



MAGIC – пять ключевых факторов вовлеченности



Meaning
Смысл



Autonomy
Автономность



Growth
Рост



Impact
Результат



Connection
Связь

Что такое вовлеченность?

Вовлеченность - это эмоциональное состояние, когда сотрудники чувствуют себя заинтересованными, энергичными и преданными своей работе. Это выражается в том, что сотрудники отдают свое время и усилия, чтобы обеспечить высокий уровень производительности в организации.

Когда мы только собираемся устроиться в компанию, нас могут привлекать обещания зарплаты, бренд компании или высокие привилегии. Является ли это необходимым для поддержания мотивации сотрудника? Безусловно.

С другой стороны, эти факторы можно называть "элементами удовлетворенности" и они не могут в полной мере заставить сотрудника оставаться в компании. Нет гарантии, что сотрудник будет полностью вовлечен в то, что он делает. На самом деле, вовлеченность выходит за рамки удовлетворения. Вовлеченность в большей степени зависит от таких факторов как:

- Смысл
- Автономность
- Рост
- Отдача
- Связь

Пятикомпонентная модель вовлеченности сотрудников основана на результатах двух десятилетий исследований, сбора и анализа отзывов и опросов сотрудников в более чем 70 странах. (MAGIC: Five Keys to Unlock the Power of Employee Engagement by Tracy Maylett, Ed.D., and Paul Warner, Ph.D.)

Смысл - Meaning

У вашей работы есть цель, выходящая за рамки самой работы.

Вдохновляет ли вас то, чем вы занимаетесь? Для многих людей работа - это просто рутина и способ удовлетворить свои жизненные потребности. В то же время, те, для кого работа является жизненной ценностью, понимают, что их усилия позволяют внести вклад в общее дело - дело, которое важно для них самих.

Не все спасают жизни в отделениях скорой помощи, борются с бедностью или создают лекарства от болезней. Однако каждый из нас может найти какой-то свой собственный, важный для себя смысл в том, что он делает.

Особенно важно понимать смысл своей работы в тяжелые, кризисные периоды. В такие моменты, людям необходимо понимать, ради чего им нужно бороться и преодолевать трудности. Мотивация, которая действительно подталкивает к действию, позволяет проявлять активность и инициативу, нуждается в смысловой основе. Когда сотрудник понимает, что его усилия имеют значение, что они направлены на достижение конкретной цели, которая ему близка и понятна - он будет проявлять гораздо больше усилий для ее достижения. Цели, которые могут действительно замотивировать сотрудников обычно связаны с чем-то большим, амбициозным. Они ведут к воплощению глобальной идеи, которая тесно связана с миссией и философией компании. Осознание и понимание этой цели и позволяет человеку чувствовать смысл в своей работе.

Автономность - Autonomy



Возможность организовывать свою работу и окружение таким образом, чтобы вы могли проявить себя наилучшим образом.

Это напрямую связано с вопросом "насколько вам удается реализовывать свои таланты и способности на нынешнем рабочем месте?". Некоторые люди чувствуют себя подавленными на своей работе. Фактически, 34% сотрудников говорят, что не могут высказаться, опасаясь негативных последствий. Однако стоит понимать, что автономия не означает "отсутствие правил и свободу действий". Мы все работаем в соответствии с правилами и определенным регламентом. С другой стороны, когда мы лучше осознаем свои способности и потребности, мы имеем больше возможностей проявить свой потенциал, мы становимся более творческими, инновационными, увлеченными и, в конечном счете, более эффективными.

Многие сотрудники хотят, чтобы их наделяли полномочиями и давали свободу выполнять свою работу так, как они считают наиболее эффективным (и наиболее приятным). Организации хотят результата и в то же время ответственного подхода со стороны сотрудников. Автономия объединяет эти две потребности, что приводит к появлению расширенных полномочий, а также дает возможность сотрудникам фиксировать результаты своего труда в виде отчетов.

Опыт пандемии заставил большинство компаний пересмотреть свое отношение к автономности. Для кого-то, при дистанционной работе, было важно установить строгие критерии контроля рабочего времени. Кто-то наоборот позволял сотрудникам самим выбрать рабочее время и организовывать свою деятельность. Практика показывает, что второй способ наиболее плодотворно сказывался на продуктивности и уровне вовлеченности сотрудников. В некотором роде это выглядело как проявление доверия и признания ценности сотрудников. С другой стороны, многие руководители не уверены в мотивации своих сотрудников, и не готовы пойти на подобный эксперимент.

Рост - Growth

Преодолевать трудности, чтобы достигать личных и профессиональных целей.

Чувствуете ли вы, что трудности в вашей работе это вызов, способ проверить ваши амбиции на прочность? Карьерный рост не всегда означает получение повышения или прибавки к зарплате; это скорее составляющие удовлетворения. Рост - это освоение новых навыков, расширение области знаний, и стремление стать лучше - как в профессиональном, так и в личном плане.

Результаты опросов показывают, что менеджеры часто не в состоянии определить задачи, которые бы подталкивали сотрудников к дополнительному обучению и достижения более высоких результатов.

С другой стороны, многие сотрудники не считают свою работу достаточно сложной, чтобы поддерживать свою вовлеченность. Возможности для роста позволяют найти баланс между выполнением уже известных и знакомых типов работы и попытками попробовать что-то новое, требующего дополнительных знаний.

В кризисные периоды, большинство компаний в первую очередь урезают бюджеты на обучение. Стратегически это можно объяснить, однако именно кризисные периоды являются наиболее важными для развития компании и ее сотрудников. При столкновении с трудными, критическими ситуациями, когда у людей не хватает инструментов для совладания с ними, происходит процесс исследования и усвоения новых форм и способов решения проблем. Очень важно, чтобы в такие моменты сотрудники имели возможность совместно анализировать свою работу, изучать различные альтернативы и возможности. Именно таким образом развивается навык исследования проблемных ситуаций и принятия стратегически верных решений.

Результат - Impact

Видеть положительные и значимые результаты своей работы.

Уходите ли вы с работы с чувством, что достигли чего-то стоящего? Результат - это достижения, которые соотносятся с вашими ценностями. Это постепенное продвижение к цели и маленькие победы, которые приводят к большим результатам. Мы все должны видеть, что работа, которую мы делаем, способствует достижению наших собственных целей, успеху нашей команды, тех, с кем мы работаем и организации, частью которой мы являемся.

Исследования показывают, что руководители зачастую не признают ценность вклада сотрудников. Это приводит к тому, что люди не видят каким образом их работа сказывается на общем результате.

В то же время, когда менеджеры определяют цели и устанавливают четкие ожидания, измеряют и признают прогресс, а также помогают сотрудникам его увидеть, общий уровень вовлеченности значительно повышается.

Обратная связь во многом касается всех элементов вовлеченности. Именно благодаря ей, можно подчеркнуть ценность сотрудника и отметить, что их активность имеет большое значение для достижения общих целей.

Связь - Connection



Чувство принадлежности к чему-то большему, чем вы сами.

Чувствуете ли вы себя неотъемлемой частью своей организации? Обычно, мы связываем себя с нашими местами работы через людей, через миссии и ценности организации, а также цели, которые мы достигаем.

Наша работа и наша компания начинает быть частью нас самих, постепенно становясь больше, чем просто набор задач, которые нужно выполнить.

Когда сотрудники обретают чувство принадлежности, они работают в команде, генерируют идеи, решают проблемы, заботятся о клиентах и действуют в интересах организации. Они гордятся тем, где они работают и чем занимаются, а также более охотно рассказывают об этом другим. Они полностью посвящают себя делу. Сотрудники становятся своего рода амбассадорами бренда компании - они воспринимают себя как ее важную часть, как носителей основных ценностей и приоритетов.

Несмотря на то, что в кризисные моменты, взгляды людей могут значительно различаться, важно найти точки соприкосновения. Расхождение во взглядах на политику, экономику и другие вещи не должны стать преградой для работы над общими целями. В таких случаях важно формировать особый стиль общения, который позволял бы с уважением относиться к расхождениям во взглядах.

Менеджеры и вовлеченность сотрудников



Результаты ряда исследований показали, что уровень вовлеченности руководителей и менеджеров напрямую связан с уровнем вовлеченности их непосредственных подчиненных.

Менеджеры, которые демонстрируют активную и амбициозную позицию по отношению к работе и поставленным задачам, становятся своего рода образцами для подражания для других сотрудников. Другими словами, если вы хотите иметь более вовлеченных сотрудников, вы должны иметь вовлеченных менеджеров.

Дополнительные исследования показывают, что только 65% менеджеров утверждают, что они понимают концепцию вовлеченности. Еще меньше менеджеров знают, как стать более вовлеченными в свою работу.

Итог: Без надлежащего обучения мало кто из менеджеров знает, как создать культуру вовлеченности. Для того чтобы разрешить эту проблему, предложите им ознакомиться с данной статьей. Это будет хорошим шагом в развитии большей осведомленности.

Вы можете провести исследование вовлеченности, основываясь на этих пяти факторах. Это позволит Вам быстро определить насколько Ваши сотрудники вовлечены и какого именно "магического" компонента не хватает. Большинство типовых опросников вовлеченности включают в том или ином виде, содержат описания этих факторов. Мы можем предложить Вам наш, специализированный опросник, конкретно настроенный на измерение по схеме MAGIC. Так же оценить потенциал руководителей, в работе с подчиненными по 5 ключевым факторам.



Помогаем людям
управлять людьми

Сайт компании

<https://hr-consulting.online/>

По вопросам
консультации и сотрудничества

свяжитесь с нами

info@hr-up.ru

или

+7 495 128 28 54