

Мотивационный тип «Хранитель атмосферы» (коллектив)

Главный двигатель — чувство принадлежности к группе. Работа для него — второй дом, коллеги — вторая семья.

Основная идея: главный двигатель этого сотрудника — чувство принадлежности к группе и возможность приносить пользу людям. Он работает не «в компании», а «с людьми».

Как узнать

Помнит дни рождения коллег, первым предлагает скинуться на подарок.

К нему приходят посоветоваться — он неформальный «психолог» команды.

На общих собраниях чаще говорит «мы», «наша команда».

Искренне расстраивается из-за конфликтов в коллективе или увольнения коллег.

Почему может уволиться

Токсичная атмосфера: если в команде принято подсиживать друг друга или игнорировать чувства коллег — не выдержит даже при высокой зарплате.

Изоляция: если посадили на удалёнку без связи с командой или на проект, где он один.

Равнодушие руководителя: если начальник видит в людях только «ресурс».

Как поддерживать

Укрепляем связи Избегаем

Поддерживайте инициативы по совместным мероприятиям Не натравливайте его на коллег ради рейтинга

Поручайте адаптацию новичков, работу с клиентами Сухое общение только через тикеты убивает интерес

Спрашивайте на 1-оп-1 не только про KPI, но и про настроение

Не игнорируйте конфликты — он ждёт, что вы наведёте порядок в отношениях

В чём суперсила для команды

1. Сплочённость: он — «клей» команды, благодаря которому люди задерживаются в компании на годы.

2. Эмпатия: лучше всех чувствует боли клиентов и коллег, умеет сглаживать острые углы.

3. Лояльность в кризис: в трудные времена не уходит первым, а остаётся поддерживать коллектив.

Риски

Ему трудно давать жёсткую обратную связь коллегам — боится испортить отношения.

Может прикрывать ошибки коллеги из чувства дружбы, ставя отношения выше дела.

Слишком близко принимает чужие проблемы и рискует эмоционально выгореть, помогая другим.