

ПРУЖИИНА[•]

МУЛЬТИИИФОРУМ
ЖИИИВЫХ
КОМПАНИИИЙ

20- 21 октября — 2023 —
НОВОСИБИРСК



- СЕРВИС
- ИННОВАЦИИ
- ПРОИЗВ-ТЬ

ЭКОНОМИЧ.
ЭФФЕКТИВ-ТЬ

ВОВЛЕКАТЬ - ЭТО
НЕ РАЗВЛЕКАТЬ

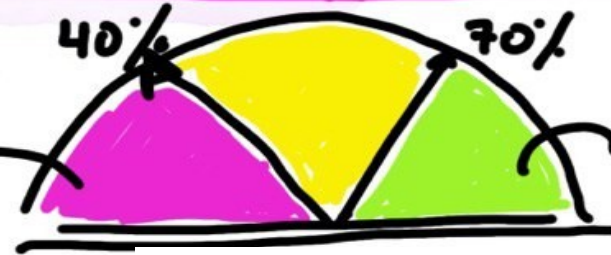
- Больше ошибок на 41%
- Больше производственного травматизма на 48%
- Снижение на 7% вовлечённости на 26% увеличивает потерю клиентов
- Невыполнение KPI
- 75% увольняются в первые 6 месяцев
- Вероятность увольнений увеличивается в 3 раза
- Затраты на удержание персонала увеличиваются на 30%
- Саботаж изменений
- Микроменеджмент

- Выполнение личных KPI и планов компании в 95% случаев
- Улучшают процессы, сервис и продукт без саботажа
- Ниже показатели брака
- На 37% сделок делают больше
- Прибыль больше на 20%
- Доходность бизнеса выше в 2,5 раза
- Текучесть персонала снижается до 3%
- Поддержка изменений
- И бесплатная инициатива

БЛОКИРУЕТ



- Засыпание
- Инертность и нет сил
- Пассивность и интриги
- Недоверие
- Страх действовать
- Критика
- Нет веры в будущее
- Разобщенность



ПОБУЖДАЕТ

- ИНТЕРЕС
- ПОЗИТИВНОСТЬ
- СМЕХ\УЛЫБКИ
- ЛЕГКОСТЬ ПРОБОВАТЬ
- ОТКРЫТОСТЬ

- ПОДДЕРЖКА
- ПРИВЕРЕЖЕННОСТЬ В ИНТЕРЕСАХ И ЦЕЛЯХ
- РЕЗУЛЬТАТЫ
- ВДОХНОВЕНИЕ

ДВА ИНГРЕДИЕНТА ДЛЯ СОЗДАНИЯ
ВОВЛЕЧЁННОЙ СРЕДЫ

руководитель

×

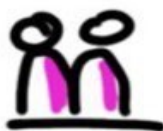
HR мероприятия

Это про то, как создать среду, в которой люди естественно проявляют продуктивность, инициативу, сотрудничают и остаются лояльными.

ПРИЗНАКИ ВОВЛЕЧЁННОГО СОТРУДНИКА



+



+



+



ПРОДУК-
ТИВЕН

УЛУЧШАЕТ

ОСТАЁТСЯ

СОТРУДНИ-
ЧАЕТ

	+ комфорт		- комфорт
+ действия	 <p>ДВИЖУЩАЯ СИЛА</p>	 <p>РАНЕНЫЕ</p>	 <p>СГОРЕВШИЕ</p>
+ действия	 <p>ТРАКТОРА</p>	 <p>СОМНЕВАЮЩ.</p>	 <p>ПАРТИЗАНЫ</p>
- действия	 <p>ХОМЯКИ</p>	 <p>ПАРОМЩИК.</p>	 <p>НА ВЫЛЕТ.</p>

ЧТО МЕШАЕТ?

нет веры в будущее
компании,
нет доверия и
понимания
«куда идем»,
разобщённость

вовлечённость
в компанию

лояльность

РАЗРЫВ ОЖИДАНИЙ
неясность в оценке
результата и
сложности в
процессах

вовлечённость
в работу

продуктивность

взаимодействие

вовлечённость
в команду

инициатива

вовлечённость
в развитие

Здесь никому
ничего не надо,
всем все равно.

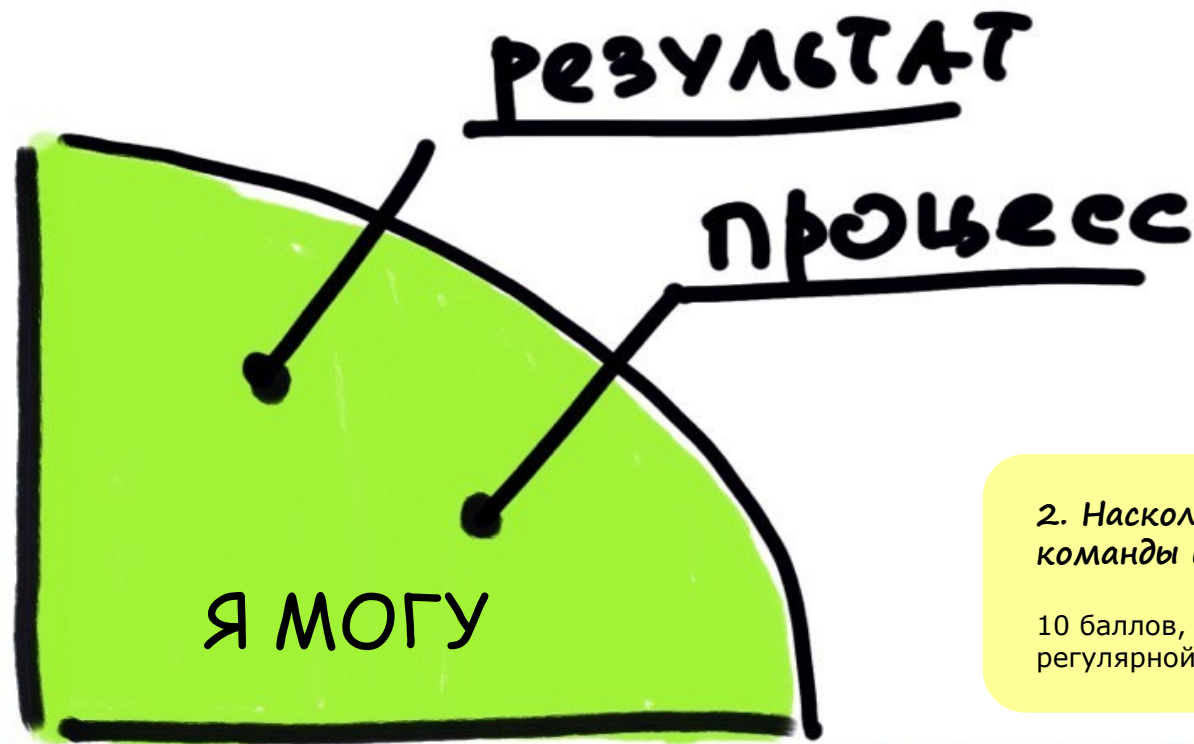
нет среды для
развития, не
знаю как быть
ценным мастером.

8 DRIVERS



Что говорят люди?

- Я знаю, что от меня ожидают
- Размер вознаграждения соответствует рынку и справедлив
- Процессы не мешают мне достигать поставленных целей



Задача руководителя:

Фокусировать на
результат и убирать
барьеры в процессе.
Развивать продуктивное
мышление

1. Насколько наша/моя команда
сфокусирована на результат?

10 баллов, если каждый понимает свою цель
месяца, достигает результатов, отслеживает
качество своего продукта и есть инструменты
фиксации различных результатов.

2. Насколько понятны рабочие процессы для моей
команды и не вызывают сбоев в работе?

10 баллов, если команда легко оптимизирует узкие места на
регулярной основе



Что говорят люди?

- В нашей компании коллеги ценят друг друга и благодарят за работу
- Я знаю куда расти и меня вдохновляют возможности и перспективы развития в компании
- Мой непосредственный руководитель дает мне обратную связь

Задача руководителя:

Знать сильные и слабые стороны каждого, развивать мастерство также через обратную связь и признание

1. Развивается ли моя команда?
Насколько эффективно наращивает свои компетенции?

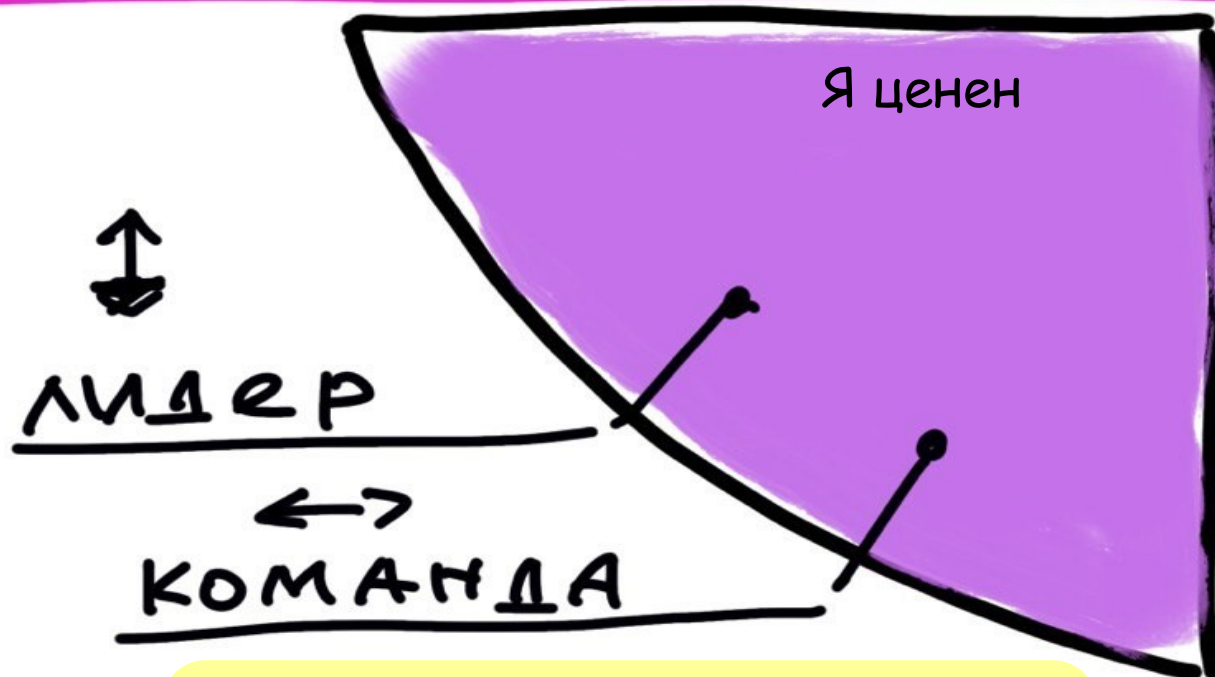
2. Насколько моя команда чувствует себя признанной и ценной?

Задача руководителя:

Создавать команды и
быть ресурсом друг
для друга

Что говорят люди?

- Мой руководитель - лидер и соответствует своей должности
- Моя команда всегда получает необходимую поддержку от других подразделений, от которых зависит наша работа
- Мои коллеги стремятся выполнять свою работу качественно и не подводить коллектив



1. Насколько я как лидер являюсь ресурсом для своей команды?

10 баллов, если я открыт к разным мнениям, развита культура открытости и честности. Я всегда востребован и являюсь ресурсом для всей команды.

2. Насколько моя команда эффективна взаимодействует?

10 баллов, если каждый сотрудник имеет возможности получить поддержку команды в решении своих задач, открыт к запросам и интегрирован с другими. Сотрудники действуют из «мы» и ориентированы на общий вклад в дело.

1. Насколько моя команда знает стратегические цели компании и нашего подразделения?

10 баллов, сотрудники могут озвучить стратегические приоритеты компании и своего блока, а также в курсе текущих проблем и показателей деятельности компании.

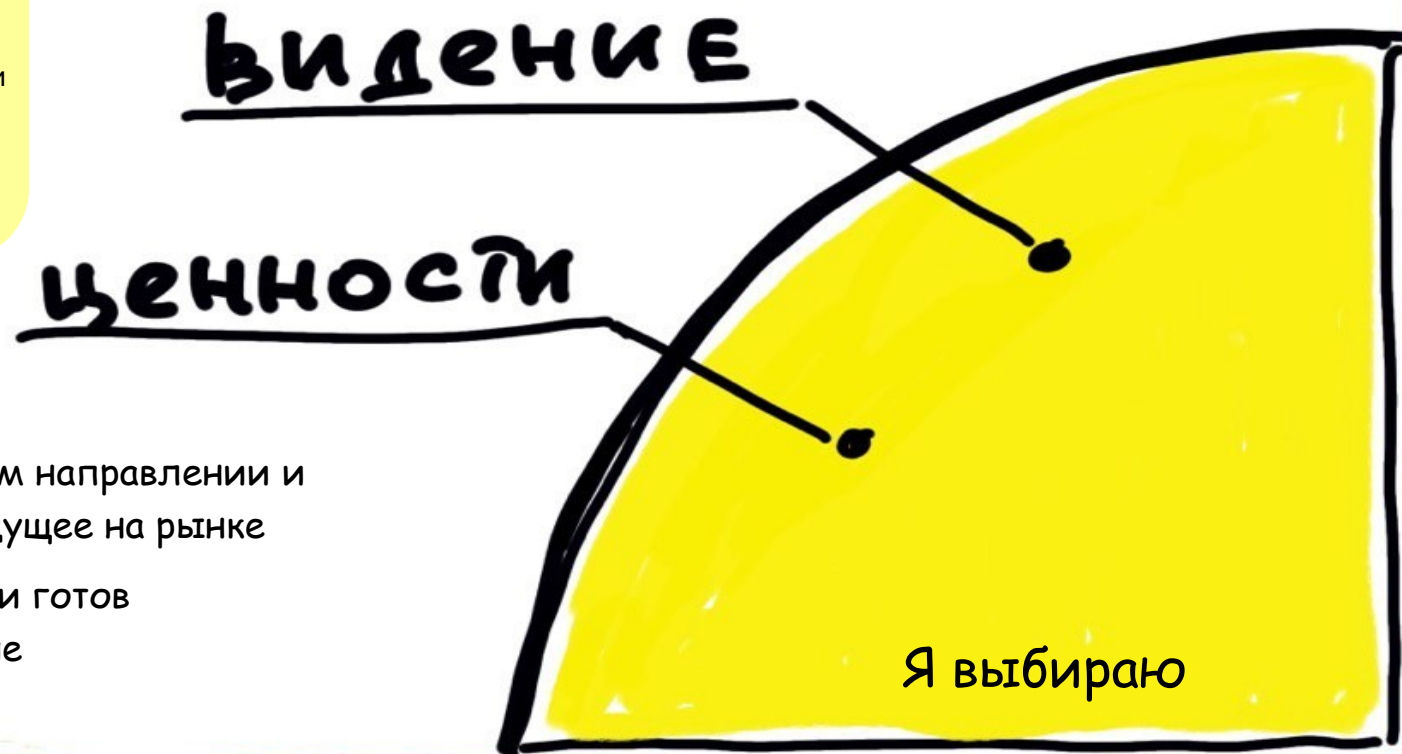
2. Насколько ценности проявлены и поддерживают в достижении целей?

10 баллов, если каждый сотрудник знает какие ценности лежат в основе культуры и как они проявляются в действиях. Всем очевидно поведение в компании приветствуется, а какое не приветствуется.

Что говорят люди?

- Компания идет в верном направлении и я верю в ее успешное будущее на рынке
- Я горжусь компанией и готов оставаться с ней и дальше

Задача руководителя:
Включать в общее
видение и
объединять на основе
ценностей



9 принципов



1. Вовлеченность — не удовлетворенность.

2. Все хотят работать в продуктивной и сотрудничающей среде — быть вовлеченными и быть успешным в работе.

3. Вовлечённость формируется в локальных командах руководителями\тимлидами.

4. Нельзя вовлечь «сгоревших» людей.
Вкладывайтесь в тех, кто открыт к сотрудничеству

5. Сконцентрируйтесь на том, чтобы убрать дыры потерь и энтузиазм сам вернется к людям.

6. Вовлеченность формируется из нескольких драйверов, для хороших результатов нужен баланс.

7. Вовлеченность начинает падать в первые три месяца после выхода на новую должность.

8. Формулируйте конкретные цели, выраженные в действиях людей и сообщайте о том, что вам важно.

9. Люди — не хотят быть объектами для воздействия, а хотят быть субъектами коммуникаций.

ПРУЖИМНА

СЕМЬЯ

INSIDE

МУЛЬТИМИФОРУМ



2024

18-19 Апреля – Новосибирск – INSIDE

25-26 Октября – Новосибирск – Мультифорум



Вебинар от компании
«Лидеры Изменений»



Записи всех эфиров Марины Волчек на
радио «Серебряный дождь-
Новосибирск»



Конференция по
самоуправлению «Живая
компания»



Смартократия головного
мозга — блог компании
Smart Consulting



Социократия 3.0
для практиков



#БизнесСоСмыслом —
канал для практиков
самоуправления



#БизнесСоСмыслом —
сайт