

Управление вовлеченностью: НОВЫЕ ПОДХОДЫ В МОТИВАЦИИ



Анастасия Володина

Эксперт в области управления персоналом и антикризисного управления,
консультант, действующий руководитель в сфере IT, предприниматель, CEO
WEBillion

Виды мотивации сотрудников

Почему мотивация так важна и что она дает

- Мотивация = установление контакта
- Мотивация = минимизация рисков
(выгорание, увольнение)
- Мотивация = достижение сверх
результатов
- Мотивация = сплоченная команда

Управление вовлеченностью: новые подходы в мотивации

school.fd.ru

Какие виды мотивации бывают

- Деньги (на самом деле нет), главный вопрос «Зачем?»
- Безопасность
- Карьера
- Признание
- Комфорт
- Коллектив
- Задачи\процессы
- Саморазвитие

Управление вовлеченностью: новые подходы в мотивации

school.fd.ru

Как выявить, что мотивирует сотрудников

Управление вовлеченностью: новые подходы в мотивации

school.fd.ru

ДЕНЬГИ

- Уровень заработной платы

БЕЗОПАСНОСТЬ

- Закрывать базовые потребности
- Погасить долги
- Обеспечить семью

КАРЬЕРА

- Запись в трудовой
- Задачи, навыки, выполнение должностных обязанностей должности выше
- Присутствие на мероприятиях выше
- Отчеты вышестоящему руководителю

Управление вовлеченностью: новые подходы в мотивации

school.fd.ru

ПРИЗНАНИЕ

- Первое место в рейтинге
- Доска почета
- Публичная похвала
- Общение с вышестоящим руководством
- Мастер-класс и признание экспертизы
- Статус лучшего
- Выигрыш в конкурсе

КОМФОРТ

- Уровень жизни
- Комфортное рабочее место
- Распорядок дня
- Набор задач, за которые спрашивают
- Свободный график
- Привилегии в компании

Управление вовлеченностью: новые подходы в мотивации

school.fd.ru

КОЛЛЕКТИВ

- Приверженность команде
- Социальная ответственность
- Важная часть команды
- Принятие командой
- Атмосфера
- Часть семьи
- Одобрение руководителем

ЗАДАЧИ/ПРОЦЕССЫ

- Наличие интересных нестандартных творческих задач
- Способность творить, оптимизировать процессы

САМОРАЗВИТИЕ

- Наличие тренингов, ментора, дополнительных задач
- Наставничество
- Стоимость экспертизы на рынке труда
- Человек чувствует что развивает свои МОЗГИ

Мотиватор Триггеры в ответах

Деньги	Потому что надо, хочу так
Безопасность	Нужно вернуть долги, платить ипотеку, содержать семью – и это самое главное
Карьера	Статус. Дальнейшее развитие, признание собственной значимости, амбиции по жизни
	Тщеславие.
Признание	Хочу быть лучшим, чтобы на меня смотрели, приводили в пример
	Хочу чтобы меня все знали

Мотиватор Триггеры в ответах

Комфорт

Материальные ценности: хорошая машина, квартира. Деньги на хобби и путешествия. Чтобы не трогали, не ставили задачи, которые я не хочу делать, раньше отпускали домой. Не хочу меняться или менять что-то. Хочу свободное пространство для работы, работать по своему

Коллектив

Компания - семья, друзья, родные люди. Я социализируюсь здесь, чувствую причастность. Меня уважают коллеги. Важно мнение коллектива

Мотиватор

Триггеры в ответах

Задачи/Процессы

Люблю процессы – погружаться в них, оптимизировать, решать новые задачи, ставить эксперименты, проверять гипотезы. Люблю, когда изменение стало полезно и удобно другим

Саморазвитие

Люблю учиться, хочу учиться, развиваться. Нужен сильный руководитель. Проявляет гибкость, открыт новым знаниям, проверяет и тестирует все новое. Если мозг не развивается, то наступает демотивация

Что демотивирует сотрудников

Мотиватор **Что демотивирует**

Деньги	Просадка по желаемому заработку и отсутствие веры в достижение этого уровня
Безопасность	Просадка по желаемому заработку и отсутствие веры в достижение этого уровня
Карьера	Долго сидит на одной позиции. Не повышают официально, при этом повышают других
Признание	Не замечают, не хвалят, не выделяют публично на фоне других

Мотиватор

Что демотивирует

	Вмешиваются в личное пространство, заставляют делать задачи формально
Комфорт	Уровня заработка не хватает на все, что хочет человек.
	Жесткий график, отсутствие отпусков, переработка
Коллектив	Не принимается коллективом, не зовут на корпоративные мероприятия, игнорируют.
	Не чувствует себя частью команды

Мотиватор

Что демотивирует

Задачи/Процессы

Делает простые рутинные задачи.

Просто исполнитель существующих процессов.

Его инициативы не принимаются

Не получает обучения, обратную связь.

Саморазвитие

Нет ментора. Руководитель не может ничему научить.

Долгое время занимается одними и теми же задачами

Как ставить задачи в зависимости от мотивации сотрудника

Управление вовлеченностью: новые подходы в мотивации

school.fd.ru

Мотиватор

К чему привязывать выполнение задач

Деньги

Сколько человек получит, если выполнит задачу

Безопасность

Сколько человек получит, если выполнит задачу

Карьера

Выполнение задачи = кадровый резерв

Признание

Первое место в рейтинге, первым сделать план. Стать лучшим, прославиться на всю компанию

Мотиватор **К чему привязывать
выполнение задач**

Комфорт	Ориентир на желаемый уровень жизни. Отпустить пораньше с работы.
	Не трогать, дать отгул, не нарушать «индивидуальный формат» работы, дать особые условия работы
Коллектив	Дополнительная социальная ответственность.
	Мы – семья, командный результат, за команду

Мотиватор

К чему привязывать выполнение задач

Задачи/
Процессы

Интересная нестандартная задача.
Дополнительная задача по анализу процессов.

Слушаем предложения сотрудника.

При выполнении задачи даем
дополнительную загрузку и
дополнительные задачи

Саморазвити
е

Выполнишь задачи - отправим на
тренинг.

Даем книги, инструменты. Говорим,
что качаем его навыки и
профессионализм