

# Мотивационные карты

YOUR BUSINESS

HOME

BEAUTY

NUTRITION

**Amway**

# Содержание

- Что такое мотивационные карты
- Способы выявления мотиваторов
- Как может помочь знание мотиваторов
- Пример из практики



## Что такое мотивационные карты

Мотиватор — это тот фактор, который повышает эффективность работы человека, способствует росту удовлетворенности от работы за счет того, что организация рабочей деятельности соответствует его внутренним потребностям или мотивам, которые в настоящий момент не удовлетворены или требуют удовлетворения.

Карта мотиваторов — это набор факторов, определенное их сочетание/комбинация. Как правило, это пять-шесть факторов, ранжированных в порядке приоритетности для человека.

### **Example**

- 1. Хороший коллектив, отношения, микроклимат*
- 2. Оценка, похвала, признание*
- 3. Заработная плата*
- 4. Интерес, содержание работы*
- 5. Четкая цель; совпадение, понимание целей*



# Способы выявления мотиваторов

Можно выделить несколько методик, посредством которых выявляют ведущие мотиваторы человека.

## 1. Проективное интервью

- a) *Что стимулирует людей работать наиболее эффективно?*
- b) *Что нравится людям в работе?*
- c) *Почему человек выбирает ту или иную профессию?*
- d) *Что может побудить человека уволиться?*

Методика основана на особом построении вопросов таким образом, что они предлагают кандидату оценить не себя, а людей вообще или какого-то персонажа.

Проективные методики основаны на том, что человек склонен проецировать, т. е. переносить свой жизненный опыт и представления на интерпретацию (объяснение) действий других людей, а также на вымышленные ситуации, персонажей и т. п.



# Способы выявления мотиваторов

## 2. S.T.A.R. (Situation, Task, Action, Result)

- **Situation:** Интервьюер просит кандидата рассказать об определенной ситуации из его/ее прошлого, связанной с исследуемой характеристикой.
- **Task:** Что вы должны были сделать/достичь? Интервьюер определяет, что конкретно интервьюируемый пытался достичь в данной ситуации (цель).
- **Action:** Что вы сделали для достижения цели? Интервьюер определяет, что предпринял интервьюируемый для достижения цели, почему был выбран именно такой путь, и каковы были альтернативные пути.
- **Results:** Что явилось результатом предпринятых действий? Чего удалось достичь и как это соотносилось с изначальными целями? Какой опыт извлек интервьюируемый из данной задачи и как использовал его в дальнейшем?

# Способы выявления мотиваторов

## 2. S.T.A.R. (Situation, Task, Action, Result).

### Примеры поведенческих вопросов

- *Приведите мне примеры ситуаций когда вам, на ваш взгляд, удавалось хорошо диагностировать/понимать ситуацию и использовать эффективные пути решения проблем.*
- *Используя примеры из своей профессиональной практики, убедите меня, что вы можете быстро адаптироваться к различным коллективам людей, ситуациям, обстоятельствам.*
- *Приведите пример ситуаций из вашей практики, когда вам удавалось относительно быстро принимать решение, которое, затем, оказывалось верным.*



# Способы выявления мотиваторов

## 3. Методика кейс-вопросов

Методика кейс-вопросов основана на построении определенных ситуаций, после чего кандидату предлагается описать модель своего поведения или решения ситуации. Причем в данной методике вы легко можете проверить именно то, что вас интересует в данный момент, поскольку сама методика предполагает построение вопросов, в которых две ситуации вступают в конфликт и интервьюируемому необходимо сделать выбор. В данном случае вы легко можете соотнести его ответ с тем, что интересует вас. Например,

*Представьте себе, что вам одновременно поступили два предложения от работодателей. Как вы будете делать выбор?*



## Как может помочь знание мотиваторов

- Позволяет принимать на работу людей с соответствующей позиции мотивационной картой
- Распределять определенную работу среди наиболее мотивированных для ее исполнения сотрудников
- Эффективное делегирование (использовать мотиваторы сотрудника при формулировании задания в процессе диалога делегирования)
- Преподносить все положительные шаги и действия компании, в отношении данного сотрудника, с адаптацией к его/ее карте мотиваторов.
- Знание мотивационной карты сотрудника дает возможность разрабатывать эффективные сценарии предотвращения или реагирования на ситуации демотивации сотрудника
- Позволяет определять сотрудников – членов команды, обладающих наибольшим потенциалом для развития (в тесной связи со списком навыков и умений)





## Пример из практики

- Пример интервью для определения карты мотиваторов
- SCM profile
- План персонального развития

