



I P E
ACADEMY

«БОЛЬШЕ, ЧЕМ ПРОФЕССИЯ» PID-EXPERT

ДВИГАТЕЛИ ЖИЗНИ

«Двигатели жизни» — это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека.

Персональные ценностные установки влияют на то, насколько сильно будет удовлетворен человек, выполняя разнообразные задания на работе, а также на его способность успешно их выполнять. Познание своих собственных ценностей в разных сферах и дисциплинах может усилить чувство радости, испытываемое во время рабочего процесса. Исходя из этого, можно утверждать, что профессиональная мотивация достигает пика, когда рабочие обязанности согласуются с ценностями индивида.

Существует **8 ведущих ценностей**:

1. Экспертиза

Высокая степень мотивации к улучшению своих профессиональных навыков характеризует эту карьерную ориентацию. Люди с таким двигателем жизни обожают свою работу и стремятся к постоянному профессиональному обмену мнениями с коллегами-экспертами. Они чувствуют гордость за свои достижения и мастерство.

Чтобы мотивировать таких сотрудников, Эдгар Шейн советует руководителям предоставлять им возможность решать сложные и интересные задачи, которые не только усилят их профессиональное самоуважение, но и позволят заслужить признание от коллег. Также рекомендуется направлять их на проекты или задания, которые конкретно связаны с улучшением и развитием их экспертных навыков. И, конечно, постоянно предлагать им новые и вызывающие задания для поддержания их интереса и профессионального роста.

Этот "двигатель жизни" отличается высоким уровнем интеллектуальной активности и постоянным стремлением к самосовершенствованию. Такие сотрудники часто являются незаменимыми в ситуациях, требующих глубокой экспертизы и аналитического мышления.

Их мотивация часто приводит к инновациям и новым методам решения задач, что может быть неоценимо для организации.

Благодаря своему желанию постоянно улучшаться, они обычно открыты к обучению и развитию, что делает их отличными кандидатами для повышения и карьерного роста. Однако, таким сотрудникам может быть особенно важно чувствовать, что их профессиональные усилия признаются и ценятся не только внутри команды, но и на более широком профессиональном уровне, вплоть до общественного признания.

Эта ориентация также предполагает некоторый уровень автономии в работе, поскольку профессионалы с таким типом мотивации часто предпочитают самостоятельно принимать решения, опираясь на свою экспертизу. Они могут стремиться к тому, чтобы стать авторитетами в своей области, и их мнение часто становится ценным ресурсом для коллег и руководства.

2. Менеджмент

Этот двигатель жизни основан на стремлении человека занимать лидерские позиции и координировать действия команды. Он обладает четким пониманием значимости своей роли и умеет структурировать рабочие процессы для коллективного успеха.

Чтобы мотивировать таких сотрудников, рекомендуется делегировать им управление ключевыми проектами и инициативами. Признание их усилий со стороны вышестоящего руководства может стать сильным стимулом для дальнейшего карьерного продвижения.

Кроме того, возможность принимать участие в организационном устройстве команды помогает им внести систематичность и порядок в рабочие процессы. После успешного завершения таких задач, можно поручить им функции кураторства или менторства, усиливая тем самым их роли в структуре организации и углубляя их уровень ответственности.

Люди с двигателем жизни, сфокусированным на управлении или менеджменте, часто проявляют высокую адаптивность к переменам и умение находить оптимальные решения в сложных ситуациях. Их навыки коммуникации и управления временем часто находятся на высоком уровне, что позволяет им эффективно координировать работу команды и распределять ресурсы.

Они также способны видеть "большую картину", интегрируя различные аспекты проекта или задачи в единое целое. Эта способность к глобальному видению делает их отличными кандидатами для стратегического планирования и долгосрочного развития организации.

Не редко, такие индивиды имеют высокий уровень эмоционального интеллекта, что позволяет им устанавливать доверительные отношения в команде, разрешать конфликты и эффективно мотивировать подчиненных.

Такие люди, кроме того, обычно не боятся делегировать и знают, как распознать и развить таланты в своей команде, что не только повышает эффективность работы, но и способствует развитию карьеры других сотрудников.

3. Независимость

Людам, у которых основной двигатель жизни — независимость, крайне важно иметь автономию в профессиональной деятельности. Они хотят самостоятельно определять сроки и качество своей работы, не чувствуя внешнего давления или ограничений. Сотрудников с такими предпочтениями лучше мотивировать, предоставив им возможность работать над проектами, в которых они могут действовать свободно и без чрезмерного надзора. Не стоит включать их в командные задачи, требующие частых коллективных решений или управленческих обязанностей. Передача полного контроля и ответственности за новый проект также будет эффективным стимулом для их профессионального развития.

Люди с двигателем жизни "независимость" часто отличаются высокой самодисциплиной и умением управлять своим временем. Их не нужно постоянно контролировать, потому что они сами могут выставить приоритеты и организовать свою работу. Они также склонны быть креативными и инновационными, поскольку им нравится искать нестандартные решения, не ограничивая себя общепринятыми методами. Эта независимость может делать их отличными предпринимателями или фрилансерами, для которых автономия и гибкость — ключевые аспекты успешной карьеры.

Такие люди часто не терпят микроменеджмент и могут испытывать неудовлетворенность в структурах с жесткой иерархией. Их стремление к самостоятельности может также проявляться в желании постоянного обучения и развития, поскольку они предпочитают самостоятельно находить решения и не ждать указаний "сверху".

Их независимый характер может быть двойственным. С одной стороны, они могут быть весьма самодостаточными, с другой — им может быть трудно работать в команде или подчиняться кому-то, если это противоречит их взглядам на эффективность и качество работы.

4. Стабильность (безопасность)

Для людей с жизненным принципом "стабильность", непреложным является постоянство и предсказуемость в работе на долгосрочной перспективе. Они идеально подходят для ролей, где важна последовательность и надёжность. Изменения или нововведения для них не являются стимулами и могут даже вызывать дискомфорт.

Чтобы мотивировать таких сотрудников, стоит давать им задания, которые они хорошо понимают и с которыми у них уже есть опыт. Это уменьшит их уровень стресса и увеличит удовлетворенность от работы. Работа в хорошо знакомых проектах или среде также будет для них стимулирующей. Долгосрочные задачи или проекты, которые обеспечивают стабильное чувство достижения и безопасности, могут быть особенно привлекательными для этих специалистов.

Эти люди могут быть ценными членами команд, вносящими элемент устойчивости и порядка, что может быть очень полезно в быстро меняющихся или хаотичных условиях. Их способность к долгосрочному планированию и прогнозированию может служить опорой для всей команды.

Люди с жизненным принципом "стабильность" часто обладают высокой степенью лояльности как к своей работе, так и к коллективу. Это делает их незаменимыми в ситуациях, где важна долгосрочная перспектива и сохранение корпоративной культуры. Их нередко можно охарактеризовать как "столпы" организации: их постоянство и надёжность создают атмосферу доверия и предсказуемости, что положительно сказывается на общем морально-психологическом климате в команде.

Кроме того, их способность фокусироваться на деталях и тщательное отношение к выполнению задач может обеспечивать высокое качество работы. Они могут не стремиться к быстрым карьерным перемещениям или рискованным начинаниям, но их стабильность и преданность делу могут быть идеальным контрвесом к более импульсивным или рискованным элементам команды.

В зависимости от специфики работы, их навыки и таланты в области организации и планирования могут быть на вес золота, особенно в проектах, требующих долгосрочного и тщательного планирования.

5. Предпринимательство

Для людей с карьерной ориентацией "предпринимательство" типично непрекращающееся стремление инициировать и разрабатывать новые идеи в разнообразных областях. Они умело визуализируют свои замыслы и активно стремятся претворить их в жизнь. Подходят к работе с креативностью и инновационными методами, легко вписываясь в командную динамику. Рутинная и монотонная работа им не по вкусу.

Чтобы мотивировать таких сотрудников, полезно вовлекать их в совместную разработку новых продуктов или процессов, возможно, в партнерстве с другими отделами или даже компаниями. Стоит избегать привлечения их к задачам, которые ограничены строгими правилами и регламентами. Они также ценят возможность принимать активное участие в формировании новых проектов, особенно на стадии запуска. К тому же, для поддержания их интереса к работе, рекомендуется быстро переключать их на новые задачи по завершению текущих проектов.

Люди с двигателем жизни "предпринимательство" часто обладают высокой степенью адаптивности и гибкости, что позволяет им быстро реагировать на изменяющиеся условия. Их натуральная любознательность и открытость к новым идеям делают их отличными кандидатами для ролей, требующих стратегического мышления и быстрого принятия решений.

Кроме того, они часто обладают хорошими коммуникативными навыками и умением убеждать, что делает их эффективными лидерами и менеджерами. Они могут быть источником вдохновения для коллег и подчиненных, стимулируя творческий и инновационный потенциал команды.

Такие индивиды также склонны к риску, но это чаще всего калькулированный и обдуманый риск, что может привести к значительным инновациям или улучшениям в организации. Из-за их непрекращающегося стремления к новизне и развитию, они также могут быть постоянно в поиске новых возможностей для личного и профессионального роста.

Эти люди часто предпочитают работать в динамичной, быстро меняющейся среде, где они могут полностью проявить свои предпринимательские качества. Они могут быть особенно полезными в стартапах, где необходимо быстрое принятие решений, или в проектах с высоким уровнем неопределенности.

6. Сервис

Люди с ориентацией на "сервис" часто мотивированы желанием положительно влиять на окружающих. Эта внутренняя потребность помогать и заботиться о других делает их особенно подходящими для работы в социальных службах, образовании и консультировании. Их радует возможность видеть результаты своих усилий в улучшении жизни других. Чтобы мотивировать таких сотрудников, рекомендуется вовлекать их в социально значимые проекты, давать возможность разрешать конфликты в команде и включать в процессы обучения или менторства. Они также ценят возможности для обширного общения, будь то с коллегами или клиентами, и могут инициировать проекты по улучшению условий жизни или работы в организации. Этим сотрудникам приятно работать в среде, где их навыки взаимодействия и эмоционального интеллекта могут быть полностью реализованы.

Люди с ценностной ориентацией на "сервис" обычно обладают высокой эмпатией и способностью к активному слушанию, что делает их отличными медиаторами и советчиками. Они могут быть особенно эффективными в кризисных ситуациях, где требуется быстро установить контакт и доверие.

Такие специалисты также могут иметь высокую степень самоотдачи, что может привести к профессиональному выгоранию, если не управлять рабочей нагрузкой и эмоциональными ресурсами разумно. Они могут нуждаться в поддержке со стороны руководства в форме психологической помощи или времени для отдыха и восстановления.

Кроме того, у них часто хорошо развиты навыки межличностного общения и управления конфликтами, что может сделать их ценными членами команд, ответственных за укрепление корпоративной культуры или клиентского опыта.

Этим сотрудникам также могут быть интересны проекты, направленные на социальное развитие и улучшение качества жизни в обществе. Они часто ищут возможности для волонтерства или участия в социальных инициативах и могут быть мотивированы не только финансовой выгодой, но и возможностью создать значимый, положительный социальный эффект.

7. Соревнование

Эти люди движимы постоянным стремлением к самосовершенствованию и решению сложных задач в профессиональной и личной жизни. Они предпочитают сложные и рискованные задания вместо монотонной работы, которая может подавить их энтузиазм. Чтобы мотивировать таких сотрудников, рекомендуется поручать им разнообразные и сложные проекты, которые предотвратят чувство рутины. Кроме того, давать им шанс проявить себя в сложных и критических ситуациях может быть очень стимулирующим.

Специалисты с этим двигателем жизни часто ищут возможности для сравнения своих достижений с достижениями других. Они находят удовлетворение в победе или даже просто в процессе соревнования. Это делает их очень целеустремленными и фокусированными на результате, что может быть большим плюсом в бизнесе и спорте, а также в других сферах, где важны конкуренция и эффективность.

Однако, это также может быть двойственным мечом: стремление к соревнованию может иногда приводить к излишней конкурентности, даже когда это нецелесообразно или потенциально вредно для отношений в команде или семье. Такие люди могут быть склонными к переутомлению или стрессу, поскольку часто ставят перед собой высокие стандарты.

Для эффективного взаимодействия с такими людьми важно предложить им четкие метрики успеха и возможность для сравнения себя с другими. Им также может быть полезна конструктивная критика и обратная связь, которая помогает им стать лучше и усиливает их стремление к соревнованию в здоровом ключе.

В общем, подобные персоны добавляют динамику и энергию в любой проект или команду, но важно уметь управлять этим энтузиазмом так, чтобы он служил общим целям, а не создавал конфликтов или противоречий.

8. Жизненный баланс

Люди, для которых ключевым является жизненный баланс, стремятся к гармоничному сочетанию профессиональных обязанностей и личных интересов. Им важно, чтобы работа не занимала все их время и не вторгалась в приватное пространство. Эти сотрудники ценят гибкий рабочий график и возможность дистанционной работы. Чтобы их мотивировать, эффективно предоставить опции для адаптивного рабочего расписания или сокращенного рабочего дня. Оценка их профессиональной деятельности должна базироваться на конечных результатах, а не на времени, проведенном в офисе.

Также они предпочитают задания с четко определенными временными рамками и ясным пониманием необходимых для этого ресурсов. Включение их в проекты, требующие частых командировок или нарушающие их личный баланс, может быть демотивирующим.

В дополнение, эти сотрудники могут ценить такие аспекты как корпоративный велнес, возможности для обучения и развития, которые можно совмещать с личной жизнью, а также культуру взаимоподдержки внутри команды, которая учитывает индивидуальные потребности каждого. Они обычно очень ответственно подходят к выполнению своих задач, поскольку ценят стабильность и предсказуемость в профессиональной жизни, что в свою очередь поддерживает их стремление к жизненному балансу.

Люди с основным жизненным принципом "жизненный баланс" обычно обладают хорошими навыками управления временем и приоритетами. Они часто являются мастерами в построении границ между работой и личной жизнью, что может сделать их отличными членами команды в проектах, требующих эффективного распределения ресурсов и внимания. Они также могут быть склонными к самоанализу и саморефлексии, поскольку ищут гармонию в различных аспектах жизни.

С другой стороны, такие люди могут быть менее склонными к принятию рисков или участию в проектах, которые требуют полного погружения и могут нарушить их желаемый баланс. Это может ограничивать их в выборе карьеры или в возможности быстрого продвижения по служебной лестнице, если организационная культура требует постоянной "погруженности" в работу.

Люди с этим жизненным принципом часто ценят семейные отношения и дружбу, и могут быть очень внимательными к потребностям и желаниям близких. Они также могут иметь развитые интересы и хобби вне рабочего времени, что добавляет к их жизни дополнительный слой удовлетворения.

В целом, эти специалисты могут принести в команду или организацию уникальный взгляд на управление ресурсами, эффективность и благополучие, но для их максимальной мотивации нужна особая корпоративная культура, которая ценит и поддерживает их стремление к сбалансированной жизни.