

КРАТКОЕ  
СОДЕРЖАНИЕ

ДЭНИЕЛ ПИНК



# ДРАЙВ

ЧТО НА САМОМ ДЕЛЕ  
НАС МОТИВИРУЕТ



MYBOOK

Краткое содержание

Евгения Чупина

**Краткое содержание «Драйв. Что  
на самом деле нас мотивирует»**

«MyBook»

## **Чупина Е.**

Краткое содержание «Драйв. Что на самом деле нас мотивирует» /  
Е. Чупина — «MyBook», — (Краткое содержание)

Этот текст — сокращенная версия книги «Драйв. Что на самом деле нас мотивирует». Только самое главное: идеи, техники, ключевые цитаты. Дэниел Пинк в своей книге «Драйв. Что на самом деле нас мотивирует» рассматривает старые и существующие модели управления бизнесом. Большинство предпринимателей сегодня активно используют и свято верят в действенность внешних стимулов, метод «кнута и пряника» – систему Мотивации 2.0. Они считают, что продуктивность сотрудника напрямую зависит от размера поощрения и наказания; для контроля трудового процесса внедряют на предприятиях постоянное наблюдение и высокую ответственность за результат. Единственный способ стимулирования подчиненных – награда. Автор книги указывает на необходимость обновления старой системы до Мотивации 3.0, в основе которой заложена свобода выбора инструментов для решения задач, возможность проявления творческого начала, внутреннее стремление человека стать хозяином своей жизни, постоянно улучшать навыки и быть лучшим в своем деле. Произведение поможет руководителям найти более действенные методы мотивации сотрудников, познакомиться с кардинально другой точкой зрения на оплату труда. Напоминаем, что этот текст — краткое изложение книги «Драйв. Что на самом деле нас мотивирует»

# Содержание

Введение	5
Новая операционная система	6
Взлет и падение системы Мотивация 2.0	6
Конец ознакомительного фрагмента.	7

# **Драйв. Что на самом деле нас мотивирует**

## **Введение**

Произведение рассказывает об истинной мотивации, которая рождается на основе врожденной потребности самостоятельно выбирать направление жизни, обучаться новым навыкам и становиться автором свежих идей. Книга помогает вызвать внутри себя и сформировать у подчиненных необходимое отношение к выполняемой задаче.

Дэниел Пинк использует научную информацию, которая доказывает наличие дополнительной системы мотивации, оказывающей более сильный эффект, чем традиционные методы.

Секрет высокой продуктивности и работоспособности не зависит от биологических потребностей, награды и наказания. Он скрыт в глубинном желании контролировать свою судьбу, развиваться и улучшать навыки, наполнить жизнь смыслом и целями.

Большинство предприятий не созрели для понимания истинных потребностей сотрудников. Основной процент руководителей следует устаревшим стереотипам, которые утверждают, что продуктивная деятельность зависит от человеческого потенциала и личной эффективности, забывая о научных данных. Они верят, что традиционные инструменты (сдельная оплата труда, краткосрочные планы поощрений сотрудников) дадут положительный результат. Статистика говорит, что такой подход часто не срабатывает, а итог далек от ожидаемого.

Книга написана простым языком, ее интересно и легко читать, на страницах описано много практических советов.

## **Новая операционная система**

### **Взлет и падение системы Мотивация 2.0**

Сознание общества можно сравнить с операционной системой компьютера. Перечень правил и инструкций определяет взаимодействие внутри социума. В основе протоколов и руководства лежат общепринятые нормы человеческого поведения.

Существование человека в древние времена подчинялось простым и точным законам. Все они были направлены на выживание. Этот мотив определял концепцию поведения в любой ситуации – от поиска пищи до войны за убежище, в котором можно было спрятаться от хищников. Обозначим такую манеру существования «операционная система Мотивация 1.0». Она имела минимальные отличия от аналогичных механизмов, свойственных человекообразным обезьянам и другим животным, но надежно функционировала, пока не перестала давать положительные результаты.

Формирование более сложных социальных групп привело к необходимости создания новой операционной системы. Старая модель, которая учитывала только биологические нужды, перестала справляться со своей функцией. Основой усовершенствованного механизма стало уточненное и пересмотренное представление: люди – больше, чем сумма биологических потребностей. Стал очевиден еще один ключевой стимул: стремление получить удовольствие и избежать наказания. Все это составило ядро операционной системы Мотивация 2.0.

Операционная система Мотивация 2.0 продержалась очень долго. Фактически она настолько глубоко проникла в нашу жизнь, что многие из нас едва ли отдают себе отчет в ее существовании. Дело в том, что уже настолько давно, насколько далеко может простираться наша память, мы формируем структуру своих организаций и собственной жизни в соответствии с главным ее положением: чтобы повышать эффективность, увеличивать производительность и содействовать достижению совершенства, нужно вознаграждать за хорошее и наказывать за плохое.

## **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.