

<p>Alipra</p>	<p>В ответ на: Допустим, что мотивация – это процесс побуждения отдельного человека или группы людей к деятельности на достижение целей мотивирующего лица (организации). Для побуждения могут быть задействованы как стимулы, так и тем или иным способом изменены внутренние факторы (мотивы) человека или группы лиц. с другой стороны <i>Мотивация – это внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов (Кибанов А.Я., 2009, с.484)</i> Т.о. Самый мотивированный человек - (внутренними факторами) – это тот кто очень-очень-очень хочет в туалет, - (внешними стимулами) это иботечник, которому нужно к вечеру найти деньги на очередной взнос. выручайте коллеги застрял тут в одной темке небольшой опрос (результаты на середину дня 2015-03-07) - Почему вам интересна тема мотивации (16) да, мне нужно как-то сотрудников собрать в кучку (6) да, мне нужно объяснить барану-работодателю где у меня кнопка и как её лучше нажать (4) а кто сказал, что мне эта фигня интересна? (6)</p> <p>ну и просто потопчитесь на цитате если ног (времени) не жалко пасип!</p> <p>Кстати вот вопрос - как мотивировать форумчанина ответить содержательно в этом топике))) если я этого не могу как менеджер, то как я буду заводом руководить)))))))))</p>
<p>седов 2 Alipra</p>	<p>Вчера бы ткнул второй пункт. Хотя нет, ткнул бы оба... Но сегодня ситуация поменялась, поэтому ткнул первый. (определение мотивации) Похоже на правду, но больше мотивируют внутренние факторы, чем внешние. Точнее наверное даже не так, а: в следствии воздействия внешних, появляются внутренние, которые и мотивируют. Или те же ... только в профиль?</p>
<p>liliyaya07 2 Alipra</p>	<p>Определение (мотвации) близко к истине. Скажу кратко - я сторонник материального стимулирования. Поэтому разговоры "о высоком", когда в желудке пусто, по-моему мнению вообще не работают. Ну или только в военное время.</p>
<p>InterS 2 Alipra</p>	<p>Держать сусликов в ежовых рукавицах. Только так. Внутренняя мотивация хороша как идея, но для подавляющего большинства индивидуумов совершенно не приемлема.</p>
<p>AUTOBUS 2 Alipra</p>	<p>Определение норм. Не финансовая мотивация - это реальный выход удержания сотрудников, при условии если з.п. в твоей компании выше средней по рынку.</p>
<p>Мариман 2 Alipra</p>	<p>Не хватает пунктика про самого барана))) ИМХО. рыбка как гниет, так и плавает с головы барану не мешало бы себя замотивировать для начала тогда, как ты говоришь, режим ошпаренной кошки перекинется и на подчиненных возле тайфуна не постоишь - закружит или отскочишь</p> <p>Все в мире по законам энергии. Некий чел (работодатель) в центре. Подобное притягивается к подобному или отсеивается. Мотивировать можно только себя. Наладив порядок с своих извилинах всегда приходит ответ как поступать с окружением.</p>

	ты ж на этом собаку съел 😊 скушно стало? Тащи семечки)))
Седов 2 InterS	«Держать сусликов в ежовых рукавицах. Только так. Внутренняя мотивация хороша как идея, но для подавляющего большинства индивидуумов совершенно не приемлема.» Ну это ты зря. Ежовые рукавицы не всегда мотиватор в правильном направлении(во всяком случае со мной не прокатило). Я считаю самым лучшим мотиватором плюшки в виде участия в прибыли компании , при чем эта плюшка должна быть максимально прозрачна и понятна каждому сотруднику . Это мотиватор внешний или внутренний?
Седов 2 AUTOBUS	«Определение норм. Не финансовая мотивация - это реальный выход удержания сотрудников, при условии если з.п. в твоей компании выше средней по рынку.» Практически любая не финансовая мотивация в итоге упирается в деньги .
lilyaya07 2 седов	«Я считаю самым лучшим мотиватором плюшки в виде участия в прибыли компании, при чем эта плюшка должна быть максимально прозрачна и понятна каждому сотруднику. Это мотиватор внешний или внутренний?» Это стимул вообще . Соответственно, внешнее воздействие Вы похоже под "не финансовой мотивацией" имеете в виду неденежное стимулирование (путевки, завтраки бесплатные) . Мотивация - это нечто из рода "хочу статус выше" или "за родину, да детей" .
iViktor 2 седов	Практически любая не финансовая мотивация в итоге упирается в деньги. отчасти да, но лично для меня всегда самыми главными мотивирующими факторами были не деньги, а ощущение приобщенности к чему-то важному, участие в постановках целей, наблюдение за результатами своей деятельности и т.д. Ну а деньги... деньгами мотивировать любой старшеклассник может 😊
Alipra 2 Мариман	"ты ж на этом собаку съел 😊 скушно стало? Тащи семечки)))" не думаю, что собака была крупнее чем у вас у всех, но, что интересно, когда нужно поделиться опытом, то у меня тут получается как с бородатым скрипачом когда корреспондент спросила выдающегося скрипача современности как он играет бородой НА скрипку или бородой ПОД скрипку - бедняга вынужден был сбрить бороду ибо так и не смог толком алгоритмизировать процесс)))
Alipra 2 InterS	«Держать сусликов в ежовых рукавицах. Только так. Внутренняя мотивация хороша как идея, но для подавляющего большинства индивидуумов совершенно не приемлема.» так если ежовые рукавицы, то получается суслик находится в тревоге и опасении, а это внутренние факторы и есть т.е. если мы показываем логическую цепочку исполнителю пять продаж в день=2 банана , это внешний стимул , а вот если создаем атмосферу - строим храм и бла-бла-бла или - всем сидеть дрожать-бояться

<p>Alipra 2 iViktor</p>	<p>это мы уже покушаемся на унутренние мотивы</p> <p>«но лично для меня всегда самыми главными мотивирующими факторами были не деньги, а ощущение приобщенности к чему-то важному, участие в постановках целей, наблюдение за результатами своей деятельности и т.д.</p> <p>Ну а деньги... деньгами мотивировать любой старшекласник может 😊» если перевести на язык технологий, то тут опять же не канавы копаем, а "строим храм" и не важно, что те же канавы копаем и "участие в принятии зНАчимых управленческих решений"</p>
<p>Alipra 2 AUTOBUS</p>	<p>«Определение норм. Не финансовая мотивация - это реальный выход удержания сотрудников, при условии если з.п. в твоей компании выше средней по рынку.» если сотрудник НЕ согласен с зарплатой, причем он может быть НЕ согласен и с вполне себе ЗП ВЫШЕ рынка. Вот разбушлатило его и считает он, что делает больше чем ему платят, то это "НЕудовлетворенный" "клиент" и одним удержанием тут не отделаешься, поэтому я бы не стал надеяться на ЗП выше рынка как что-то фундаментальное. Это скорее на коротком плече сэкономить на мЕнеджменте и только.</p>
<p>Игорь Борисов 2 Alipra</p>	<p>а на чем именно "застряли"? 😊</p> <p>😊 так-то хорошая ведь появлялась тема несколько лет назад под названием "HR-бренд", но как-то обломали на ней местные, да и в целом российские HR-ы свои зубы, да и закинули к чертям! ибо, видимо нет компетенций и понимания! 😊</p> <p>ну а я соответственно, не мог пройти мимо слова "бренд", как бык мимо красной тряпки! 😊 поэтому у меня своё видение мотивации и HR-бренда, именно маркетинговое, бренд-билдинговое, я знаю о чем HR-ы спорят на своих конференциях, но мне кажется не хватает им глубины понимания вопроса, это и понятно, с брендами должны прежде всего работать мы (маркетологи, брендбилдеры):</p> <p>суть простая: мы же изучаем потребителя любых продуктов от хлеба до ипотеки по его психографике и так сказать лайфстайлу и предлагаем соответствующие коммуникации, обращенные к нему адресно, почему бы так же, по лайфстайлу досконально не изучать кандидата (сотрудника и потенциального соискателя, пока работающего в конкурентной конторе), потому что это тупо такой же Ваш ПОТРЕБИТЕЛЬ, ну а дальше всё просто, лайфстал и дает ключ к мотивации и нашим общим целям (работодателя и работника)</p> <p>к примеру:</p> <p>Фёдор, менеджер продаж, 33 года, женат, двое детей, имеет в собственности лифтованный Ниссан-Сафарик года эдак 95-го, любит, понимаешь ли, погонялки off-road, поэтому деньги, оставшиеся от потребностей семьи все под чистую тратит на прибабасы к джипу, потому что как никто, знает это пьянящее чувство покорения препятствий, будоражащее внутренние мужицкие брутальности!</p> <p>Анастасия, офис-менеджер, 20 лет, стремится удачно выйти замуж, а для этого часто ходит в SPA (мечтает ходить еще чаще, но зарплаты не хватает на новую "сыворотоШную" косметику) в салоны красоты, в фитнес зал и на прочие вещи, обеспечивающие "тоталлук",</p>

	<p>шик, блеск и полную боевую готовность!</p> <p>Акакий Тимофеевич, топ-менеджер, 50 лет, не женат, любит, понимаешь ли, трянуть стариной, орать песни в караоке и снимать по пятницам молоденьких девочек в ночных клубах, потому что в этом он видит радость своего бытия!</p> <p>Виссарион Пантелеймонович, дир айтишников, 43 года, гей, любит знакомиться с умными мальчиками по инету, потому, что знает все интеллектуальные тусовки и в этом видит апофеоз своего эпикурейского существования!</p> <p>Итого: "внутренняя" мотивация у каждого абсолютно своя, а вот общий их объединитель "внешний" это лишь время, проводимое на работе соответственно, простой вопрос должен звучать (или прорабатываться через предлагаемые сотрудникам HR и PR продукты) со стороны дира, маркетолога, HR-а, PR-щика, дескать как компания может способствовать удовлетворению твоих лайфстайл интересов, твоих мечт и чаяний, преследуя при этом свои, в виде извлечения твоих талантов, компетенций, важных для получения прибыли, ну или если хотите, совмещения "внутренних" и "внешних"!</p> <p>"С каждым как с избранным" (с) известный слоган ИРСО. Не найдя внутреннее, не получить и внешнего, вот скажите мне, на черта HR-ам образование психологов, если они "психологически" не раскрывают людей далее, чем на вербовке? 🤔</p> <p>все эти "проф.компетенции", "стандарты", "грейды", "личные вклады", "KPI", "материальные стимулирования", это всё прекрасно и, конечно, дает хоть какие-то ОДНОБОКИЕ показания "про деньги" в скучной таблице Excel, но это примерно, как летать по приборам, никогда не видя под облаками природного великолепия матушки-земли русской! Если в каждом "сотруднике" вдруг начать видеть "человека", то многое может измениться и в его мотивации и в результатах! 🤔</p> <p>в большинстве же НСКих компаний, если и спрашивают о лайфстайле, хобби, интересах, то в последнюю очередь, если это где-то и пишется, то для галочки и где-то в самом низу резюме мелким шрифтом и с этим никогда больше не работает HR-отдел....НИКОГДА! Никто и не видит "за лесом деревьев", никто в качестве признания заслуг перед конторой никогда не подарит Фёдору конкретный целевой подарок в виде новых австралийских амортизаторов на его джипчик, никто НИКОГДА не пригласит Акакию Тимофеевичу потенциальную подругу на его днюху, НИКТО не позволит Виссариону Пантелеймоновичу взять друга Ивана в рабочую командировочку, никто не подарит Анастасии новые туфли, чтобы она удачно вышла замуж, потому что тупо не знаю кто они такие и чего они хотят в своей жизни! 🤔</p> <p>Примеры, естественно утрирую, это просто типажи из жизни, тем не менее, в лайфстайле сотрудников и лежат всё ответы и неразрешимые тайны гениальности управленцев! 🤔</p>
<p>Айра 2 Игорь Борисов</p>	<p>согласно теории мотивировать я могу или индивидуально или сразу группу никто не спорит, что унутренний мир у всех свой и система приоритетов тоже</p> <p>поэтому напрашивается, что нужно работать индивидуально, искать кнопку (причем искать ее на стадии отбора и найма) и если тебе эта кнопка по силам и не нарушает реперных точек лавки, то берешь и работаешь с клиентом индивидуально, НО это чертовски дорого и затратно для менеджера и дело не в том, что деньги, а в том, что слишком плотный мЕнеджмент</p>



	<p>с другой стороны есть общие страхи и установки для всего зверинца сусликов - почти все склонны тревожиться в ситуации неопределённости, радоваться и расслабляться в ситуации защищенности и т.д. и тут не сильно важно гей он цырлах или брутал на Харлее</p> <p>поэтому если научиться играть гаммы на этих клавишах в этой октаве, то можно снизить затраты и работать с группами</p> <p>как-то так</p>
<p>Мариман 2 Alipra</p>	<p>Вот разбушлатило его и считает он, что делает больше чем ему платят и одним удержанием тут не отделаешься, поэтому я бы не стал надеяться на ЗП выше рынка как что-то фундаментальное»</p> <p>зачем вообще мотивировать кого-то выше уже объявленных мотиваций? он что, незаменимый работник или сердечная истома?</p> <p>не хочешь плыть по бурному морю нынешней экономики в одной лодке, досвидос, выпрыгивай вон сколько барахтается возле титаника, подбериай любого)))</p> <p>капитану непростительны слабинки в виде личных симпатий ему корабль вести затягиваем пояса и заменяем бунтарей на благодарных работяг в чем проблема то?</p>
<p>Игорь борисов 2 Мариман</p>	<p>"бренд", если говорить грубо и без субъективных эфемерностей восприятия, это когда потребитель знает, что "переплачивает", но всё равно покупает его за то-то и за то-то, проводя собственную адвокатуру покупкам, так и HR-бренд, это когда сотрудник готов на сверхусилие и преданность, потому то и потому то, ну скажем, потому что дир подарил ему свою чуть-чуть бу, но машину, а другой дир сыграл" сотруднику свадьбу (случаи реальные), теперь оба одариваемых человека, вкусив HR-бренд теперь очень долго не уйдут из конторы и будет реально замотивированы на сверхусилие! 🤔</p> <p>"мотивация на сверхусилие = минимум текучки" (мы же знаем примерную статистику по России сколько там сотрудники сидят в одной конторе, что-то вроде двух лет всего, два года и это "жизненный цикл продукта" под названием "сотрудник", а сколько в него так или иначе вложено, что инвестиции-то и не рентабельны, если смотреть на human-фактор с циничных позиций ROI), а значит, это экономия на введении в должности, на ресурсах (где работало двое, может работать один) и т.д. и т.п., а значит и повышение эффективности предприятия! 🤔</p> <p>Allipra, безусловно, это требует внимания, времени, изучения, но с учетом вышесказанного, это все равно экономия, а те или иные персонифицированные любители off-роада, парней, девушек, полетов на воздушном шаре, при большой численности штата при перелопачивании новомодной "big data"-инфы, начинают превращаться в какие-то хоть в чем-то общие целевые "потребительские" группы, потому и говорю, современный HR-менеджмент это ведь маркетинг в чистом виде, а не какая-то "эфемерная психология"! 🤔</p> <p>В этой связи не могу не вспомнить фильм "Бронкская История" Чааза Палментери, как весь фильм, так и данный конкретный эпизод — "присутствие" это главное в менеджменте!</p>
<p>Alipra 2 МоеБудущее</p>	<p>«как нам сусликов обустроить в условиях скудных бюджетов и дороговизна морковки ответ ищите на данный вопрос?»</p> <p>меня интересуют ваши коннотации на термин "мотивация"</p>

<p>МоеБудущее 2 Седов</p>	<p>Я считаю самым лучшим мотиватором плюшки в виде участия в прибыли компании,при чем эта плюшка должна быть максимально прозрачна и понятна каждому сотруднику. это только удел избранных. с чего каждому с../работнику с прибыли отстегивать 🤔</p>
<p>Alipra 2 Мариман</p>	<p>«зачем вообще мотивировать кого-то выше уже объявленных мотиваций? он что, незаменимый работник или сердечная истома?</p> <p>не хочешь плыть по бурному морю нынешней экономики в одной лодке, досвидос, выпрыгивай вон сколько барахтается возле титаника, подбирай любого)))</p> <p>капитану непростительны слабнки в виде личных симпатий ему корабль вести затягиваем пояса и заменяем бунтарей на благодарных работяг в чем проблема то?» бывает нужно заявить то можно, но лично мой опыт говорит, что тут же сваливают ходячие и нУжные, а остается балласт, который как раз то и нужно сбрасывать в кризис</p> <p>ну мотивировать, опять жеж это не залить баблом как бетонным раствором по пояс и подождать пока схватиться</p> <p>то же камлание про храм или "мы команда чайного клипера" или "мы тихая гавань и только тут вы защищены" (правда некоторые не будем показывать пальцем сильно подмочили репутацию этой заманухи))</p>
<p>Alipra 2 Игорь Борисов</p>	<p>безусловно, это требует внимания, времени, изучения, ну там до нас наизучали вплоть до нобелевок в руки нам бы "отжать канарейку в чай" чисто, чтобы можно было использовать на практике</p>
<p>МоеБудущее 2 Alipra</p>	<p>а бы расставил по приоритетам, если рассматриваем мотивацию сотрудников.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) коллектив если коллектив сработавшийся/сплоченный/дружный , где сотруднику работается в "удовольствие" на одном дыхании, под общим знаменем/миссией, он в последнюю очередь будет смотреть на сторону. 2) наличие "обратки" даже самая "обычная шестеренка" любит почувствовать себя значимой единицей в компании (здесь главное не переусердствовать) 3) ФОТ здесь важно ощущение работником честности/прозрачности по отношению к нему. постоянно меняющаяся мотивация = худший демотиватор. <p>ну и на фоне этого, если компания просит "под ужаться" воспринимается с пониманием.</p> <p>p.s. используя все три инструмента в различных сочетаниях</p>

	мне удавалось экономить до 30% годового бюджета 😊 при постоянно растущих оборотах и объемах.
Alipra 2 МоеБудущее	1. стабильный, однородный коллектив и процедуры командообразования + внутренний PR 2. участие сотрудников в принятии значимых управленческих решений 3. стабильные и прозрачные правила исчисления вознаграждения так?
МоеБудущее 2 Alipra	2 не поняли. просто сотрудник чувствует, что его слышат, он может высказать свое мнение варианты улучшения компании, конкурсы и тд часто этим пренебрегают. например из старого)
Alipra 2 МоеБудущее	ну как бы мой вариант ИМХО круче вашего одно дело выслушать сотрудника, похлопать по плечу, сказать. что он крут как яйки страуса и пойти все порешать по-своему и совсем другое выстроить процесс принятия управленческих решений. где сотрудник четко видит. что его мнение было учтено
lilyaya07 2 Alipra	"Канарейку в чай" тут точно не получится. На каждом конкретном предприятии своя система стимулирования. Можно ее оптимизировать без огромных затрат. Но опять же, все индивидуально. И это немалая работа. А так разговоры и общие советы - это только демагогия.
Alipra 2 lilyaya07	при всей индивидуальности никто не отменял системы общих правил, стандартных моделей и т.п., а уж как применять изначально, проектно или уже потом узнать, что ты применял мотивационную теорию ожиданий Виктора Врума это дело вкуса и индивидуального стиля в менеджменте. Как великий комбинатор))) «На третьем ходу выяснилось, что гроссмейстер играет восемнадцать испанских партий. В остальных двенадцати черные применили хотя и устаревшую, но довольно верную защиту Филидора. Если б Остап узнал, что он играет такие мудреные партии и сталкивается с такой испытанной защитой, он крайне бы удивился. Дело в том, что великий комбинатор играл в шахматы второй раз в жизни.»
lilyaya07 2 Alipra	Ну пойду тогда "вторую партию" поиграю))) Не обсуждать же общие правила и системы общеизвестные.
Alipra 2 lilyaya07	- а у вас есть примеры предприятий в Сибире, где отстроена система мотивации, которая и не "разговоры с демагогией и индивидуальная" и работающая?
A82 2 Alipra	Новотелеком
Alipra 2 A82	В ответ на:Новотелеком сталкивался только как Клиент и могу сказать, что на плюшки для клиентов их не мотивируют))) сервис как говорится "не навязчивый" попрощались и вот читаю от них замануху-вакансию что-то мне странно немного, что они там делегировали мотивацию начальнику ОТиЗ хотя может речь чисто о рутине в рамках регламента Начальник отдела труда и заработной платы Обязанности: Организация труда и заработной платы, обеспечение повышения производительности

	<p>труда и контроль расходования фонда оплаты труда: Разработка систем мотивации персонала; Разработка компенсационных пакетов; Нормирование труда; Контроль расчетов с сотрудниками по оплате труда; Формирование и ведение штатных расписаний; составление отчетов по составу затрат на ФОТ; анализ влияния систем мотивации на финансовые результаты деятельности компании</p> <p>Требования: Опыт работы в должности не менее 2-х лет в организациях с различными формами оплаты труда</p> <p>Тип занятости</p> <p>Полная занятость, полный день</p>
<p>МоеБудущее 2 Alipra</p>	<p>В ответ на: и совсем другое выстроить процесс принятия управленческих решений. где сотрудник четко видит. что его мнение было учтено это из разряда перебора, если конечно речь идет не об управленце. тогда самомнение вырастает ВЫШЕ нормы и работоспособность снижается. проходили 😊</p> <p>да дельные мысли, можно внедрить...типа молодец, подал хорошую идею. встраивая ее видоизменив. думай еще, хлопая по плечу. НО когда начнете внедрять ЕГО идеи. значимость руководителя падает в район плитуса. дистанция всегда должна быть - где он, а где вы 😊</p>
<p>lilyaya07 2 Alipra</p>	<p>Вестфалика была. Не знаю как сейчас - не слежу.)) И кому еще то делегировать систему стимулирования как не начальнику ОТиЗ? Это его прямая обязанность.</p>
<p>Alipra 2 lilyaya07</p>	<p>В ответ на: Вестфалика была. Не знаю как сейчас - не слежу.)) И кому еще то делегировать систему стимулирования как не начальнику ОТиЗ? Это его прямая обязанность. Вестфалика, безусловна фирма "Лица необщим выраженьем" (с) и с климатом, но на любителя))</p> <p>Логично делегировать начальнику ОТиЗ исполнение, сопровождение системы, но разработку и даже апгрейд я бы не рискнул. Оставил бы директору по персоналу все жеж....</p>
<p>lilyaya07 2 Alipra</p>	<p>А мне наоборот представляется. Вот демагогию "про командный дух" и песни с утра - это да. Директору по персоналу. А все, что с прямым результатом на з/п - только начальнику ОТиЗ. P.S. Мне вообще кажется, что в этой вакансии мотивация со стимулированием перепутана.</p>
<p>Игорь Борисов 2 Alipra</p>	<p>В ответ на: 1. стабильный 2. 3. так? анекдот что-то вспомнился в тему:</p>

	<p>Летят двое на воздушном шаре, пытаются понять, где они (ориентировка полностью потеряна).</p> <p>Вдруг видят внизу какого-то господина и отчаянно кричат:</p> <p>" Эй, мужик, мы где?"</p> <p>Тот(после паузы):</p> <p>"Вы на воздушном шаре на высоте 50 м"</p> <p>— "А вы, наверное, аудитор?"</p> <p>— "А как вы узнали"</p> <p>— "Да вы даёте ответ абсолютно точный, но совершенно бесполезный."</p> <p>— "А вы, наверное, бизнесмены"</p> <p>— "А как ты узнал?"</p> <p>—" Да вы пытаетесь куда-то прилететь, даже не зная, где находитесь!"</p> <p>если всё стабильно, то зачем мы туда лезем, чего хотим и куда вообще идем? 🤔</p>
<p>kir_sf 2 A82</p>	<p>В ответ на: Новотелеком</p> <p>Не к месту упомянут будет...</p> <p>Смотрю сегодня полчетвертого отчет по звонкам, ничего не понимаю. Докладывают что телефон по прежнему не работает. Я офигел! Как, четвертый день уже?!?! Устроил корочке всем разнос, в том числе Новотелекому по телефону. Его монтажники прибыли сегодня же в семь вечера, мои айтишники, понятное дело тоже остались, в 21-00 отзвонились, вроде работает. Звонили с рабочего, который не работал...</p> <p>Не буду вдаваться в технические подробности, выскажусь по теме топика. Оказалось, что на момент моего звонка мои подавали три заявки в техническую службу (номера есть все), все три закрыты (типа, исполнены)!!! С формулировками "ограничений на канале не обнаружено", "ошибок на стороне провайдера нет", "требуется тестирование на стороне клиента". И сидят ждут следующего звонка, следующей заявки. А телефон так и не работает, мои клиенты все уже к конкурентам ушли, хрен дозвонишься.</p> <p>А че, нормальная мотивация, от выполненных заявок. Молодцы парни!!!</p> <p>Я при этом думаю уже куда-бы дернуть от этого Новотелекома подальше. И Вам всем от души советую!!!</p>
<p>A82 2 kir_sf</p>	<p>в 21-00 отзвонились, вроде работает. И в чем проблема была, на стороне провайдера или у Вас? Я вот знаю, что там за бездействие сразу метлой гонят.</p>
<p>kir_sf 2 Alippa</p>	<p>В опросе жмакнул первый пункт. Касаемо контекста... Поддержу Витю Итерса.</p>

	<p>Вспоминая также нашу переписку в личке, мое мнение: мы друг друга недопоняли. С тех пор минуло почти полгода, мои суслики вполне комфортно устроились в том состоянии, которое Вы назвали "самодонос".</p> <p>Откуда я делаю такой вывод? Внедрение этой системы длилось долго, месяца три-четыре, сопровождалось саботажем, недовольством и тд. Внедрили худо-бедно. Год отработали, штрафы взыскивались. Тут Новый Год, потом я загремел в больничку, потом мы с партнерами мотанули в Сочи. Плюс у нас мертвый сезон, оптимизация персонала... В общем я объявил мораторий на штрафы. Ну и в контрольные точки перестал смотреть. Недавно глянул - так и есть, работать бросили. Суть наблюдения: написал общее письмо, дескать, расслабились братцы, с завтрашнего дня все контрольные точки краснеют! ДВЕ НЕДЕЛИ и все всё делают как положено!!! Сказать что я этого ожидал - значит соврать!</p>
<p>kir_sf 2 Игорь Борисов</p>	<p></p> <p>Мой любимый момент</p> <p>И следующий эпизод, где байкеры огребли!!!</p>
<p>Игорь Борисов 2 kir_sf</p>	<p>Да, там весь фильм — многополярная философия бытия и аспекты ее выбора и, конечно же, пособие управленца! 😊</p>
<p>Анд121 2 Алиппа</p>	<p>я может не в тему, но ценность предложения = внутренним потребностям индивида, нет, нето?:)</p> <p>Ну здесь есть, определенная дисгармония, большинства бигбосов)))) Ну тип, ну че, ну я зарабатываю, я предприниматель, и ты зарабатывай, ты ж менеджер)))))) чем больше, ты, для меня заработаешь, тем ты счастливей станешь, и дальше, бла бла бла..... Можно еще показать фото вашего бывшего менеджера, который заработал много и сейчас на карибах отдыхает)))))) Можно еще супер мотивировать вашего менеджера - пообещать ему кучу процентов, это наверно уже все местные предприниматели прошли?:) Особо упертые - наверно так и ищут инициативного менеджера, коей, за проценты, все их проблемы решит?:))))))</p> <p>а то, что, у менеджера и у предпринимателя разное мировоззрение, это же фигня, ну кто на такой пустяк внимание обратит, из местных то боссов?)))</p> <p>Отсюда вывод.... Биг Босс берет на себя все предпринимательские риски, и создает алгоритм, по которому - менеджер Иван, делает все то, что сказал ему Главный Босс... А если результата нет, то надо Босса из Главного - переводить в разряд провинциального, с последующим банкротством его бизнеса))))</p>
<p>Игорь Борисов 2 Алиппа</p>	<p>В ответ на:</p> <p>- а у вас есть примеры предприятий в Сибире, где отстроена система мотивации, которая и не "разговоры с демагогией и индивидуальная" и работающая?</p> <p> видел в иностранных конторах, хоть о них и бытует мнение, дескать "выжимают все соки" из работника, но мне кажется и это и есть, как ни странно воплощение СССР-овского слогана "от каждого по способностям" 😊</p> <p>потому что вытягивание "внутреннего" там изначально инсталлировано в процедурах, в том числе и через коммуникационные развлечения на внутренних закрытых тренингах и т.д. и т.п., поэтому люди, даже впервые встретившие друг друга (ну, к примеру что-то типа слёта торговых менеджеров из разных регионов, встретившиеся в штабе дивизиона) через какой-то час знакомства, без всяких зажимов, уже знают друг о друге очень многое, хобби, интересы, бытие, ценности и т.д., что намного шире банальщины "показателей продаж" и "выдающихся лидерских качеств", ибо за "менеджерами" уж становятся видны живые</p>

	<p>"люди" с мечтами и чаяниями! 😏</p> <p>видел в мелких НСКих, числом эдак в 10-20 человек, ну тут понятно почему, у людей за время работы плечом к плечу в течении нескольких лет за бытовыми разговорами есть какие-то шансы узнать друг о друге больше и если топ тоже тут "присутствует", то в общем, он знает что, куда, кого, какие реперные точки 😏</p> <p>в НСКих средних что-то подобное, хоть чуточку похожее на иностранные процедуры встречаю редко, в НСКих крупныхтолько в порядке исключения! 🤔 😏 ну оно тоже и понятно, ибо какой уж тут HR-бренд, если "лидер" это типа как у MLM-щиков измеряется только в "бриллиантах платиновых продаж", без разницы какой он там человек! 🤔</p>
<p>kir_sf 2 Алиппа</p>	<p>Еще несколько мыслей</p> <p>1. Не надо думать что я такой деспот и у меня все по кнуту на цырлах ходят. В каждом процессе все реперы делю на два вида. Обязательные, и там где можно оптимизировать. В первых никакой самостоятельности, а то палкой по яйцам, а во вторых за достижение определенных показателей на тебе конфетку и вот тут фантазии позволено развернуться. Можешь, конечно, пахать до 12 ночи, а можешь придумать инновацию. Пример: счет-фактуры должны быть с каждой поставкой, неделя сроку и не надо тут оптимизации "раз в полгода съездить к поставщику и подписать все оригиналы за раз" - это первый тип. А второй тип, скажем, доставка мелкого товара на завод. Мои снабженцы, для выполнения календаря поставок в срок придумали согласовывать раз в неделю свои графики забора друг с другом: в понедельник экспедитор забирает все по левому берегу, во вторник по правому. А не так, что эксп весь в мыле носится с правого берега на левый а потом еще и в Мочище.</p> <p>Так вот я всем ставлю 5-6 контролей первого типа и стараюсь каждому придумать 1-2 второго. Если человек чего-то старается и по ним у него есть какие-то позывы - уэлкам на тернистую тропинку в сказочные дали с бонусами от ебитды, а если его по прежнему приходится пинать и там, где за допзаслуги ему положено поощрение - тут уже я начинаю потихоньку подумывать о ротации. Не торопись. Например: ставил снабженцу показатель по средней отсрочке. Бывало, гляну в партнерский отчет: у этих сколько отсрочка? - 15 дней. Иди договорись на 20. Через два дня приходит, ура! А сам чего?</p> <p>Резюме: я считаю должно быть изначально 5-6 контролей и 1-2 поощрения. И с ростом доверия к сотруднику соотношение должно меняться (уменьшаться контроли, увеличиваться поощрения). И этот процесс хорошо коррелирует с подъемом по карьерной лестнице.</p> <p>2. Может я конечно не прав и мне просто не везло в жизни. Но я ни разу не встречал эффективной системы фильтрации людей при найме. Вы там пишете всякие умные вещи на подфоруме про работу, но для меня, увы, это только теория. Сплошь и рядом попадались случаи, когда человек решал на собеседовании запутанные задачки по математике, показывая навык к структурированию числовых данных, а потом не мог въехать чем отличается остаток обязательств по спецификации (заказано - поставлено) от задолженности по этой же спецификации (поставлено - оплачено). Поэтому я свой менеджмент строю от парадигмы, что каждый новый суслик, вне зависимости от показанных на собеседовании знаний, навыков и умений - это раздолбай, которого, чтобы заставить работать правильно, надо лупить палкой по яйцам. И это второй аргумент в пользу того, что на начальном этапе превалируют контроли, а уж если хедхантеры сработали грамотно и ты реально молодец: уэлкам на тернистую тропинку в сказочные дали с бонусами от ебитды.</p>

	<p>3. Контроли на самом деле не самоцель. И это я стараюсь доводить внятно до своих сотрудников. Например, когда были проблемы с ведением платежного календаря, я собрал всех и двинул примерно такой спич: "Просроченная дебиторка есть? Да. Кредиты нам банки дают? Нет. Зарплата всегда вовремя? Да. Где противоречие? Пожимают плечами. А секрет в ежедневном кропотливом планировании движения каждой копейки по расчетному счету. А вы, халатным отношением к ведению в 1С документов, отражающих планируемые движения денег вставляете мне палки в колеса. Отныне, за каждый косяк не "минус сто рублей", штрафа вообще не будет, зато зарплата на день позже". С тех пор один раз снабженец на два дня позже зп получил и все.</p> <p>Может они теперь какую-то сопричастность делам конторы чувствуют?</p>
kir_sf 2 седов	<p>В ответ на:</p> <p>Я считаю самым лучшим мотиватором плюшки в виде участия в прибыли компании</p> <p>А что, бухгалтера, инспектора по кадрам и инженера по технике безопасности не надо мотивировать?</p> <p>В ответ на:</p> <p>В ответ на: при чем эта плюшка должна быть максимально прозрачна и понятна каждому сотруднику.</p> <p>Вот тут то самая сложность. Как объяснить продавнику, что вся принесенная им прибыль пошла на покрытие налоговых проблем, созданных ошибкой бухгалтера?</p>
kir_sf 2 InterS	<p>В ответ на:</p> <p>Держать сусликов в ежовых рукавицах. Только так.</p> <p>Я тебе не давал почитать свой опус на эту тему?</p>
Анд121 2 kir_sf	<p>Так то все верно, и по учебникам вообще все супер)))) Ты такой хороший, все у тебя в теории хорошо..... Люди, которые на тебя работают, люди, все такие заиньки))))))</p> <p>Просрочена дебиторка есть - да иди сам решай свои проблемы))))))А я тут сижу, как ты и сказал, с 9 до 19, и мне пофиг на твою дебиторку))))))</p>
kir_sf 2 Анд121	<p>Во-первых, я учебники читал только по математике, потому как мехмат закончил.</p> <p>Во-вторых, у меня все хорошо не в теории а на деле. Результат у меня есть!</p> <p>В-третьих, хочешь с взрослыми дядями поговорить - не вопрос. Но ты вникни сначала о чем речь.</p> <p>Ты когда на работу устраиваешься, сам выбираешь чем заниматься будешь или все-таки работодатель маленько участвует в этом? Так вот своевременное внесение данных в 1с - это обязанность сотрудников, зафиксированная в должностной инструкции. Ты вноси своевременно все что я прошу, в период с 9 до 19, и я тебе не буду своими проблемами голову морочить.</p>
kir_sf 2 A82	<p>Мои, ясен пень, сказали что Новотелеком виноват.)))</p> <p>Завтра послушаю версию противоположной стороны</p>
Анд121 2 kir_sf	<p>давай социальный эксперимент?:) ты мне хорошо платишь - я хорошо заношу данные)))</p> <p>Ты мне плохо платишь - я плохо заношу данные)))) Вроде бы, в чем подвох, 1с алгеброическая программа.... Экзаменатором будет Аллипа, уж его то не обманешь)))))) На основании моей первички, ты будешь принимать решения, все будет супер автоматизированно, не бойся, Аллипа будет контролер))) Забьемся?:))))</p>
МоеБудущее 2 kir_sf	<p>Может они теперь какую-то сопричастность делам конторы чувствуют?</p>

