

image not found or type unknown



Для меня лидер – это человек, несущий ответственность не только за себя, но и за всю команду. Хороший лидер является локомотивом, ведущим людей за собой к четко поставленной цели.

Тема лидерства всегда была и остается одной из самых актуальных тем для людей занимающих руководящие позиции (в компании, в проекте и т.п.). В этой теме множество своих тонкостей, а количество книг и материалов огромное множество, и с каждым днем растет все больше. И одна из важнейших задач лидера – мотивация сотрудников.

От грамотной мотивации растет уверенность сотрудников в своих силах, развивается чувство причастности к общему проекту команды, представляется конечный результат, к которому стремится не один человек, а вся команда, чувство того, что от твоей работы зависит труд других людей и то, каким будет проект в итоге.

Уверенность подчиненных в своих силах, их желание продолжать своё сотрудничество в проекте с командой – это тоже мотивация. Хорошая мотивация один из основных компонентов успешного проекта. Мотивация идти к поставленной цели, не останавливаться и решать задачи, которые стоят перед командой.

Хорошо справиться с этой задачей может только уверенный в себе лидер, который сам замотивирован в проекте и готов идти до получения необходимого результата. Также он должен тонко понимать, что мотивирует каждого конкретного участника проекта. Для кого-то сильнейшей мотивацией является его материальное благополучие, кому-то важны условия труда, другой будет заинтересован в самом проекте, а кому-то будет важно все перечисленное вместе. Примером подобной мотивации на уверенность можно назвать утренние планерки в японских компаниях, где сотрудники вместе с лидером кратко обсуждают задачи на настоящий день и обсуждают самые важные вопросы.

Одна из важнейших задач мотивации – это вселить уверенность сотрудников в свои силы и культивировать эту уверенность вместе с желанием продолжать проект. На что способен сотрудник, который не уверен в себе? Без уверенности в

своих силах у сотрудника не будет желания продолжать работать над проектом. Безусловно, можно уже на стадии найма отобрать уверенных в себе сотрудников, но даже у уверенного работника можно вызывать чувство неуверенности в своих способностях и силах при отсутствии у лидера необходимых качеств, к примеру, безразличием, предвзятым отношением или невниманием к потребностям сотрудника. Разрушить уверенность сотрудников можно множеством способов, а задача лидера, а также компании укрепить уверенность сотрудника в своих силах и возможностях. Лидер должен найти подход - «ключ» к каждому сотруднику.

Одним из важных компонентов уверенности сотрудника является его уверенность в том, что компании или проекту нужны его навыки, опыт, и что компания в нем заинтересована. Компания или руководитель проекта могут вселить в сотрудника эту уверенность или же, наоборот, убить ее и получить безразличного исполнителя, ждущего лучшего случая предложить свои услуги кому-то еще. Для того, чтобы уверенность сотрудников в своих силах поддерживалась, необходим настоящий интерес к мнению сотрудников, регулярные попытки услышать мнение сотрудников по важным вопросам и проблемам, своевременная понятная реакция на мнение сотрудников, внимание к каждому сотруднику. Так же необходимы прозрачные и понятные правила системы карьерного роста, система мотивации, обучение, развитие и т.д. К примеру, если сотрудник заинтересован в повышении, лидер должен создать для этого благоприятные условия, чтобы хороший сотрудник не покинул компанию и был заинтересован в том, чтобы продолжать работать. Например, поговорить с вышестоящим руководством по поводу продвижения по карьерной лестнице данного сотрудника или премирование компетентного и необходимого для работы сотрудника и т.п.

Это лишь малая часть того, что необходимо сотрудникам для уверенности в своих силах. Ее надо поддерживать и укреплять на протяжении всей работы. Нужно быть внимательным к мелочам и строить коллектив таким образом, чтобы каждый мог найти в нем свое место.