

Как воодушевить сотрудников на подвиг?

"Подвиг" на работе - это "достижение результата, который было сложно представить при наличии определенного набора ресурсов" или же "готовность с полной самоотдачей работать продолжительное время на Общее благо, т.е. на Успех компании". Вслед за словом "подвиг", в сознании закономерно возникает другое слово - подвижник, ибо без одного нет другого.

"Подвижник" - человек, способный на совершение трудовых подвигов и самоотверженный труд, на самоотвержение ради достижения высокой цели.

Всех истинных подвижников объединяет и роднит одна всем им присущая черта - самоотверженность. Без самоотверженности нет ни подвига, ни подвижника.

Самоотверженный труд требует концентрации энергии и активной работы. И если работник не растеряет свой пыл, неудач в его начинаниях быть не может.

При этом задача любого руководителя - объединить сотрудников, добиться увеличения энергии каждого отдельного сотрудника и сбалансировать энергию внутри коллектива. Качества энергии коллектива - это единство, мужество и подвиг. Работайте на объединение сотрудников. Для того чтобы развернуть рассогласованную энергию коллектива в направлении интереса директора и компании, нужно создать эффективную систему мотивации и не забыть о личном примере.

Чтобы создать высокую мотивацию, надо создать условия для удовлетворения потребностей. Нужно превратить работу из занятия по выполнению должностных обязанностей в занятие по реализации потребностей работника. А потребности у людей могут отличаться.

Первый мотиватор - это материальное стимулирование (деньги, материальный стимул, зарплата, возможность регулярно зарабатывать больше). Для сотрудников, нацеленных на результат, лучше предусмотреть их долю от прибыли, которая получается в результате их деятельности. При этом при разработке системы мотивации компании важно руководствоваться такими принципами как: прозрачность и четкость (есть результат - будет премия), своевременность (например, раз в квартал), публичность (сотрудники видят результаты работы друг друга), достижимость (реальные четкие цели). Сотрудник должен видеть прямую зависимость между своей повседневной деятельностью и возможностью получить достойное вознаграждение.

Людей не всегда можно удержать только деньгами, так как главное - это интерес к работе и готовность достигнуть общих целей, почувствовать себя частью успеха компании. Если отсутствует интерес - отсутствует и желание прилагать усилия.

Как правило, у профессионалов после материальных потребностей стоит потребность самореализации. В зависимости от личных стремлений и потребностей каждого сотрудника, разумно использовать различные мотиваторы. Например:

- Профессиональный рост (разумно ориентировать на повышение в должности);
- Стабильность и определенность (будет привлекательно медицинское и пенсионное страхование);
- Четкая цель (мотивируют обучение, повышение квалификации, крайне значимо экспертное влияние руководителей);
- Межличностные отношения (корпоративные мероприятия и создание доброжелательной атмосферы в коллективе);
- Признание и статус (такого человека легче всего мотивировать статусными факторами без изменения зоны ответственности, так как сотрудник ориентирован на карьерный рост);
- Автономность, творчество и рост (необходимо давать большую свободу в принятии решений, показывать реальные достижения и дать полномочия в том круге задач, за которые человек отвечает).

Помимо создания эффективной системы мотивации, необходимо не забывать и о силе личного примера первого лица компании. Ведь руководитель должен быть примером для подражания для каждого сотрудника. И если он самоотверженно отдается работе и тратит много энергии на достижение цели, то и работники привыкнут вести себя подобным образом. Формируется своего рода философия компании, стиль работы.

А, как известно, "активность - это жизнь, а невозможного мало".

Как работает система мотивации в ОАО "XXX"?

Система мотивации в нашей компании основана на следующих основных моментах:

1. Главный вид материального стимулирования - премии по результатам работы.
2. Командная работа помогает объединить энергию сотрудников.
3. Здоровая конкуренция - поощрение лидеров.
4. Труд - это самоотверженность и преданность делу.

Итак, во-первых, существует материальная стимуляция - премиальный фонд каждого проекта - это определенный % от суммы сделки. При этом мы руководствуемся такими принципами как: прозрачность и четкость (есть результат - будет премия), своевременность (раз в квартал), публичность (сотрудники видят результаты работы друг друга), достижимость (реальные четкие цели). Сотрудник видит прямую зависимость

между своей повседневной деятельностью и возможностью получить достойное вознаграждение.

Во-вторых - это принцип командной работы. Т.е. для осуществления любого проекта создается команда. Руководитель проекта координирует работу сотрудников, он должен быть лидером и своим личным примером воодушевлять сотрудников на подвиг. Подвиг заключается в максимально быстром достижении результата. Для достижения цели требуется приложить усилия. Для результата нужно работать. Это своего рода философия компании, стиль взаимодействия. Как известно, "активность - это жизнь, а невозможного мало".

В-третьих, в компании поощряется здоровая конкуренция, ориентация на сильного лидера. Здоровая конкуренция сама по себе является мотивацией, поскольку рождает дух соперничества. Но сотрудники должны четко видеть Цель - ради чего они прикладывают усилия. Целью чаще всего является финансовый результат, который будет достигнут при реализации проекта. Команда лидера может состоять из разного количества сотрудников. При этом, с одной стороны, чаще результат достигается, когда в проекте задействованы большинство сотрудников. С другой стороны, премиальный фонд каждого сотрудника будет больше, если сотрудников в команде меньше.

В-четвертых, результат достигается благодаря упорному труду каждого сотрудника и искренней преданностью делу. Самоотверженный труд требует концентрации энергии и активной работы. И если работник не растеряет свой пыл, неудач в его начинаниях быть не может. Задача руководителя компании - работать на объединение сотрудников, ставить четкие цели перед каждым из них и не забывать о силе личного примера.