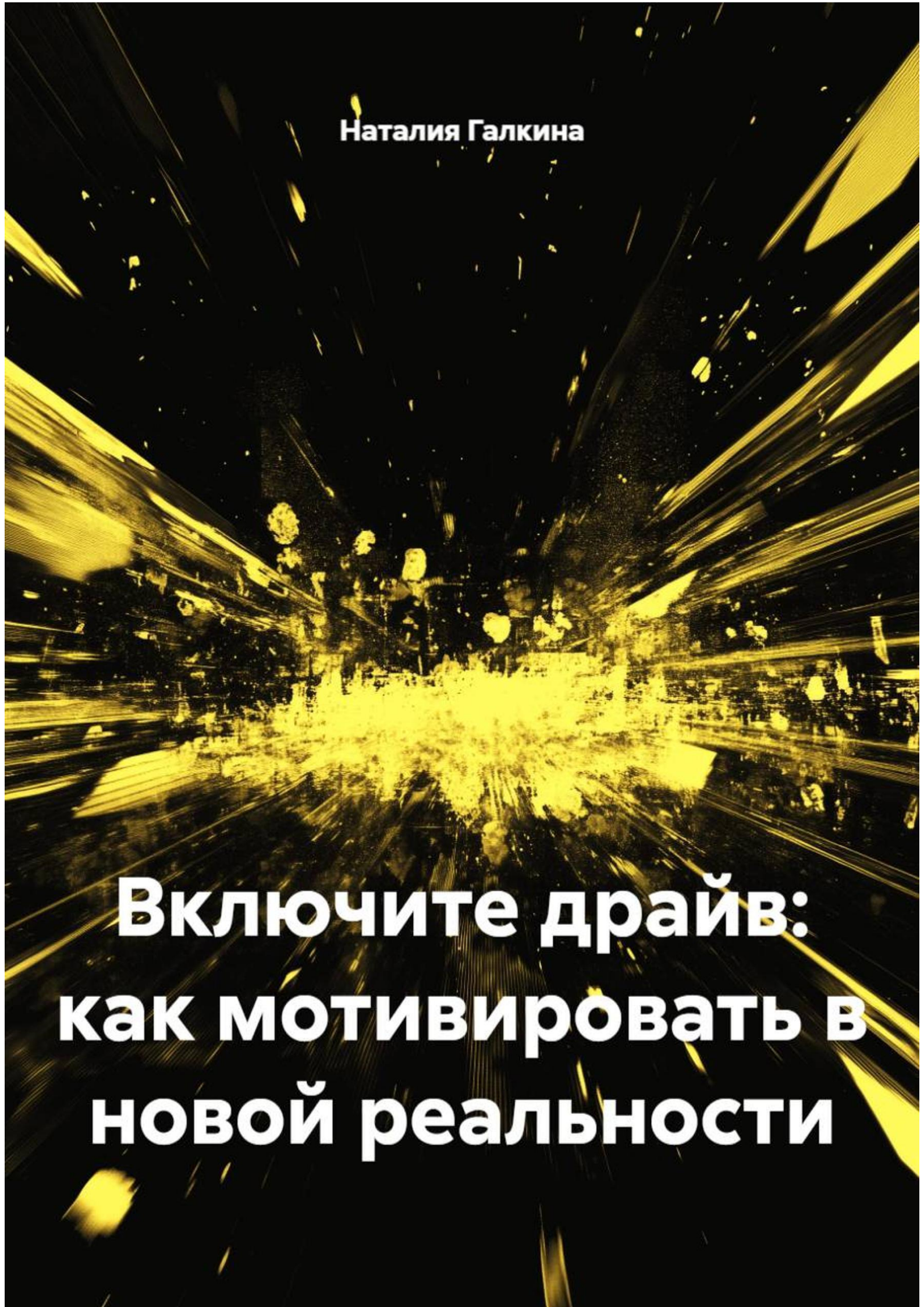


The background is a dynamic, abstract composition. It features a central, bright yellow explosion or burst of light that radiates outwards. This central element is surrounded by numerous thin, elongated yellow streaks that create a sense of rapid movement and energy. The overall color palette is dominated by black and yellow, with the yellow elements providing a stark contrast against the dark background.

Наталия Галкина

**Включите драйв:
как мотивировать в
новой реальности**

Наталия Галкина

**Включите драйв: как
мотивировать в новой реальности**

«Автор»

2026

Галкина Н. Ю.

Включите драйв: как мотивировать в новой реальности /
Н. Ю. Галкина — «Автор», 2026

Внешняя мотивация и традиционные «кнут и пряник» не способны включить драйв и инициативу в команде и заряжать ее энергией для достижения амбициозных бизнес целей. Вовлеченность и драйв – это результат высокой внутренней мотивации, управлять которой мы можем с помощью 5 внутренних драйверов. Автор - консультант и бизнес-тренер Наталия Галкина 20 лет работает с лидерами и командами, делиться системным подходом к работе с внутренними драйверами, показывает, как включать внутреннюю мотивацию даже в тех задачах, которые не хочется делать. Все инструменты и подходы разобраны на практических примерах из российской действительности. Книга дает ответы на вопросы руководителей о том, как включить драйв в команде и достигать впечатляющих бизнес результатов. Эти инструменты уже помогли многим компаниям повысить продуктивность, вдохновлять команды и удерживать лучших сотрудников.

© Галкина Н. Ю., 2026

© Автор, 2026

Содержание

Мир изменился, а методы мотивации нет	5
Чего больше в вашей работе НАДО или ХОЧУ	7
Как и в чем вам поможет эта книга:	9
Глава 1. Как устроена наша мотивация	10
Проденьги	11
Матрица Мотивов	12
4 условия для эффективной мотивации	14
Конец ознакомительного фрагмента.	18

Наталия Галкина

Включите драйв: как мотивировать в новой реальности

Мир изменился, а методы мотивации нет

Мы живем в непростое время. В мире непрерывно происходят изменения: пандемия, санкции, искусственный интеллект и цифровизация... Каждый год приносит нам новые вызовы, еще более сложные, чем предыдущие, скорость изменений непрерывно нарастает, а их непредсказуемость не перестает удивлять. Наш мир изменился и уже не будет прежним стабильным и предсказуемым.

Внешние изменения требуют изменений в бизнесе, многие компании активно встраивают в работу искусственный интеллект и цифровых сотрудников, ускоряют бизнес-процессы, чтобы не потерять прибыль и конкурентные преимущества.

Все эти изменения делают люди, мы сами и наши команды. Все вместе мы вкладываем в работу свои силы и свою энергию, чтобы успевать перестраивать рабочие процессы на новые рельсы и ловить волну новых возможностей. Такая способность создавать новое на высоких скоростях требует огромного количества энергии, а любая нестабильность и неопределенность вдвое увеличивают наш энерго-расход. По сути, такое количество изменений выкачивают из нас энергию, мы не успеваем сделать запланированное, устаем и выгораем. А когда команды выгорают и не успевают за скоростью изменений, тогда компании теряют возможности, рынки, клиентов и даже целые бизнесы. Сотрудники работают вполсилы, бизнес-цели достигаются медленнее и обходятся дороже. Для бизнеса такая ситуация крайне невыгодна, так как скорость – это ключевое преимущество в современном мире.

Мир изменился, а методы мотивации на достижение высоких результатов нет. Уже недостаточно только «кнута и пряника», чтобы мотивировать в этом непредсказуемом мире. Традиционные методы мотивации не позволяют быстро и надолго восполнять нашу энергию, чтобы успевать работать на таких высоких скоростях, и противостоять выгоранию. Одними деньгами этот вопрос не решить. Как говорил Альберт Эйнштейн: «Бессмысленно продолжать делать тоже самое и ждать других результатов».

Эта книга о другом подходе к мотивации, это переход от внешнего стимулирования к включению внутренней мотивации у себя и своей команды. Это способ найти новые смыслы и внутренние опоры, которые будут питать нас энергией и помогут достигать амбициозных бизнес-результатов в новой реальности. Это возможность ускорить процессы, включить инициативу и вернуть драйв в команды, а энергию и удовольствие в работу.

Такой подход к мотивации быстро окупается вовлеченностью, энтузиазмом, инициативой и качественными результатами от команды. Руководителю уже не нужно ходить и всех «пинать», потому что когда работает внутренняя мотивация, у команды есть энергия и желание выполнять рабочую задачу «как для себя», так мы включаем то самое «предпринимательское мышление», когда сотрудники относятся к работе как к своему бизнесу.

Такой подход помогает противостоять выгоранию, так как оно начинает набирать обороты, когда наша внутренняя мотивация выключается. Мы разберем способы включения внутренней мотивации (как у себя, так и у своих сотрудников) и как птицы Феникс научимся возрождаться из пепла выгорания.

А самое главное, что этот способ мотивации не требует финансовых затрат и капиталовложений и научиться использовать эти инструменты может каждый. Я уверена, что навык

включения внутренней мотивации станет базовым лидерским навыком, чтобы вовлекать и вести за собой, достигать амбициозные цели, а также создавать и растить крутые команды.

Ну что, включаем драйв!

Чего больше в вашей работе НАДО или ХОЧУ

Чего больше в вашей работе НАДО или ХОЧУ

В каком режиме вы чаще всего находитесь на работе в режиме НАДО или в режиме ХОЧУ? Ответ на этот вопрос – это ключик к пониманию нашей внутренней мотивации.

Как мы ощущаем себя в режиме «ХОЧУ»? Мы активны, у нас много идей, инициатив, мы ищем пути и решения разных задач, нам нравится то, что мы делаем. В режиме ХОЧУ у нас много энергии, само дело нас заряжает энергией! Чем больше делаешь, тем больше энергии появляется, а еще возникают позитивные эмоции, удовольствие от достижения результата. Красота!

Второй режим - «НАДО» Находясь в нем мы можем быть пассивны, можем откладывать, прокрастинировать, искать поводы и причины не делать. Или собрать всю свою волю в кулак и стиснув зубы начать делать, потому что НАДО. Этот режим важен и нужен нам, так как не все дела и задачи мы правда хотим делать и выполнять. Там, где НАДО - там расход энергии, и чем больше делаешь из состояния «надо», тем меньше сил и энергии остаётся. Но достижение результата, помогает восполнить истощенные запасы энергии, и это помогает нам быть в ресурсе, даже когда не хочется, но надо. Но когда результата долго нет, а мы продолжаем находиться в режиме НАДО, вот здесь уже намного сложнее сохранить продуктивность и нужный уровень энергии. В режиме НАДО мы тренируем силу воли, вырабатываем привычки, делаем что-то через внутреннее усилие, в каком-то смысле тренируем свой характер и преодолеваем себя.

Образно говоря, у нас внутри есть переключатель между двумя этими режимами и он, как правило, может быть только в одном из этих положений: или НАДО или ХОЧУ. Однажды, мой сын-второклассник на вопрос хочешь ли ты делать уроки ответил: «Хочу, но не очень». Этот ответ меня рассмешил. И я предлагаю вам взять его как подсказку: если внутри «Хочу, но не очень», значит мотивации это делать нам не хватает, подключается волевой аспект, а это и есть режим НАДО.

Эти 2 режима — это про наше внутреннее движение в отношении самой задачи. Они работают у нас попеременно, и это нормальное состояние любого человека. Задайте себе 2 вопроса:

1. Чего больше в моей жизни и работе НАДО или ХОЧУ?
2. Как я чувствую себя в последнее время: наполненным энергией, или истощенным и опустошённым?

Если много НАДО и совсем нет ХОЧУ, то, с большой вероятностью на второй вопрос у вас тоже не радостный ответ, и если ничего не сделать, то в недалеком будущем вы - кандидат на выгорание!

Что же делать? Можно тренировать волю и нарабатывать усилием и тренировкой необходимые привычки и получать нужные результаты. Воля нам действительно нужна, это наш внутренний механизм достигать результатов в состоянии НАДО.

А если посмотреть чуть шире и поставить вопрос по-другому: **А возможно ли переключать режим НАДО в режим ХОЧУ в отношении одной и той же задачи?** И раз у вас в руках эта книга, я думаю, что вы догадываетесь, что это возможно.

А хотели ли бы вы научиться этому навыку и чаще работать в режиме ХОЧУ, сохраняя волевой ресурс и наполняя себя энергией?

А если вы руководитель, то еще и помогать своим сотрудникам переключаться из режима НАДО в режим ХОЧУ?

Если да, то эта книга для вас! Давайте разбираться!

Как и в чем вам поможет эта книга:

Эта книга состоит из 3 частей:

Часть 1: Как устроена наша мотивация. Мы узнаем на какие части можно разделить нашу мотивацию, составим матрицу мотивов, разберём, что нас мотивирует внутри и снаружи. Поговорим про деньги и их мотивирующее воздействие и разберем какие условия нам необходимы, чтобы мотивация работала четко и эффективно

Часть 2: Внутренняя мотивация. Мы совершим первое погружение в наши внутренние мотивы, поймем как у нас внутри все устроено. Разложим нашу внутреннюю мотивацию на 5 элементов – внутренних драйверов: МАСТЕРСТВО, ИНТЕРЕС, СМЫСЛ, ЗНАЧИМОСТЬ и АВТОНОМНОСТЬ. Подробно разберем каждый из драйверов на примерах и кейсах рассмотрим, как они наполняют нас энергией, включают нашу внутреннюю мотивацию и как они взаимосвязаны между собой.

Часть 3: Включаем Драйв. Это пошаговое руководство по управлению внутренней мотивацией. Мы разберем практические способы как включать каждый драйвер. Мы рассмотрим 10 точек активации, по 2 точки на каждый драйвер и научимся запускать внутренний драйв как у себя, так и у своих сотрудников, чтобы было больше энергии на достижение амбициозных целей.

В этой книге вы найдете систематизацию знаний о мотивации, реальные истории и примеры, которые помогут понять, как внутренняя мотивация работает на практике, и как можно применять идеи этой книги.

В конце каждой главы есть резюме, оно поможет зафиксировать все ключевые мысли, а в приложениях собраны все необходимые памятки и таблицы для использования идей этой книги в рабочей практике.

Если вы руководитель (ну или планируете им стать), и у вас есть команда, которую вы вдохновляете и мотивируете на достижения высоких результатов, то эта книга для вас будет полезна.

Во-первых, вы сможете исследовать себя и понять как устроена ваша собственная мотивация, вместе мы проведем интересное исследование и ответим на вопрос «А что вас драйвит?» Интересно?

А во—вторых, мы обсудим как мотивировать вашу команду, какие техники и инструменты помогут вам в роли руководителя включать драйв и мощный ресурс внутренней мотивации команды на достижение амбициозных результатов.

В этой книге я буду обращаться к вам лично, чтобы исследовать вашу внутреннюю мотивацию, и к вашему управленческому опыту, чтобы обсуждать в вопросы мотивации своих сотрудников.

Также вас ждут практические задания, они не потребуют много времени, но точно помогут вам глубже погрузиться в тему внутренней мотивации. Выполняйте их, записывайте ваши результаты, так вы сможете взять максимум пользы из нашей совместной работы на страницах этой книги.

Итак начнем!

Глава 1. Как устроена наша мотивация

Как вы думаете, что чаще всего подразумевают люди, когда задают вопрос. **«А какая моя мотивация?»** Как правило, этот вопрос подразумевает **«А сколько вы мне будете за это платить?»**

В большинстве случаев первое, что приходит нам в голову, когда произносят слово «мотивация» — это деньги! Мы с вами, конечно, будем смотреть на мотивацию, «широко и по государственному», но все же начнем с денег!

Проденьги

«Мы все работаем за деньги!»– эту фразу часто слышу от руководителей. И у меня к ней неоднозначное отношение, так как она лишает нас большой палитры мотивационных инструментов.

Но давайте по порядку:

Конечно, денежная мотивация очень сильный мотив для нашей работы. Я иногда прошу на мастер-классах: «Поднимите руки те, кто хочет зарабатывать больше денег» - и всегда это 100% рук. И это абсолютно нормально – хотеть больше денег!

Но при всей нашей внутренней потребности к непрерывному увеличению своих доходов, каждый из нас понимает, сколько стоит его компетенции и работа, и сколько объективно и максимально можно зарабатывать сейчас. Но мы же растём, растут наши навыки, опыт, знания и с ними растёт и желание к увеличению размера оплаты. И это тоже абсолютно нормально! Пока в своей жизни я не встречала людей, которые не хотели бы увеличить свой доход.

А вот с *мотивирующим действием денег* все так просто: вспомните сколько времени вас мотивировало повышение денежной оплаты? Сколько прошло времени до момента, когда вы привыкли к новой сумме и уже появились мысли «а как бы заработать еще больше»? У всех по-разному, но в среднем по исследованиям от 2-х до 6 месяцев. А потом все, мотивирующее действие закончилось! И что же делать? Повышать размер оплаты каждые полгода? Ну круто, конечно, если у вас есть такая возможность и такие бюджеты!!! (Вам дальше можно эту книгу не читать).

А что делать тем 99,9 % руководителей у кого такой возможности нет? Как мотивировать себя и сотрудников на более высокие результаты труда?

Давайте фразу **«Мы, все работаем за деньги»**, немного расширим, и тогда она обретет новый смысл:

«Мы, все работаем за деньги, НО НЕ ТОЛЬКО ДЕНЬГИ мотивируют нас!»

А что же еще нас может мотивировать кроме денег?

Матрица Мотивов

Понять все множество наших мотивов нам поможет системный взгляд на нашу мотивацию с помощью матрицы мотивов. Она разложит все наши мотивы по полочкам и добавит структуру в наше понимание мотивации.

Итак, наши мотивы могут возникать или снаружи или внутри, они могут нас заставлять или побуждать исходя из этого все наши мотивы можно разделить на 4 части:

1. ПРЯНИК - побуждает нас снаружи.

Это все виды денежного вознаграждения, любые «плюшки», которые нам обещают, если мы сделаем какую-то работу. Как это может проявляться:

- *Сделаешь это – получишь премию*
- *Выполнишь годовые цели получишь годовой бонус*
- *Сделай это сегодня, и завтра я тебя пораньше отпущу*

На ПРЯНИК мы хорошо реагируем, и это самый простой и быстрый способ замотивировать. Он действует по формуле «**Если ты сделаешь эту работу, то получишь вот такое вознаграждение**». Фокус внимания именно на вознаграждении. Оно нас притягивает, мы хотим его, а работа – это только средство для его получения. Деньги и бонусы как раз и «живут» в этом квадранте и приятно стимулируют нас к выполнению рабочих задач. Но особенность всех этих способов стимулирования в том, что мы очень быстро привыкаем к ним, и уже хотим ПРЯНИК подороже и посолиднее, а прежний размер нашего пряника нас мотивирует уже не так сильно, как раньше.

2. **КНУТ - заставляет нас снаружи.** Это исторический противовес вкусному ПРЯНИКУ. Если сотрудник не хочет что-то делать, то можно применить и негативную мотивацию:

- *Не сделаешь до пятницы – в отпуск не пуцц*
- *За нарушение – будет выговор*
- *Не справишься – останешься без премии*

Тоже действенный метод мотивации, иначе не дошел бы до наших дней.

Тут формула другая «**Если не сделаешь – будут санкции**», наша мотивация уже направлена на то, чтобы не допустить этих последствий. Негативная мотивация хорошо работает, когда она применяется редко, но метко. А если руководитель злоупотребляет «кнутом», то сотрудники либо быстро покидают такого руководителя, либо привыкают, и тогда им уже все равно. А это значит, что «кнут» тоже имеет ограничения по своему мотивационному воздействию, так же, как и «пряник»

3. ДОЛГ – заставляет нас изнутри.

У всех людей эта мотивация есть, но выражена по-разному.

- *Я должен это делать, так как я единственный кормилец в семье, а жена в декрете*
- *Я вынужден найти вторую работу, так как мне нужно выплачивать ипотеку*
- *Я должен сегодня это доделать, я обещал*

Долг, а иногда еще и нужда, и необходимость заставляют нас работать или искать другие способы справляться с внешними сложностями.

Кстати, если мы вспомним про НАДО и ХОЧУ, то в квадранте ДОЛГ живет наше внутреннее НАДО, которое нас вынуждает что-то делать, и это для нас способ тренировать силу воли, ответственность и обязательность.

4. **ВНУТРЕННИЙ МОТИВ - побуждает нас изнутри**, двигает нами и является огромным источником энергии.

Как это проявляется:

Мне так интересно!

Я вижу в этом большой смысл!

Это приносит удовольствие

Это для меня возможность развиваться и др.

Здесь живет наше ХОЧУ! Здесь возникает желание какую-то задачу ради нее самой!

Заметьте, здесь нет ни одного слова про деньги, бонусы и «плюшки». Почему? Деньги находятся в квадранте «ПРЯНИК». Например, если вы беретесь за новый проект, только ради прибавки в заработной плате, то у вас чисто внешняя мотивация. Да она будет работать, но, как мы помним не долго и еще один проект вы уже не возьмете без доплаты. А если сам проект для вас интересен, вы понимаете, чему вы в нем сможете научиться и как проявить себя, то ваша мотивация будет иметь и внутренний источник, и даже если за этот проект будет прибавка, она станет приятным дополнением, но не главной мотивацией для вас. И если в первом случае вы хотите только денег, а проект, просто способ их получить, то во втором случае сам проект предоставляет для вас ценность, вы хотите в нем участвовать не ради денег (ну или не только ради них)

Кстати, это работает и в обратную сторону, иногда мы отказываемся от проекта или задачи даже если нам предлагают деньги, потому что не видим там своих внутренних мотивов. Бывало ли с вами такое?

И вот у нас получилась простая матрица из 4-х частей (рис. 1)



Рис.1 Матрица мотивов

4 условия для эффективной мотивации

Чтобы матрица мотивов работала, и мы (или сотрудники) получали состояние эффективной мотивации, и работали с удовольствием и с ощущением счастья, нужны 4 условия:

1. Условие ПРЯНИКА - Денежное вознаграждение, должно быть:

- *Достойным*, то есть сотрудник считает сумму оплаты приемлемой, соответствующей своей квалификации, опыту, занимаемой должности и т.п.
- *Справедливым*, то есть сотрудник понимает, что его усилия справедливо оплачиваются, в том числе и по сравнению с другими сотрудниками.
- *Соответствующее рыночным условиям*, то есть аналогичная работа по рыночным расценкам оплачивается примерно на таком же уровне.

Каждый из этих 3-характеристик важно обсуждать с конкретным сотрудником, показывая объективную рыночную картину и сопоставляя ее с его самооценкой себя и своих навыков в данных рыночных условиях. Иногда, так бывает, что реальность и самооценка сотрудника совсем не совпадают, тогда нужно разбираться с этой ситуацией и выяснять в чем причины такого разногласия. Часто эта проблема решается сама собой, когда мы находим баланс между внутренней и внешней мотивацией сотрудника.

2. Условие КНУТА - Редко, весома и всегда справедливо.

В некоторых ситуациях негативное стимулирование необходимо, чтобы держать нас в тонусе и не давать нарушать «правила игры», а наказания и выговоры— это необходимые меры, например в случае нарушения правил безопасности, небрежного и халатного отношения сотрудника к своим обязанностям. Когда совсем нет «кнута» или он даже не подразумевается, это тоже не очень хорошо, так как серьезные или систематические нарушения должны иметь понятные и справедливые последствия за несоблюдение правил и договоренностей.

3. Условие НУЖДЫ - Нужда и долг не довлеют над человеком.

Как правило, если условие «Пряника» выполняется, то в этом квадранте все относительно оптимистично: основные текущие потребности закрываются. Это позволяет не быть мотивированным только вынужденным долгом, и тогда открывается дорога к внутренним мотивам.

4. Условие ВНУТРЕННЕГО МОТИВА - Внутренняя мотивация должна быть активна

Это значит, что сама по себе деятельность, которой мы занимаемся, должна вызывать у нас внутренний отклик и желание выполнять ее, не ради внешних стимулов, премий, наград, поощрений, а потому что она дает нам что-то другое, что тоже ценно важно и нужно для нас.

Рисунок 2: 4 условия для эффективной мотивации:



И как же понять, что внутренняя мотивация «включена»? Предлагаю вам 2 подсказки, которые помогут это понять.

Подсказка 1: Осознание мотивов:

Вспомним фразу, которую мы чуть выше разбирали: «Мы все работаем за деньги, но не только деньги мотивируют нас».

Ответьте сами на вопрос. **Что еще кроме денег вас мотивирует?** Прямо сейчас задумайтесь, и запишите ваш ответ:

Кстати, ответов может быть несколько.

Не читайте пока дальше. Остановитесь на пару минут и сделайте это упражнение.

Обязательно запишите ваши результаты.

Записали? Теперь давайте их проанализируем.

Разнесите ответы по квадрантам матрицы мотивов. Что из ваших ответов попадет в ПРЯНИК, а что в другие квадранты матрицы мотивов?

1. ПРЯНИК - побуждает снаружи	4. МОТИВ - побуждает изнутри
2. КНУТ – заставляет снаружи	3. ДОЛГ – заставляет изнутри

Посмотрите на ваши ответы, чего больше?

· внешних стимулов – ПРЯНИКОВ? Это бонусы, награды, похвала, признание коллег, привилегии, и т.д.

· или ВНУТРЕННИХ МОТИВОВ? Это вызов, развитие, польза, интерес, удовольствие, радость, самостоятельность и т.д.

Это текущий срез вашей мотивации, и на этом этапе нам важно понимать есть ли ответы в квадранте «Внутренний мотив», т.к. эти ответы нам будут указывать на структуру вашей внутренней мотивации, которую мы подробно рассмотрим в главе 2 «Внутренняя мотивация», там мы тоже все систематизируем и разложим по полочкам, и вы сможете глубже проанализировать и разобраться как устроена ваша внутренняя мотивация.

Этот же вопрос «Что еще кроме денег вас мотивирует?» вы можете задавать и своим сотрудникам, чтобы анализировать их структуру мотивации, это поможет вам быстрее и легче понимать что важно сейчас для вашего сотрудника, а также увидеть есть ли в его ответах, то что побуждает его изнутри.

Подсказка 2: Понимание своего состояния:

В каком состоянии вы чаще всего пребываете? Какое эмоциональное и интеллектуальное состояние преобладает у вас в рабочих процессах? Отметьте в таблице, что проявляется часто, что иногда, а что совсем редко:

Состояние	Часто	Иногда	Редко
1. Энтузиазм			
2. Желание сделать больше			
3. Удовольствие			
4. Любопытство			
5. Инициатива			
6. Ввозов			
7. Быстро летящее время			
1. Пассивность			
2. Апатия			
3. Нежелание выполнять эту задачу			
4. Прокрастинация			
5. Бессмысленность			
6. Скука			
7. Раздражение			

Теперь оцените ваши результаты по шкале: часто – 3 балла, иногда – 2 балла, редко – 1 бал. Где получилось больше баллов?

Если больше баллов в нижней части таблицы — есть сложности с внутренней мотивацией.

Если больше баллов в верхней части таблицы - это показывает, что внутренняя мотивация активна. А насколько она активно можно понять по количеству галочек в графе «Часто». Это позитивные эмоции, радость, удовольствие, ощущение быстро текущего (летящего) времени, энтузиазм, любопытство, любовь к делу, поток

Вспомните, когда вы были в таком состоянии в рабочем процессе – это же на самом деле очень приятно! Много идей, много энергии, некоторый азарт, эмоциональный подъем – это, согласитесь гораздо приятнее, апатии, демотивации и прокрастинации###. Так что, работа с внутренней мотивацией еще и довольно приятное занятие! Это еще один аргумент в пользу того, чтобы научиться ею управлять! Ведь наша рабочая действительность станет хоть немного ярче, приятнее и счастливее.

###Понаблюдайте за вашими сотрудниками, в каком спектре эмоциональных состояний чаще всего пребывают они? Это поможет понять включается ли у них внутренняя мотивация и как часто это бывает

Вспомните, когда вы были в таком состоянии в рабочем процессе – это же на самом деле очень приятно! Много идей, много энергии, некоторый азарт, эмоциональный подъем – это, согласитесь гораздо приятнее, апатии, демотивации и прокрастинации. Так что, работа с внутренней мотивацией еще и довольно приятное занятие! Это еще один аргумент в пользу того, чтобы научиться ей управлять! Ведь наша рабочая действительность станет хоть немного ярче, приятнее и счастливее.

Конечно, на нас и наше состояние влияет много факторов: и здоровье, и наличие сил и климат в семье, или личные или домашние проблемы, и тогда мы можем совсем не испытывать никакого энтузиазма.

Но если вы знаете ответ на вопрос первой подсказки и понимаете, *что еще кроме денег вас мотивирует*, то даже в сложные периоды своей жизни такая наполненная внутренними мотивами и смыслами работа может стать точкой опоры и возможностью пройти сквозь непростой жизненный период.

Поделюсь с вами своей личной историей:

В тот момент, когда умерла моя мама я проводила тренинг для руководителей, вечером супруг сам заехал за мной и сообщил эту тяжелую весть. Конечно, горе подвинуло все, и мне пришлось срочно найти себе замену и второй день тренинга проводила моя коллега. Через несколько дней мы с моим руководителем в разговоре коснулись этой сложной темы и тогда она сказала: «Наташа, надо работать! Ты любишь, то, что ты делаешь и работа постепенно поможет пережить утрату и прожить этот сложный период». Мне тяжело было это принять, но я решила попробовать. Через несколько дней я вышла на первый после смерти мамы тренинг и любимая работа на несколько часов затмила тяжелое горе, и дала мне небольшую передышку и переключение, я увидела, что опора на внутренние смыслы действительно - работает и постепенно вернулась в рабочий процесс. Любимое дело стало мне помогать увидеть в жизни важные смыслы и начать собирать все свои точки опоры, чтобы продолжать жить после утраты близкого мне человека.

Почему я рассказала вам эту историю? Я хочу, чтобы вы смотрели на внутреннюю мотивацию шире! И с этим пониманием еще больше захотели разобраться в том, как она устроена. Итак, погружаемся во внутреннюю мотивацию!

Резюме:

Мы, все работаем за деньги, **НО НЕ ТОЛЬКО ДЕНЬГИ** мотивируют нас!

Наша мотивация состоит из **4 видов мотивов**:

1. **ПРЯНИК - побуждает нас снаружи.** Это все виды денежного вознаграждения, любые «плюшки», которые нам обещают, если мы сделаем какую-то работу.
2. **КНУТ - заставляет нас снаружи.** Это исторический противовес ПРЯНИКУ, все виды негативной мотивации
3. **ДОЛГ – заставляет нас изнутри.** А еще нужда, и необходимость заставляют нас работать или искать другие способы справляться с внешними сложностями.
4. **ВНУТРЕННИЙ МОТИВ - побуждает нас изнутри,** двигает нами и является огромным источником энергии. Здесь живет наше **ХОЧУ!** Здесь мы хотим выполнять какую-то задачу ради нее самой!

Чтобы матрица мотивов работала, и мы (или сотрудники) получали состояние эффективной мотивации, и работали с удовольствием и с ощущением счастья, нужны 4 условия:

1. **Условие ПРЯНИКА - Денежное вознаграждение, должно быть: достойным, справедливым, соответствующим рыночным условиям**
2. **Условие КНУТА - Редко, весомо и всегда справедливо.**
3. **Условие НУЖДЫ - Нуждаи долг не довлеют над человеком.**
4. **Условие ВНУТРЕННЕГО МОТИВА - Внутренняя мотивация должна быть активна!**

Важно понимать и осозна

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.