



# Повышение лояльности и мотивации сотрудников в условиях изменений

# Основатель и управляющий партнер Detech Group Светлана Симоненко

- Кандидат психологических наук, социальный психолог, окончила факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова. Имеет более 20 лет опыта в сфере управления персоналом
- Член Экспертного совета при Правительстве РФ (2012-2019 г.).
- Член Британского психологического общества.
- Член международной экспертной группы ACGV.
- Автор исследований по теме выявления личностного потенциала, прогнозирования эффективности топ-менеджеров и предупреждения рисков, связанных с человеческим фактором в организациях.
- Член рабочей группы по разработке Международного стандарта центра оценки (6-ое издание, США, 2014 г.)
- Соавтор Российского стандарта центра оценки, член рабочей группы по созданию Российского стандарта тестирования, Неоднократный спикер международных конференций по Организационной психологии, в том числе Общества Организационной и Индустриальной Психологии (SIOP, США)



Победитель конкурса EY  
«Предприниматель года 2014»  
в номинации  
«Консалтинговые услуги»

Победитель конкурса  
«Хрустальная пирамида 2021»  
в номинации  
«HR-консультант года»

# Кратко о Detech Group

**DETECH GROUP** – стратегический HR консалтинг. Основана в 2004 году.

**Миссия:** создавать интеллектуальные решения для развития общества на благо человека и развития человека на благо общества.

## В СОСТАВЕ ГРУППЫ

**ОНТАРГЕТ** — ведущий отечественный разработчик онлайн-инструментов оценки личности.

**LifeWriter** — консультации по карьере и профориентации для физических лиц.

## КОМПЛЕКСНЫЕ ПРОЕКТЫ



## НЕКОТОРЫЕ КЛИЕНТЫ:





## Корпоративная культура

- Оценка корпоративной культуры
- Оценка удовлетворенности персонала
- Разработка ценностей
- Разработка компетенций
- Базовая модель компетенций
- Оценка мотивации персонала
- HR аналитика



## Развитие компетенций

- Развитие системного мышления
- Развитие инновационного потенциала
- Управление изменениями в организации
- Развитие лидерства
- Развитие команды проекта
- Коучинг



## Системное мышление

- Оценка системного мышления
- Разработка кейсов для оценки системного мышления
- Аналитика для организаций
- Программы по развитию системного мышления



## Оценка персонала

- Центры оценки персонала
- «Магистериум» — центр оценки онлайн
- Оценка топ менеджеров
- Оценка команды
- Оценка кандидатов
- Удержание персонала
- Разработка методики оценки
- Интервью по компетенциям
- Оценка кадрового потенциала
- Оценка 360 градусов



## Трансформация системы госуправления

- Стратегическое развитие региона
- Формирование высокопрофессиональных команд
- Преобразование кадровой службы
- Повышение лояльности и мотивации сотрудников
- Совершенствование управленческой и организационной структур
- Совершенствование системы профразвития



## Человек на производстве

- Влияние человеческого фактора на безопасность
- Оценка производственного персонала
- Культура безопасного производства
- Система обучения и оценки знаний в области ОТиПБ
- Анализ коренных причин нарушений



## Профилактика мошенничества

- Оценка благонадежности
- Противодействие коррупции в организации
- Выявление лжи



## Развитие инноваций

- Индекс инновационности
- Оценка проектных команд
- Развитие инновационного потенциала
- Создание инновационной среды



## Лидерство в турбулентной среде

- Программа LIVED
- Управление по ценностям
- Системное мышление
- Эмоциональный интеллект
- Управление инновациями

?

Что такое  
ЛОЯЛЬНОСТЬ

# Факторы организации

	Ценности	
Руководство	Вознаграждение	Дисциплина
Интерес	Поддержка	Развитие

- 
- Абрахам Маслоу (1946) Иерархия мотивов, Самореализация
  - Дэвид Макклеланд (1953) Власть, единение, успех.
  - Фредерик Герцберг (1959) Гигиенические и мотивирующие факторы.
  - Лайман Портер и Эдвард Лоулер (1968) Вознаграждение за усилия.
  - Клейтон Альдельфер (1972) Существование, отношения, развитие.
  - А.Н. Леонтьев (1973) Теория деятельности.
  - В.И.Герчиков (1990) Типы трудовой мотивации

# Мотиваторы и демотиваторы. Модель Detech



Опросник DEEP Drivers\* предназначен для выявления факторов, которые оказывают влияние на мотивацию человека на работе и побуждают его прикладывать максимальные усилия для выполнения своих обязанностей или, наоборот, демотивирующего. Всего оценивается 15 факторов, сгруппированных в 5 блоков:



---

Наличие перспектив карьерного роста, планирование карьеры.



Возможность видеть результаты своего труда и практическую пользу от своей работы.



Возможность профессионального развития, приобретения новых знаний и навыков, опыта.



# Осведомленность

---

Ясность и понимание своей роли в организации, поставленных целей и задач.



# Разнообразие

---

Работа в динамичной среде,  
смена областей деятельности,  
решение новых задач.



Свобода самореализации:  
проявлять инициативу, вносить  
идеи и воплощать их в жизнь.



# Статус

---

Улучшение собственного имиджа  
за счет статусной должности,  
престижа компании, бренда и пр.



Получение позитивной обратной связи о своей работе, публичное признание достижений.



# Сопричастность

---

Ощущение собственной причастности к важному делу, значимому событию.



Знакомство с новыми людьми,  
расширение сети контактов.



# Команда

---

Доброжелательность коллег,  
доверительные отношения  
в команде.



Контроль ситуации, управление другими людьми и процессами.



Материальное вознаграждение  
и возможность увеличения  
своего дохода.



# Стабильность

---

Гарантии, предоставляемые компанией относительно работы, зарплаты, социальных программ и пр.



---

Комфортные условия работы,  
баланс между работой и личными  
потребностями человека.





Исследование изменения мотивации

2019

6 200  
человек

2020

5 245  
человек

2021

10 025  
человек

[detech-group.ru](http://detech-group.ru)



Когда деньги не главное.  
Исследование мотивации  
2019–2020



Москва, 2020 год

# Оценка мотивации персонала: DEEP Drivers

## Вопрос № 1 из 55

*Моя мотивация к работе повысится, если...*

*Больше всего*

*Меньше всего*

мне предоставляются дополнительные полномочия для достижения цели.



я работаю в хорошо обустроенном офисе.



у меня есть возможность довести начатое дело до конца.



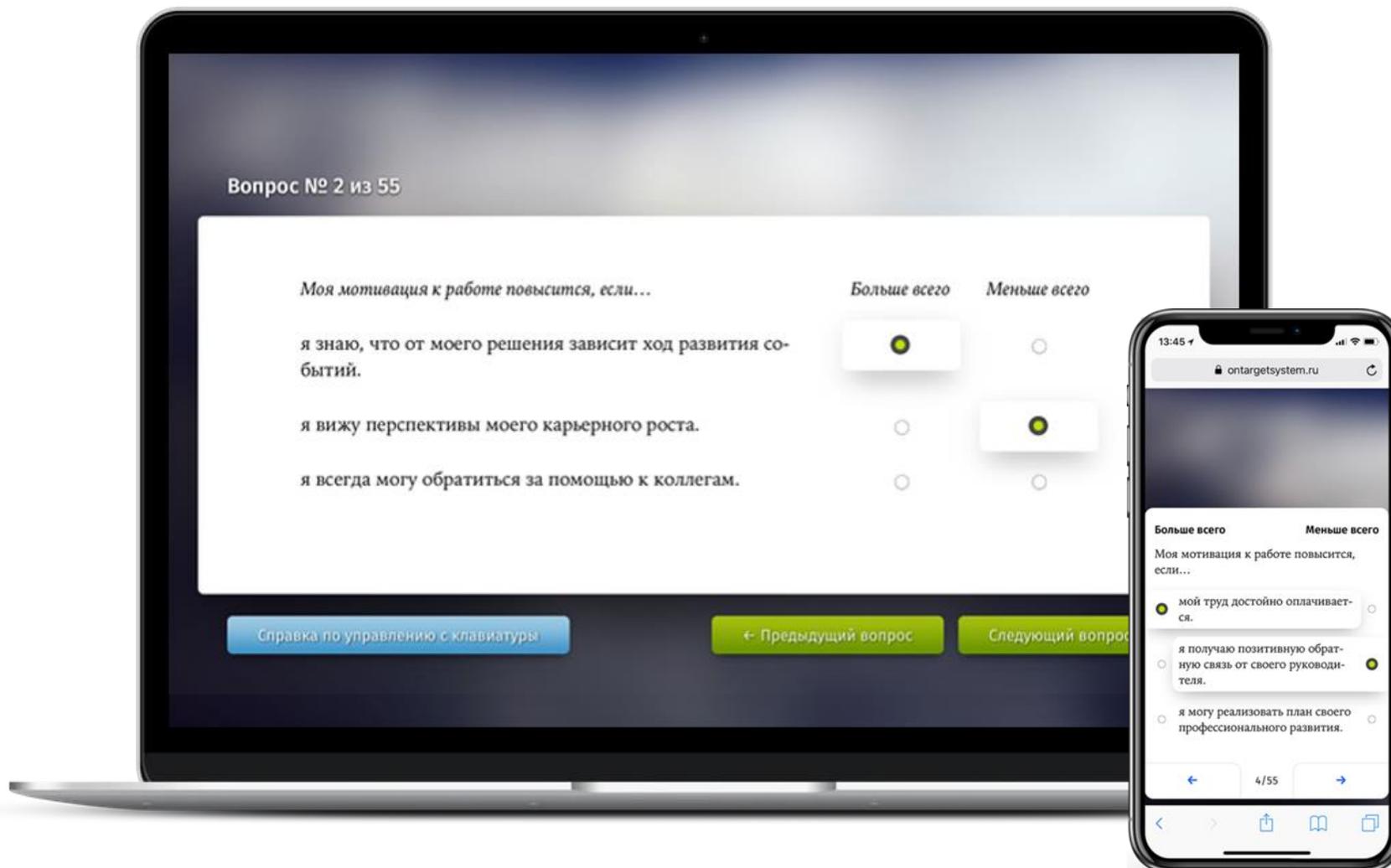
Справка по управлению с клавиатуры

← Предыдущий вопрос

Следующий вопрос →

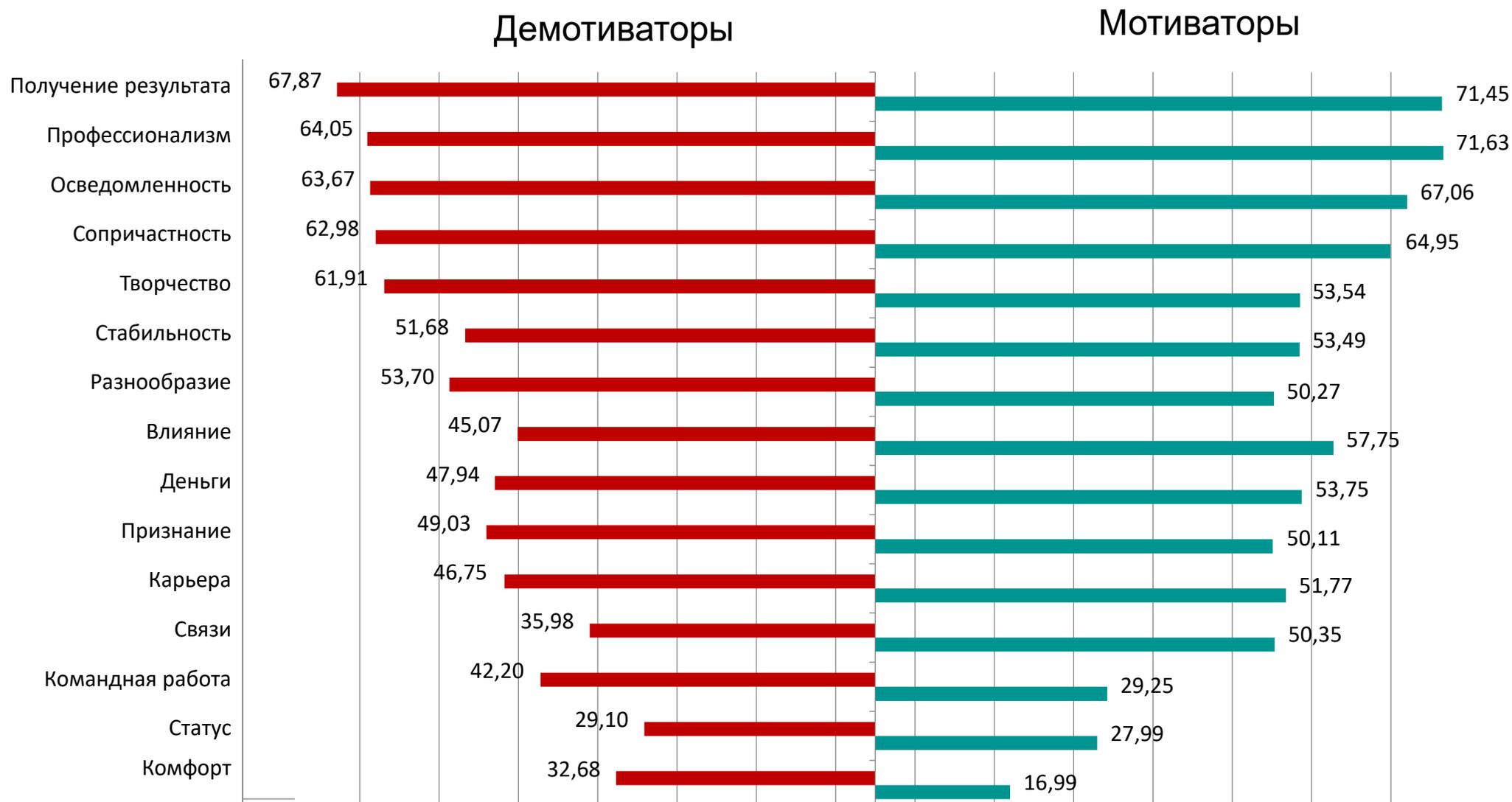
# DEEP Drivers

## МОТИВАЦИОННЫЙ ОПРОСНИК



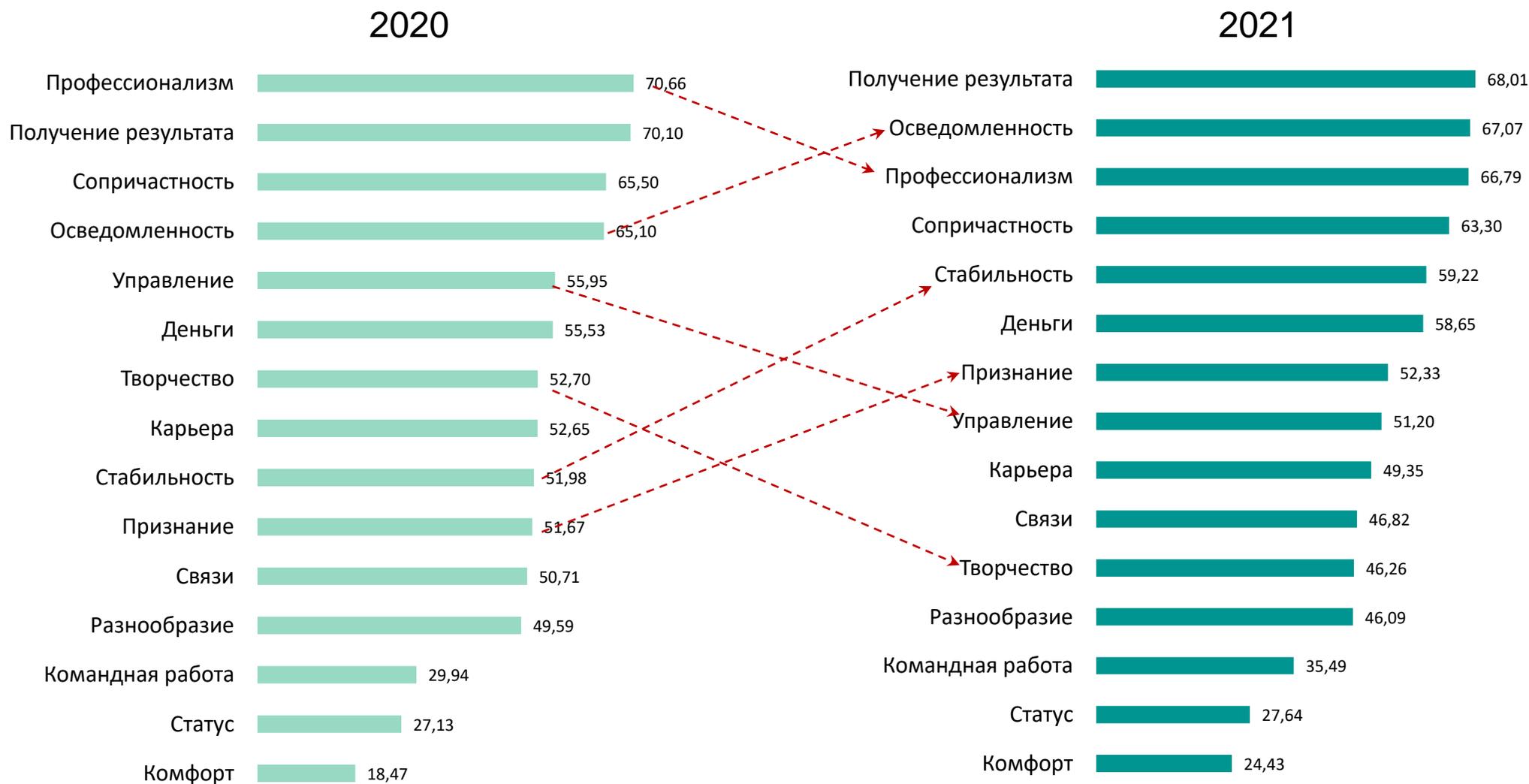
55 вопросов, 15 мин

# Рейтинг факторов





# Мотиваторы



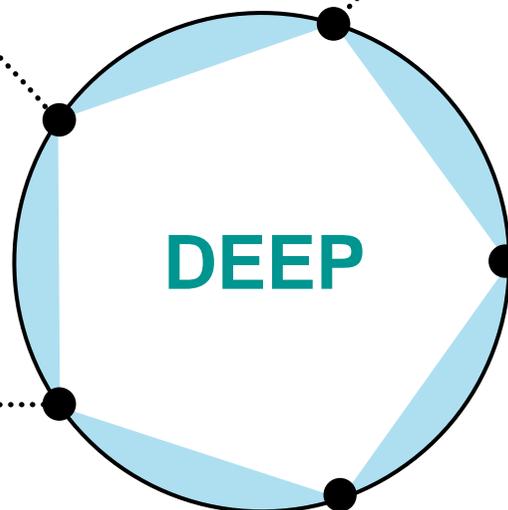


**Связь мотиваторов и личностных качеств**

# Личностный опросник DEEP – оценка психологического профиля

Оценивает личность  
по 33 параметрам:  
детальный психологический  
портрет человека

Оценивает потенциал человека:  
скрытые ресурсы и  
психологические барьеры,  
склонность к работе  
определенного типа

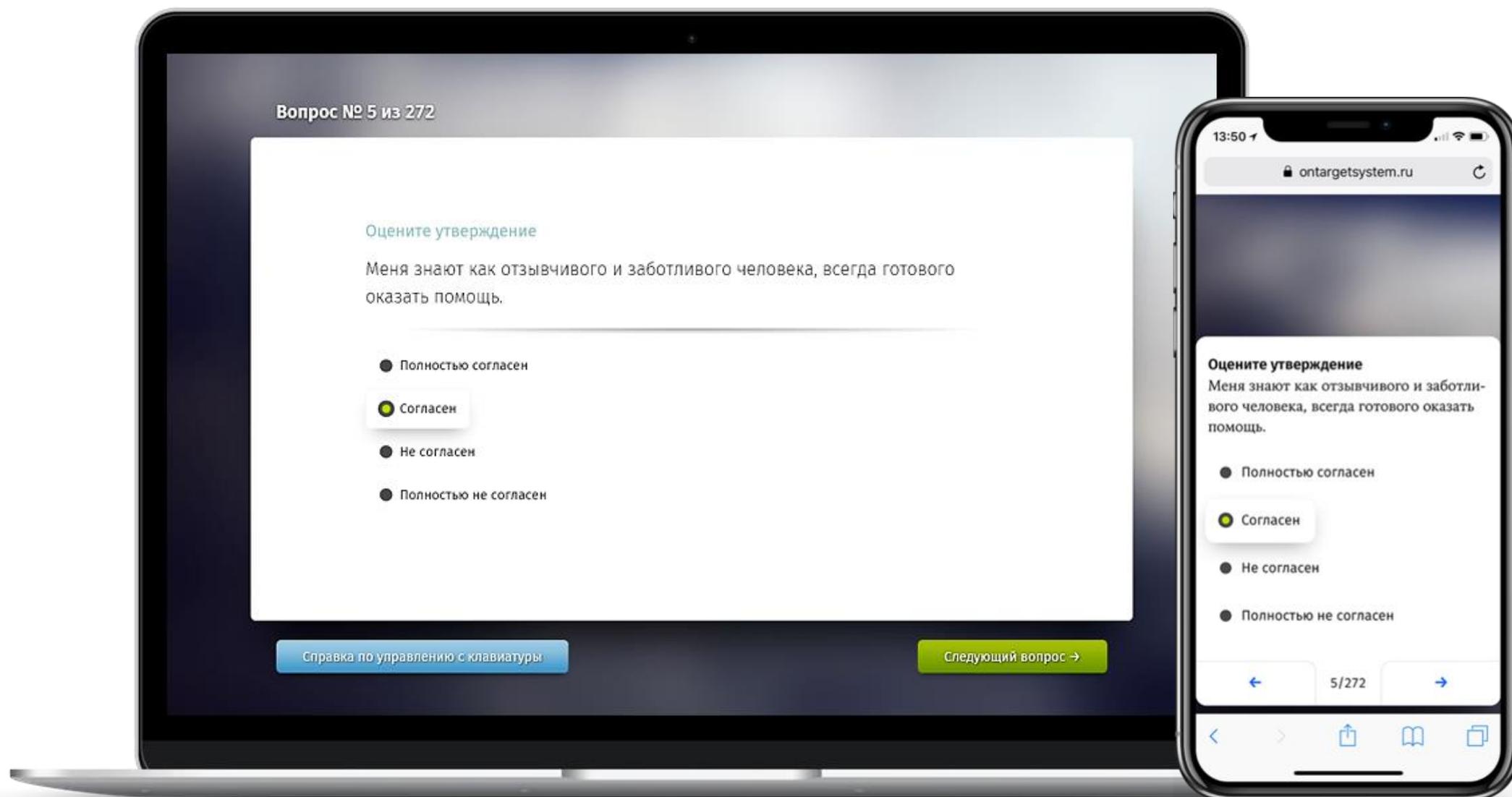


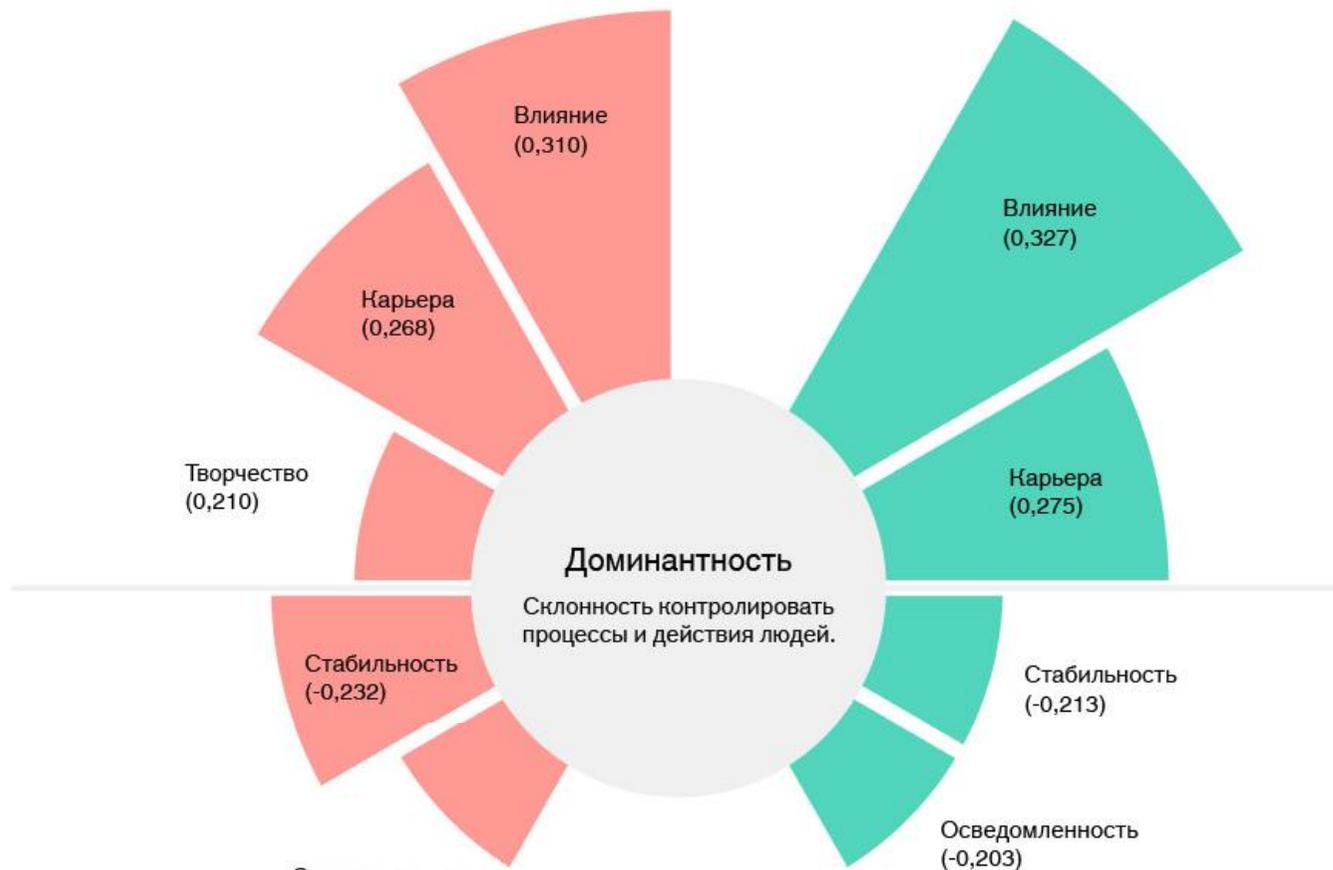
Прогнозирует поведение  
человека в различных  
ситуациях на период до 3х лет

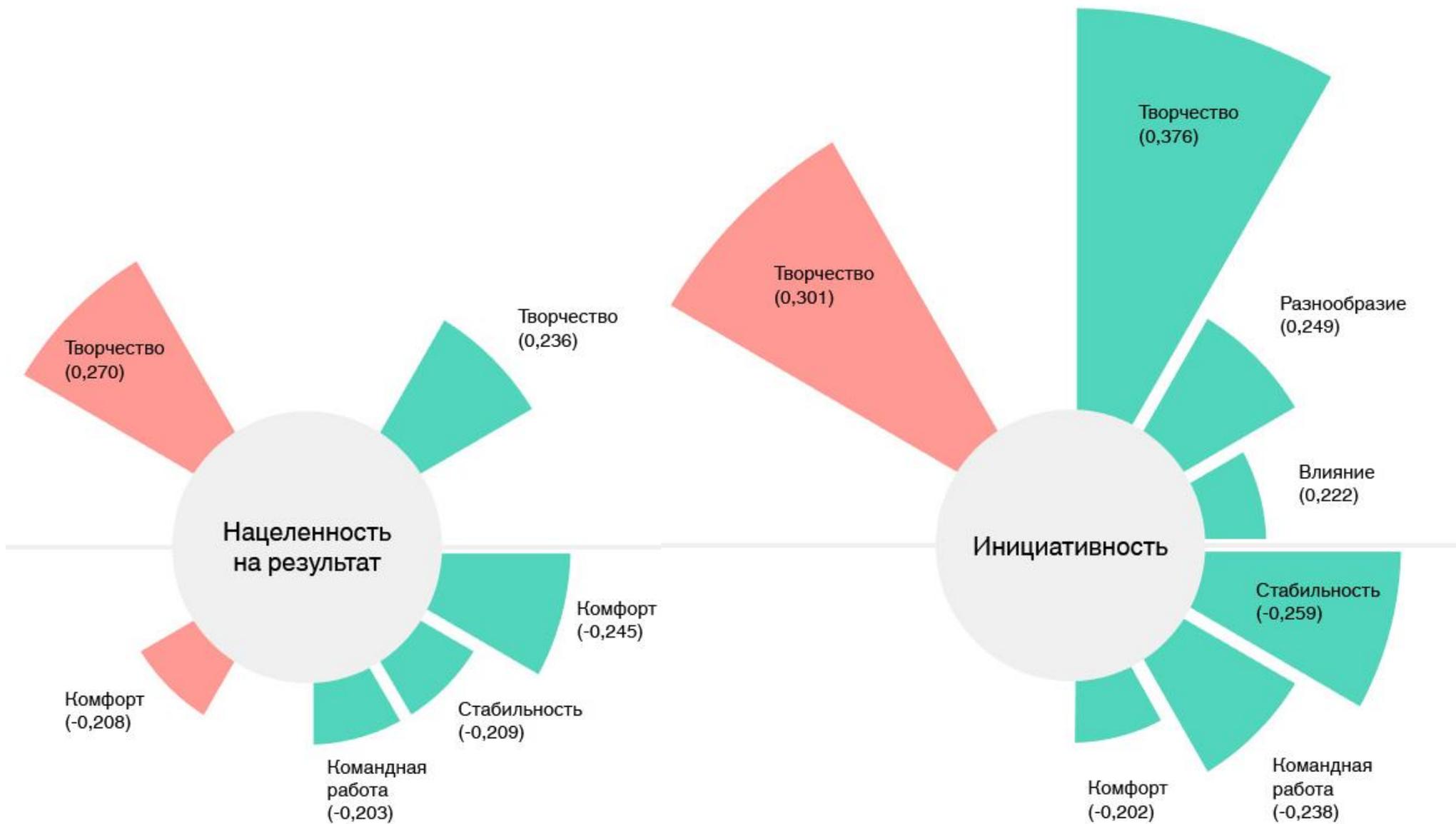
Доказанная эффективность  
150 000+ человек прошли  
тестирование,  
используется крупными  
российскими и международными  
компаниями для принятия  
кадровых решений

Дает ответы на множество вопросов о человеке, команде, организации:  
Стиль лидерства, командные роли, сильные и слабые компетенции,  
индекс инновационности, взаимодействие с клиентами, стрессоры,  
адаптивность, стиль взаимодействия в коллективе и решения задач и т.д.

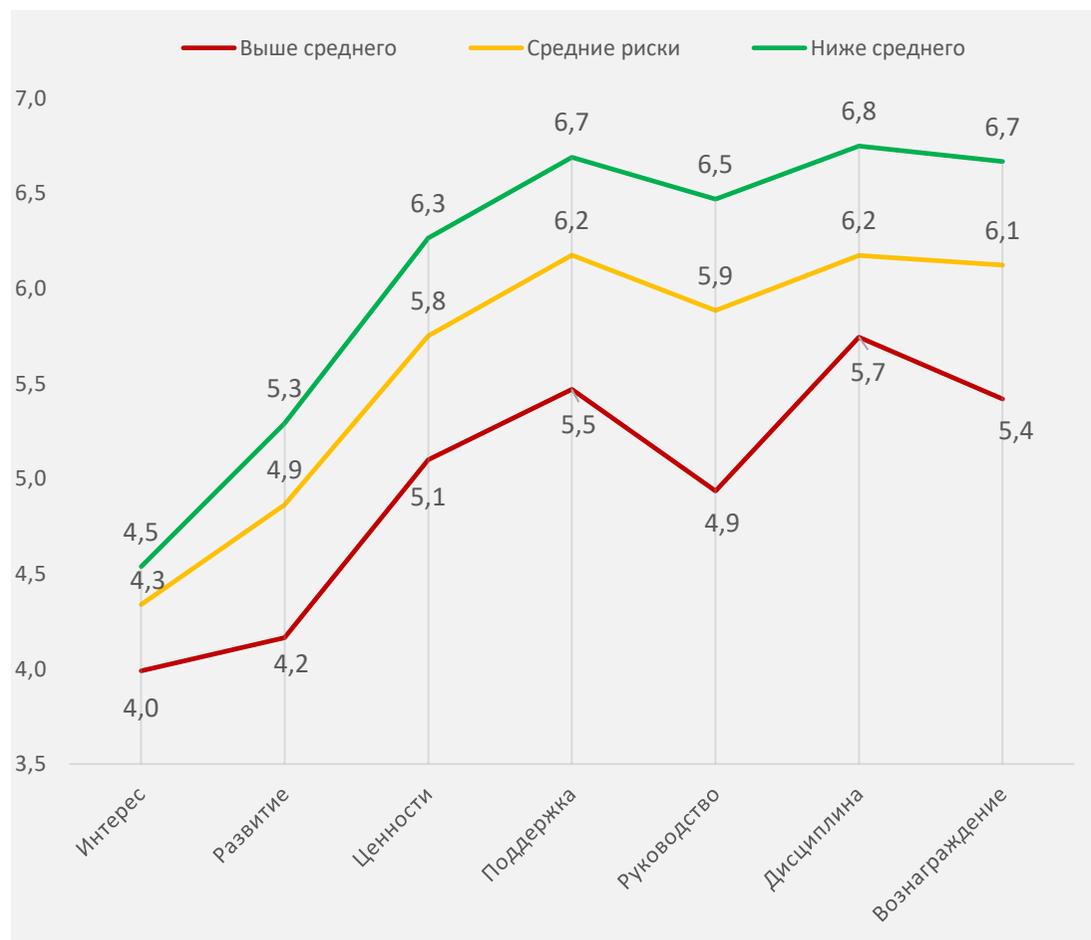
# DEEP – пример вопросов



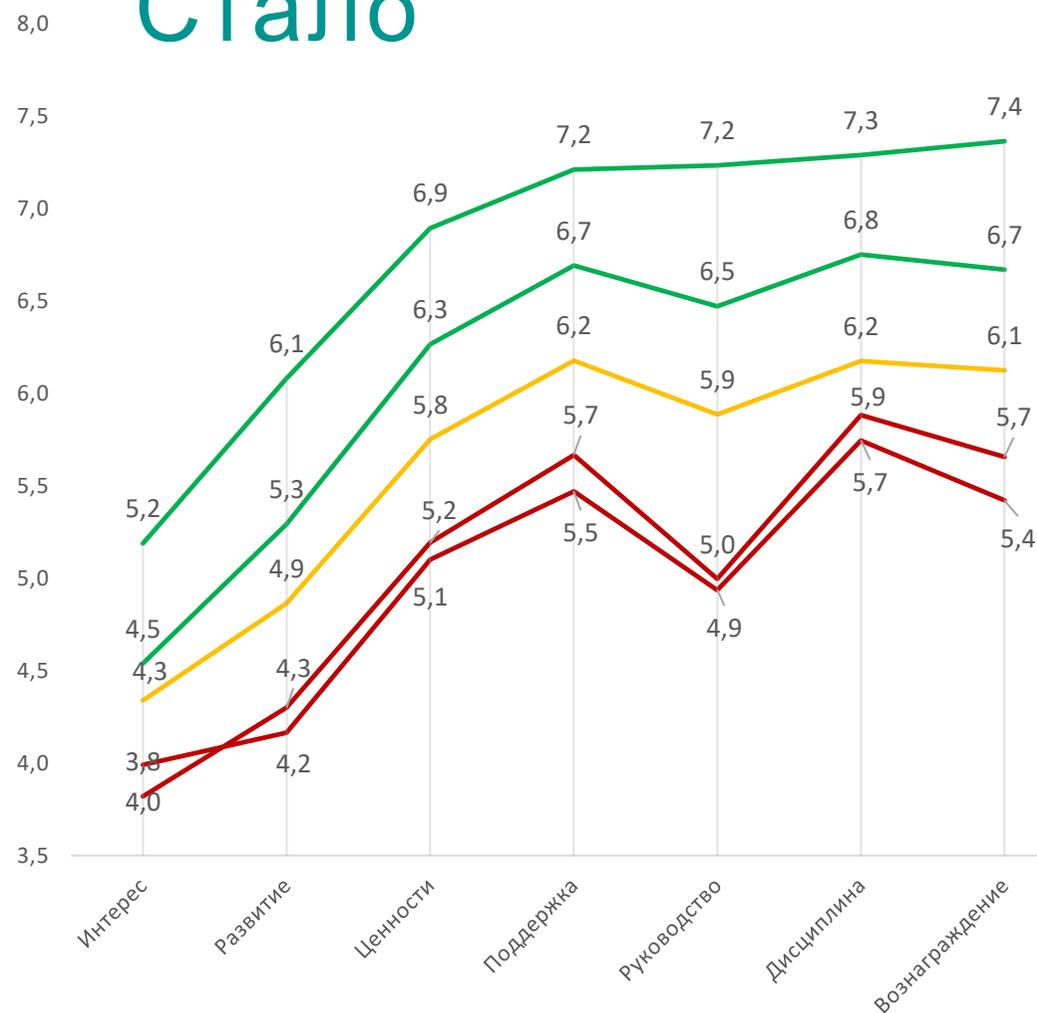




## Было



## Стало



# Будем рады ответить на ваши вопросы!

<https://t.me/detechconsulting>



Подписывайтесь на  
наш Телеграм канал



тел.: +7 495 663–20–62  
[info@detech-group.ru](mailto:info@detech-group.ru)  
[www.detech-group.ru](http://www.detech-group.ru)