

Мотивация глазами HR



«В каждом человеке – солнце.

Только дайте ему светить»

Сократ

Поддубняк Анна

Заместитель руководителя отдела
управления персоналом
Ассоциации волонтерских центров

Зачем?

«Беби-Бумеры»

61 - 80

В молодости они пылкие и смелые. В зрелости активно отстаивают стабильность и тот образ жизни, который для себя выбрали

«Иксы»

39 - 60

Эмпаты
Открыты к общению
Нужен лидер
Любят сложные задачи
В целом стрессоустойчивы

41 млн. человек

«Миллениалы»

22 - 38

Поколение Питера Пена
Интересные задачи
Важна цель и результат
Менее важна семья, друзья
Самореализация
Корпоративная культура менее важна
Нуждаются в фидбэках
Важна миссия

30 млн. человек

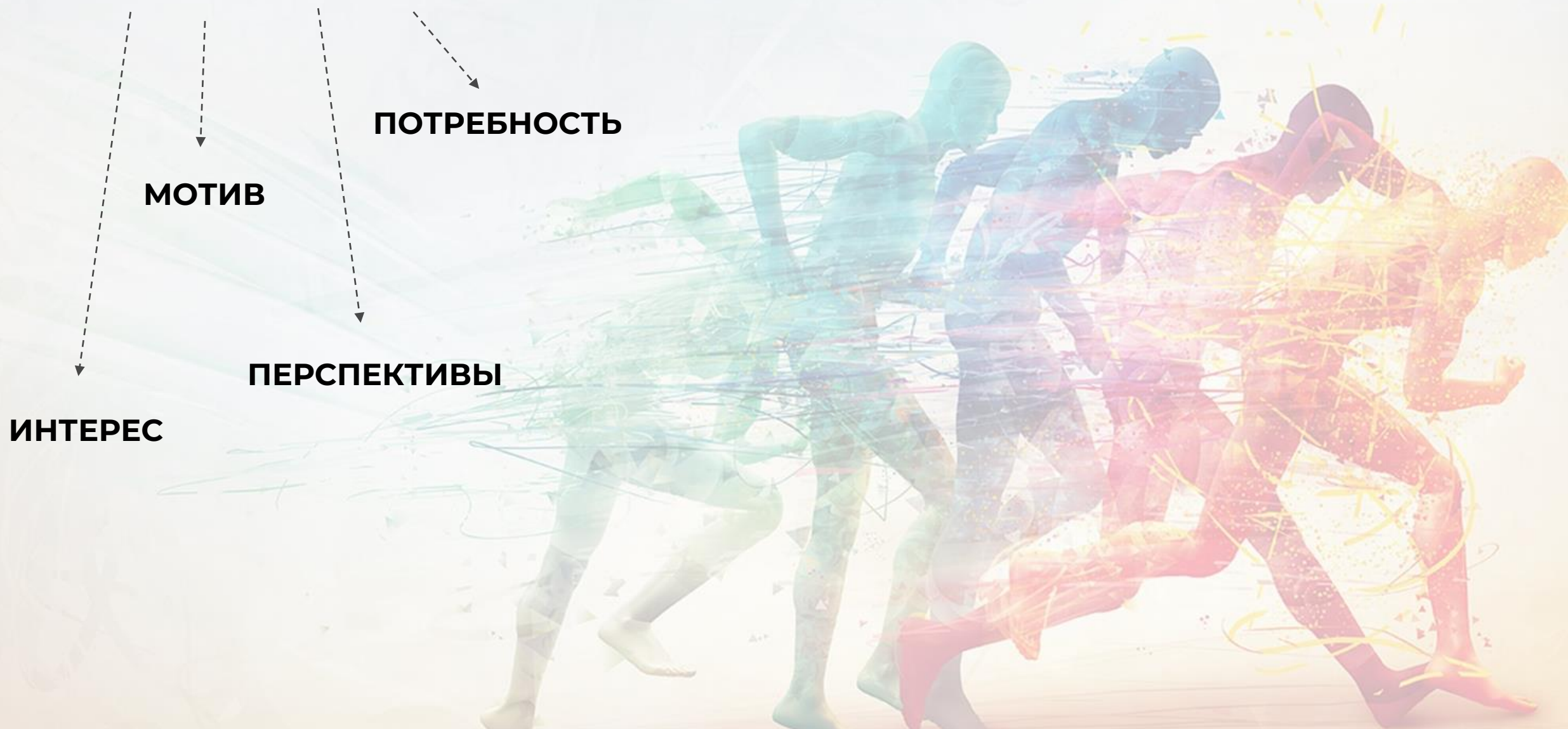
«Зеты»

до 21

Быть собой = быть честными с кандидатами
Быть запоминающимся
Работодатель-друг
Быть технологичным
Корпоративная культура важна

23 млн. человек

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности для достижения целей организации



Аспекты формирования вовлеченной команды

Миссия

ИКЕА - что для тебя устойчивый образ жизни и насколько это соответствует миссии компании
Airlines - анекдот

Техника РОСТ в каждой задаче

Р – ранжирование целей
О – ориентация в текущей ситуации
С – стратегия и варианты действий
Т – требования и выбор

Лидер, у которого можно учиться

Фидбэк
(100 тыс. рабочих заметок)

Agile – подход в решении задач

Тенденции

Прием OKR
качественное
целеполагание

Развивающая среда

Человекоцентричность

Правило двух пицц

БАЛАНС



Инструменты развития персонала

☐ Передача в первую очередь профессиональных навыков, правил, традиций.

☐ Может быть командным.

☐ Наставник обязан обладать опытом.

☐ Неравные отношения.

☐ Может давать советы.

☐ Всегда присутствует психологическая поддержка.

☐ Может быть руководителем.

☐ Это процесс.

Наставничество

Инструменты развития персонала

☐ Направлено на развитие потенциала.

☐ 1:1

☐ Обладает теорией.

☐ Ментор не даёт инструкции, задаёт вопросы.

☐ Неравные отношения.

☐ Хочешь бери-не хочешь не бери.

☐ Психологическая поддержка не обязательная.

☐ Не может быть руководителем.

☐ Может быть разовым.

Менторинг

Инструменты развития персонала

- ☐ Направлено на развитие потенциала человека.
- ☐ Нужна эмпатия.
- ☐ Равные отношения.
- ☐ Не даёт инструкции, только вопросы.
- ☐ Не может включать в себя ни менторинг, ни наставничество
- ☐ Осознанность.
- ☐ Не даёт советов вообще.

Коучинг

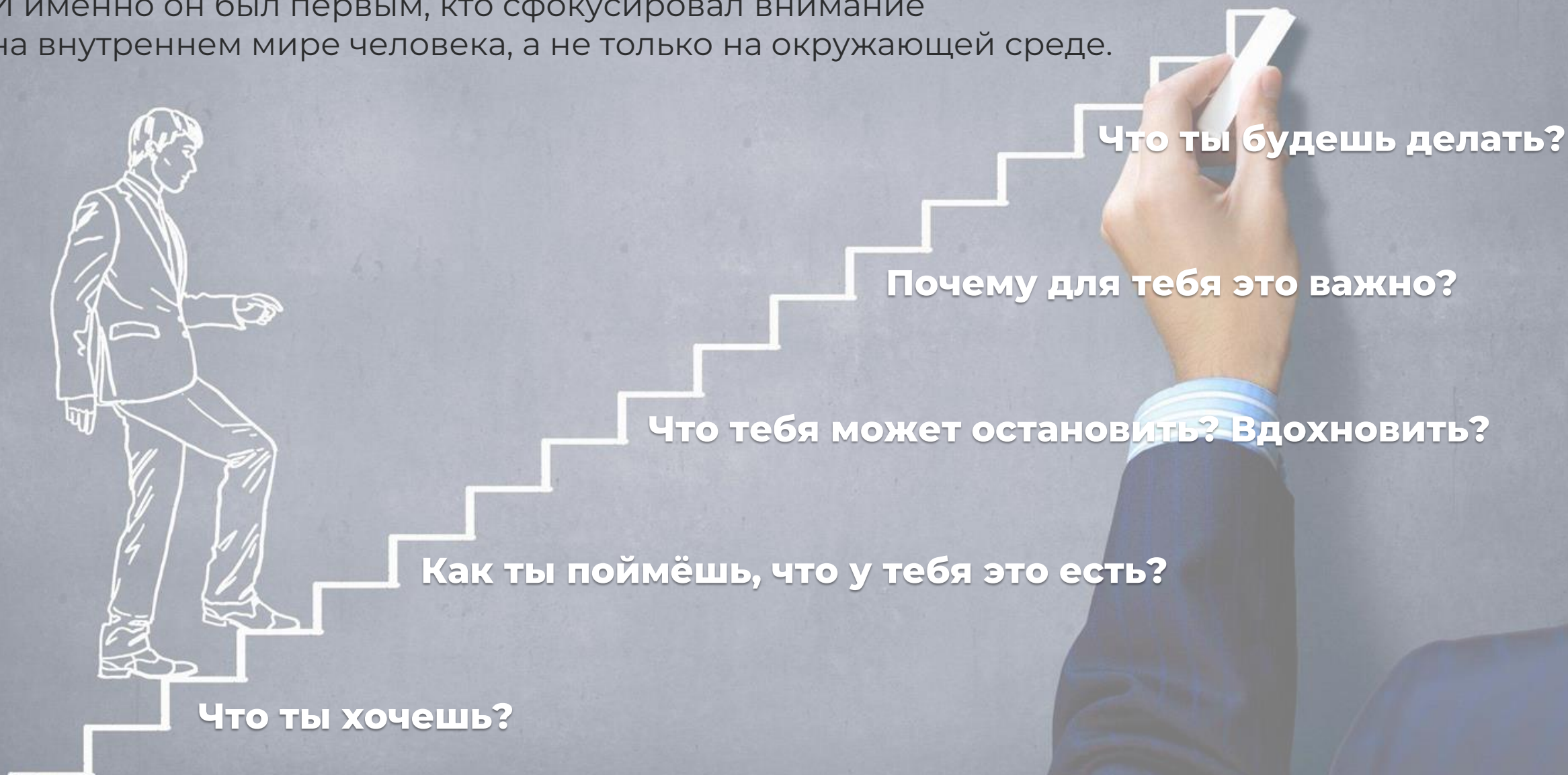
Мысли после прочтения



- ❑ Противник в игре - твой друг, потому что он заставляет тебя двигаться и быть лучше, он дан тебе во благо. Твой противник-только внутри тебя самого.
- ❑ Формула 'внутренней игры' Голви:
Результат = потенциал - вмешательство
- ❑ Внутренние помехи кажутся страшнее внешних.
- ❑ Коучинг - это высвобождение потенциала человека для максимализации результата.
- ❑ Твой собственный выбор – ключевое понятие, которое нужно освоить каждому.
- ❑ Задавай вопрос «Чего я хочу?» до тех пор пока не получишь свой ответ.
- ❑ Если человек безответственный, может ты не предлагаешь ему выбор?

Сократ более 2000 лет назад: «Люди изначально наполнены добродетелью, только они не знают как эту добродетель выражать».

И именно он был первым, кто сфокусировал внимание на внутреннем мире человека, а не только на окружающей среде.





Задавай эффективные вопросы



- Почему ты не выполнил задачу?
- Иван, сходи за лестницей она в сарае.

- Какой этап задачи вызвал наибольшее затруднение?
- Нам нужна лестница. Кто сходит за ней? Она в сарае.

Эффективность
повышается

Свобода выбора в
ответственности





**Культура
съедает
стратегию
на завтрак!**

Благодарю за внимание!

А если остались вопросы
или появятся позднее..

@AVPoddub – мой ТГ