возрастут

10

**СОВЕТОВ**

ПО МАТЕРИАЛЬНОЙ  
МОТИВАЦИИ

**1** По возможности не ухудшайте условия труда сотрудников — это демотивирует

Повышайте  
базовую зарплату  
только вместе  
с рынком и только  
при отсутствии  
нареканий к работе  
сотрудника.  
Помните:  
сама по себе  
базовая зарплата  
не мотивирует  
сотрудников!

**2**

**3** | Создайте  
максимально  
прозрачную  
и понятную  
систему  
штрафов  
и премий

При  
формировании  
мотивационной  
схемы  
задавайте  
себе главный  
вопрос: «Какого  
поведения  
сотрудников  
я хочу добиться  
с ее помощью?»

**4**

**5** | Принимайте  
решения  
о взысканиях  
и вознаграждениях  
только  
на основе  
объективных  
критериев.  
Открыто доносите  
до сотрудников  
свои решения  
о премиях  
и штрафах

Вознаграждайте  
не только  
за результаты,  
но и за усилия

**6**

**7** | Используйте смешанную зарплатную схему (переменная и постоянная часть)

Используйте  
чувство  
здоровой  
конкуренции  
между  
сотрудниками  
для повышения  
результатов  
подразделения

8

**9** | Увеличивайте долю  
переменной части  
дохода с ростом  
ответственности  
и повышением  
роли сотрудника  
в компании

Проводите  
коллективные  
и индивидуальные  
встречи  
с сотрудниками,  
объясняя  
мотивационные  
схемы  
и возможности  
по получению  
максимального  
дохода

**10**

МОИ  
ЗАМЕТКИ



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a template for writing notes.