

Управление вовлеченностью удаленной команды



УПРАВЛЕНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ УДАЛЕННОЙ КОМАНДЫ:

- 3 источника вовлеченности сотрудников и 3 причины ее потери (disengagement)
- 4 стратегии повышения вовлечения сотрудников для руководителя в меняющихся обстоятельствах
- Инструмент вовлечения – рекалибровка потребностей внешних и внутренних клиентов.



ТРЕНДЫ Li Edelkoort

Карантин общения
Карантин туризма и
перемещения
Карантин финансов
Карантин потребления
Карантин импорта
Карантин глобализации

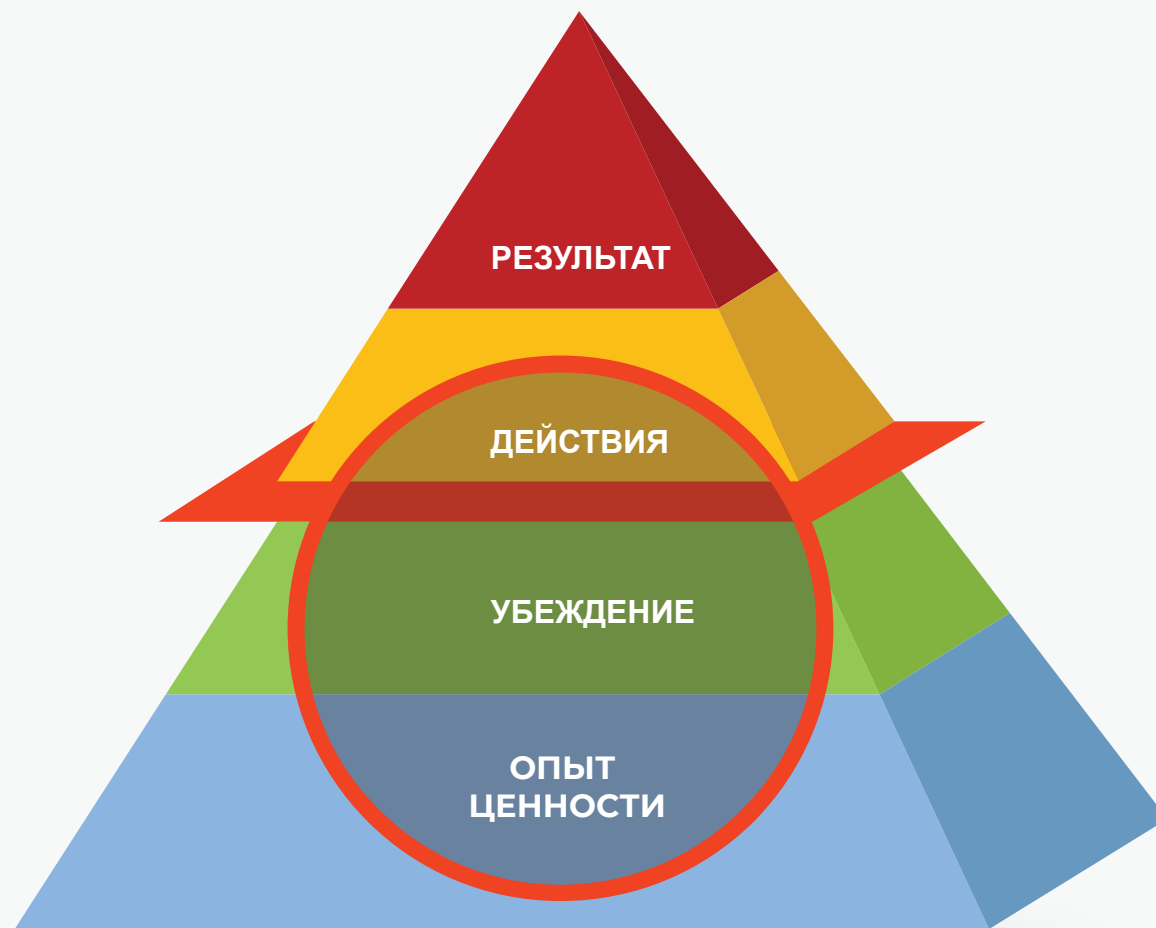


**одна из
причин:
сбой общего
MINDSET
распределения
ресурсов**

**для успеха финансы
тянут людей в
спекуляцию и политику,
а не в науку и медицину**



ПИРАМИДА ИЗМЕНЕНИЙ



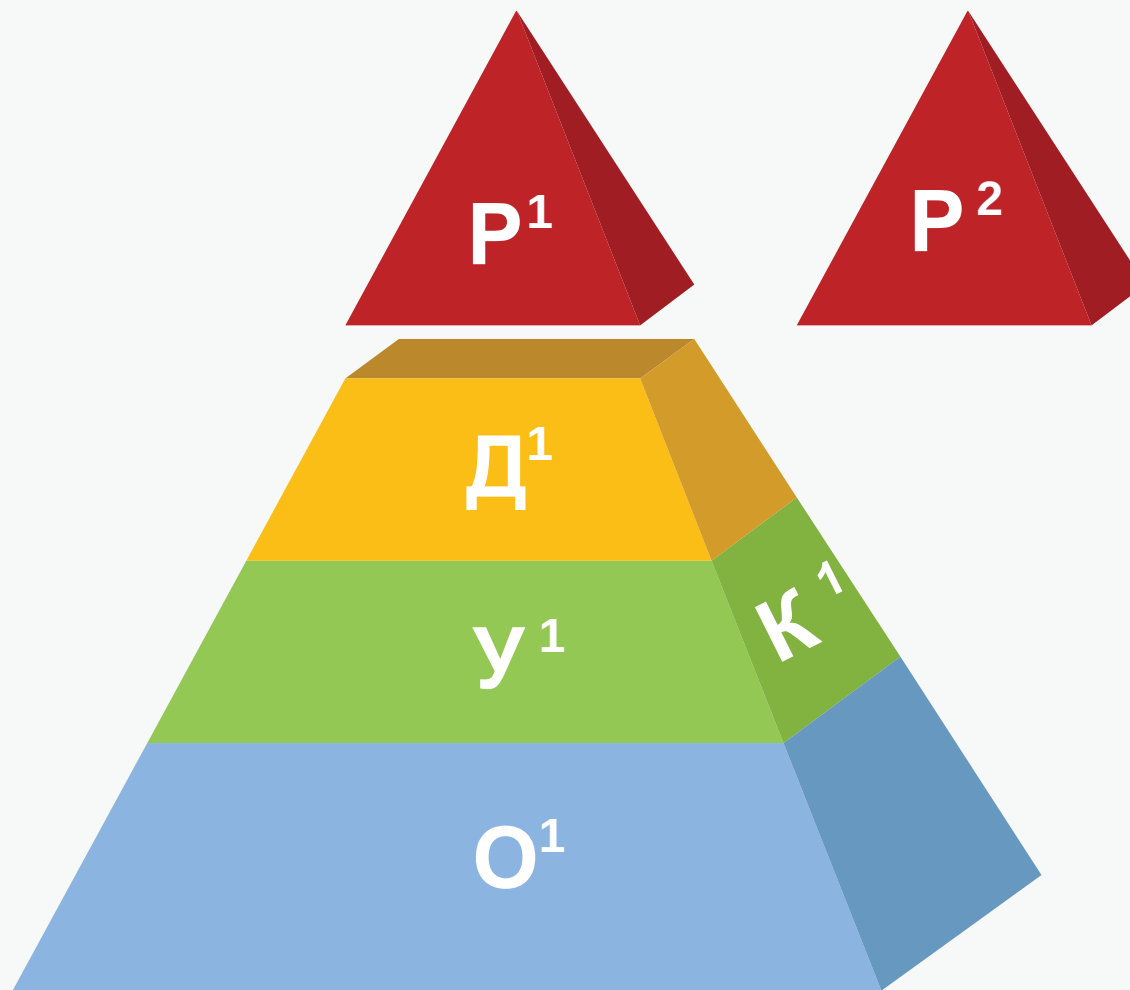
Управлять своими действиями можно только определяя
причины и последствия своих действий



2

Для Результата 2

У нас сейчас появилась
возможность нового опыта – О 2



КТО ОСТАНЕТСЯ В КАРАНТИНЕ?

1. **Слабые.** У кого нет ресурсов, кто тратит больше, чем зарабатывает
2. **Одинокие.** Побеждают в соревнованиях команды.
3. **Пустые.** У кого нет смысла и видения. Те, кто как все.
4. **Слепые.** Кто не знает куда, с чем и как идти.

«Вы можете не меняться.
Выживание не является обязанностью»
Уильям Деминг



Эми Эдмондсон

профессор теории лидерства и менеджмента, Harvard Business School.

Один из самых влиятельных бизнес-мыслителей мира по версии Thinkers-50

«Чем больше неопределенности и непредсказуемости, тем нам нужно больше тиминга (teaming) - кооперации, необходимой для решения задач, требующих объединения различных навыков и точек зрения.

В случае применения новых технологий или разработки новых продуктов даже самые опытные руководители не могут заранее точно знать, что потребуются сделать и как лучше распределить задачи»



**Напишите какие
основные драйверы
вовлеченности**





ИСТОЧНИКА ВОВЛЕЧЕННОСТИ

- 1. Релевантность цели из SMART
(понимание в какую большую реку
впадает твоя река)**
- 2. Наличие внятного смысла компании и
понимание это смысла сотрудником**
- 3. EQ руководителя этого сотрудника**

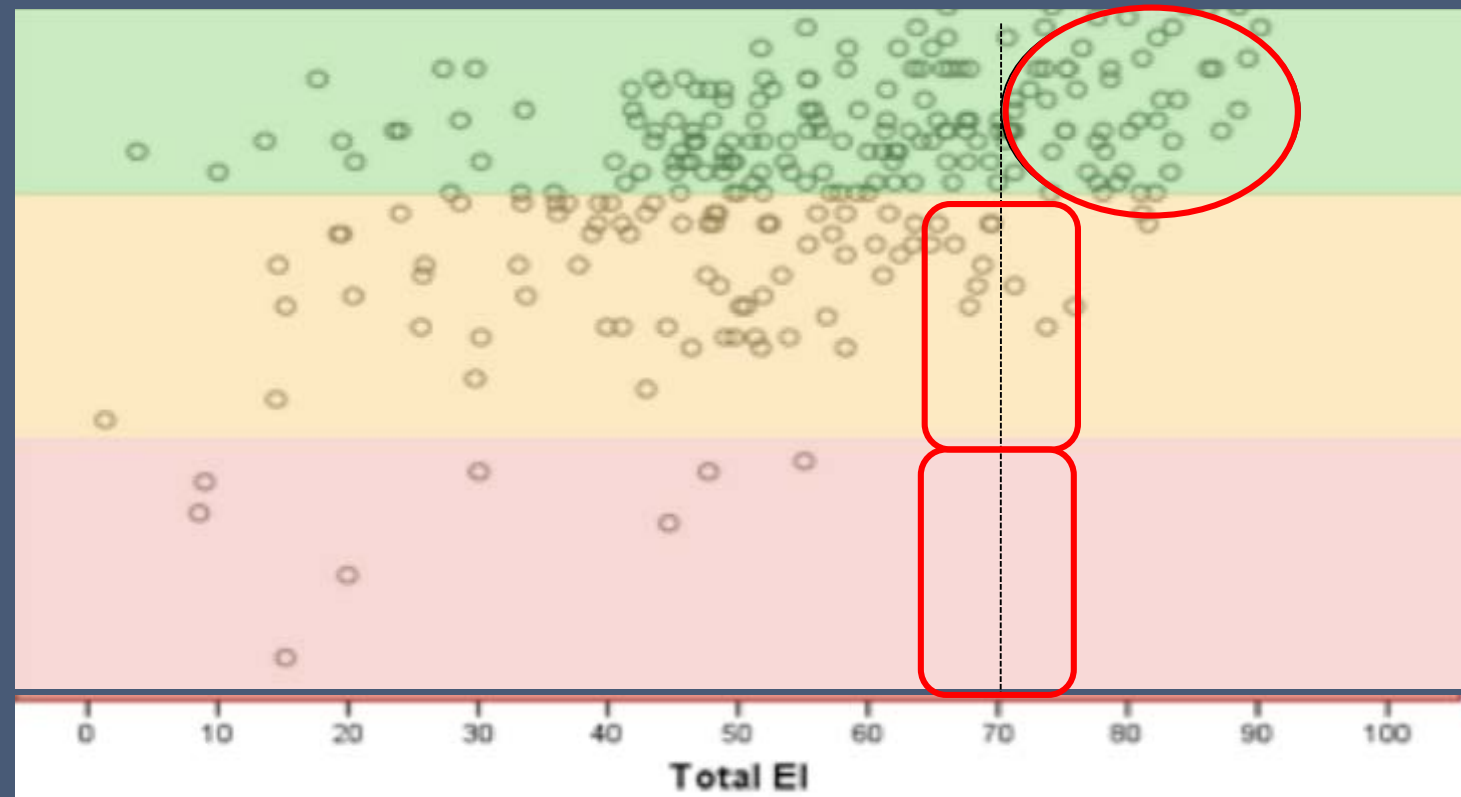


СВЯЗЬ МЕЖДУ ЭИ ЛИДЕРОВ И ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ СОТРУДНИКОВ

Вовлеченные

Не вовлеченные

Активно
отключенные



Почти все сотрудники лидеров с общим показателем ЭИ выше 75 % оцениваются как «вовлеченные», и очень немногие из них оцениваются как «не вовлеченных» или «отключенные».



ПОЧЕМУ ЭТО ВАЖНО ДЛЯ ВАС КАК РУКОВОДИТЕЛЕЙ?

Некоторые факты, установленные в ходе многолетних исследований...

- В организациях с вовлеченными сотрудниками производительность повышается на 20–25 %. (Источник: [Глобальный институт Маккинзи](#))
- Команды с высоким уровнем вовлеченности сотрудников на 21 % более продуктивны и совершают на 28 % меньше внутренних краж, чем команды с низким уровнем вовлеченности. (Источник: [Институт Гэллага](#))
- У высокоэффективных сотрудников есть три общие черты: профессионализм, высокая вовлеченность и более 10 лет работы в компании. (Источник: [Институт Гэллага](#))
- Вовлеченные сотрудники имеют на 27 % больше шансов добиться «отличной» производительности. (Источник: [Институт Гэллага](#))
- 57 % сотрудников, заявивших, что они испытывают сильный стресс на работе, чувствуют, что они менее продуктивны и вовлечены, в то время как лишь 10 % сотрудников с низким уровнем стресса сообщили, что чувствуют себя таким образом. (Источник: [Towers Watson](#))



ВОВЛЕЧЕННОСТЬ – НЕ ПРИЧИНА, СЛЕДСТВИЕ



ВЛИЯТЬ НА ВОВЛЕЧЕННОСТЬ
НАПРЯМУЮ НЕЭФФЕКТИВНО



КОГДА Я ОЩУЩАЮ СМЫСЛ В СВОЕЙ РАБОТЕ?

Я ощущаю свою вовлеченность к
большему целому, воспринимаю
себя его частью, осознаю своё
место в нём



Причины
разобщённости
сейчас?

(disengagement)

развлеченность



Причины разобщённости (disengagement)

- дефицит общности (в том числе невербальной) из-за удаленки. По исследованиям – это основной фактор несчастья на работе даже в докарантинный период
- рассеянность внимания из-за стресса
- Слепота - как моя работа влияет на результат других





инструмента повышения вовлечения сотрудников для руководителя в меняющихся обстоятельствах

- **максимум прозрачности всех постоянных изменений**
- **Собрание online: Дать закончить все дела перед собранием и позвать тех, кого могут коснуться решения этого**
- **Сопротивляться желанию думать за других (инициатива не только наказуема, но и вовлекает)**
- **подумать как меняется работа другим от моего вклада**



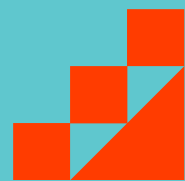


Удаленная работа закрывает мышление сотрудника на себе и снижает вовлеченность

«Гиповитаминоз» живого общения – снижает эффект эмоционального лидерства руководителя

Антидот – показывать собой пример мышления открытого на других

Поэтому выбирайте тем более открытое взаимодействие, чем возможно – звонок лучше мейла, видео-звонок лучше звонка (где сможете видеть эмоции и смогут видеть Ваши для понимания потребности)



ОТКРЫТОЕ МЫШЛЕНИЕ:

Как выйти за пределы своей точки зрения?



Насколько полнее была бы ваша
жизнь, если бы ваше «я» было
меньше.

Г. К. Честертон



САМОТЕСТ НА «ВИРУС ЗАКРЫТОГО НА СЕБЕ МЫШЛЕНИЯ»

Сосредотачиваетесь ли вы на том, что вы хотите **ОТ** других или на том, что вы хотите **для** других? Какое соотношение?

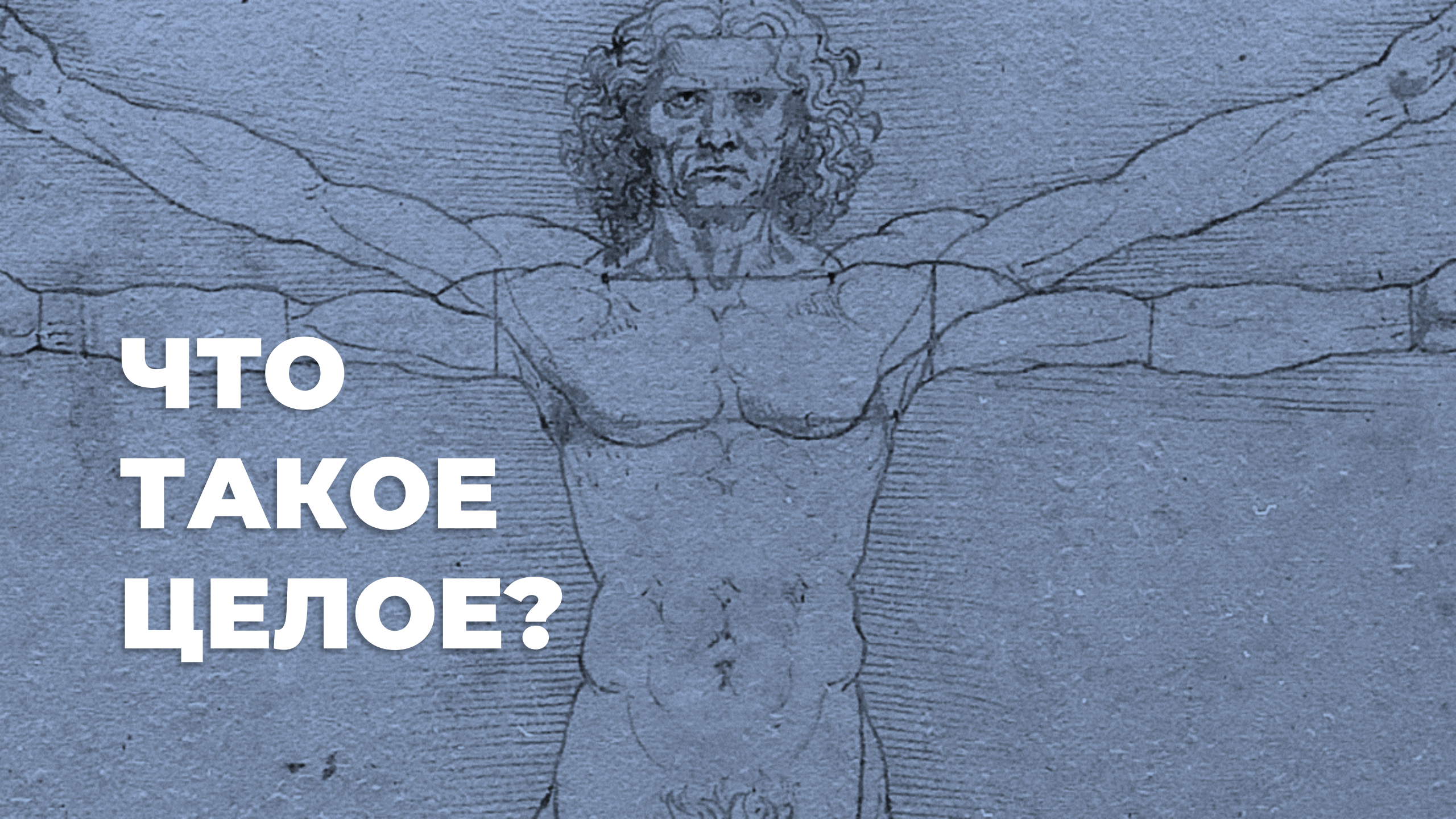
Go to www.menti.com and use the code **90 50 51**



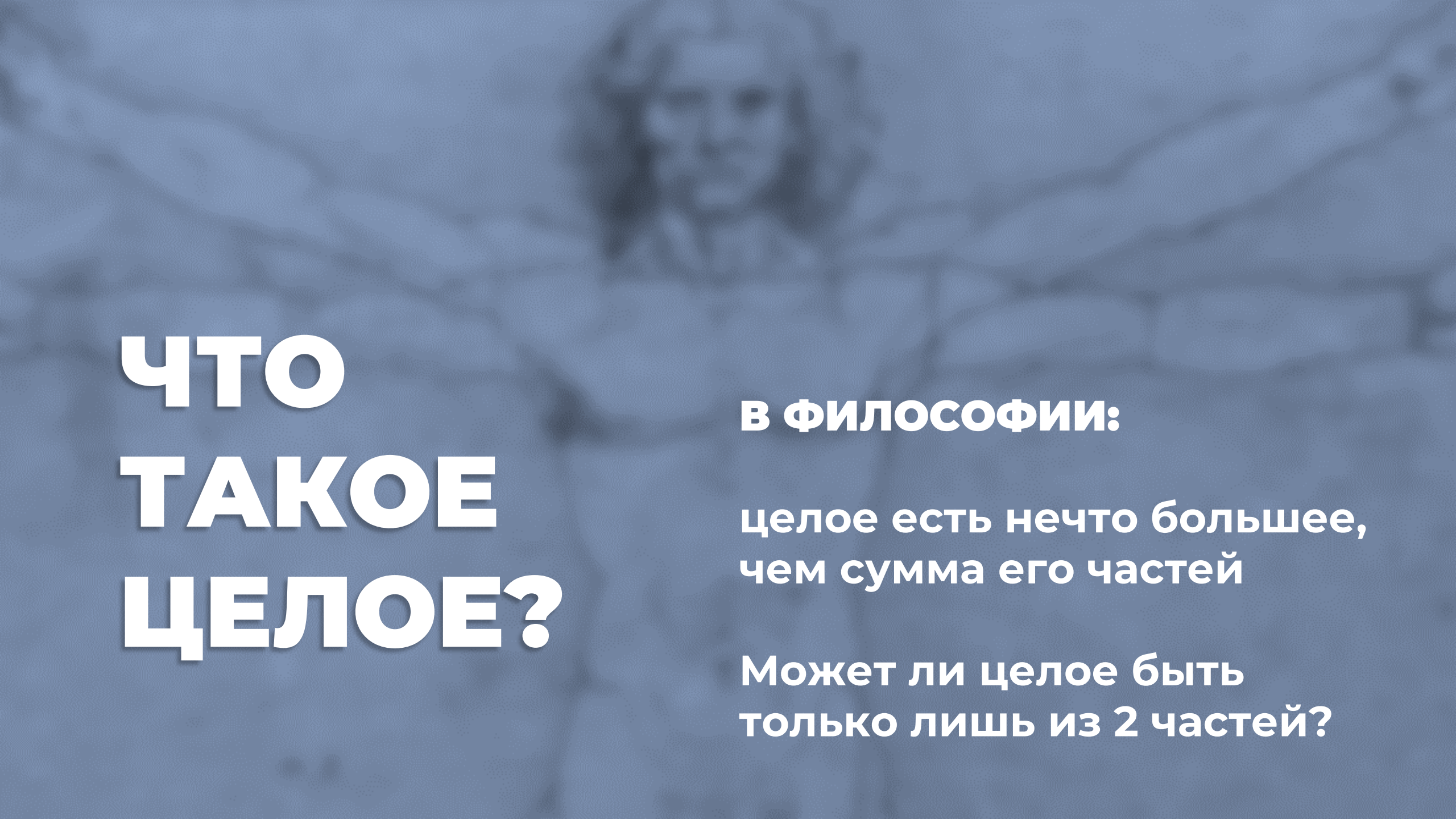
КОГДА Я ОЩУЩАЮ СМЫСЛ В СВОЕЙ РАБОТЕ?

Я ощущаю свою вовлеченность к
большему целому, воспринимаю
себя его частью, осознаю своё
место в нём





**ЧТО
ТАКОЕ
ЦЕЛОЕ?**



ЧТО ТАКОЕ ЦЕЛОЕ?

В ФИЛОСОФИИ:

целое есть нечто большее,
чем сумма его частей

Может ли целое быть
только лишь из 2 частей?



**ENGAGEMENT –
НЕ ТОЛЬКО
ВОВЛЕЧЕНОСТЬ
IN ENGLISH**



АЛГОРИТМ ВОВЛЕЧЕНИЯ ДРУГОГО ЧЕРЕЗ СВОЕ ОТКРЫТОЕ МЫШЛЕНИЕ (ТИМИНГ ИЗ 2 ЧЕЛОВЕК)



Представьте кто зависит от вас.
Чей результат зависит от вашего результата



АЛГОРИТМ ВОВЛЕЧЕНИЯ ДРУГОГО ЧЕРЕЗ СВОЕ ОТКРЫТОЕ МЫШЛЕНИЕ (ТИМИНГ ИЗ 2 ЧЕЛОВЕК)



Представьте кто зависит от вас.
Чей результат зависит от вашего результата

Задумайтесь как другой достигает своего результату
благодаря вашему влиянию на его результат



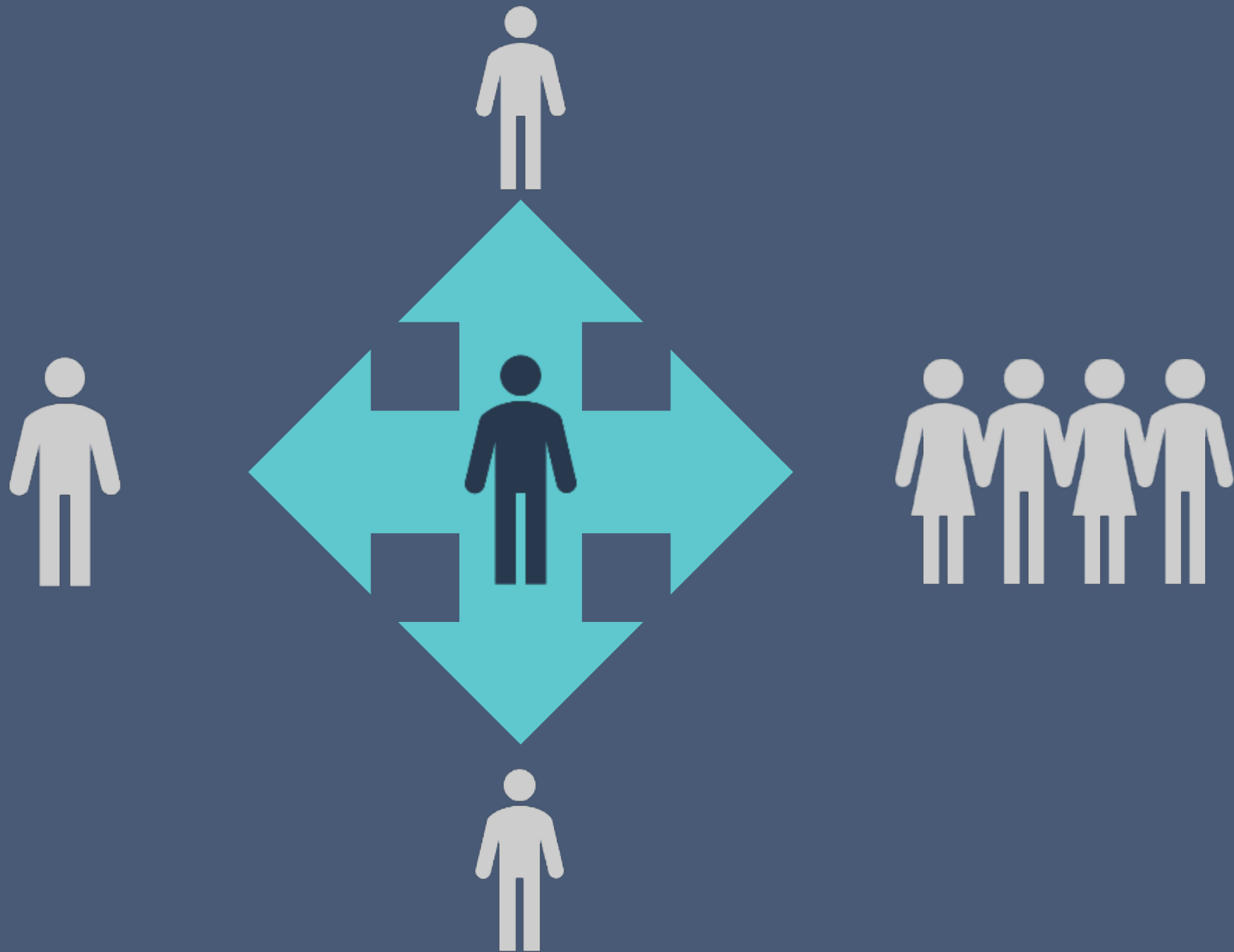
**Представьте
сотрудника,
партнера,
клиента...**

3 вопроса

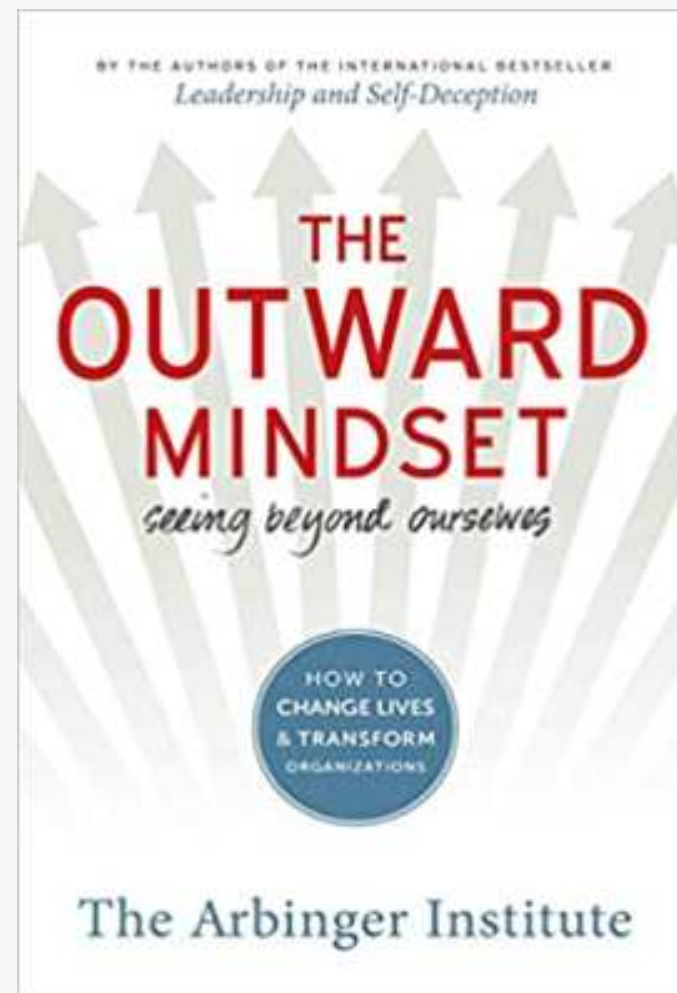
1. В чем именно изменил COVID-19 затруднил достижение им задач? Какие главные вызовы?
2. Как Вы можете помочь в достижении этих задач? Какой конкретный Ваш вклад на улучшение его результата?
3. Как и как часто Вы бы могли рекалибровывать эту помощь по ходу его достижения задач.

Домашнее задание – поговорите с этим человеком и сравните Ваши ответы





2 Книги здесь



Обзорная обучающая программа для управленцев

СЕМЬ ШАГОВ К ЗРЕЛОМУ РУКОВОДИТЕЛЮ

УРОВНИ ВЕРТИКАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ЛИДЕРА



ВЕЛИКОЛЕПНАЯ
СЕМЕРКА НАВЫКОВ



01 ПАРТНЕРСКАЯ
КОММУНИКАЦИЯ



02 УПРАВЛЕНИЕ
СМЫСЛАМИ
В РАБОТЕ



03 РАБОТА СО СВОЕЙ
ЭНЕРГИЕЙ



ЧТО ТАКОЕ КОГНИТИВНАЯ
ГИБКОСТЬ?



04 БАЛАНСИРОВАНИЕ
СВОИХ
ПОЛЯРНОСТЕЙ



05 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
В РАЗНОРОДНОЙ
КОМАНДЕ



06 ПРЕОДОЛЕНИЕ
ИММУНИТЕТА К
ИЗМЕНЕНИЯМ



07 АЛГОРИТМ
РАЗВИТИЯ
ТАЛАНТА



КАК ЗАКРЕПЛЯТЬ
НОВЫЙ НАВЫК?



ХОРОШИЙ ПАРЕНЬ
— ЭТО ПРОФЕССИЯ!



2

ПОЛЯРНОСТИ

**Здоровье против
Экономики**

**Безопасность против
Социальности**



ТЕРАПИЯ СМЫСЛОМ И ГИГИЕНОЙ



Виктор Франкл (1905 – 1997)



ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПОВЫШАЕТ ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ

ОБЪЯСНЯЙТЕ ПОДЧИНЕННЫМ,
ЧТО ВЫ ВОВЛЕКАЕТЕ РАДИ ИХ
ЗДОРОВЬЯ!)



NRG (NewRealGoal)

www.newrealgoal.com

01001, Ukraine, Kyiv,
Mykhailovska Street, 22-B, office 67



<https://facebook.com/NRG.Kiev>



<https://www.linkedin.com/>



<http://youtube.com/NewRealGoal>

