



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

УСПЕШНЫЙ
КЕЙС В НЛП

23 февраля | онлайн

Применение метапрограммных профилей в мотивации персонала

Марина Майорова – НЛП Мастер





Марина Майорова

Кандидат философских наук, бизнес-тренер, практикующий психолог, нлп-мастер, член международной ассоциации психологов и психотерапевтов.

- Автор книг: «Сценарии конфликтов» изд. Альпина Паблишер, «Не ищите виноватых!». «Вместе, а не просто рядом» изд. ЭКСМО
- Спикер: лектория Альпина Digital вошла в ТОП 3 по итогам 2023г, корпоративных университетов: Полюс Золото, Гринфин, СГК, Сбер и других, доцент кафедры психологии СФУ, СИБГАУ.
- Автор телепроекта «Откровенный диалог»
- Эксперт психолог для проектов и репортажей: 1 телеканал, телеканал МИР, Wday, Секрет фирмы, Чемпионат.com, Москва.ru, Доктор Питер, Parents.ru, Lenta.ru, Белновости (Белоруссия), Умный_hr, Digital Broccoli, РБК.
- География клиентов: Россия, Белоруссия, Англия, Франция, Турция, Испания, Бельгия, Киргизия, Казахстан, Канада, ОАЭ



Почему стандартная мотивация не работает?



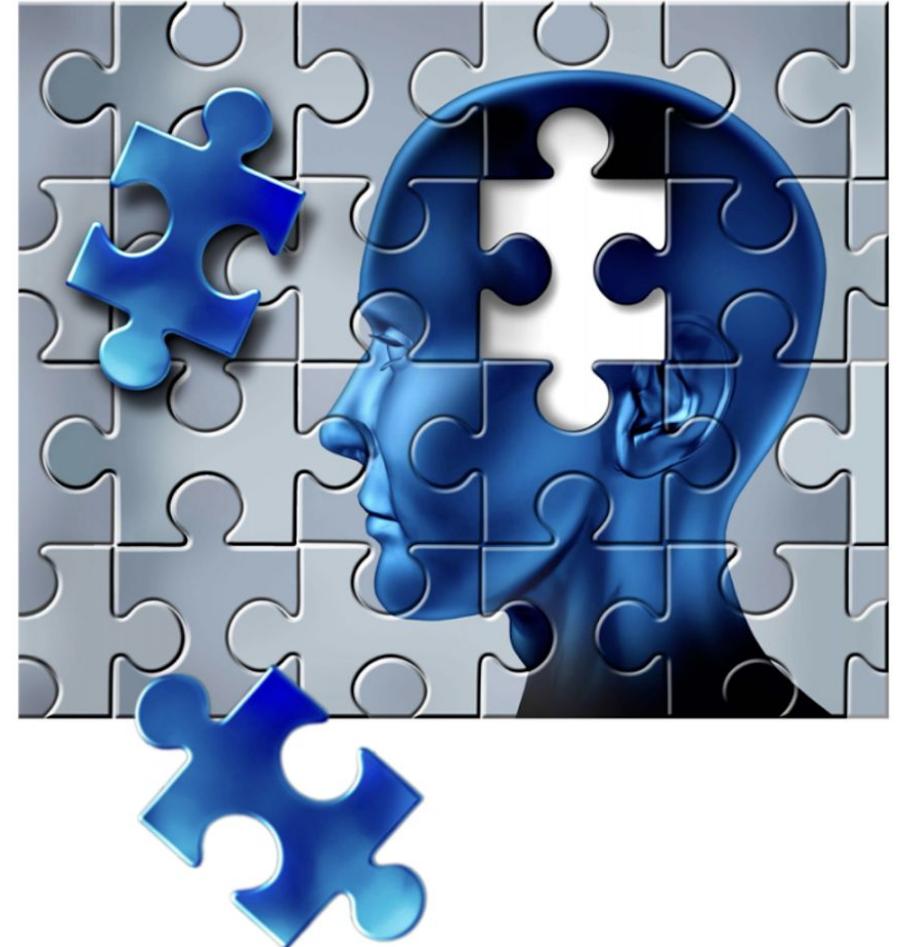
Вы все еще считаете, что один размер подходит всем?

Это типичная ошибка большинства руководителей

Реальность:

- Бонус, который вдохновляет одного, оставляет другого равнодушным
- Похвала на публике для кого-то награда, для кого-то наказание
- Универсальные KPI не отражают реальный вклад и не подходят всем сотрудникам

Ключевой вопрос: Как найти индивидуальный подход к каждому сотруднику?



Что такое метапрограммы?



Метапрограммы – бессознательные психологические фильтры, которые определяют на что мы обращаем внимание, как обрабатываем информацию и принимаем решения

Это фильтры восприятия реальности

Аналогия: Это операционная система нашего мышления с индивидуальными настройками «по умолчанию»





Ключевые метапрограммы



Что движет сотрудниками: мечта или угроза?



«**Стремление к**»: Мотивируются целями, достижениями, наградами. Фокус на будущем успехе.

Как мотивировать: Ставьте амбициозные цели, говорите о возможностях и карьерном росте, предлагайте бонусы за результат.

«**Избегание**»: Мотивируются избеганием ошибок, проблем, потерь. Фокус на безопасности и стабильности.

Как мотивировать: Подчеркивайте, как их работа минимизирует риски, обеспечивает стабильность компании, предотвращает сбои. Четкие инструкции и контрольные точки.



Мотивация «стремление»



Мотивация «избегание»



Метапрограмма «Референция: Внутренняя / Внешняя»



От кого ждут оценку?

Внутренняя: Опираются на собственное мнение. «Я сам знаю, что сделал хорошо».

Как мотивировать: Давайте автономию, спрашивайте их мнение, признавайте их экспертизу.

Похвала: «Вы, как специалист, наверняка видите...».

Внешняя: Нуждаются в обратной связи извне. Ждут оценки от руководителя, коллег, клиентов.

Как мотивировать: Регулярная и конкретная обратная связь (и позитивная, и корректирующая), публичное признание, грамоты, рейтинги.



Внутренняя



Внешняя



Как определить метапрограммы сотрудника?

Диагностика через речь и поведение

Методы:

1. Наблюдение: Как человек работает, принимает решения?
2. Анализ речи: Ключевые слова («возможность» vs «проблема», «я думаю» vs «коллеги сказали»).
3. Вопросы-индикаторы:
«Что для тебя важно в работе?» (выявит «К»/«ОТ»)
«Как ты понимаешь, что выполнил задачу хорошо?» (выявит тип референции).

Важно: Метапрограммы контекстуальны и не являются приговором!



Кейс-пример: Мотивация двух разных сотрудников



Задача: внедрить новый сложный отчет.

Сотрудник А (К + Внутренняя):

Подход руководителя: «Это твой шанс создать лучший отчет в отделе, который станет нашим новым стандартом. Я доверяю твоему видению».

Сотрудник Б (ОТ + Внешняя):

Подход руководителя: «Новый отчет поможет нам избежать ошибок прошлого квартала. Я буду помогать на каждом этапе и дам обратную связь, чтобы мы сделали всё правильно».

Что получает компания:

- 1) Персонализированная мотивация → Higher engagement (высокая вовлеченность).
- 2) Эффективная коммуникация → Меньше конфликтов, лучше понимание задач.
- 3) Правильное распределение ролей → Ставим людей на те позиции, где их фильтры будут преимуществом.
- 4) Снижение текучки → Сотрудники чувствуют себя понятыми.
- 5) Рост производительности → Каждый работает в комфортном и вдохновляющем режиме.



С чего начать? План на 4 шага.

1. **Изучите основы:** Поймите ключевые метапрограммы
2. **Понаблюдайте и послушайте:** Проанализируйте свою команду
3. **Адаптируйте коммуникацию:** Говорите с сотрудником на «его языке» мотивации
4. **Экспериментируйте и получайте обратную связь:** Что сработало, а что нет?





Осторожно: чего стоит избегать?

- Не навешивайте ярлыки.
- Метапрограмма – не диагноз.
- Избегайте упрощений. Человек сложнее любой модели.
- Контекст решает. В разных ситуациях могут проявляться разные паттерны.
- Это не замена эмпатии, а ее инструмент.

Тезисы:

1. Универсальной мотивации не существует.
2. Метапрограммы – мощный ключ к пониманию глубинных драйверов человека.
3. Применяя этот подход, вы переходите от управления задачами к управлению энергией.
4. Инвестиция в понимание метапрограмм – это инвестиция в эффективность и лояльность команды.



control

Автор
Марина Майорова

 **БОМБОРА**
ИЗДАТЕЛЬСТВО  **ЭКСМО**

Я  **КНИГИ**



- Издательство: Эксмо, БОМБОРА
- ISBN: 978-5-600-04261-2

- ISBN: 978-5-9614-3805-5
- Издательство: Альпина Паблишер

Со мной можно связаться!

Обучение, консультирование
и оценка персонала

+7 950 984 8881

psy@marinamayorova.com

www.marinamayorova.com

