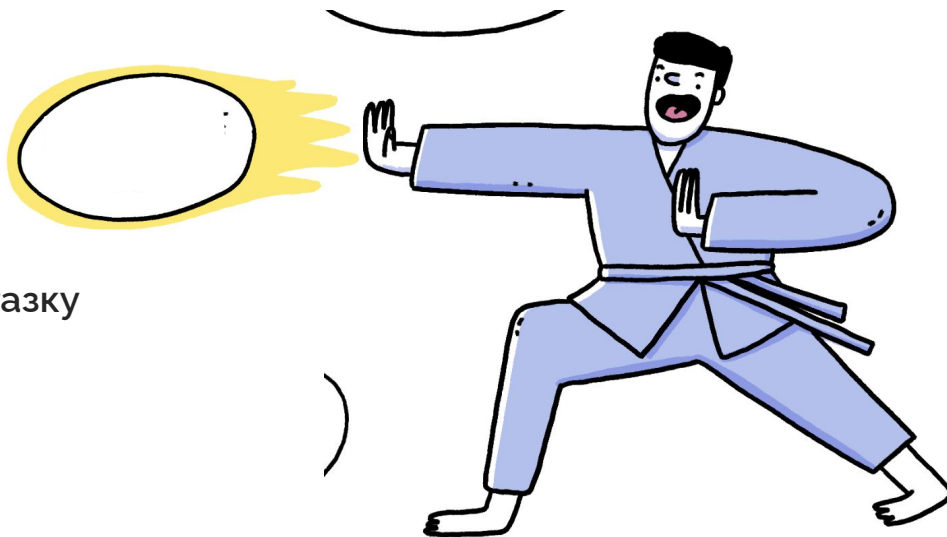


Как правильно «прочесть» свою команду

Для крутых руководителей

И найти к каждому свой подход,
чтобы превратить всех
в перформящую машину
бизнес-класса, которая умеет дать газку





Леся Набока

- Кофаундер Карьерного Цеха
- Владелица кадрового агентства
- HRD в IT
- Ведущая подкаста «Два Стула»
- Автор TG-канала «Набока орет в борщ»



Проблема: нас не учили

Быть руководителями

1. Вопреки
2. Благодаря
3. Как хотели



Проблема: нас не учили

Разбираться в людях

1. Нанимаем не тех
2. Управляем не так



Задача руководителя – найти подход к своей команде

«Светлана Викторовна... мы все такие разные,
как вы нас еще не поубивали?»»



Сегодня обсудим

- Типы личности
- Типы мотивации
- Управление командой



Стадия компании: ау, мы где?

Важно понимать в каком этапе сейчас находится ваша компания – кто ей нужен?



Зарождение

Побежали, потом
разберемся



Бурный рост

Надо бежать так
быстро



Шторм

Нужно выстоять и
удержаться на плаву



Стагнация

Кто остался на
корабле?

Кого нанимать и оставлять?



Зарождение

Креатив + операционка

Не обещайте золотых гор. Будьте честны



Бурный рост

Высокая энергия + операционка

Следите за тем, чтобы никто не кончился



Шторм

Жизнестойкость + энергия + креатив + операционка

Дайте уважительный челлендж



Стагнация

Операционка

Прощайтесь с благодарностью

Задача распознать **подходящего** и найти к нему **подход**

Поэтому нам важно разбираться в типах личности и типах мотивации других людей. А в первую очередь в своих.

Тип личности – какой человек

Тип мотивации – что им двигает

Каждому – своя профессия



Типы личности по Бурно

Типология М. Е. Бурно, российского ученого, психиатра, доктора медицинских наук, описывает основные «рисунки» характера каждого из нас. Понимание своих личностных черт поможет вам жить в гармонии с собой и максимально реализовать свой потенциал.

Каждый человек уникален. Поэтому типология не стремится разделить всех людей на несколько категорий, внутри которых нет различий. Она объединяет неповторимые личности в какую-то группу-характер. Члены такой группы не идентичны друг другу, но имеют ряд общих свойств.



Типы личности по Пономаренко

- Истероидный
- Эпилептоидный
- Паранойяльный
- Эмотивный
- Шизоидный
- Гипертимный
- Тревожный



Истероидный

Стремится быть в центре внимания, любит яркие эмоции, демонстративность, артистичность и обладает высокой коммуникабельностью. Таким людям подходят профессии, где они могут проявить свою харизму, творчество и способность влиять на окружающих.

Эпилептоидный

Характерны организованность, системность, стремление к контролю, любовь к порядку и дисциплине. Такие люди ценят стабильность, четкие правила, структуру и часто обладают аналитическим складом ума.

Паранойяльный

Стратег, реформатор, идеолог, человек с масштабным мышлением, высокой работоспособностью и упорством. Одержимы глобальными целями, стремятся к власти, влиянию и преобразованиям. Не боятся конфликтов, умеют убеждать и вести за собой, но могут быть жесткими, нетерпимыми к чужому мнению.

Эмотивный

Чуткий, эмпатичный, душевный человек, для которого важны гармония, эмоциональная близость и помощь другим. Тонко чувствуют настроение окружающих, стремятся к миру и избегают конфликтов.

Шизоидный

Интеллектуал, новатор, мыслитель, живущий в мире идей, а не социальных условностей. Такие люди обладают нестандартным мышлением, любят глубину, абстракции и сложные системы, но часто испытывают трудности в бытовом общении и рутине.

Гипертимный

Вечный двигатель, генератор идей и душа компании. Такой человек обожает движение, общение, разнообразие и ненавидит рутину. Его стихия - постоянная смена деятельности, новые знакомства и адреналин.

Тревожный

Осторожный, ответственный и добросовестный человек с развитым чувством долга. Склонны к перепроверкам, стремятся к безопасности и комфорту, избегают неопределенности. Их сильные стороны — внимательность к деталям, исполнительность и способность предвидеть риски.

Взболтать, но не смешивать

Обязательно обращайте внимание какого типа личности вы нанимаете человека или из кого состоит ваша команда. Проверьте, что все занимают подходящие должности.

Типы мотивации Герчиков и Герцберг

- Инструментальный
- Профессиональный
- Патриотический
- Хозяйский
- Люмпенизированный



Инструментальный

- **Характеристика:**
 - Работа = источник дохода, не более
 - Четкое разделение «работа vs личная жизнь»
 - Нет лояльности к компании
- **Что мотивирует:**
 - Высокая зарплата (оклад + премии)
 - Четкие KPI и прозрачные условия бонусов
 - Минимальная эмоциональная вовлеченность
- **Пример:** Временные работники, сотрудники на сдельной оплате

Профессиональный

- **Характеристика:**
 - Ценят самореализацию и профессиональный рост
 - Готовы работать много, если видят развитие
 - Не любят бюрократию
- **Что мотивирует:**
 - Возможность учиться (курсы, конференции)
 - Интересные проекты
 - Гибкий график
 - Признание экспертности (например, звание «Лучший специалист»)
- **Пример:** IT-специалисты, врачи, инженеры

Патриотический

- **Характеристика:**
 - Эмоционально привязаны к компании
 - Готовы на сверхурочные без оплаты «ради общего дела»
 - Важна корпоративная культура
- **Что мотивирует:**
 - Общественное признание (доски почета, благодарности)
 - Участие в принятии решений
 - Миссия компании («Мы меняем мир!»)
- **Пример:** Сотрудники НКО, учителя, стартаперы

Хозяйский

- **Характеристика:**
 - Ведут себя как владельцы бизнеса (даже если это не так)
 - Инициативны, но могут конфликтовать с руководством
 - Не терпят жесткого контроля
- **Что мотивирует:**
 - Участие в прибыли (проценты, опционы)
 - Возможность влиять на стратегию
 - Самостоятельность в принятии решений
- **Пример:** Топ-менеджеры, руководители проектов

Самое страшное!

Дать грамоту, когда человек хочет денег. И дать денег, когда человек хочет грамоту.



Еще более страшное!

Наказать невиновного и наградить
непричастного!



Как вычислить?



Наблюдение

Каждый показывает, что ему нравится, главное обратить на это внимание



Вопросы

Задавайте вопросы своим сотрудникам — все о себе все рассказывают



Тестирование

И профайлинг

**Ваши сотрудники будут вам благодарны и отдадут максимум. Потому что с вами
и в огонь и в воду!**

Спасибо за внимание!

Будьте благоразумны и помните – в наших силах стать теми руководителями, которых будут вспоминать до конца жизни добрым словом и приводить в пример. И гордиться, что была возможность с нами поработать.

 Подписывайтесь и давайте общаться!

