

image not found or type unknown



Прежде, чем рассматривать самомотивацию менеджера, разберёмся с самим понятием самомотивация. Что же это такое?

Самомотивация — принятие человеком новых условий деятельности с ответственностью за результат и с внутренним контролем над достижением цели. Чтобы что-то сделать, надо ощущать внутреннюю осознанную необходимость, внутреннюю неизбежность этого шага. Зачем же она нужна?

Во-первых, с помощью самомотивации можно научиться делать абсолютно любую работу с удовольствием, тем самым будет уходить и меньше времени и меньше энергии. Эта энергия не будет уходить на то, чтобы себя заставить чем-то заниматься, а наоборот, от проделанной работы будет приходить эта энергия, удовлетворенность и хорошее настроение и настрой на дальнейшие планы и работу, да и вообще на жизнь.

Во-вторых, работа, которая сделана с радостью и лёгкостью получается намного лучше и эффективнее, а затрачивается на это гораздо меньше времени.

А теперь попробуем разобраться как себя замотивировать на работе, как найти любимое дело, как можно измерить самомотивацию, работая менеджером, основные инструменты самомотивации и как избежать выгорания.

Любимому занятию человек посвящает почти все свое свободное время. За любимым делом легко концентрируется на выполнении работы. Если люди увлечены процессом, то им не мешают, ни разговоры коллег, ни шум бегающих вокруг них детей. В любимое занятие всегда «окунаются с головой». Так же есть постоянное желание к саморазвитию и получению новых знаний. Тяга прочитать книги по теме, которая близка, сходить на обучение, на тренинги, на лекции, форумы и т.д. Постоянный поиск новых знаний для совершенствования. А по итогу проделанная работа предполагает появление положительного заряда эмоций. Если человек занят делом, которое ему действительно нравится, он может уставать физически, но не морально. Результат его работы вдохновляет и дает силы на покорение новых вершин.

Существует упражнение, как понять любимое ли дело или нет. Нужно в течение дня, начиная с момента пробуждения и до отхода ко сну, каждые пятнадцать

минут записывать все свои действия. И проанализировать полученные данные: нравится тебе это или нет, чем именно нравится, как это умение или качество может быть проявлено в работе.

ВРЕМЯ	ЧТО ДЕЛАЛА	ПРАВИТСЯ ИЛИ НЕТ +/-	ПОЧЕМУ ПРАВИТСЯ	КАЧЕСТВО НАВЫК ТАЛАНТ СПОСОБНОСТЬ

Будьте внимательны к себе – именно из этих незначительных фактов вырастает наше призвание. Что вы делаете, когда ленитесь? А когда отдыхаете? Что вам никогда не лень делать? О чем говорите с друзьями? На чем «зависаете» в интернете? Собрав и проанализировав все свои интересы, надо сопоставить с себя с делом, профессией, которая наиболее близка к собственно интересам. А уже после этого начать проверять себя.

Чтобы понять, насколько серьёзна потеря мотивации и принять меры, если это необходимо, было бы неплохо сравнить со вчерашним днём, оценить сегодняшний и запланировать определённый уровень на завтра.

Также основатели нейролингвистического программирования (НЛП) ввели понятия эталонов состояния. Каждый человек может поискать эталон самомотивации в своих воспоминаниях.

Вас вызывают на совещание к начальнику? Восстановите эталонное состояние, проникнитесь ощущение будущей победы и теперь, не выходя из данного состояния, представьте себя в предстоящем ключевом моменте беседы.

Сравнивайте свою самомотивацию с эталоном, настраивайтесь на предстоящую работу – и вы свернёте горы.

Выгорание менеджера происходит из-за эмоционального истощения и потери самомотивации. Это происходит из-за сложности работы : постоянные стрессы: переговоры, ответственность, критика от руководства и многое другое ; это может быть ненормированный график, поскольку у менеджера большой спектр обязанностей, рутина, постоянно одни и те же действия каждый день – «День

сурка» и т.д. Как же с этим выгоранием бороться?

Первый шаг к преодолению выгорания — разобраться собой: не только понять свои цели и представить образ будущего, а ответить себе на вопрос, в чем смысл того, что вы сейчас делаете, зачем вы это делаете.

Самый распространенный способ справиться с ситуацией — попробовать подняться над ней, изменить свой угол зрения, посмотреть на свое положение и работу с более глобальной точки зрения.

Другой способ — уход в смежную область, когда прежние знания, умения, навыки находят новое применение. Человек делает так называемую горизонтальную карьеру.

Третий способ — не оставляя исполнения обязанностей, сделать их инструментом для достижения более глобальных целей.

Четвертый способ заключается в том, что человек, оставаясь в той же ситуации, начинает делать акценты не на том, что он уже хорошо знает, умеет, освоил, а на том, что является для него проблемой. Так обретается новый смысл в старой профессии, а ее превращение в инструмент саморазвития становится профилактикой выгорания.

Хотя универсального рецепта исцеления от профессионального выгорания не существует, эта проблема решаема, если ею целенаправленно заниматься. Каждому человеку время от времени необходимо остановиться, оглянуться вокруг, побыть наедине с самим собой, подумать, откуда и куда он идет, с какой скоростью и с какими попутчиками, а главное — зачем, с какой целью.

Теперь рассмотрим основные способы самомотивации.

1. Постановка целей. Менеджеру, да и всем людям, будет гораздо проще выполнять свою работу, если у него будет стоять определённая цель или цели, будет ясно, для чего он это делает.
2. Визуализация позитивных последствий достижения целей. Представить все хорошие и позитивные эмоции и моменты, когда поставленная цель будет выполнена.

3. Визуализация негативных последствий. Противоположенный метод предыдущему. Нужно представить, что будет, если цель не будет достигнута.
4. Вознаграждение. Какое будет вознаграждение, когда цель будет достигнута.
5. Соревнования. Когда два менеджера соревнуются между собой, кто быстрее и качественнее сделает работу и достигнет цели.

Проактивность – важный навык современного человека, живущего в условиях непрерывного принятия решений. Это способность осознавать себя и проблему здесь и сейчас, и реагировать соответственно своим принципам и интересам.

Приложив ряд усилий, этот важный навык можно развить, как в разрезе отдельной личности, так и в рамках целого коллектива.

Самый главный принцип проактивной личности заключается в том, что между стимулом и реакцией на этот стимул всегда есть место для свободного выбора. Наша задача, вовремя **останавливаться, осознавать и выбирать** ту реакцию, которая соответствует нашим целям.

Что касается коллектива, для сохранения проактивности, необходимо давать сотрудникам свободу выбора и проявления собственной инициативы. В проактивном коллективе важно выстраивать открытые и доверительные отношения между сотрудниками и лидером. Это поможет всегда держать руку на пульсе ваших проектов и добиваться больших успехов совместно.

Очевидно, что управленец высокого уровня должен обладать развитыми лидерскими качествами и самодисциплиной.

Сюда входят такие понятия, как эффективное управление своим временем, умение брать на себя ответственность и принимать решения в сложных ситуациях, способность мыслить глобально и постоянно расширять горизонт планирования, трезво оценивать свои способности и ресурсы для развития.

Не умея эффективно управлять собой, управленец не сможет справляться с другими людьми и сложными процессами.

Руководителю необходимо развивать лидерские качества и личную эффективность, что включают в себя методики по управлению временем, практические руководства по целеполаганию и расстановке приоритетов, методики принятия эффективных управленческих решений и проведения переговоров.

Руководитель также должен уметь мастерски обрабатывать гигабайты информации и отделять зерна от плевел, выделяя главное. Это важно для лидера, так как большинство данных, на основе которых принимаются решения, он получает от подчиненных.

Пожалуй, самая филигранная управленческая работа – это выстраивание отношений с людьми, которые являются движущей силой любого бизнеса.

Создать эффективную команду из разных по характеру личностей, правильно распределить роли и замотивировать подчиненных далеко не просто, и здесь также нет устоявшихся правил и шаблонов.

Придется научиться понимать мотивы поведения людей, тонко разбираться в особенностях межличностных отношений и подбирать инструменты для определения правильного вектора движения команды.

Для этого необходимо изучить методы планирования численности персонала, способы анализа и проектирования должностей и самостоятельно разработать методы отбора и оценки персонала на основе полученных знаний.

Собрать вокруг себя лучшие умы – полдела. Добиваться синергии и развивать их потенциал в интересах компании – вот уровень настоящего профессионала.