

ГДЕ У НЕГО КНОПКА?...

Мотивация и работа с вовлеченностью

Сапунова Юлия

- Программный директор Ассоциации ДОБРО.РФ
- Партнер Центра Командных Компетенций
- Эксперт кафедры «Технологии командного менеджмента» Академии социальных технологий
- Сертифицированный тренер Мастерской управления «Сенеж» АНО РСВ
- Тренер-консультант Фонда социальных инвестиций
- Член региональной экспертной группы АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»
- Корпоративный антрополог, бизнес-тренер



КВАДРАТ ЖИЗНИ КОМАНДЫ

ПОСТОЯННОЕ
РАЗВИТИЕ,
ВОВЛЕЧЕНИЕ

УСПЕХ
ЗДЕСЬ

СИЛЬНЫЙ ЛИЧНЫЙ
БРЕНД ЧЛЕНОВ
КОМАНДЫ и ЛИДЕРА

ПРАВИЛА,
НОРМЫ,
ТРАДИЦИИ

ОБЩИЕ ЦЕЛИ,
СМЫСЛЫ,
ЦЕННОСТИ
И ИНТЕРЕСЫ

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ

МОТИВИРОВАННОСТЬ

ЛОЯЛЬНОСТЬ

ПРИВЕРЖЕННОСТЬ



ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

повышенная эмоциональная связь с делом, задачей, идеей, благодаря которой добровольно прилагается больше усилий к достижению результата

ВОВЛЕЧЕННЫЙ ЧЕЛОВЕК...

Вовлеченный человек

- ПОГЛОЩЕН ДЕЛОМ И «ВРЕМЯ ЛЕТИТ БЫСТРО»
- ДЛИТЕЛЬНОЕ ВРЕМЯ ПОДДЕРЖИВАЕТ КОНЦЕНТРАЦИЮ
- ЧУВСТВУЕТ СИЛЬНУЮ ЭМОЦИОНАЛЬНУЮ СВЯЗЬ С ...
- ОТНОСИТСЯ К ДЕЛУ С ЭНТУЗИАЗМОМ И СТРАСТЬЮ
- РАСШИРЯЕТ СФЕРУ СВОЕЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ (НЕ ОГРАНИЧИВАЕТСЯ ОПИСАНИЕМ ОБЯЗАННОСТЕЙ)
- АДАПТИРУЕТСЯ К ИЗМЕНЕНИЯМ, ГИБКИЙ
- РАЗВИВАЕТ НАВЫКИ
- НЕ НУЖДАЕТСЯ В НАПОМИНАНИЯХ И ПРИКАЗАХ
- НАСТОЙЧИВЫЙ
- ПРОЯВЛЯЕТ ИНИЦИАТИВУ
- ОРИЕНТИРОВАН НА ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛИ
- ДОБРОСОВЕСТНЫЙ
- ОТВЕТСТВЕННЫЙ И ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ
- ЛЮБОЗНАТЕЛЬНЫЙ

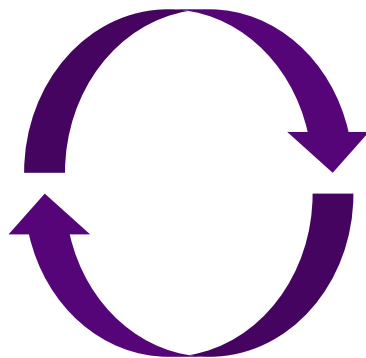
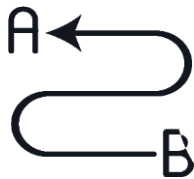
ЭМОЦИИ



СМЫСЛ



ДЕЙСТВИЕ



ВИДЕНИЕ



ЭМОЦИИ

ПОЗИТИВНАЯ ЭМОЦИЯ
ПО ПОВОДУ
ТЕМЫ ВОВЛЕЧЕНИЯ



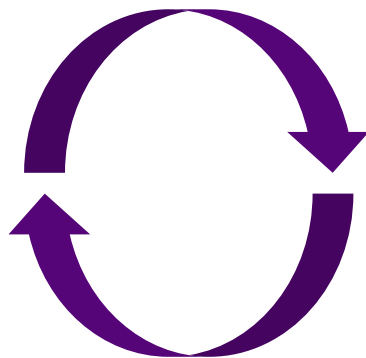
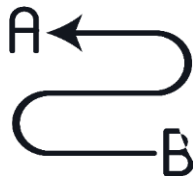
СМЫСЛ

ЗНАЮ, ПОНИМАЮ, РАЗДЕЛЯЮ «ЗАЧЕМ?
РАДИ ЧЕГО?» ЭТО НЕОБХОДИМО



ДЕЙСТВИЕ

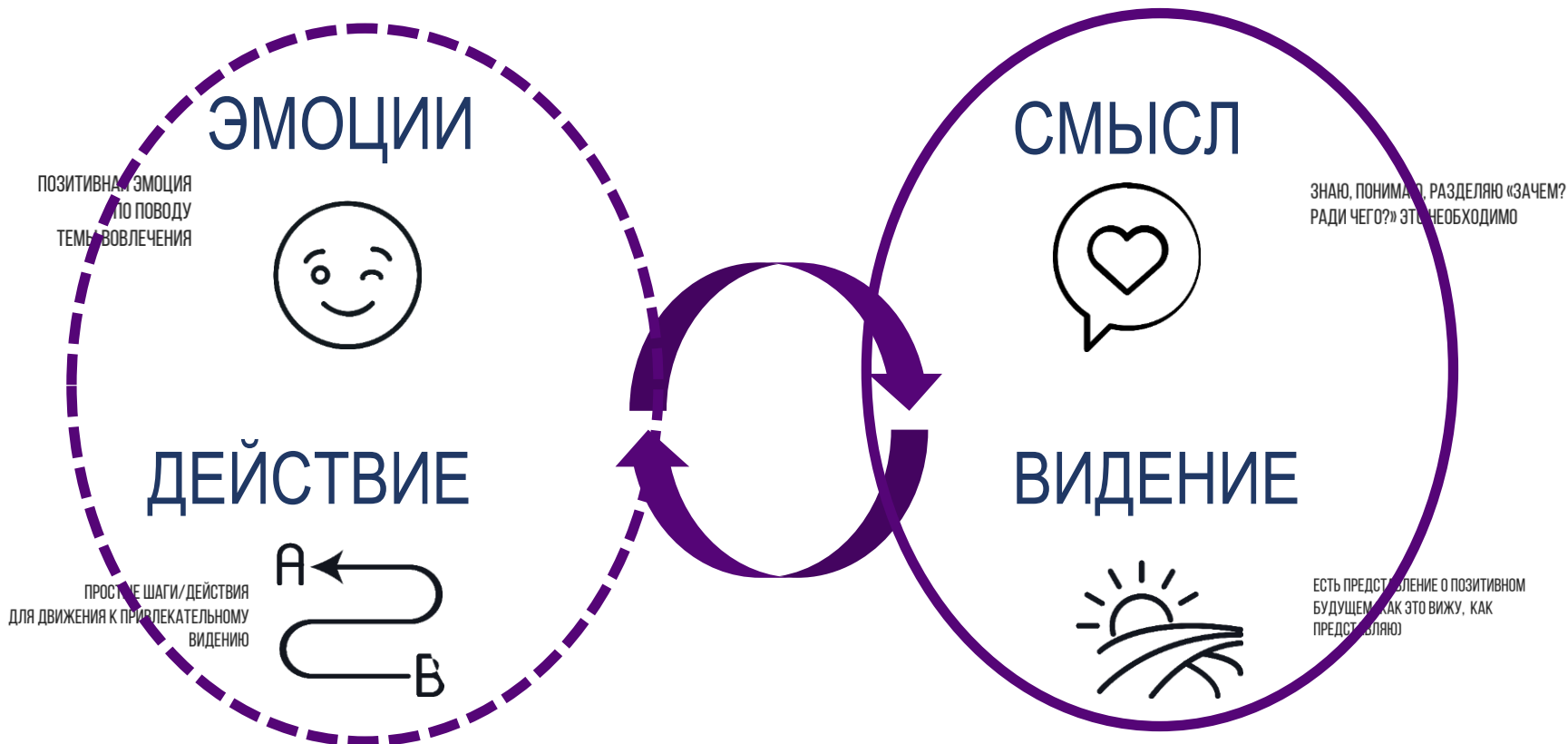
ПРОСТЫЕ ШАГИ/ДЕЙСТВИЯ
ДЛЯ ДВИЖЕНИЯ К ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОМУ
ВИДЕНИЮ



ВИДЕНИЕ

ЕСТЬ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ПОЗИТИВНОМ
БУДУЩЕМ (КАК ЭТО ВИЖУ, КАК
ПРЕДСТАВЛЯЮ)





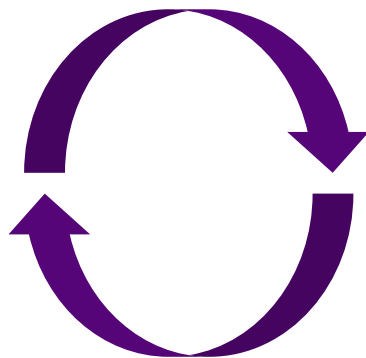
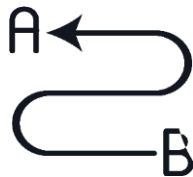
ЭМОЦИИ

- МНЕ СКУЧНО
- НЕИНТЕРЕСНО
- СТРАШНО



ДЕЙСТВИЕ

- НЕ МОГУ СЕБЯ ЗАСТАВИТЬ
- НЕ ЗНАЮ С ЧЕГО НАЧАТЬ



СМЫСЛ

- НЕ ПОНИМАЮ ЗАЧЕМ
- НЕ ТАК ВАЖНО КАК РАНЬШЕ
- ДЛЯ КОГО-ТО ЭТО ВАЖНО, А ДЛЯ МЕНЯ НЕТ



ВИДЕНИЕ

- НИЧЕГО ХОРОШЕГО НЕ ПОЛУЧИТСЯ
- РАНЬШЕ НАДО БЫЛО, СЕЙЧАС УЖЕ СЛОЖНО...
- ТАК УЖЕ БЫЛО. НЕ ПОЛУЧИЛОСЬ ТОГДА И СЕЙЧАС НЕ ПОЛУЧИТСЯ



Мотивация — это внутреннее побуждение к действию, обусловленное личными потребностями, ценностями и интересами человека. Она обеспечивает долгосрочную вовлечённость и самостоятельность человека.

Стимул — это внешний фактор, специально созданный для влияния на поведение человека и побуждения его к определённым действиям. Он даёт краткосрочный эффект и зависимость от внешнего источника.

ЧТО ОТЛИЧАЕТ?

- **Источник энергии:** мотивация черпает энергию из внутренних ресурсов человека (интерес, ценности, убеждения), в то время как стимул требует постоянного внешнего подкрепления.
- **Автономность:** мотивированный человек действует автономно, стимулируемый — зависим от наличия стимула.
- **Качество работы:** мотивация часто связана с более высоким качеством работы и креативностью, стимулы же лучше работают для более простых задач.

Материальная

Бенефиты

Нематериальная

Материальная

Оклад, бонусы, МВО, КРІ. Отчисления от прибыли

Материальная

Бенефиты

Оклад, бонусы, МВО, КРІ. Отчисления от прибыли

Материальная

Оклад, бонусы, МВО, КРІ. Отчисления от прибыли

Бенефиты

Оплата обучения/повышения квалификации, оплата путевок, ЗОЖ, стоматология, Day off, гибкий график

Материальная

Оклад, бонусы, МВО, КРІ. Отчисления от прибыли

Бенефиты

Оплата обучения/повышения квалификации, оплата путевок, ЗОЖ, стоматология, Day off, гибкий график

Нематериальная

Материальная

Оклад, бонусы, МВО, КРІ. Отчисления от прибыли

Бенефиты

Оплата обучения/повышения квалификации, оплата путевок, ЗОЖ, стоматология, Day off, гибкий график

Нематериальная

Публичная похвала, грамоты, благодарности, награды. Участие в значимых проектах, визиты и личные звонки ТОРов, делегирование, обратная связь, формы и методы контроля, работа с наставником

ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ

Материальная

Оклад, бонусы, МВО, КРІ. Отчисления от прибыли

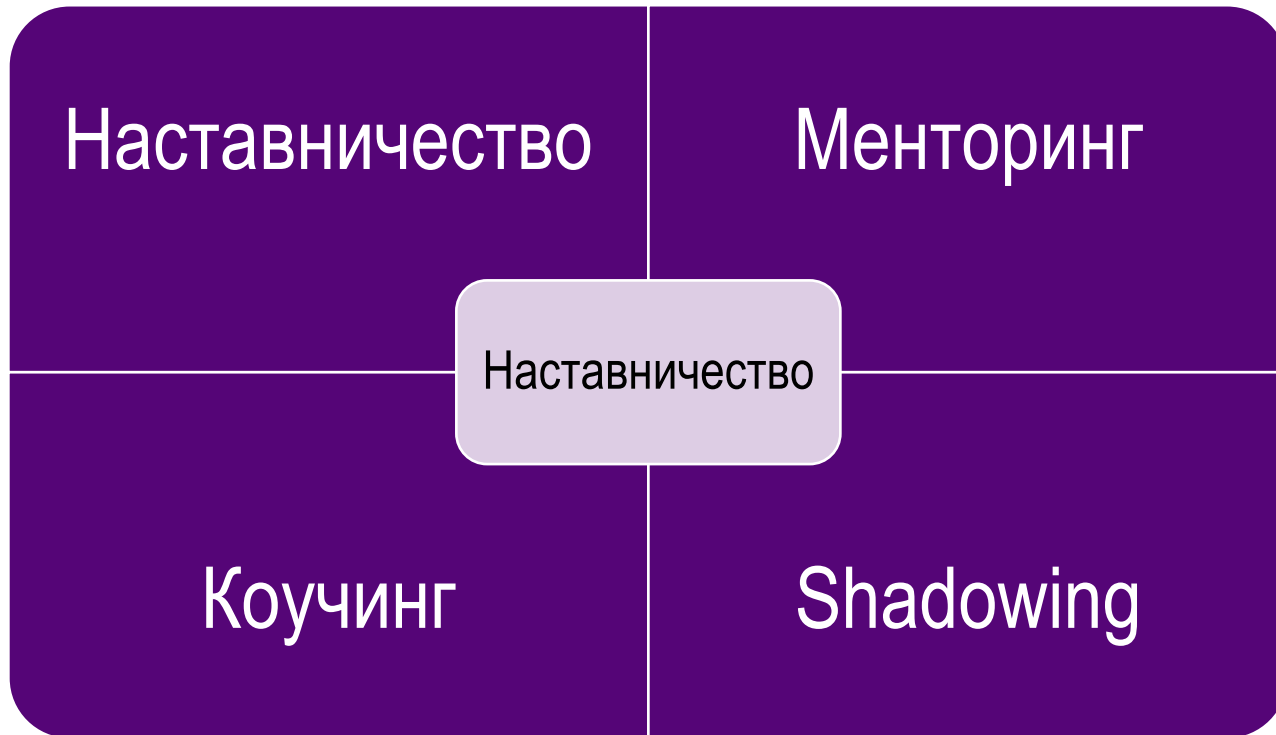
Бенефиты

Оплата обучения/повышения квалификации, оплата путевок, ЗОЖ, стоматология, Day off, гибкий график

Нематериальная

Публичная похвала, грамоты, благодарности, награды. Участие в значимых проектах, визиты и личные звонки ТОРов, делегирование, обратная связь, формы и методы контроля, работа с наставником

НАСТАВНИЧЕСТВО



Наставничество

«Я расскажу/покажу тебе, как это делается.
Сделай - я посмотрю и скажу, что исправить.»

Зачем?

Научить действовать правильно и повысить эффективность – работа с отклонениями в качестве работы и поведении, обучение навыкам в текущей роли, адаптация.

Как?

Определите для себя персону наставника, предложите взаимодействие, иницируйте встречи, обсуждения, обратную связь.

Ключевые особенности :

- Стандартные ситуации
- Может быть без запроса подопечного
- Наставник – руководитель или более опытный сотрудник

Менторинг

«Я знаю, как это можно сделать и расскажу тебе. Если непонятно – спрашивай, но решение будет за тобой. Я поддержу тебя в развитии.»

Зачем?

Вывести на новый уровень, повысить стратегичность, передать «сокровенные знания», контакты, опыт.

Как?

Сформулируйте запрос, выберите ментора, начните взаимодействие.

Ключевые особенности :

- Наличие четкого запроса у менти
- Уникальная экспертиза/опыт/знания ментора
- «Химия» между ментором и менти
- Обоюдный интерес к процессу, высокая вовлеченность

Коучинг

«Я не знаю как это делается, и не дам готовых советов, но задам тебе вопросы. Ты сам найдешь ответы и примешь решение.»

Зачем?

Раскрыть личностный и профессиональный потенциал человека, способствовать росту осознанности, стимулированию мыслительных и творческих процессов.

Как?

Сформулируйте запрос, выберите коуча, начните взаимодействие.

Ключевые особенности :

- Уникальность/нестандартность запроса, ситуации.
- Высокая вовлеченность коуча и чемпиона.
- Готовность к изменениям.
- Конфиденциальность и безопасность.

Shadowing

«Наблюдай за мной в рабочих задачах, используй увиденное в своей практике.»

Зачем?

Транслировать успешную модель поведения, подготовить к целевой роли.

Как?

Определите для себя персону, навыки и знания которой для Вас – пример для подражания. Попросите разрешения наблюдать. Наблюдайте и повторяйте в своих действиях.

Ключевые особенности :

- Выбор ролевой модели для подражания.
- Фиксируйте ситуации, в которых проявляются ключевые навыки и знания коллеги, за которым Вы наблюдаете.
- Высокая вовлеченность того, кто наблюдает и повторяет.

НАСТАВНИЧЕСТВО

- Помощь в профессиональном развитии и достижении целей.
- Снижение неуверенности перед новыми задачами.
- Помощь в поиске решений проблемных ситуаций.

МЕНТОРИНГ

- Расширение управленческого масштаба.
- Помощь к переходу на новый уровень.
- Решение сложных, комплексных задач и бизнес-кейсов.
- Развитие компетенций.

КОУЧИНГ

- Помощь в развитии и построении карьеры/бизнеса.
- Сохранение ресурсного состояния. Повышение эффективности, развитие компетенций.

SHADOWING

- Повышение уровня развития навыков.
- Погружение в специфику целевой роли.
- Знакомство с задачами, которые решает наблюдаемый руководитель/коллега.

**Успех – это сумма
небольших усилий,
повторяющихся изо дня
в день**

Роберт Кольер