

**ПЕРФОРМИЯ®**

Люди – это главное

# КАК НЕ ЛИШИТЬСЯ свободы, семьи и здоровья из-за бизнеса

Как не лишиться свободы, семьи и здоровья из-за бизнеса

Выгорание, подорванное здоровье и проблемы в семье – цена, которую первые лица компаний платят за успех и прибыль. Но в этом случае бизнес теряет смысл, ведь изначально люди идут в него за счастливой жизнью для себя и близких. Вот несколько способов, которые помогут соблюсти баланс между работой и личной жизнью.



# НАЙМИТЕ АССИСТЕНТА,

результат работы которого освободил бы ваше время и внимание.



Посмотрите,

**КАКИЕ ОБЛАСТИ БИЗНЕСА  
ЧАЩЕ ВСЕГО ТРЕБУЮТ  
ВАШЕГО ВНИМАНИЯ И  
СОЗДАЮТ ПРОБЛЕМЫ.**

Скорее всего, там нет грамотных  
руководителей.



# АВТОМАТИЗИРУЙТЕ

то, что можно автоматизировать:  
продажи, бухгалтерию, документацию  
и т. д.



## УСИЛЬТЕ КОМАНДУ

Вам не придется проводить по 14 часов в офисе и постоянно «тушить пожары», если в команде будут компетентные, самостоятельные и ответственные сотрудники.

*Какие еще способы вы бы добавили в этот список?*

# Мотивация —

*(от лат. mōtus «движение» и motivus «подвижный»)*

это побудительная причина какого-то действия, то, что именно движет человеком при принятии решений: его мировоззрение, ценности, убеждения.

# КАК ЗАМОТИВИРОВАТЬ СОТРУДНИКА РАБОТАТЬ И ДЕЛАТЬ ЭТО ЭФФЕКТИВНО

Были ли в вашей практике случаи, когда кандидаты выглядели многообещающе на собеседовании, но в дальнейшем работали без энтузиазма? Так происходит, когда работодатель не видит истинную мотивацию человека.

Рассказываем, как определить уровень мотивации и как правильно стимулировать сотрудника к работе.



## Деньги –

самый низкий уровень. Человек готов в любой момент уйти к конкурентам за более высокой зарплатой.

---

## Личная выгода –

соискатель ищет плюсы для себя. Иногда смотрит на компанию как «тренировочный полигон» для наработки опыта.

---

## Личная убежденность –

уверенность человека в его точке зрения. Делится на три уровня: нравится работа, преданность боссу, преданность целям компании.

## Долг —

высший уровень мотивации. Встречается у спасателей, учителей, пожарников, социальных работников.

---

**Сотрудника лучше нанимать на уровне «нравится работа». Последующие уровни нарабатываются непосредственно в компании.**

# КАК ПОНЯТЬ МОТИВАЦИЮ КАНДИДАТА НА СОБЕСЕДОВАНИИ

05/06

смотрите,

**на что направлено его  
внимание, какие вопросы  
он задает**

– о нюансах работы или только о зарплате и системе бонусов.

# КАК СТИМУЛИРОВАТЬ СОТРУДНИКА

05/06

*На низких уровнях мотивации работает исключительно материальное вознаграждение.*

**Чем выше уровень – тем действеннее нематериальные стимулы:**

- обучение и карьерный рост;
- похвала и благодарность;
- увлечение сотрудников целями компании;
- демонстрация значимости их труда.

**Какие методы мотивации вы используете в своей компании?**

---

## ГЛАВНЫЙ ЗАКОН МОТИВАЦИИ ГЛАСИТ:



**Мы получаем то, что  
продолжительно награждаем.**

*То есть усиливаем то, на что направлено  
наше внимание.*

## Как использовать закон мотивации на практике?

Объем продаж Сотрудника 1 в начале квартала был в три раза больше, чем Сотрудника 2.

В течение квартала объем продаж Сотрудника 1 снижался, в то время как объем продаж Сотрудника 2 повышался.

**Вопрос: Чья награда в этот момент должна быть больше?**



**Сотрудник 2 должен получить отдельную благодарность, а лучше – повышенный процент от продаж.** Так вы наградите рост (а мы получаем то, что продолжительно награждаем).



Но если отобразить внимание в виде шкалы, это будет выглядеть так:

### 1. Положительное внимание

(похвала, одобрение, благодарность)

### 2. Отрицательное внимание

(наказание, критика, исправления)

### 3. Отсутствие внимание

(игнор)



*Отрицательное внимание – это награда по сравнению с игнором!*

---

**Хотите, чтобы сотрудники работали лучше и были самостоятельными, – начните награждать соответствующие качества:**

- Смотрите на положительные результаты, благодарите за хорошую работу;
- Если стоит выбор между замечанием и похвалой – похвалите;
- Не придавайте значения мелким недочетам, если они не требуют немедленного решения.



 **Сотрудники увидят, что их вклад в компанию ценят, и это будет стимулировать их прикладывать больше усилий.**

## ЗНАНИЯ

Профессиональные навыки и опыт

## ПРОДУКТИВНОСТЬ

Т.е. наличие результатов



## МОТИВАЦИЯ

- Что он хочет
- Что им движет

## ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА

- Какие сложности будут при работе на данной должности.
- Какие сложности возникнут при взаимодействии в коллективе
- Как им лучше управлять и как его использовать эффективнее.



Штат: около 100 человек



# НИНА КУЗЬМИЧЕВА,

Совладелец агрокультурного туристического комплекса «Богдарня», который включает в себя производственные цеха, фермы, отель, музей, ресторан.

Совместно с супругом занимается бизнесом более 20 лет.

Сложно нанимать сотрудников в маленьком населенном пункте, особенно если это агрокультурный бизнес, который нуждается в специалистах узкого профиля.

Наша клиентка столкнулась с целым «букетом» проблем:

- сложности в управлении
- нехватка сотрудников
- высокая текучка
- низкая вовлеченность

О том, как она с ними справилась и подняла конверсию в наем в 4 раза, читайте в нашей новой статье. (<https://vc.ru/u/1196560-performiya/472546-naem-uzkoprofilnogo-personala-v-nebolshom-gorode-razbor-keysa>)

## БЫЛИ ПРОБЛЕМЫ В НАЙМЕ:

- Некому делегировать
- Привязка к людям
- Трудности с закрытием вакансий (особенно узкопрофильных)
- Постоянная текучка
- Слабая вовлеченность



**Было сложно найти сотрудников в загородный бизнес, где периоды затишья чередовались со сверхнагрузкой по праздникам и выходным.**

## Клиентка обратилась в «перформию» с целью разобраться в вопросах найма

- Прошла «Практикум эффективного найма и взаимодействия» (3-месячный тренинг).
- После обучения подключила «Линию жизни» (дальнейшее сопровождение клиента нашими экспертами).

*Во время обучения наняла несколько сотрудников, а после – менеджера по персоналу.*

## Исчезла привязка к проблемным сотрудникам

*«Раньше для меня было трагедией кого-то уволить, и я затягивала это на годы. А сейчас, если я вижу, что кто-то «мутит воду» и создает проблемы, то спокойно и мирно расстаюсь с человеком, не доводя себя до истерики. Благодаря этому очень изменилась атмосфера в коллективе, люди стали сплоченными».*

**Нина  
Кузьмичева**



## Повысилась сплоченность коллектива



*Люди с готовностью помогают друг другу, даже если эта помощь не входит в зоны их ответственности. Это очень помогает бизнесу в периоды наплыва туристов, когда требуется быстрая и эффективная командная работа.*

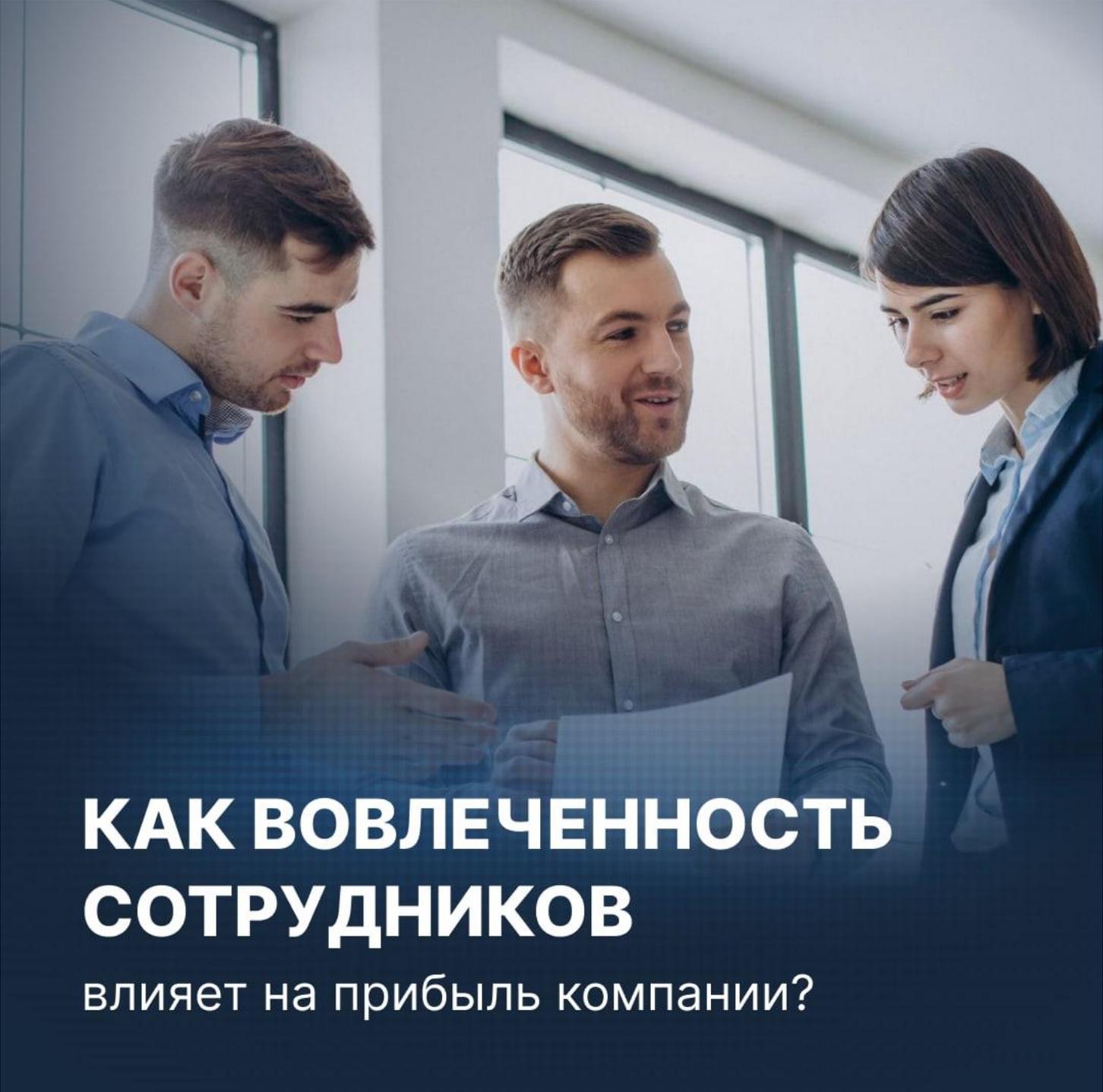


**Через полгода после обучения конверсия в найме выросла с 12 до 44%**



Стали быстрее и успешнее закрываться вакансии на узкопрофильные должности.  
Повысилась вовлеченность, сотрудники стали ответственнее относиться к работе.

*АТК «Богдарня» продолжает успешно развиваться и уверенно удерживает позицию лидера на рынке российского агротуризма*



# КАК ВОВЛЕЧЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ влияет на прибыль компании?

Как вовлеченность сотрудников влияет на прибыль компании? 💰

Современным компаниям всё сложнее конкурировать между собой по качеству товаров или услуг, поэтому на передний план выходят другие факторы привлечения клиентов.

Один из них – это качество обслуживания.

Уровень обслуживания зависит от сотрудников, что можно представить в виде цепочки:

**СОТРУДНИК → КЛИЕНТ → ПРИБЫЛЬ**

То, насколько хорошо будет сотрудник обслуживать клиентов, зависит от его вовлеченности.

Вовлеченный сотрудник разделяет цели компании и готов прикладывать дополнительные усилия ради их достижения. Невовлеченный предпочитает «не напрягаться».

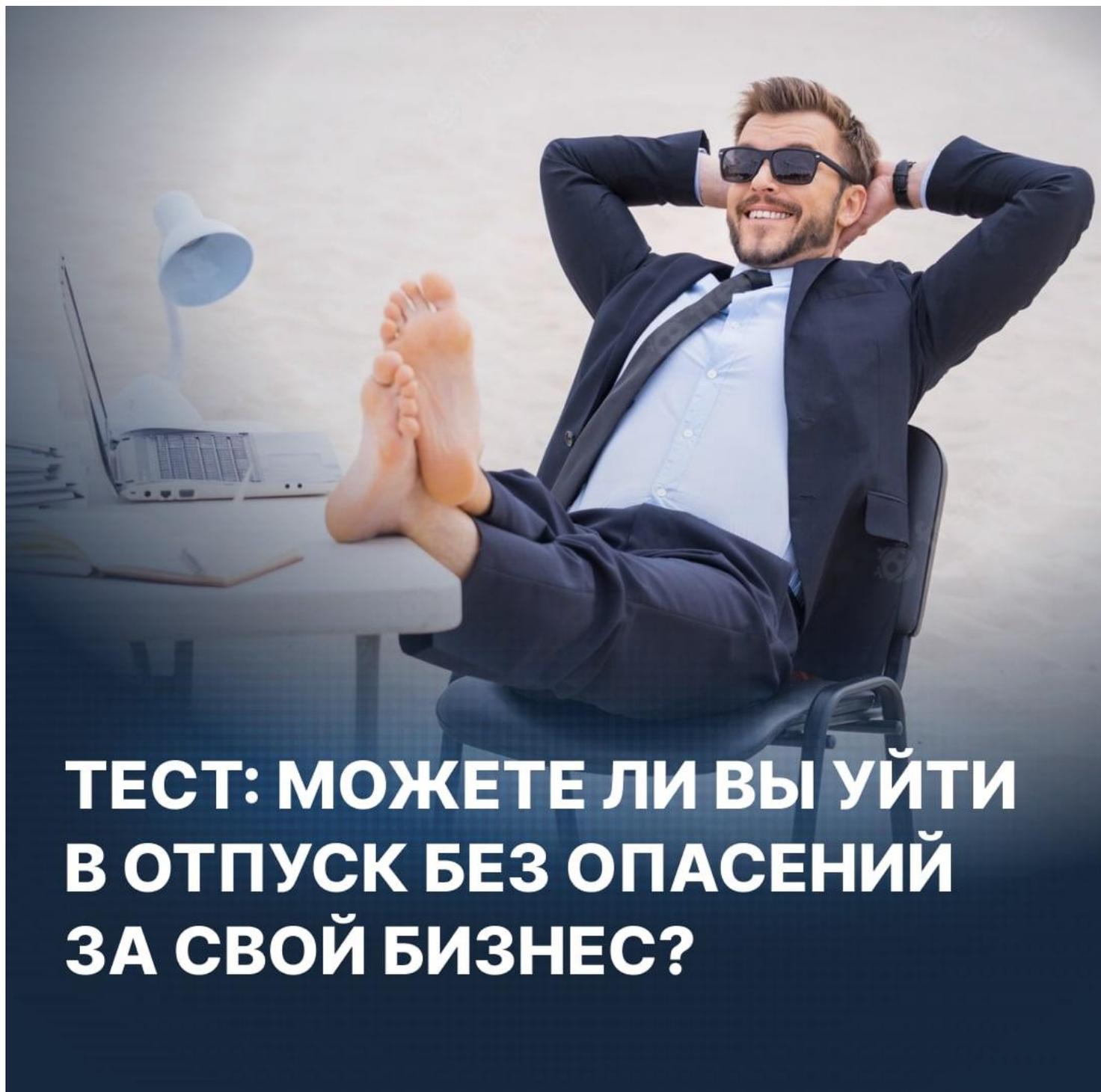
---

## **ПРИЗНАКИ ОРГАНИЗАЦИЙ С ВЫСОКИМ УРОВНЕМ ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ**

- ✓ Выше прибыль;
- ✓ Лучше обслуживают клиентов;
- ✓ Лучше решают возникающие конфликтные ситуации с клиентами;
- ✓ Сотрудники готовы прикладывать больше усилий даже без дополнительной оплаты;
- ✓ Улучшаются бизнес-процессы за счет высокой активности людей;
- ✓ Выше производительность труда;
- ✓ Меньше текучесть кадров;
- ✓ Проще найм и удержание сотрудников.

## ПРИЗНАКИ ОРГАНИЗАЦИЙ С НИЗКИМ УРОВНЕМ ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ

- ! Сотрудники работают «от звонка до звонка»;
- ! Часто срываются сроки работ и не выполняются планы;
- ! В компании высокая текучесть кадров;
- ! В сложных и нестандартных ситуациях сотрудники не берут на себя ответственность, а ждут указаний руководителя;
- ! Любые нововведения и инициативы воспринимаются негативно;
- ! Плохая атмосфера в коллективе;
- ! Клиенты недовольны обслуживанием, снижается их лояльность.



# ТЕСТ: МОЖЕТЕ ЛИ ВЫ УЙТИ В ОТПУСК БЕЗ ОПАСЕНИЙ ЗА СВОЙ БИЗНЕС?

Тест: Можете ли вы уйти в отпуск без опасений за свой бизнес?

Если вы давно мечтаете об отпуске, но не уверены, что сотрудники справятся без вас, попробуйте ответить на несколько вопросов. Опрос покажет, насколько эффективны и самостоятельны ваши подчиненные.

По каждому пункту выберите «Да» или «Нет»

# НАЙТИ СВОИХ И УСПОКОИТЬСЯ: ЗАЧЕМ СОБСТВЕННИКУ САМОМУ ЗАНИМАТЬСЯ НАЙМОМ

Анонс статьи Владимира Сидоренко

В последние два года во многих организациях остро высветились проблемы в корпоративной культуре. Лакмусовой бумажкой стал приход эры удаленной работы – оказалось, что нанимать «совместимых» с компанией сотрудников на удаленку гораздо сложнее, чем в офис

Из-за проблем с культурологической совместимостью в российских компаниях часто не приживаются даже специалисты высокого класса. Почему так происходит и как собственник может повлиять на проблему?

Читайте об этом в статье основателя «ПЕРФОРМИИ» Владимира Сидоренко на РБК

<https://pro.rbc.ru/news/607eda7f9a79473a2256ba25>