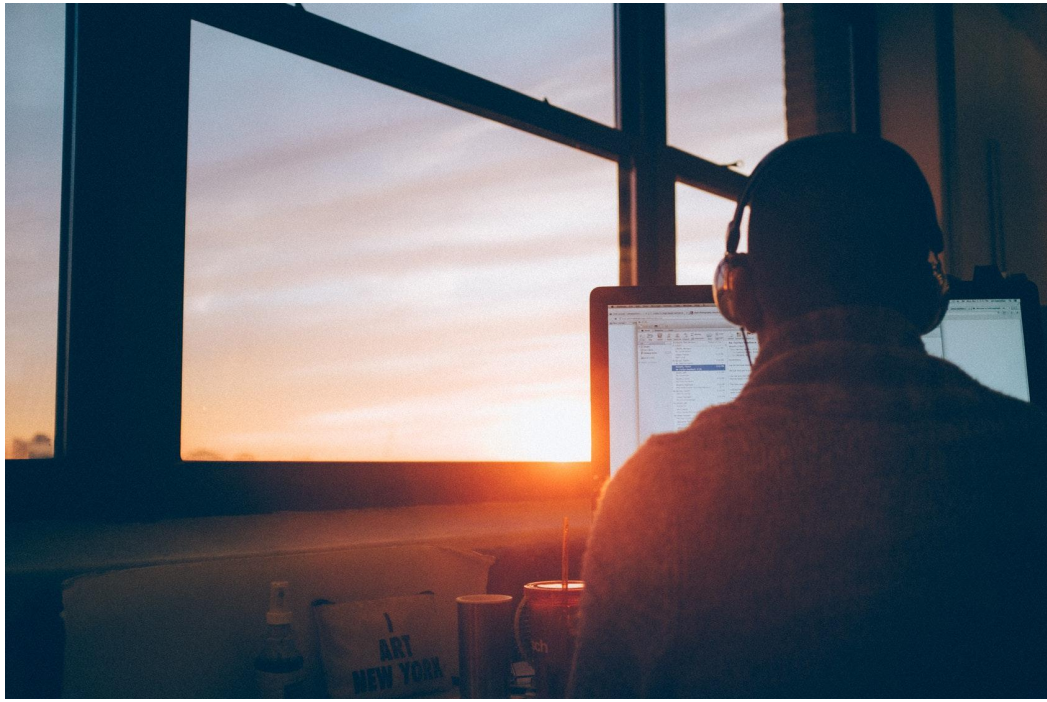
2 типа.
6 статусов.

о мотивации
сотрудников



Типы мотивации: оптимальная и неоптимальная

Оптимальная мотивация – человек имеет положительную энергию, жизненные силы и ощущение процветания, достаточные для того, чтобы хотеть добиваться своих значимых целей и преуспевать.

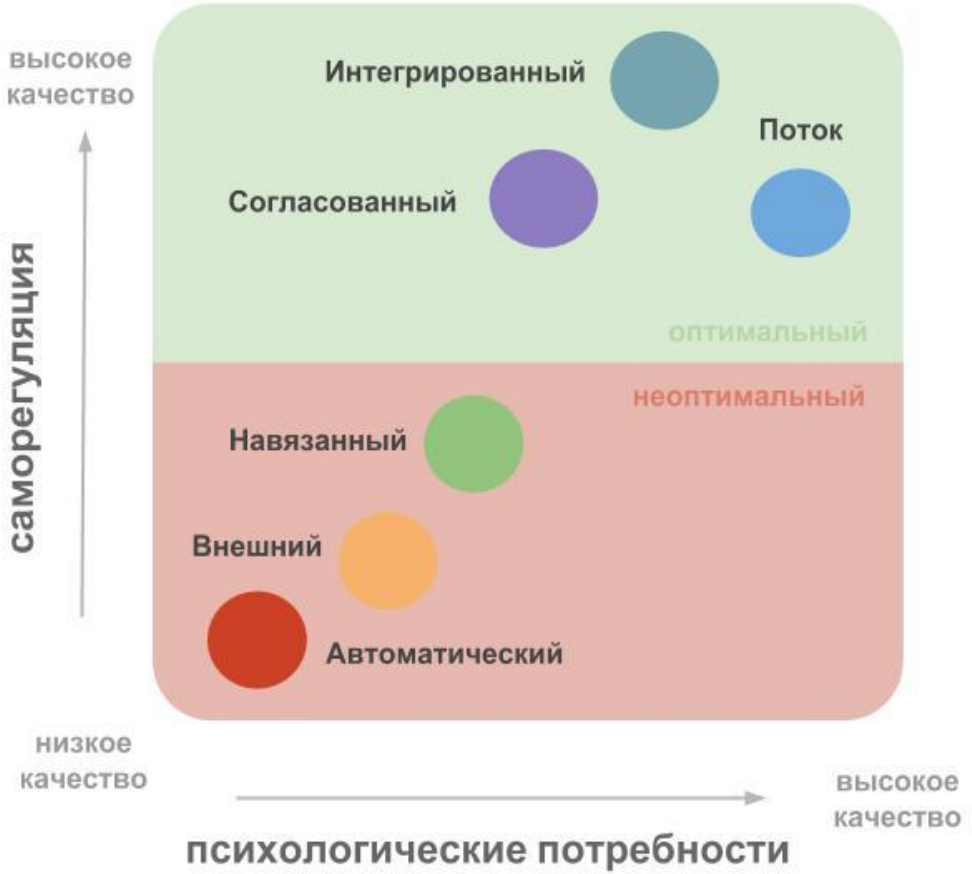
Неоптимальная мотивация - традиционная мотивационная тактика с использованием внешних стимулов. Сосредоточена на получении краткосрочных результатов, которые имеют тенденцию разрушать долгосрочные перспективы.

Для оптимальных статусов характерно удовлетворение **базовых психологических потребностей** в:

- автономии
- принадлежности
- компетентности

При условии, что поддерживается **высококачественная саморегуляция** сотрудников с помощью:

- осознанности
- ценностей
- целеустремленности



Какие потребности сотрудников Вы удовлетворяете?

Задача: создать рабочее место, где все сотрудники смогут удовлетворить потребности в **автономии, принадлежности и компетентности** во всей полноте. Необходимо уделить внимание этим потребностям, обеспечив сотрудникам большой выбор в способах преуспеть, помогая им обнаружить свое значение и ценность, побуждая их к креативности и обретению новых навыков.

Если потребности в автономии, принадлежности и компетентности удовлетворены, то результатом будет мотивация **согласованная, интегрированная или статус “поток”**. В противном случае – автоматическая, внешняя и навязанная.

Базовые психологические потребности

Автономия

Потребность чувствовать, что у нас есть выбор. Это необходимость в осознании того, что мы делаем, делаем по собственной воле. Это ощущение, что мы сами – инициатор своих действий.

Для некоторых людей главной проблемой является осознание того, что вся их деятельность – их собственный выбор. Люди всегда могут выбрать свой личный уровень автономии.

Принадлежность

Это потребность заботиться о других и чувствовать их заботу. Потребность ощущать себя связанными с другими без опасений по поводу их скрытых мотивов. Потребность чувствовать, что мы способствуем появлению чего-то большего, чем мы сами. Это и личные, и межличностные, и социальные связи. Мы благополучны, когда находимся в связи с другими.

Компетентность

Это наша ежедневная потребность чувствовать себя в состоянии справиться с повседневными сложностями и задачами. Это навык, который мы демонстрируем каждый день и укрепляем тем самым наше чувство роста и процветания.

2019, happyatwork.ru

Как Вы поддерживаете мотивацию своих коллег?

Саморегуляция – механизм для противостояния эмоциональным триггерам и отвлекающим факторам, которые способны нарушить равновесие наших психологических потребностей. Людям нужна высококачественно саморегуляция, чтобы управлять событиями на рабочем месте.

Методы саморегуляции

Осознанность

Осознанность дает нам возможность настроиться на то, что происходит в настоящий момент, без автоматических реакций.

Неосознанно мы склонны реагировать в соответствии с типичными образцами поведения. Осознанность обеспечивает представление о действительности без фильтров, эгоистичных мыслей и исторически сложившихся предпосылок, которые окрашивают наш взгляд на происходящее.

Ценности

Ценности – это стандарты того, что человек считает хорошим, а что – плохим. Ценности олицетворяют принятые человеком рекомендации того, как стоит работать и жить.

Ценности лежат в основе качественной саморегуляции. При этом большинство людей не задумываются о ценностях, связанных с работой. Люди должны осознать, прояснить и ввести в действие свои личные, связанные с работой цели и ценности, а затем проследить, как они соотносятся с целями и ценностями организации.

Цель

Целеустремленность – глубокая и значимая причина того или иного действия. Если сотрудник руководствуется благородными намерениями, его действия приобретают социальное значение.

Опасность драйва состоит в том, что он отвлекает людей от истинной причины, которая заставляет их работать. Ваши сотрудники с большей вероятностью достигнут ожидаемого результата или превысят его, если будут преследовать цели в рамках контекста основной задачи.

2019, happyatwork.ru

Неоптимальные статусы мотивации

- материальные стимулы не поддерживают попытки изменить модель поведения сотрудников – фактически они только ее подрывают;
- материальный стимул – самый простой вариант (особенно, если он достаточно весом), организации не торопятся искать более инновационные методы;
- сотрудники массово приучены к поощрению, поэтому организации боятся отказаться от него

Автоматический

- при автоматическом мотивационном статусе сотрудник избегает затрат энергии, которой у него нет. У такого сотрудника как не было энергии, так и не будет – ничего не изменится.
- делая что-либо автоматически, без реальной потребности дойти до цели и быть связанным с ней, сотрудник остается в автоматическом мотивационном статусе.
- его отношение к делу можно выразить так: ***«Мне не интересно. Это не имеет для меня значения. Я не обеспокоен тем, что кто-то хочет, чтобы я сделал эту работу. У меня нет энергии для управления этой целью или ситуацией».***

2019, happyatwork.ru

Внешний

- выполнение задачи взамен на материальное или неосязаемое вознаграждение. Этот статус у большинства работников. Он не требует больших усилий или креативности – максимум организации очередного конкурса, переупаковки премиальных программ или выделения дополнительного финансирования.
- основной недостаток этого статуса в том, что скрытые энергозатраты и потеря возможностей редко стоят потенциальной краткосрочной прибыли. Креативность, желание инноваций и терпение, затраченные на достижение цели могут пострадать, потому что человек целится в приз вместо самой цели.
- во внешнем мотивационном статусе сотрудник заявляет что-то вроде: ***«Я решаю принять в этом участие, потому что это гарантирует мне определенный уровень благополучия. Сделав данную работу, я добавлю значимую строчку в мое резюме. Я завоюю уважение и признание коллег. Я сделаю это, но взамен мне нужны денежное вознаграждение, общественное признание или продвижение по карьерной лестнице»***

2019, happyatwork.ru

Навязанный

- сотрудники склонны проводить в нем много времени, выполняя задачи или преследуя цели из желания избегнуть отрицательных эмоций, вины, позора и страха. Зачастую сотрудники оправдывают свой статус, думая, что это поможет сохранить рабочее место. Они боятся нанести ущерб тем, о ком заботятся и за кого переживают. Тем самым подрывается их автономия и принадлежность. Человек сам себя принуждает.
- сотрудник находится в статуе, заявляет нечто вроде: ***«Я должен сделать это. Я обязан участвовать! Я буду чувствовать себя виноватым, если я не сделаю этого. На меня оказывают сильное давление, чтобы я сделал это, а я боюсь, что не смогу. Я должен доказать себе обратное! Я боюсь разочаровать других. Я боюсь разочаровать самого себя»***

2019, happyatwork.ru

Оптимальные статусы мотивации

- вознаграждение – не причина усилий. При такой мотивации причины делать что-либо более глубоки и обеспечивают больше удовлетворения, чем вознаграждение со стороны;
- сотрудники с легкостью достигают результатов выше стандарта, демонстрируют креативность и с гораздо большей вероятностью повторяют в будущем свои лучшие показатели;
- дает высококачественную энергию, жизненные силы и позитивное самоощущение, что приводит к стабильно высоким результатам

Согласованный

- во главе угла не достижение цели, а создание смысла. Действия напрямую связаны с ценностями. Человек испытывает ощущение благополучия от согласованности целей и ценностей. Связывая свои собственные ценности с внешним запросом, человек обретает более глубокий смысл в том, что делает.
- Действия, продиктованные ценностями, отражают высококачественную саморегуляцию и приводит к удовлетворению высококачественных потребностей. Сотрудник удовлетворяет свою потребность в автономии, поскольку делает выбор, основанный на ценностях: он осознает, что контролирует свои действия. Сотрудник удовлетворяет потребность в принадлежности: его цель находится в гармонии с его ценностями, и его действия создают ощущение собственной значимости. Сотрудник удовлетворяет потребности в компетентности, поскольку использует свою энергию творчески и продуктивно.
- сотрудник пребывает в согласованном мотивационном статусе, если его состояние описывается такими фазами, как: ***«Я добровольно вызвался сделать то, что делаю, меня не принуждали. Я продумал этот проект, участие и упорная работа в нем радует меня. Я соглашаюсь с чужим объяснением того, почему это важно»***

2019, happyatwork.ru

Интегрированный

- в рамках этого статуса ценности становятся «второй натурой» и переходят в бессознательное. Сотрудник отождествляет себя с тем, что с него спрашивают или требуют. Когда сотрудник делает что-либо, активируются лучшие его стороны. Он чувствует ответственность за выполнение, эмоциональное состояние находится в плюсе, он движим благородными целями.
- энергия, жизненные цели и чувство благополучия – все “высшего качества”. Единственное, должно быть ощущение цели!
- если сотрудник в состоянии постичь более глубокий смысл через свою задачу, цель или ситуацию, то есть основание предполагать, что он находится в интегрированном мотивационном статусе. Необходимо помочь сотруднику, чтобы его личную цель перерасти в нечто большее.
- сотрудник с таким статусом говорит: ***«Эта работа чрезвычайно значима для меня. Я хочу продолжать заниматься этим, потому что наслаждаюсь, продвигаясь к цели. Я понимаю, что от меня хотят, и это соответствует моему эго. Работа позволяет мне выявить мое подлинное «я», является желанной частью моей жизни. Препятствия не пугают меня, а деньги и прочие награды – лишь побочные продукты следования цели»***

2019, happyatwork.ru

Поток

- у сотрудника есть естественный, зачастую необъяснимый интерес к его цели и удовольствие от того, что он делает для ее достижения. Поток – это наиболее естественный внутренний статус. То, что человек делает, уже само по себе вознаграждение и не требует каких-либо дополнительных наград. Находясь в состоянии потока, человек возбужден, сосредоточен и полностью поглощен тем, что делает. У него увеличивается производительность труда, он работает более творчески и эмоционально здоров.
- любая деятельность ради самой деятельности. Но еще лучше, если он не только любит деятельность, но и в состоянии связать ее с развитием ценностей и благородной целью.
- такой сотрудник находится в статусе потока, если ему подходят следующие утверждения: ***«Я не знаю, почему делаю это, - мне просто нравится. Это забава. Мне настолько нравится эта работа, что я растворяюсь в ней. Я не думаю о ней как о возможности получить материальное или моральное вознаграждение – сама деятельность уже является для меня вознаграждением. Я хорошо провожу время, «закапываясь» во все это. Я получаю удовлетворение от разрешения трудных задач, связанных с этой работой».***

2019, happyatwork.ru

Какой мотивационный статус у Ваших сотрудников?

ТЕСТ: «Мое текущее отношение к работе»

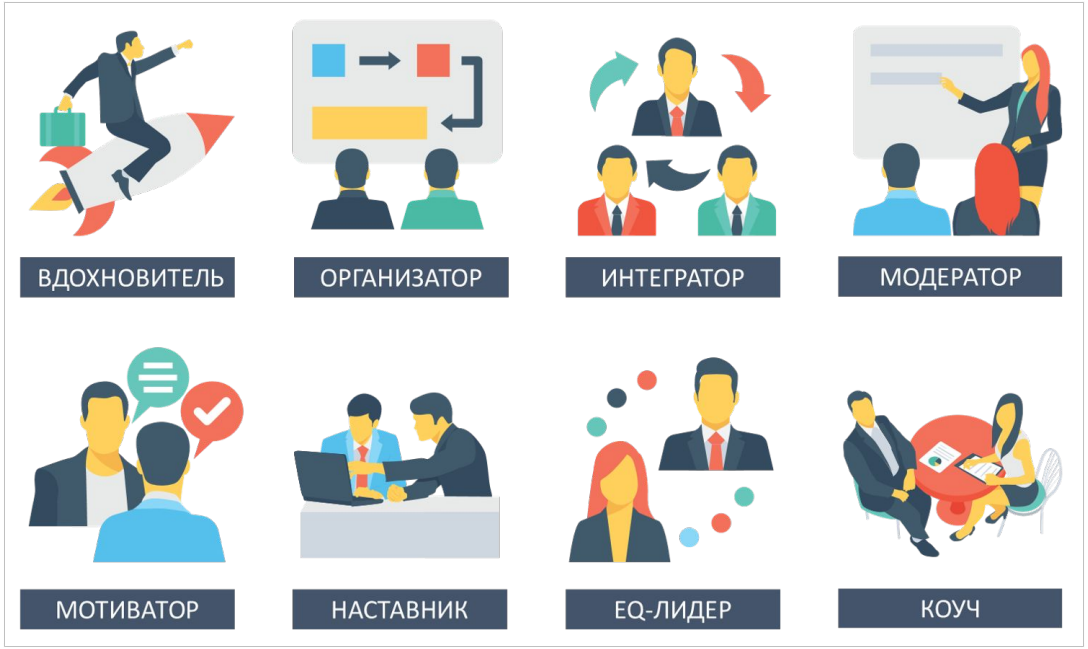
Пройдите тест на сайте **happyatwork.ru** и определите:

- общую субъективную оценку удовлетворённости работой;
- тип восприятия работы;
- оценку по каждому из шести факторов, влияющих на отношение к работе, мотивацию и увлеченность ее.

ТЕСТ: «Роли руководителя в HR»

Пройдите тест на сайте **happyatwork.ru** и определите:

- насколько у Вас развиты восемь ролей в работе с персоналом.



HAPPY at WORK

РАБОТА КАК ИСТОЧНИК СМЫСЛА И УДОВОЛЬСТВИЯ

Контакты:
8 (921) 364 53 09
a.badmaev@happyatwork.ru