

image not found or type unknown



Самомотивация менеджера – это процесс воспитания уверенности в себе. Если человек, в нашем случае менеджер, неуверенный в себе, в своих способностях, то он не сможет повлиять на сотрудников.

Мотивация заставляет нас к чему-то стремиться, ставить определенные задачи и действовать, добиваться своих целей и именно от мотивации зависит эффективность деятельности человека. Для руководителей умения использовать инструменты мотивации выходит на первый план, а проблема самомотивации менеджеров требует особенно внимательного подхода. **Самомотивация** – это процесс воспитания уверенности в себе, явление, вытекающее из иерархии потребностей человека. Мотивация начинается с того, насколько сам менеджер мотивирован, чтобы повести за собой и других, его энтузиазм, преданность делу и стойкость перед лицом трудностей – вот три источника лидерства.

По мнению американских менеджеров, нельзя стоять на месте, так как конкуренты все время двигаются вперед. Поэтому менеджер внушает своим подчиненным, что все они также должны быть заинтересованы в улучшении методов производства. Если фирма побеждает в конкурентной борьбе, от этого выигрывают все, так как получают более высокие заработки и сохраняют работу. По мере расширения деятельности компании увеличиваются шансы на продвижение. Более высокие заработки означают более высокий уровень жизни, а продвижение означает не только большие заработки, но и лучшее положение в обществе. Если же фирма терпит неудачи в конкурентной борьбе, то все работники также несут потери: вводится сокращенное рабочее время, заработки уменьшаются, уровень жизни снижается, многие, возможно, потеряют работу.

Как же найти любимое дело? Думаю, многие люди с этим сталкивались. Например, многим подросткам до сих пор непонятно кем они хотят быть в будущем. У них даже нет хобби, которое могло бы перерасти в любимое дело. И все же, как же найти любимое дело? Во-первых, нужно настроиться, отложить все дела в сторону, убрать все гаджеты, ни на что не отвлекаться. Представить, что больше всего доставляет удовольствие в плане работы. Понять почему нравится. Развить свои мысли до того уровня, чтобы понять «а действительно, ведь именно это то, что мне больше всего нравится, это может стать моим хобби, а в дальнейшем это может перерасти в бизнес, в мой бизнес». Главное – не перегореть. Чтобы избежать

выгорания и удержать сотрудников, HR-специалисты должны обладать глубоким пониманием симптомов выгорания, что является его причиной и как это предотвратить.

Выгорание не случается за одну ночь. Это постепенный процесс, который развивается на протяжении долгого времени и начинается с едва заметных тревожных звоночков. Если вы не обращаете внимания на эти сигналы, они становятся хуже со временем, пока не выливаются в тотальный нервный срыв - эмоциональное выгорание.

Чтобы избежать выгорания, нужно больше отдыхать от работы. Нужно научиться выплескивать свои эмоции. Это можно сделать с помощью спорта, например, утренней пробежкой. Также можно заняться танцами, вокалом, фитнесом. Тем самым, Вы будете заняты не только работой, но и самим собой. Но также не стоит забывать про здоровый сон, который должен быть не меньше 8 часов. Будьте **проактивными** в жизни.

Проактивный человек – это тот, кто опирается только на себя. При любых событиях он оценивает свои действия, свои поступки и свои решения. Влияние окружающего мира для него незначительно. Проактивный человек – это тот, кто инициативно позитивно реагирует на различные задачи. Самостоятельно принимает решения и берет на себя ответственность.

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.