

Содержание:

image not found or type unknown



Введение

В основе поведения человека находится «рефлекс цели» — стремление достигнуть намеченного результата. Для этого нужна постоянная собственная психологическая установка: не останавливаться на достигнутом, не бояться трудностей и уважать, оценивать полученные знания и умения с позиций достижения цели. Конкретные цели человек ставит для исполнения потребностей, которые бывают трех типов:

природные, естественные (пища, питье, жилище, семья и т.п.);

социальные (общение, признание, положение);

личностные (самореализация человека в обществе, в деле, в семье и т.п.).

1. Одиннадцать уловок, которые помогут настроиться на рабочий лад

1. Возможно, пора что-то изменить

Даже тем, кто обожает свою работу, бывает непросто и приступить к ней, и довести до конца. Устать можно даже от того, что любишь. Но все-таки, занимаясь своим делом, большую часть времени люди работают в состоянии потока – когда увлекаешься настолько, что все вокруг отходит на второй план, и о необходимости пообедать вспоминаешь тогда, когда из офисной столовой начинает доноситься запах еды. Если человек только и делает, что думает, как бы работать поменьше, может быть, есть смысл поменять занятие. На то, где не будешь чувствовать себя непрошеным гостем.

2. Делайте только важное

Один из ключевых принципов эффективного управления временем – уметь распределять все дела на категории по срочности и важности.

3. Наведите порядок

Атмосфера влияет на рабочую эффективность больше, чем мы можем представить. Чтобы создать нужные условия, стоит:

-Убрать на столе. Особенно если клавиатура давно затерялась под кипой бумаг и оберток от шоколадок. Хаос на столе порождает хаос в мыслях.

-Хотя бы поверхностно убрать в помещении. Конечно, не время пылесосить, когда шеф дышит в затылок в ожидании обещанной сделки. Но убрать под столом завал пластиковых кофейных стаканчиков и засохший три года назад цветок вполне уместно.

-Проветрить помещение – свежий воздух способствует продуктивному мышлению.

4. Составляйте план

Если человек четко планирует дела на день, неделю, месяц, жизнь – сфокусироваться на каждой из запланированных задач легче, чем на несформулированном потоке из обрывков мыслей и смутных желаний.

Необходимы дедлайны – если их не поставил заказчик или босс, нужно сделать это самому.

5. Оцените реальный масштаб безделья

Порой, задумываясь, как настроиться на работу, мы даже не подозреваем, как много времени тратим на пустяки. Кажется, что на социальные сети, любимые сайты, звонки не по делу уходят считанные минуты. Но в течение дня они могут складываться в часы, а подтягивать хвосты приходится по ночам и выходным, жалуясь на бессовестное начальство, не умеющее адекватно распределять загрузку.

6. Используйте приемы тайм-менеджмента

Среди практик управления временем для тех, кто никак не может настроить себя на работу, есть очень эффективные и простые инструменты:

«Швейцарский сыр».

Масштабная задача, к которой даже не знаешь, как подступиться, представляется в образе большого куска сыра, и дела выполняются по чуть-чуть, с разных сторон, в произвольном порядке, меняя приоритеты, чередуя приятные и не очень процессы. Словно мышь проедает в любимом лакомстве небольшие отверстия, и он постепенно уменьшается, а затем и вовсе съедается. Таким образом фронт работ становится все меньше, пока цель не достигается.

«Съесть слона».

Когда большой проект разбивается на небольшие задачи, которые последовательно выполняются. Из небольших шагов состоит длинный путь – пункты из списка дел вычеркиваются, проект завершается.

«Съесть лягушку».

Когда самые неприятные дела (скажем, звонок не очень сговорчивому клиенту) выполняются с самого утра – и весь оставшийся день не тяготят человека неприятным ожиданием.

7. Выберите правильное время

Например, если вы типичный «жаворонок», то максимально собранным, скорее всего, чувствуете себя с утра. А «совы», наоборот, до обеда спят с открытыми глазами.

8. Думайте о последствиях в случае невыполнения

Иногда лучшая мотивация работать – представить, что будет, если задача не будет выполнена в срок. Если это увольнение, штраф, выговор – в большинстве случаев мысль о них помогает прояснить рассудок и ускорить рабочий процесс.

9. Держите в фокусе цель

Сконцентрироваться намного проще, если есть правильная мотивация для работы.

Разница только в дистанциях: она может быть как короткой, так и длительным марафоном.

Мотивация на работу может быть разной:

Привлекательное денежное вознаграждение – и все то, что оно позволит улучшить в жизни самого человека и его близких. Думая о том, что быстро и качественно

сдав заказ, можно будет купить себе новые колонки (шубу жене, ролики сыну, семейную путевку на море), легче держать себя в тонусе.

Социальная польза от выполненной работы – если наши усилия помогают обществу или отдельным людям.

Перспективы – когда в случае успеха обещан карьерный рост, повышение зарплаты, интересная поездка.

10. Научитесь делегировать

Возможно, сосредоточиться на работе не получается потому, что задач чересчур много, и мелкие проблемы не дают возможности как следует обдумать крупные, стратегически важные. Если это объективно так, виной тому может быть не только неумение начальника оценить степень загрузки, но и неспособность человека разделять ответственность, стремление сделать все самому. Особенно неверен такой подход, если речь идет о руководящей должности.

Нужно уметь делиться с подчиненными ответственностью – но делать это грамотно. Алгоритм таков:

-Научить, показать пример.

-Сделать вместе.

-Позволить сделать самому и проконтролировать исполнение.

-Если все хорошо – предоставить свободу действий.

11. Делайте паузы

Они необходимы для эффективной работы. Чашка кофе, пешая прогулка вокруг офисного центра, звонок любимому человеку – иногда, чтобы восстановиться, достаточно пары минут.

Во время пауз очень важно не чувствовать себя виноватым, не думать о работе, не рваться поскорее вернуться за рабочий стол.

Отдых – условие, необходимое для высокой производительности. Позвольте себе в эти короткие минуты сконцентрироваться на ничегонеделании.

2. Самомотивация

Любая работа, даже самая желанная, имеет обыкновение надоедать... Абсолютно неважно чем именно вы занимаетесь, кем работаете и насколько любите свое дело. Любой однообразный (и даже разнообразный, например, творческая, изобретательская деятельность) труд надоедает – это раз. Людям свойственно делать остановки в пути и перепроверять себя, свои цели и убеждения, осмысливать свой новый опыт, переоценивать себя и окружающую действительность – это два.

Почему надоедает?

Одна из основных причин демотивации – внутренний конфликт чувств и разума. Ведь любая работа, даже любимая – это обязательства. Обязательства перед самим собой и другими людьми. И как только у нас появляются обязательства, они начинают нас понемногу тяготить. Тяготить будут любые обязательства, даже те, к которым мы изначально стремились, которые хотели на себя взять. Тягость любых обязательств для человека очень наглядно проявляется в момент, когда мы делаем покупки: наибольшее удовольствие доставляют нам покупки не запланированные и не нужные, а спонтанные и, часто, бесполезные. Основная причина демотивации человека на работе во внутреннем конфликте между «Хочу!» и «Должен!». «Хочу спать...», но «Должен быть на работе в 9.00, а впереди долгая дорога по пробкам...». «Хочу зарабатывать 10.000 \$ в месяц, но слабо себе представляю, что работать придется 24 часа в сутки, работать с полной отдачей себя и своих сил работе, и уж точно не хочу быть должен так работать...» И даже, если эти два условия («хочу и должен») совпадают, то не всегда. В эти моменты несовпадения и возникает демотивация человека. Художники и писатели (другие творческие люди) переживают «творческие кризисы» (переоценивают свой вклад в искусство и все свое предыдущее творчество). Бизнесмены отходят от управления созданными ими компаниями и либо ищут отдохновения от суеты, либо уже увлечены новыми идеями и проектами. Наемные менеджеры (руководители компаний и подразделений, рядовые сотрудники) теряют интерес к работе, их эффективность резко падает, иногда люди даже физически заболевают от одного только нежелания «тащиться» на работу, в которой они не видят смысла. Конфликт между «хочу» и «должен» внутриличностный конфликт человека. Но, как и любой конфликт – это урок, который дает возможность для совершенствования.

От практики к теории и обратно

То, что сотрудникам работать не хочется, работодателями незамеченным не осталось. И к древнейшей теории мотивации под всемирноизвестным названием «кнута и пряника» прибавилось еще несколько тоже уже всемирноизвестных. Многочисленные психологические исследования мотивации людей в работе и в жизни на сегодняшний день достаточно полно и разносторонне объясняют мотивы поведения людей, на некоторые из этих теорий мотивации мы тоже будем ссылаться. Знакомство со многими из них поможет и вам быстрее объяснить самому себе свои мотивы и причины собственной демотивации, и быстрее изменить свою ситуацию к лучшему. Особенно полезно познакомиться с ними в период, когда работать не хочется непонятно почему, просто надоело. Протестировать себя по доступным мотивационным тестам. Их можно легко найти в теориях мотивации, в популярных книгах о мотивации и даже в Интернете. Это поможет вам лучше узнать себя, свои природные задатки и склонности. А зная их, переосмыслить свое настоящее и понять, что вы можете в нем изменить, и как вы можете сделать его более гармоничным. Но можете попробовать поработать с собой и самостоятельно. Постарайтесь представить себя лет через -тридцать, еще лучше на пенсии, в преклонном возрасте (буддисты даже представляют свои похороны и надгробные речи, которые они хотели бы услышать вслед себе уходящему). Каким вы себя видите? Ведет ли то, чем вы сейчас занимаетесь к тому, что вы хотите получить в далеком будущем? И, если нет, то как ваше настоящее должно измениться? Когда вы ответите себе на эти вопросы – действуйте. Меняйте свои привычки, меняйте свое окружение, все, что посчитаете важным изменить. А если меняться вдруг не захочется, значит, образ светлого будущего, которое грезилось на самом деле не ваш. Он чей-то чужой, но вам его (друзья, коллеги на работе, родственники или банальная реклама) представили в лучшем виде и этот чужой «вирус» чужого для вас «образа жизни» просто мешает вам быть собой, жить своей жизнью и наслаждаться ею. Если после работы с визуализацией своего будущего случилось именно это, вы на верном пути. Вы многого уже достигли. Вы увидели, что «оазис», которому вы брели по «пустыне» - всего лишь мираж. А вам – совсем в другую сторону. Практически все теории мотивации формировались и разрабатывались по отношению к рабочим коллективам и в периоды, когда у сотрудников по непонятным причинам снижалась эффективность, а руководство (собственники бизнеса) компании с помощью внешних специалистов (психологов и консультантов) искало пути выхода из этой «коллективной депрессии». И, как правило, находило. Уже первые исследователи и теоретики вопросов мотивации ключевым моментом,

обеспечивающим успех, определяли индивидуальный подход к мотивации каждого сотрудника. У разных людей будут разные поведенческие мотивы. И чтобы условия работы и вознаграждение соответствовали ожиданиям сотрудников, сохранить которых и мотивировать, работодатель заинтересован, подход к каждому должен быть личным. В силу этого индивидуального и личностного подхода все существующие теории мотивации применимы не только к рабочим коллективам, но и к человеку вне работы. Ведь гораздо чаще, чем этим в России занимаются работодатели, человеку приходится заниматься самомотивацией, и особенно самомотивацией на работу. Авторы существующих теорий мотивации - Маслоу, Герцберг, Маккеланд, Врум и другие (еще в первой половине XX) дают века нам инструменты для понимания самих себя и собственных мотивов, а также позволяют человеку самостоятельно наблюдать за динамикой своих потребностей и целей в течение лет. И наши современники - Райнхард Шренгер («Мифы мотивации»), Адриаан Бекман («Самоменеджмент»), Клаус Кобъёлл («Мотивация в стиле экшн»), Михалий Чиксентмихайи («Flow: The Psychology of Optimal Experience») и многие другие. Не отрицая предшественников, наши современники еще больше внимания сосредоточили на эмоциональной составляющей работы и важности не только со стороны организации уделять внимание мотивам сотрудников, но и необходимости каждому человеку осознанно управлять своей мотивацией, относиться внимательно к своему эмоциональному настроению, контролировать и поддерживать его в тонусе. Михалий Чиксентмихайи, кстати, небезосновательно утверждает, что самые лучшие моменты вашей жизни могут произойти с вами именно на работе. Для описания состояния высочайшего творческого подъема и истинного вдохновения в работе он применил термин - «flow», который можно перевести как «поток». Это состояние «потока» он сравнивает с ощущениями художника, под кистью которого холст оживает и превращается в бесценное произведение искусства. Чиксентмихайи приводит это сравнение, чтобы описать состояние «потока» - состояние повышенной концентрации внимания, продуктивности и счастья, к которому интуитивно стремятся все люди (цитируется близко к тексту по реферату статьи Энн Марш «The Art of Work», Fast Company, Executive). Согласно мнению Чиксентмихайи, состояние «потока» достигает наивысшей отметки, когда целью деятельности становится общественное благо. Философия Flow Business успешно применяется в бизнесе таких компаний, как Ericsson, Patagonia, а так же в политике.

Выбирая для своего бизнеса или своей жизни стиль Flow Business, стоит постараться спрогнозировать, как и с какой продолжительностью будут чередоваться периоды активного творчества и пассивной внешне внешне внутренней

работы у вас, у ваших сотрудников. Динамика современного мира (технологическая и информационная) настойчиво требует все более технологичным и лаконичным делать процесс творчества. Это, безусловно, помогает. Писателю уже не нужно писать и переписывать свои произведения от руки – есть же компьютер и удобный электронный текстовый редактор... Дизайнеру не обязательно творить свои шедевры кистью на холсте и ждать, когда высохнут грунт и краски, тоже можно на компьютере. Хотя, в отличие от литературы, компьютерный дизайн и картины, созданные с помощью высоких технологий стали самостоятельным искусством, не исключая ценности холста и красок. Изменился и период для оценки этого наследия. Многие изобретательские идеи Леонардо да Винчи (художника, скульптора, учёного, инженера и архитектора) воспринимались его современниками как бредовые и нашли понимание и признание лишь спустя 500 лет. Современные художники не готовы ждать признания так долго, при этом жить скромно, а иногда и в кредит. Современные читатели тоже не всегда готовы прочесть пусть даже потрясающей художественной красоты и глубины произведение объемом сравнимым с объемом романа «Война и мир». В чтении абсолютное предпочтение массового читателя давно за легкими детективами и женскими романами. (И это правильно. Люди интуитивно «закрываются» от тяжелых переживаний воспроизведенных в мировой литературе XVIII-XIX веков, и от части трагических новостей и событий современности). В общении все чаще SMS, уверенно сокращаемое до смайлика. Что же тогда ожидать от сотрудников на работе? Они тоже ожидают быструю обратную связь от своего клиента и руководства и желательно положительную, со смайликом. Наличие такой связи и есть мотивация (точнее, один из вариантов нематериальной мотивации). Но когда мы говорим о самомотивации, главное помнить, что это мотивация, которую нам придется создать себе САМИМ. Для успешной самомотивации нужно научиться давать своевременную и позитивную обратную связь самому себе. А это намного важнее, чем от руководства, клиентов или коллег. Особенно в бизнесе.

Вы можете достичь своей цели двумя путями. Один путь состоит в том, чтобы перенимать взгляды других людей, делать их своими собственными (адаптировать под себя) и применять их. Это путь инструкции. Если человек выбирает второй путь развития, он приобретает собственный опыт и перерабатывает его. Благодаря этому он приобретает новые представления и знания. Этот путь есть путь открытий. Характерным для обоих процессов обучения является то, что исследуется собственная реальность. Человек перерабатывает свой опыт,

сравнивая его с опытом других и превращает его в предмет своих рефлексий. Возможно, он достигнет при этом той точки, в которой так представит свои личные воззрения во всей их ясности, что сможет передавать их другим посредством бумаги или устно. Таким образом, человеческий дух становится собственным наставником». (Адриаан Бекман. Самоменеджмент). Самомотивация это всегда преодоление себя, это всегда выбор или гармонизация своего «хочу» и своего «должен», и это преодоление и гармонизация всегда есть личностный рост человека. Неважно как вам удалось себя замотивировать. Важно, что вы нашли в себе силы это сделать. И можете собой гордиться.

Заключение

Предпринятый анализ может иметь практическое применение. Дело в том, что многие люди не задумываются о том, как они мотивируют свой выбор при принятии решений и вообще, как они мотивируют свою деятельность. Внимание и особый интерес к данной сфере управления своей личностью проявляется обычно лишь в ситуации сбоев, социального и личностного неуспеха.

Знание особенностей функционирования своей мотивационной сферы значительно повышает потенциал саморазвития личности за счет своевременного учета своего «индивидуального» фактора и грамотной мотивационной поддержки

Список литературы

1. <https://jlady.ru>
2. <https://www.bibliofond.ru>
3. <http://studentlib.com>