



команда роста на аутсорсе
для системного улучшения ключевых метрик

Матрица оценки демотиваторов и психологической безопасности

Визуальный фреймворк для быстрой диагностики 'болевых точек' в компании, которые снижают вовлеченность и создают психологический дискомфорт.

Инструкция по использованию

- Определите список потенциальных демотиваторов**
Используйте предложенные примеры или добавьте специфичные для вашей компании проблемы.
- Оцените частоту возникновения каждой проблемы**
Используйте шкалу: Низкая (редко), Средняя (иногда), Высокая (часто).
- Оцените степень негативного влияния на сотрудника**
Используйте шкалу: Низкая (незначительное), Средняя (заметное), Высокая (критическое).
- Разместите каждый демотиватор на матрице**
Соотнесите оцененные частоту и влияние с соответствующей ячейкой матрицы.
- Определите приоритеты для устранения проблем**
Цветовая кодировка зон укажет на срочность реагирования: Зеленая (Низкий риск), Желтая (Средний риск), Красная (Высокий риск).
- Разработайте план действий**
Для каждой проблемы в 'красной' и 'желтой' зонах составьте конкретные шаги по устранению, используя предложенные примеры.

Матрица оценки демотиваторов и психологической безопасности

Степень негативного влияния на сотрудника \ Частота возникновения проблемы	Низкая	Средняя	Высокая
Высокая (Критическое)	Желтая зона - Неправедливое распределение задач - Отсутствие признания заслуг	Красная зона - Токсичная атмосфера - Микроменеджмент - Отсутствие перспектив роста	Красная зона - Переработки и выгорание - Неправедливая оплата труда - Отсутствие психологической безопасности

Степень негативного влияния на сотрудника \ Частота возникновения проблемы	Низкая	Средняя	Высокая
Средняя (Заметное)	Зеленая зона - Недостаток информации о целях - Нечеткие зоны ответственности	Желтая зона - Отсутствие обратной связи - Непонятные требования - Отсутствие автономии	Красная зона - Частые изменения приоритетов - Неэффективные совещания - Бюрократия
Низкая (Незначительное)	Зеленая зона - Мелкие бытовые неудобства - Устаревшее ПО (не критично)	Зеленая зона - Отсутствие тимбилдингов - Редкие one-to-one встречи	Желтая зона - Недостаток корпоративных мероприятий - Отсутствие welcome-пакетов

Пример заполнения матрицы

Проблема (Демотиватор)	Частота возникновения	Степень негативного влияния	Зона приоритетности
Непонятные требования к задачам	Средняя	Средняя	Желтая
Токсичная атмосфера в отделе	Средняя	Высокая	Красная
Отсутствие обратной связи	Средняя	Средняя	Желтая
Редкие переработки (до 2 часов)	Низкая	Низкая	Зеленая
Микроменеджмент	Средняя	Высокая	Красная
Отсутствие возможностей для развития	Высокая	Высокая	Красная

План действий по устранению демотиваторов

Зеленая зона (Низкий риск)

Мониторинг ситуации, плановое улучшение. Например: провести анонимный опрос удовлетворенности условиями труда, рассмотреть возможность обновления ПО.

Желтая зона (Средний риск)

Требуется внимание и плановых мероприятий. Например: внедрить регулярные one-to-one встречи для обсуждения требований и обратной связи, разработать систему прозрачной постановки задач (SMART, OKR), провести обучение руководителей по эффективной коммуникации.

Красная зона (Высокий риск)

Требует немедленного и системного вмешательства. Например: провести анонимный опрос по психологической безопасности, организовать тренинги по управлению конфликтами для руководителей, пересмотреть процессы распределения задач и оценки эффективности, разработать индивидуальные планы развития (ИПР), внедрить 'кафетерий льгот' для улучшения work-life баланса. Компании с высокой вовлеченностью сообщают о снижении текучки на 21-51% (Gallup).

Ключевые факторы мотивации и демотивации

Понимание факторов, влияющих на мотивацию и демотивацию сотрудников, критически важно для создания здоровой рабочей среды. Исследования показывают, что мотивирующие факторы включают признание, чувство принадлежности и вовлеченности, а также социальные аспекты рабочего места (Elton Mayo, Studfile). Virgin Media, например, использует схемы поощрения, такие как ASPIRE, где сотрудники получают £10 за каждый высокий Net Promoter Score® (NPS) от клиента, а также предлагает дополнительные льготы, включая частное медицинское обслуживание и пенсионные схемы (Studfile).

С другой стороны, демотивирующие факторы могут привести к негативному поведению, такому как плохая пунктуальность, высокий уровень прогулов, избегание ответственности и низкое качество обслуживания клиентов (Studfile). Фредерик Герцберг в 1950-х годах выделил 'гигиенические' факторы (зарплата, условия труда), которые, хотя и не мотивируют сами по себе, но могут привести к неудовлетворенности, если они плохи. И 'мотиваторы' (признание, рост), которые действительно ведут к удовлетворению от работы (Studfile).

Низкая вовлеченность обходится мировой экономике в 7,8 трлн долларов упущенной производительности (Gallup, 2024). Компании с высоким уровнем вовлеченности на 23% прибыльнее и имеют на 18% более высокие продажи, а также на 78% ниже уровень прогулов (Garant.ru). Поэтому систематическая работа с демотиваторами и усиление мотивационных факторов — это прямая инвестиция в успех бизнеса.

Больше интересного в нашем блоге



развивайте бизнес-мышление с нашими исследованиями

Получить пользу

