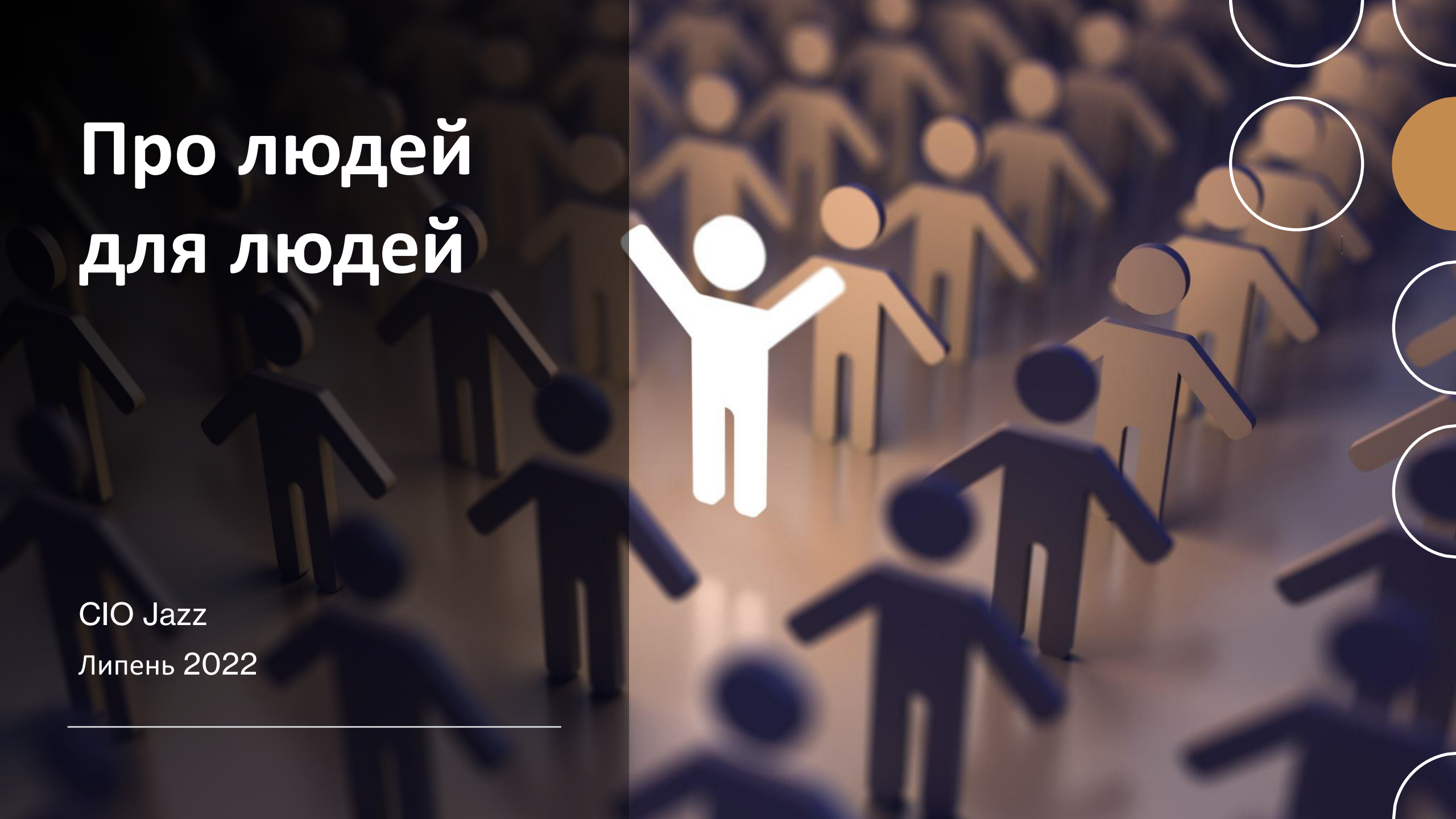
Про людей для людей



CIO Jazz

Липень 2022

Про себе

Сергій Гаврилов

Comfy

CIO

Досвід роботы:

- ПриватБанк
- Comfy

serg.v.gavrilov@gmail.com

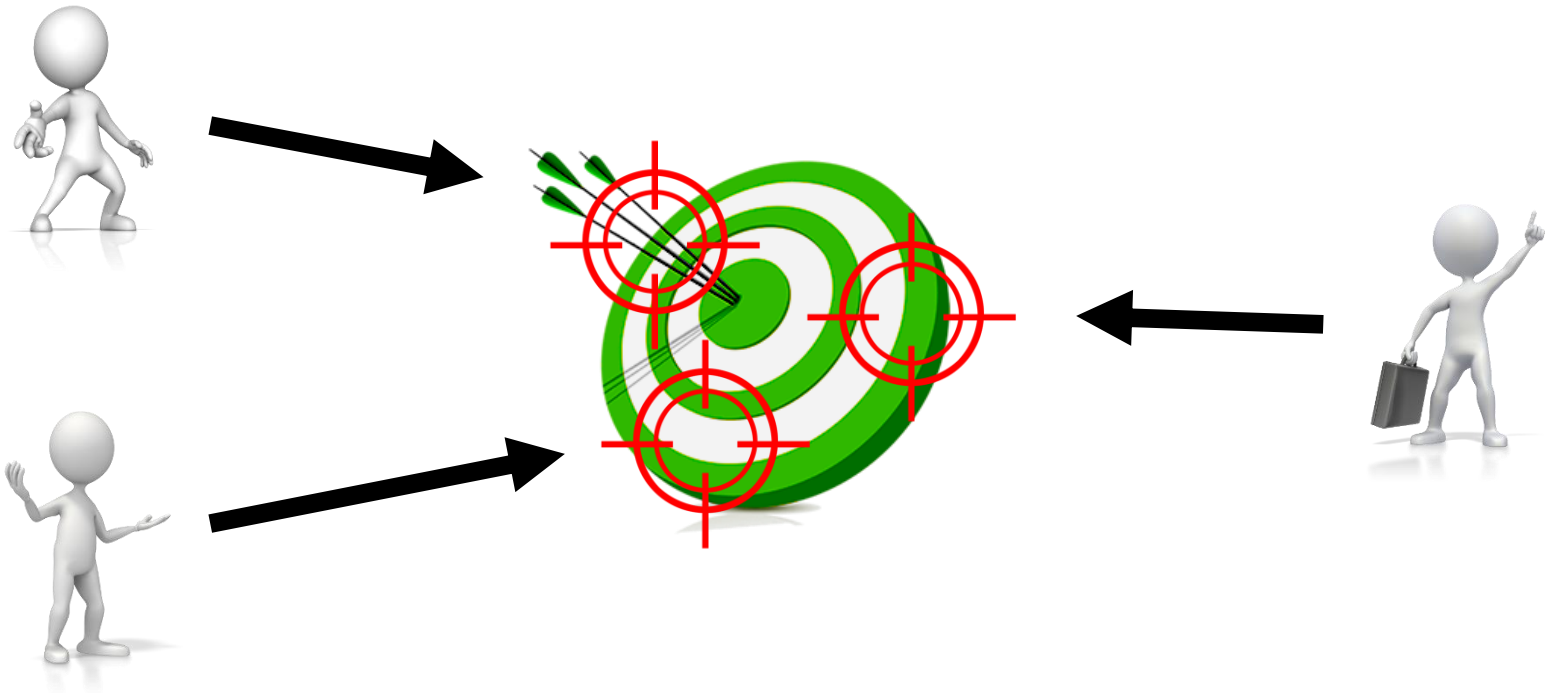
Про що будемо говорити

- Мотивація
- Цінності
  - Робота в групах
- Спілкування
- Комунікація
  - Обговорення

Для чого компанії співробітники?

Але є нюанс…

Синергія



Мотивація

Фундаментальні мотивації

1. Могти існувати

2. Любити життя

3. Бити собою

4. Знайти сенс

* Чотири фундаментальні мотивації за Ленгле

Дефіцит фундаментальних мотивацій

- Боюся існувати – страхи, тривожність, занепокоєння
- Байдужий до життя – апатія, депресія, вигоряння
- Страшуся бути собою – нерозуміння себе, низька самооцінка, ранимість, егоцентризм
- Не бачу смислу – відсутність внутрішнього стимулу, хочеться «хотіти чогось хотіти»

Защитные реакции

- Агресія
- Уникання
- Активізм
- Уявна смерть

До чого це все?

Мотиваційні типи співробітників

- Інструментал
- Професіонал
- Патріот
- Господар
- Люмпен

* Мотивационные типы сотрудников по Герчикову

Застосованість стимулювання

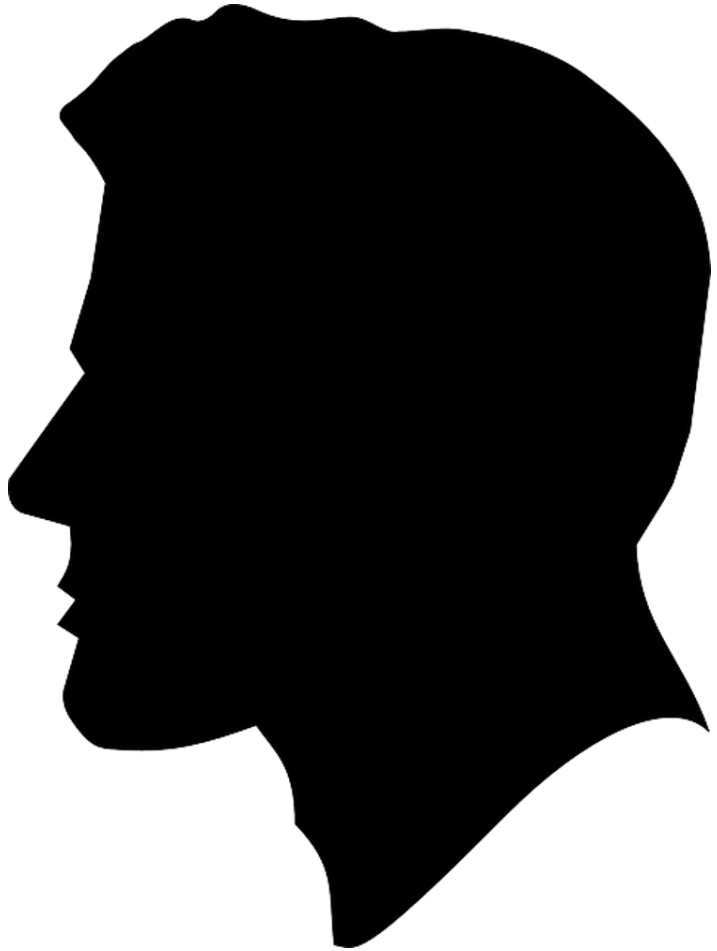
	Інструментал	Професіонал	Патріот	Господар	Люмпен
Грошові	Базові	Застосовуються	Нейтральні	Застосовуються	Нейтральні
Натуральні	Застосовуються	Нейтральні	Застосовуються	Нейтральні	Базові
Кар'єра та розвиток	Застосовуються	Базові	Нейтральні	Застосовуються	Заборонені
Моральні	Заборонені	Застосовуються	Базові	Нейтральні	Нейтральні
Патерналізм	Заборонені	Заборонені	Применяются	Заборонені	Базові
Організаційні	Нейтральні	Базові	Нейтральні	Застосовуються	Заборонені
Участь у управлінні	Нейтральні	Застосовуються	Застосовуються	Базові	Заборонені
Негативні (штрафи, догани)	Нейтральні	Заборонені	Застосовуються	Заборонені	Базові

* За матеріалами семінара с HRD SoftServe Ренатой Делпорте

Оплата праці

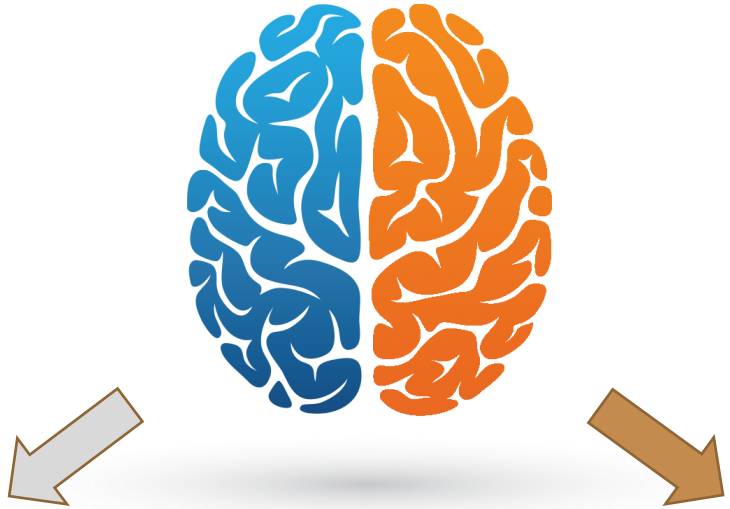
Мотиваційний тип	Рекомендована форма оплати
Інструментал	Підрядна, з великою змінною частиною. Чітка залежність від результатів роботи, насамперед індивідуальних досягнень.
Професіонал	Погодинна або оклад з обов'язковим врахуванням різних кваліфікаційних рівнів та особливостей або складнощів роботи чи посади.
Патріот	Оклад із невеликою змінною частиною. Преміювання на підставі вкладу співробітника в загальний результат роботи відділу або компанії.
Господар	Підрядна або погодинна оплата на підставі індивідуальних результатів або результатів команди, якою співробітник керує.
Люмпен	Погодинна або від виробітку. Зарплата має залежати від фактично виконаної роботи. Премії виключно командні.

Приклад із життя



Цінності

Соціальна нейробіологія



Максимізувати вигоду

Мінімізувати загрозу

Девід Рок. Модель SCARF

Status	Статус Відносна важливість для оточуючих
Certainty	Визначеність Впевненість у своєму майбутньому
Autonomy	Автономія Відчуття контролю над подіями, можливість вибору
Relatedness	Пов’язаність Почуття безпеки у світі, дружні відносини
Fairness	Справедливість Сприйняття рівнозначності обмінів між людьми

Робота в групах

Спілкування

Стани особистості

- Батько

  Експерт, контролер, учитель. «Я знаю, як робити правильно»

  - Контролюючий батько
  - Дбайливий батько

- Дитина

  Не брати на себе відповідальність

  - Бунтівна дитина: «А я не буду!»
  - Вільна дитина: «Пробую всё, что цікаво»
  - Адаптивна дитина: «Скажи мені, як?»

- Дорослий

  Аналіз та адекватне прийняття рішень

* Стани особистості за Еріком Берном

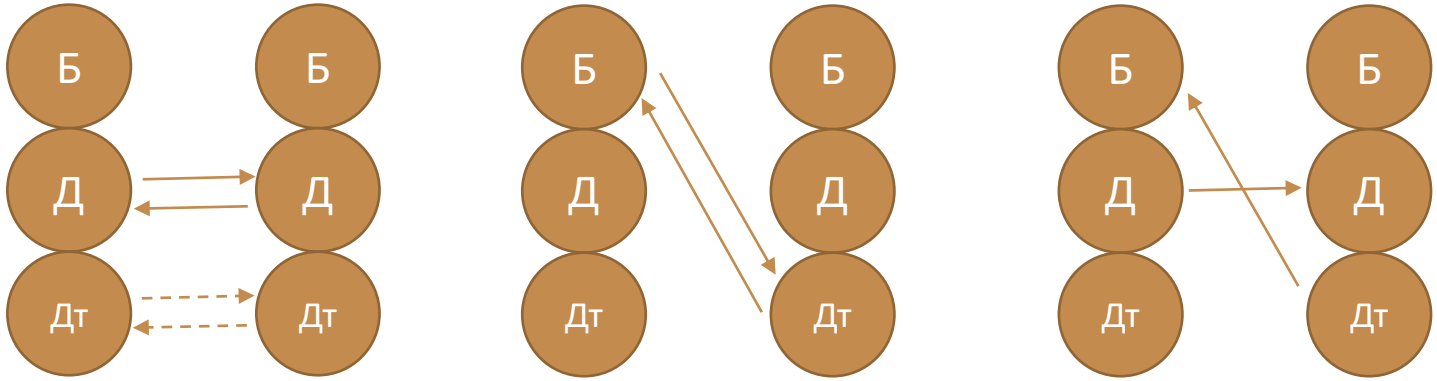
Стосунки

- Батько - дитина
- Дитина - дитина (дружба)
- Дорослий - дорослий (партнерство)

Транзакції*

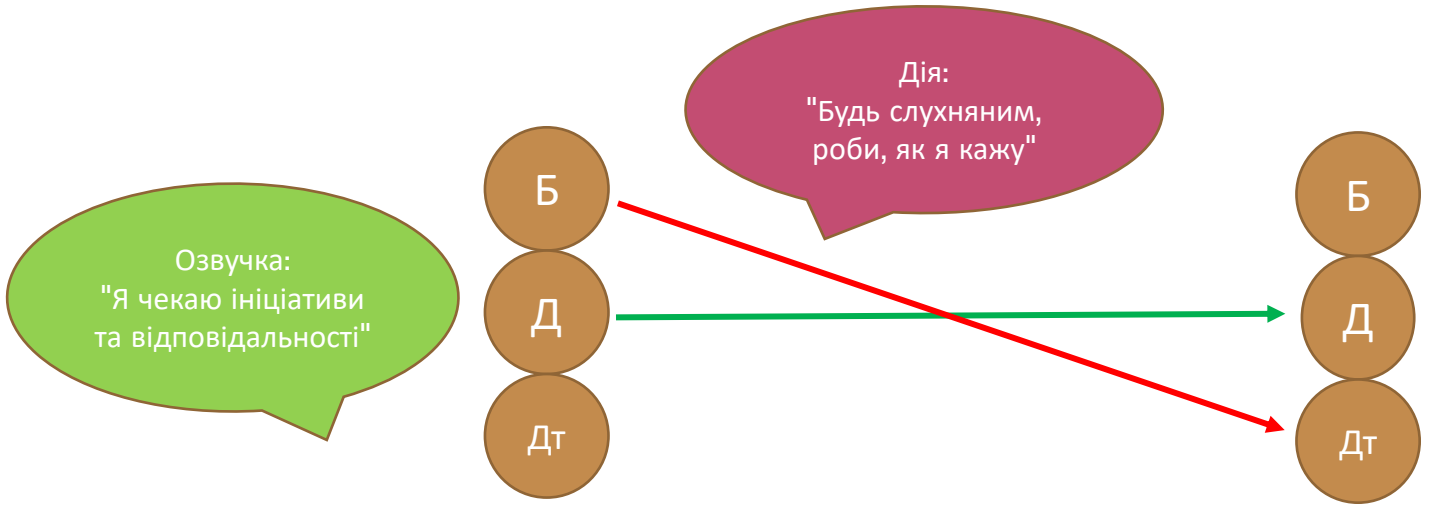
** Це не про бази даних :-)*

- Паралельні
- Перехресні



Приховані транзакції

Як винести мозок підлеглому та гарантовано зробити його неправим.

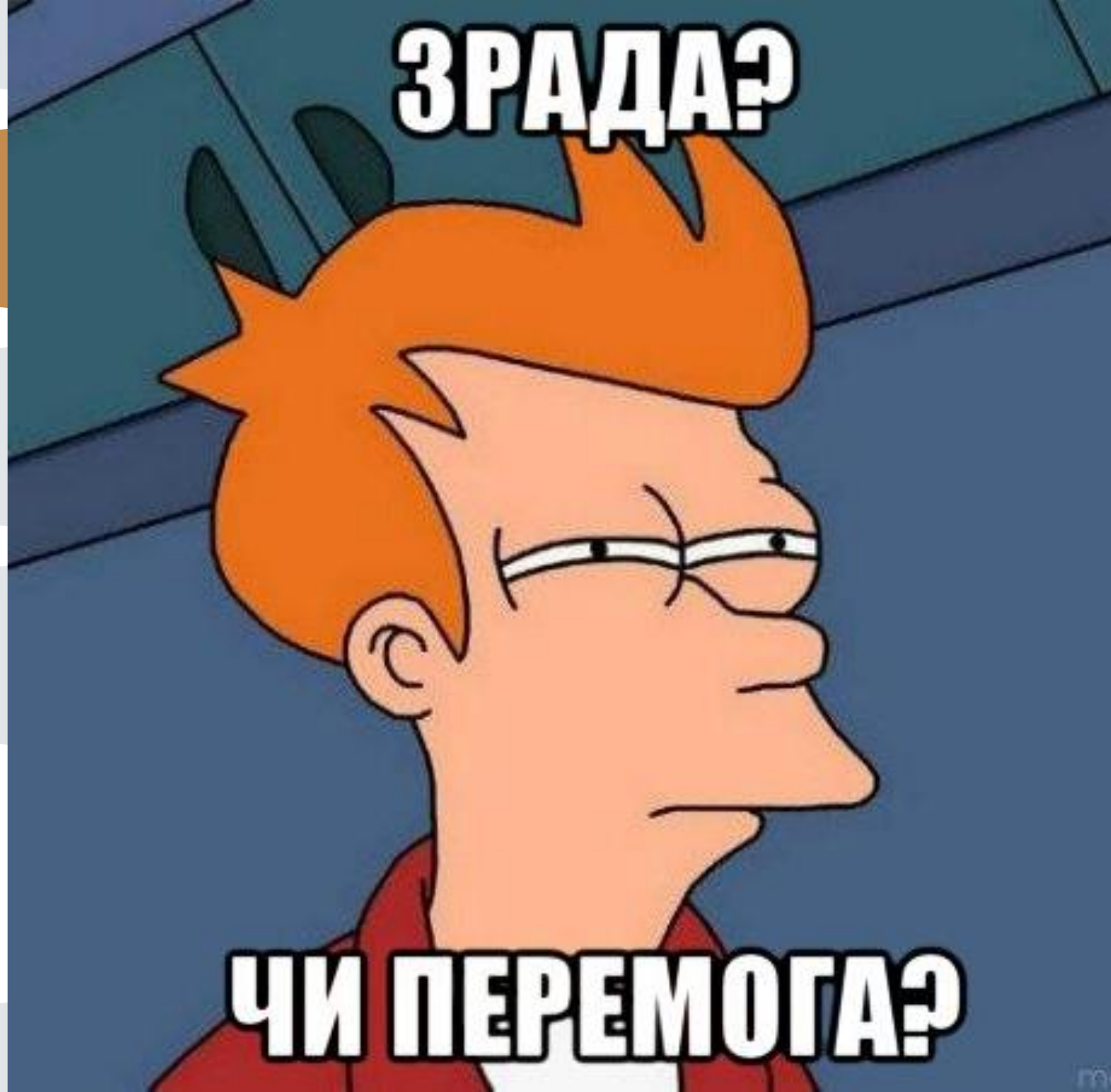


Рекомендації

- Зрозуміти, які транзакції домінують у спілкуванні з конкретними людьми
- Якщо потрібно домовитися, будь-які **паралельні транзакції кращі за перехресні**
- Якщо у спілкуванні з людиною переважно присутні перехресні транзакції, щоб домовитися з нею потрібно побудувати яку-небудь **параллельну транзакцію**
- Найкраща лінія взаємовідносин для усвідомлених домовленостей – **дорослий-дорослий**

Коммунікація

Потреба в інформації



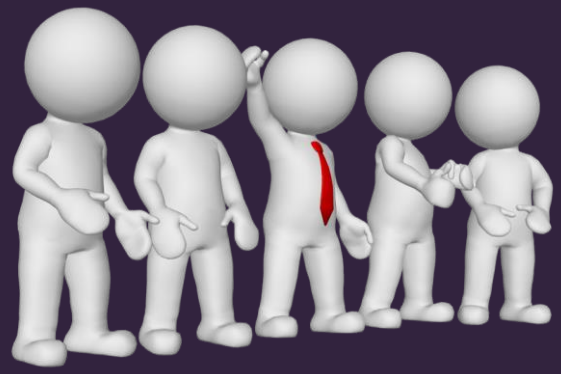
Методика 1-1-1-1

- Особиста зустріч з кожним з безпосередніх підлеглих – 1 година 1 раз на тиждень*
- Групові зустріч з усіма безпосередніми підлеглими – 1 година 1 раз на місяць*
- Участь у груповій зустрічі рівня «-1» – по черзі
- Загальний захід для усього підрозділу (або компанії) – раз на квартал*

* Періодичність підлаштовується під потребу

А як у шановного панства?

Замість післямови



!=

Що почитати:

- Фундаментальні мотивації ха Ленгле
- Мотивационні типи співробітників за Герчиковим
- Ерик Берн. Транзактний аналіз.
- Девід Рок. Модель SCARF

Дякую!

Сергій Гаврилов

E-Mail: serg.v.gavrilov@gmail.com

Facebook: https://www.facebook.com/serg.v.gavrilov

Телефон/Viber/Telegram/WhatsApp: +380675651769