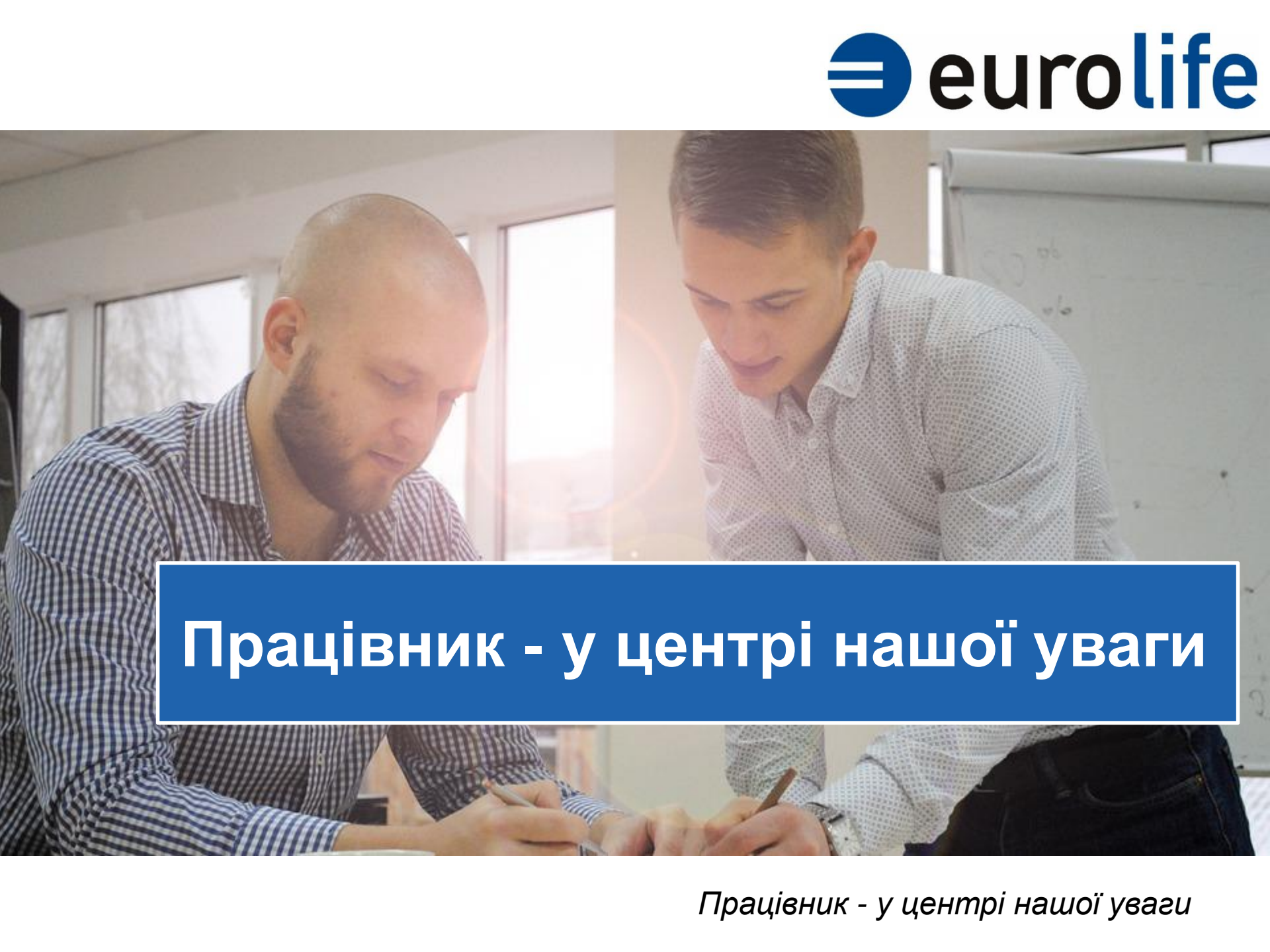


A photograph of two men in a professional setting. The man on the left is bald with a beard, wearing a blue and white checkered shirt, and is writing on a document. The man on the right is younger, with short brown hair, wearing a light blue patterned shirt, and is leaning over the desk, looking at the document. They are in a room with large windows in the background. A blue banner with white text is overlaid on the image.

Працівник - у центрі нашої уваги

Працівник - у центрі нашої уваги

- Найбільший виклик у нашому бізнесі – це завжди наші співробітники.
- Де я можу знайти нових співробітників і як прив'язати їх до себе, команди та компанії.
- Еволюційний стиль керівництва вже дає деякі відповіді.
- Однак ми хочемо подумати про те, як це відбувається у нас, у Eurolife.



Мозковий штурм у групах :

- Чому співробітники знову йдуть від нас?
- Які потреби мають працівники? Які з потреб не задовольняються?
- Що ми як керівники можемо зробити з цим?



- Зрозуміти «чому» співробітника та пов'язати це з перевагами нашого бізнесу.
- Пояснити систему та роль працівника в компанії
- Знати та задовольняти потреби співробітників
- Вдячна взаємодія та спілкування з працівниками
- Забезпечення індивідуального підходу до співробітника на основі особистості працівника
- Чітко визначте мотиваційне бачення та цілі
- Послідовний коучінг та навчання в структурі





Розпізнавання «чому» співробітників і прив'язати їх до бізнесу



ЧОМУ є найвищою мотивацією для людини діяти

Поміркуйте:

- Яка була і є ваша особиста причина працювати в Eurolife?
- Яке ваше «чому»?



Індивідуальне завдання: Ваше особисте чому

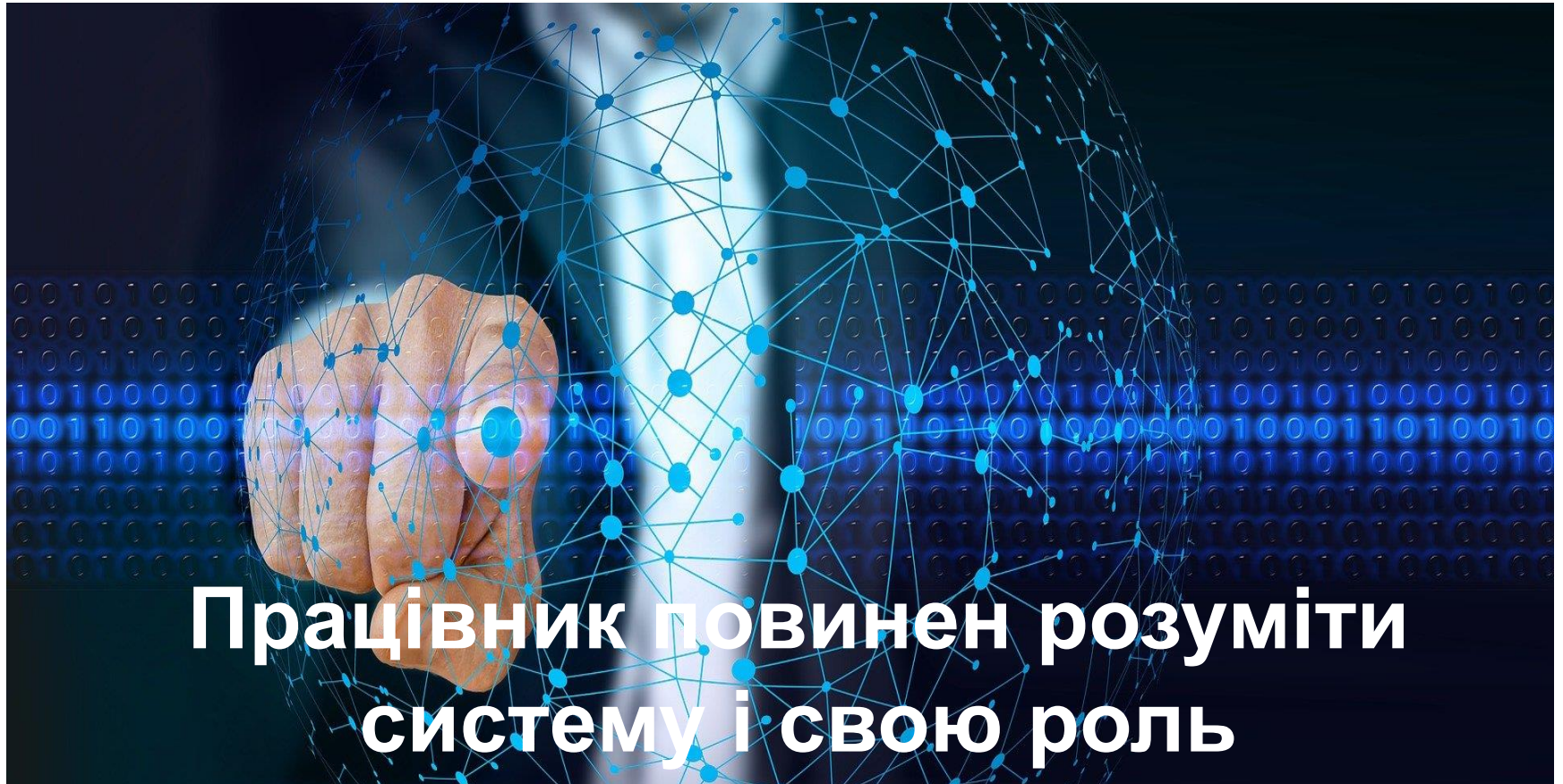
together on the top

7

- Визначте свою особисту причину (внутрішню мотивацію до дії) коротким реченням або потужним словом:
-
- Обговоріть це в малій групі,
 - Чи є і чи було це сильною мотивацією стати активним у Eurolife?



Працівник - у центрі нашої уваги





**Тому що це найуспішніша
система для повного
здійснення ваших бажань
та мрій.**

**Єдине завдання: ми повинні знати та
використовувати переваги системи.**



Дуплікація!



Працівник - у центрі нашої уваги

- Керівники структуровано, просто та зрозуміло передають усі свої знання партнерам по команді.
- Мета дублювання полягає в тому, щоб якомога швидше зробити партнерів по команді незалежними і дати можливість партнерам по команді застосовувати все, що я роблю сам, і передавати це своїм партнерам по команді.
- Як лідери, ми повинні не тішитися з того, що ми є героями чи зірками, а з того, що ми робимо інших успішними!



Переваги нашої системи можуть задовольнити потреби і «чому»

together on the top

12

- Можливість заробити гарні гроші (2 способи)
- Проста система
- Захищена незалежність
- Самовизначення - Все залежить від мене самого
- Можливості особистого та професійного розвитку також можна використовувати в приватному житті
- Високий соціальний статус
- Можливість формування через роль лідера
- Робота в команді
- Подорожі та події
- Здорова конкуренція
- Створення капіталу
-



Працівник - у центрі нашої уваги

Співробітник повинен розпізнати
свою цінність,
яку він представляє для цієї системи
та визначити сенс своєї роботи.



Визначайте та задовольняйте потреби співробітників



- Модель DISG пропонує в цьому допомогу. Це модель особистості. Вона визначає різні типи поведінки.
- Типологія, що лежить в основі моделі DISC, заснована на роботі психолога Вільяма Моултона Марстона. Дослідження американського психолога показали, що спілкування залежить від того, як ми сприймаємо навколишнє середовище. Він виявив, що люди принципово відрізняються у двох аспектах. Вони вважають
 - себе або сильнішими, або слабшими за своє оточення,,
 - своє оточення або дружнім, або ворожим.
- Психолог Джон Г. Гейер розробив тест особистості на основі міркувань Марстона.

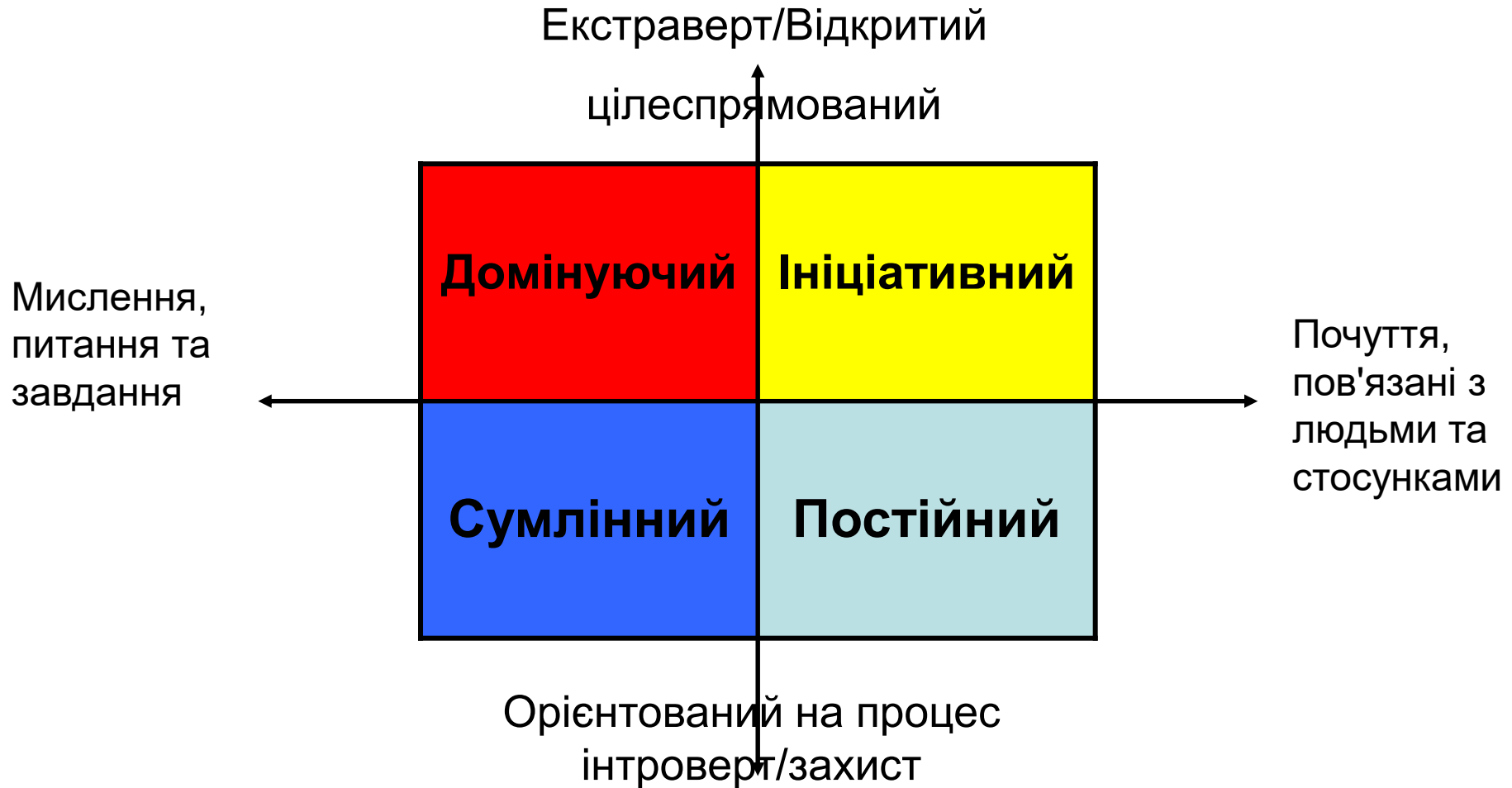


Абревіатура DISG (ДІСП)

позначає чотири основні поведінкові тенденції :

- **«D» Домінуючий: прямий і напористий**
 - «D»— рішучі, вольові люди, які люблять приймати виклики, діяти й отримувати миттєві результати.
- **«I» Ініціативний: оптимістичний і відкритий.**
 - «I»— це люди, яким подобається працювати в команді, ділитися ідеями, розважати та стимулювати інших.
- **«S» : Постійний:емпатичний і готовий до співпраці.**
 - «S» є підтримуючими людьми, яким подобається працювати за лаштунками, працювати послідовно та передбачувано та постійно перевіряти точність.
- **«G» Сумлінний: ретельно і правильно.**
 - «G» турбуються про якість. Їм подобається планувати наперед, застосовувати системні підходи та постійно перевіряти точність.





- За допомогою моделі особистості ДІСП можна отримати твердження про власний образ себе та інформацію про власну поведінку.
- Справжня користь полягає в конкретному повсякденному поводженні з чотирма поведінковими аспектами. Вони дають змогу оцінити поведінку іншої людини, напр.: Члена команди, клієнта, співробітника, керівника тощо. Ви можете краще пізнати їх поведінку і таким чином адаптувати свою поведінку до поведінки іншої людини.
- І тим самим значно підвищити успішність спілкування



- **Риси:** Рішучий, вольовий, приймаючий виклики, конкурентноспроможний, орієнтований на результат, упертий, конкретний, напористий, прямий, відкритий, сміливий, агресивний, наполегливий, неспокійний, вимогливий
- Люди з домінуючими стилями поведінки намагаються змінити або контролювати речі, вирішити проблеми та отримати швидкі результати. Вони люблять кидати виклик поточному статус-кво і віддають перевагу прямим відповідям, а також різноманітній діяльності та незалежності. Вони проявляють ініціативу, люблять конкуренцію та виклики та швидко приймають рішення. Зазвичай вони прямі, конкретні та прямолінійні - іноді навіть грубі. Вони люблять бути в центрі уваги і люблять контролювати оточення. Вони вимагають багато від себе та інших і можуть розвинути сильну силу волі, щоб досягти своїх цілей - якщо необхідно, також через інших.



- **Риси:** орієнтований на відносини, впливаючі, натхненні, емоційні, говірки, стимулюючий, оптимістичний, спонтанний, товариський, доброзичливий, добрий, надихаючий, веселий, привабливий, комунікабельний, грайливий, балакучий, допитливий
- Люди з сильним проактивним стилем насолоджуються спілкуванням і прагнуть переконати інших у своїх поглядах. Вони відкриті, оптимістичні і люблять висловлювати свої думки та почуття словами. Вони люблять групову діяльність і прагнуть мотивувати та створювати союзи з іншими для досягнення своїх цілей. Вони працюють ефективно, коли не підлягають контролю або детальній роботі. Вони, як правило, діють спонтанно і дисципліновані лише настільки, наскільки це необхідно. Вони часто сповнені потягу та енергії, яка витрачається даремно, тому що вони загрузли у занадто багатьох справах або не мають фіксованої мети.



- **Риси** : Надійний, лояльний, корисний, командний гравець, підтримуючий, скромний, захищаючий, терплячий, прагматичний, надійний, врівноважений, розслаблений, уважний, стійкий, уважний, добродушний, проникливий, співчутливий, відданий
- Люди з незмінним стилем поведінки уникають великих змін . Вони прагнуть створити передбачуване, організоване середовище і схильні бути терплячими слухачами. Найкомфортніше вони почуваються в стабільній та гармонійній атмосфері, яка включає безпеку, чіткі домовленості та передбачувані процеси. Їм більше підходить роль члена команди, ніж керівника. Особи з цим домінуючим типом поведінки не намагаються продати себе та уникають цього, як можуть. Загалом, вони не демонструють стільки потягу та енергії, як люди з домінуючою або ініціативною поведінкою. Для них важливе сильне заохочення та визнання за добре виконану роботу. Вони вважають за краще розвивати спеціальні навички, а потім спокійно працювати.



- **Риси** : Високі стандарти, орієнтований на деталі, самодисциплінований, обережний, аналітичний, логічний, систематичний, точний, стриманий, ретельний, контрольований, точний, перспективний, стриманий, обережний
- Люди, у яких особливо яскраво виражений сумлінний стиль поведінки, віддають перевагу порядку, дисципліні та фактичній атмосфері, щоб мати можливість виконувати справи якісно. Вони прагнуть ретельно аналізувати речі, а потім досягти високих стандартів. Вони досить критичні до себе та оточуючих. Їхній підхід систематичний, точний і враховує всі важливі деталі, в яких, однак, вони часто ризикують заблукати. Сумлінні є більш дипломатичними і зважують всі за і проти, перш ніж вони — бажано опосередковано — втручаються в конфлікт. Тому вони віддають перевагу середовищу, яке має чітко визначені очікування, а також готові слідувати інструкціям, якщо вони мають для них сенс. Для них важливо, щоб їхні особливі навички та досягнення були визнані.



Визначте типи ДІСП за мовою тіла

together on the top

23

1. Погляд	Д	Зверху, дещо принизливо
	І	спокусливий
	С	опущений
	П	формально-короткий
2. Рукостискання	Д	міцно
	І	байдуже
	С	м'яко
	П	жорстко
3. Одяг	Д	модний, екстравагантний, статусний
	І	помітний, барвистий
	С	ненав'язливий, зручний
	П	коректний, належний



Працівник - у центрі нашої уваги

Визначте типи ДІСП за мовою тіла

together on the top

24

4. Голос	Д	голосний
	І	мелодійний
	С	тихий
	П	чіткий
5. Привітання	Д	холодно, коротко
	І	сердечно
	С	Скромно, стримано
	П	формально, стримано
6. Положення тіла	Д	Ноги широко розставлені, вільно, руки в кишенях
	І	Знак питання, закликаюче, грудна клітина вперед, відверто
	С	Плечі вперед, голова закинута
	П	жорстке, пряме



Працівник - у центрі нашої уваги

Визначте типи ДІСП за мовою тіла

together on the top

25

7. Житло	Д	сучасне, стильне, круте
	І	Особливе, барвисте, затишне
	С	затишне, практичне, приглушених кольорів
	П	формально, круто, практично, довговічно
8. Відповіді на запитання		Скільки часу ви дасте мені на розмову?
	Д	коротко, 10 хвилин, тільки найнеобхідніше
	І	повністю залежить від того, наскільки це цікаво
	С	Як ви думаєте, скільки часу нам потрібно?
	П	Залежить від того, наскільки добре ви відповісте на мої запитання



Працівник - у центрі нашої уваги

- Пройдіть тест, щоб дізнатися, до якого типу особистості ви належите
- Спробуйте оцінити своїх безпосередніх співробітників
- У наведеній нижче організаційній діаграмі опишіть поточні стосунки з вашими окремими співробітниками та поясніть поточну ситуацію
- Обговоріть у малих групах, які зміни у спілкуванні та поведінці вам потрібно зробити, щоб покращити стосунки.



	Риси	А	В		Риси	А	В
1	конкурентоспроможний		Д	6	цілеспрямований		Д
	нейтралізуючий		С		обачний		П
	товариський		І		співчутливий		С
	точний		П		вигадливий		І
2	відкритий		Д	7	послужливий		С
	веселий		І		розсудливий		П
	дипломатичний		П		балакучий		І
	ретельний		С		вимогливий		Д
3	обережний		П	8	дружній		І
	гнучкий		С		запальний		Д
	комунікабельний		І		систематичний		П
	вимогливий		Д		невимушений		С
4	нетерплячий		І	9	врівноважений		П
	рішучий		Д		приємний		І
	витривалий		П		уважний		С
	надійний		С		непоступливий		Д
5	стриманий		П	10	надихаючий		І
	привабливий		І		постійний		С
	люб'язний		С		наполегливий		Д
	невтомний		Д		точний		П



- Погляньте на вищезазначені 10 груп (1 -10), в котрих зазначено по 4 риси, та оцініть наскільки вони Вас стосуються
Поставте бали і запишіть у стовпчик А. Бали означають :
 - 1 = менше за все,
 - 2 = більше,
 - 3= ще більше,
 - 4= здебільшого.
- Тепер додайте бали в категорії Д, потім у І, потім у С і нарешті в П.
- Ось як ви дізнаєтесь про вагу окремих типів особистості у вашій особистості.
- У вас буде мінімум 10 і максимум 40 балів у рейтингу, загальна сума балів повинна бути 100. Кожен тип різною мірою представлений у кожної людини.



- Як складаються безпосередньо Ваші стосунки



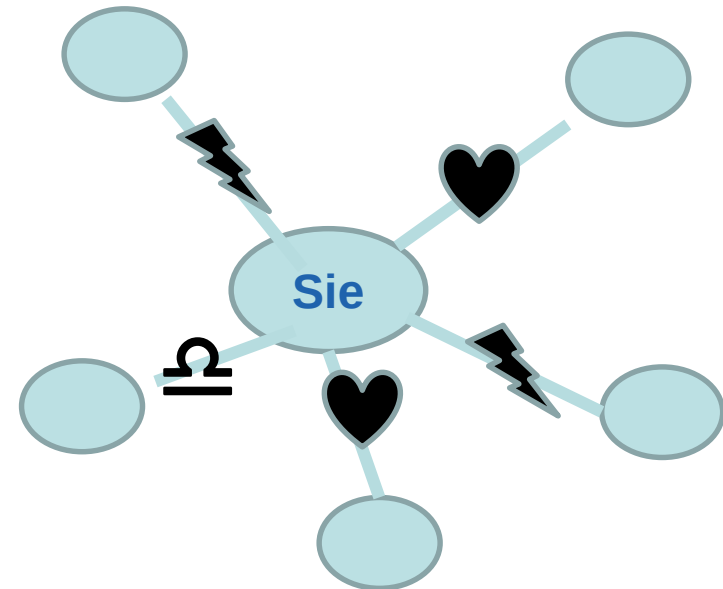
= Позитивно



= Негативно

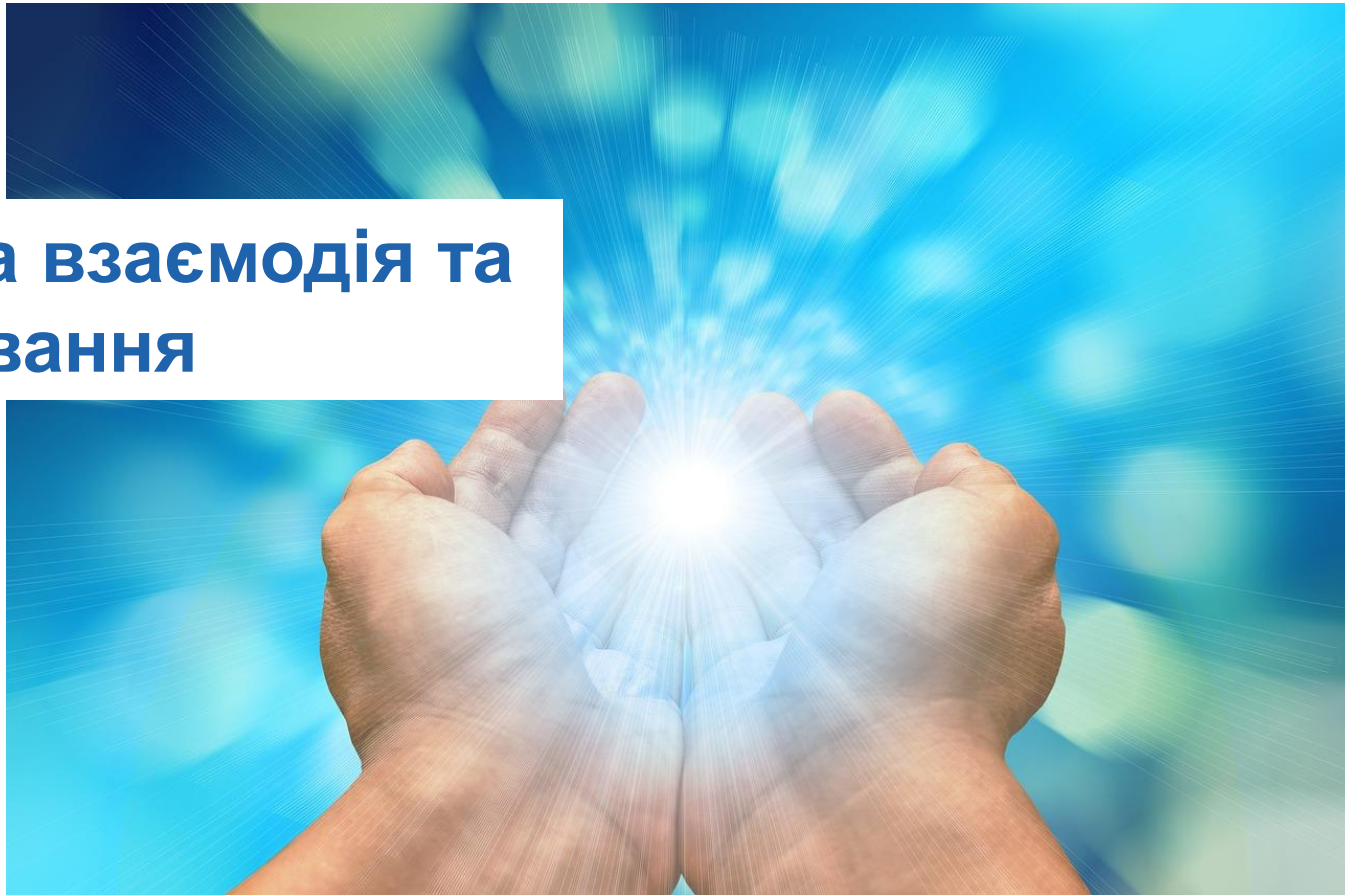


= Нейтрально



Працівник - у центрі нашої уваги

Вдячна взаємодія та спілкування



- Компанія може виділитися серед конкурентів і досягти стійкого захисту від відтоку співробітників, якщо їй вдасться розробити унікальний ресурс для конкретної компанії.
- Хороші лідерські стосунки (стосунки між лідером і послідовником) можуть бути цією унікальною перевагою

Люди залишають керівників, а не компанії!



Останні відкриття в галузі нейронауки:

- Емоції є центральним контролем поведінки, мотивації та рішень людей. Ви - ключ до людини.
- Співробітники мотивовані, коли вони стикаються з позитивним і орієнтованим на рішення спілкуванням
- Негативно асоційовані слова викликають стрес і призводять до демотивації



1. Срийняття

2. Асоціація
(Google)

3. Мислення

4. Емоція

5. Реакція тіла

6.
Зберігання/навчан
ня/адаптація

7. Реакція/
Рішення



- Під час оціночної співбесіди людина щохвилини чує близько 100 слів від керівника
- Кожне слово викликає в нервовій системі мільйони асоціацій і завжди емоційну оцінку та емоцію.
- У типовій розмові співробітники чують в середньому від 10 до 20 негативних слів і фраз за хвилину.
- Кожного разу організм працівника відповідає вимірною негативною реакцією



- **Позитивні :**

- Почуття господаря

- Здатність обирати, вирішувати, визначати та контролювати

- Почуття гідності

- Відчувати себе важливим, цінним, визнаним, підтвердженим, затребуваним, включеним

- **Негативні :**

- Відчуття безсилля

- Протилежність почуття господаря

- Почуття неповноцінності

- Протилежність почуття гідності



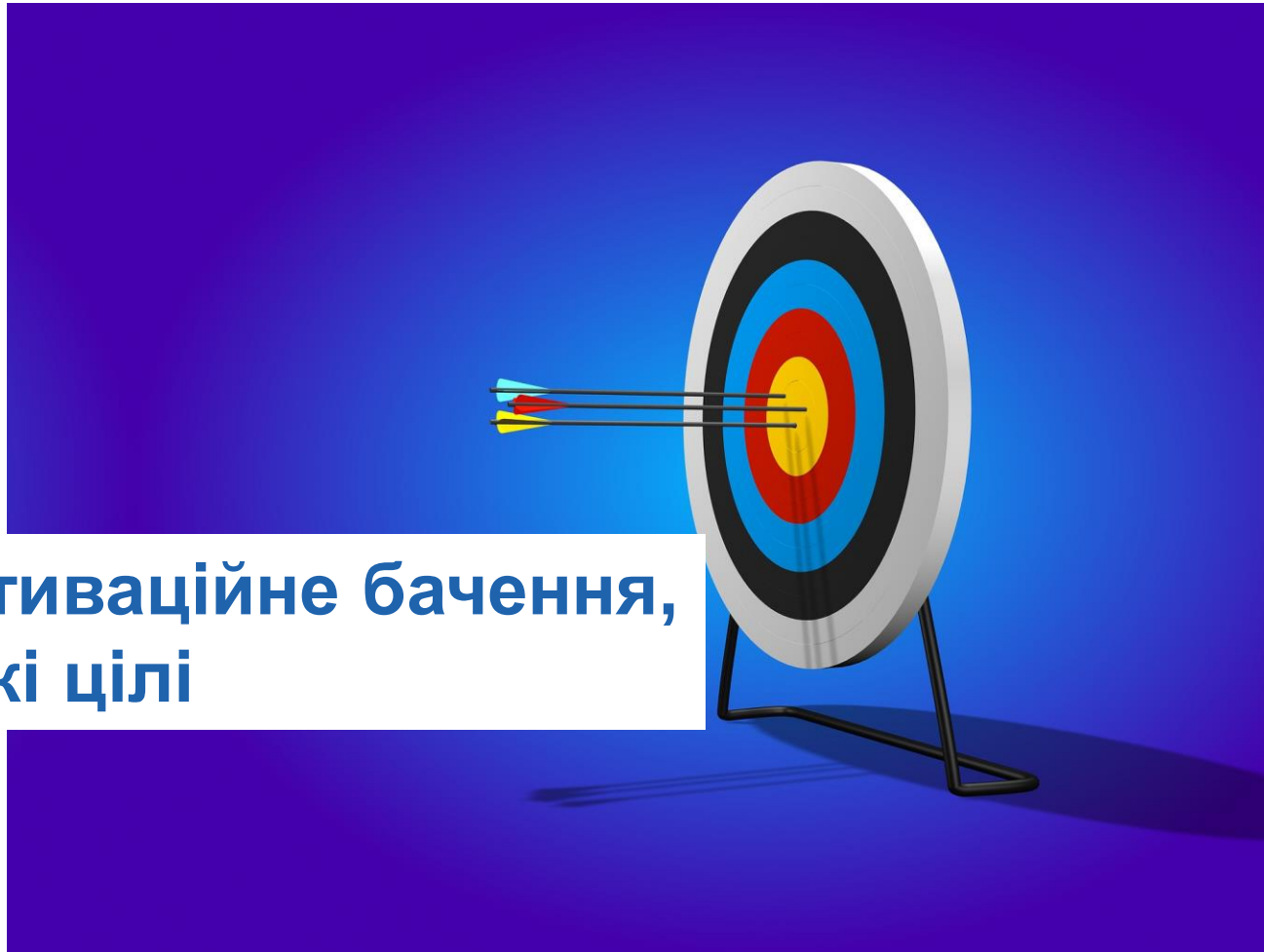
- Уникайте будь-якого спілкування, яке змушує співробітника відчувати себе безсилим
- Уникайте негативних слів, зауважень і оцінок, пропозицій і монологів
- Використовуйте спілкування, яке дає працівнику якомога більше майстерності, самовизначення, свободи вибору та прийняття рішень.
- Створюйте позитивні емоції
- Використовуйте запитання, щоб керувати розмовою
- Стійте на задньому плані, щоб співробітник був у центрі уваги.
- Чим частіше це відбувається, тим більшою є мотивація працівника
- Шлях до успіху лежить через его співробітника – підвищуйте його.



Негативні моделі спілкування	Позитивні моделі спілкування
Викликання негативних емоцій	Викликання позитивних емоцій
Монолог	Діалог
Модус проблеми	Модус рішення
Егоцентрично	Орієнтовано на співробітника
Пропозиції	Запитання
Без паузи/короткі паузи	Поважна пауза



Працівник - у центрі нашої уваги



**Мотиваційне бачення,
Чіткі цілі**



Працівник - у центрі нашої уваги

- Маючи бачення - будь то особисте бачення чи корпоративне бачення - ви можете **вивільнити неочікувані сили. Цей ідеальний цільовий стан майбутнього описує, куди вам, вашій структурі чи компанії слід рухатися.**
- Ви можете вирушити (разом), а невдачі тим часом завадять вам не досягти свого бачення. Гарне бачення надихає людей і формує спільне розуміння.
- Бачення добре тоді, коли багато хто сприймає це бачення як важливе і значиме. Бачення дає працівникам орієнтацію та пропонує сенс.
- Бачення не «придумується», а відчувається.



Відзначайте успіхи в команді, це дає нову мотивацію!

together on the top

40



Працівник - у центрі нашої уваги