

Самомотивация

*Лиценберг Ирина Ивановна,
канд. экон. наук, доцент*



Менеджмент — это наука об эффективном управлении, процесс управления.

Основными функциями менеджмента являются:

- планирование,
- организация,
- контроль,
- мотивация.

Мотивация как функция менеджмента — это процесс, с помощью которого менеджер активизирует работу людей и побуждает их эффективно трудиться для достижения целей организации



Самоменеджмент — это саморазвитие менеджера как личности и профессионала и организация его деятельности для этого.

Функции самоменеджмента: постановка своих целей и планирование, определение приоритетов, составление распорядка дня, **самомотивация**, самоконтроль и корректировка целей.

Самомотивация — это внутреннее свойство человека, составная часть характера, связанная с его интересами и определяющая его поведение в организации.

Самомотивация — состояние личности, определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации.

Мотив - внутреннее побуждение (импульс), которое заставляет человека поступать определенным образом.

Теории мотивации:

- содержательные теории (Маслоу, Герцберга, МакКлелланда и др.);
- процессуальные теории (теория Врума и др.);
- теории, основанные на отношении человека к труду (теории Макгрегора, Оучи).

Содержательные теории мотивации



Пирамида потребностей А. Маслоу

По теории **А. Маслоу** потребности образуют иерархическую структуру, которая определяет поведение человека, причем потребности высшего уровня не мотивируют человека, пока хотя бы частично не удовлетворены потребности нижнего уровня.

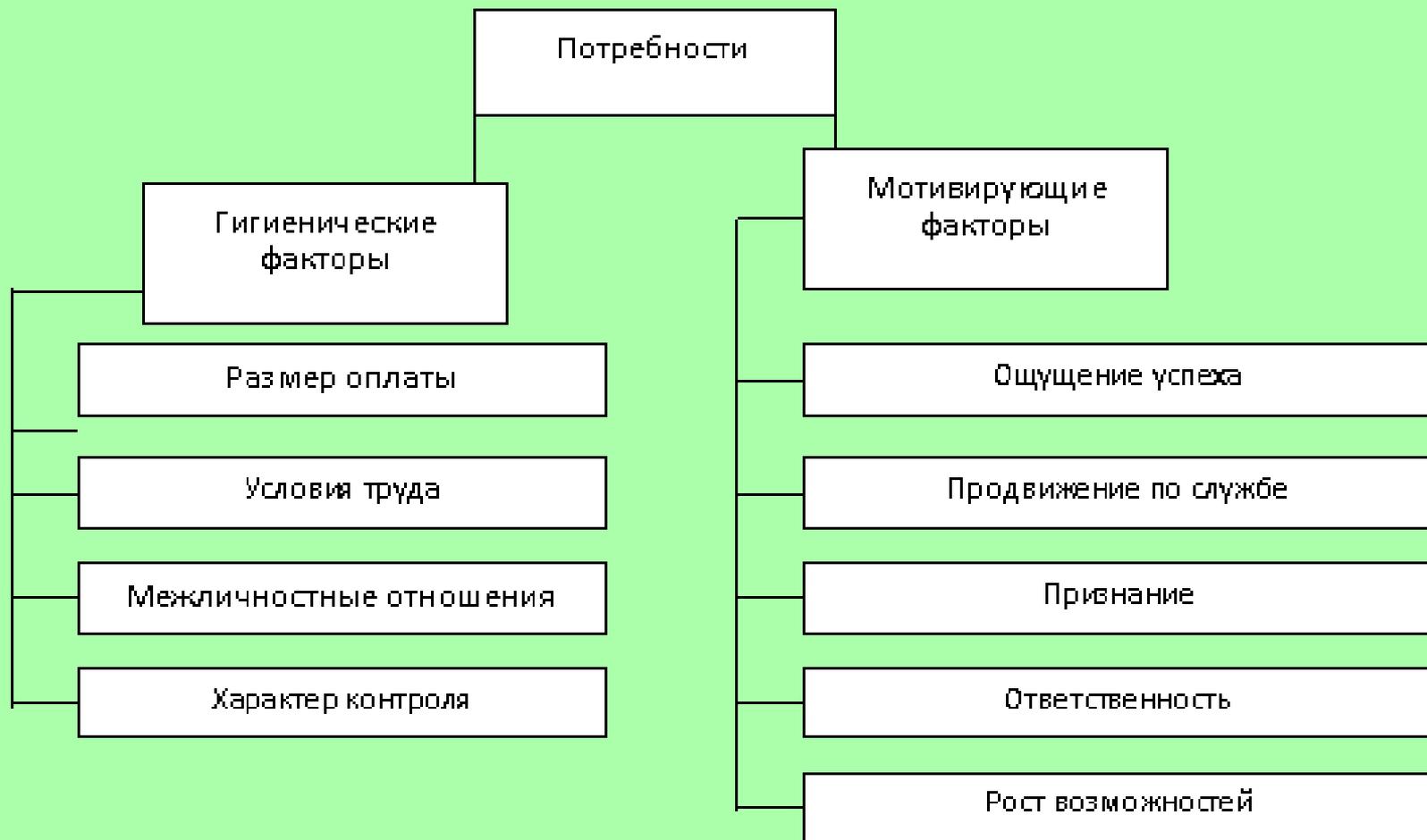
Потребности низших уровней
(как правило удовлетворены)



Теория Д. МакКлелланда - в наши дни наибольшую значимость приобретают потребности высшего порядка, поскольку потребности низших уровней как правило удовлетворены.

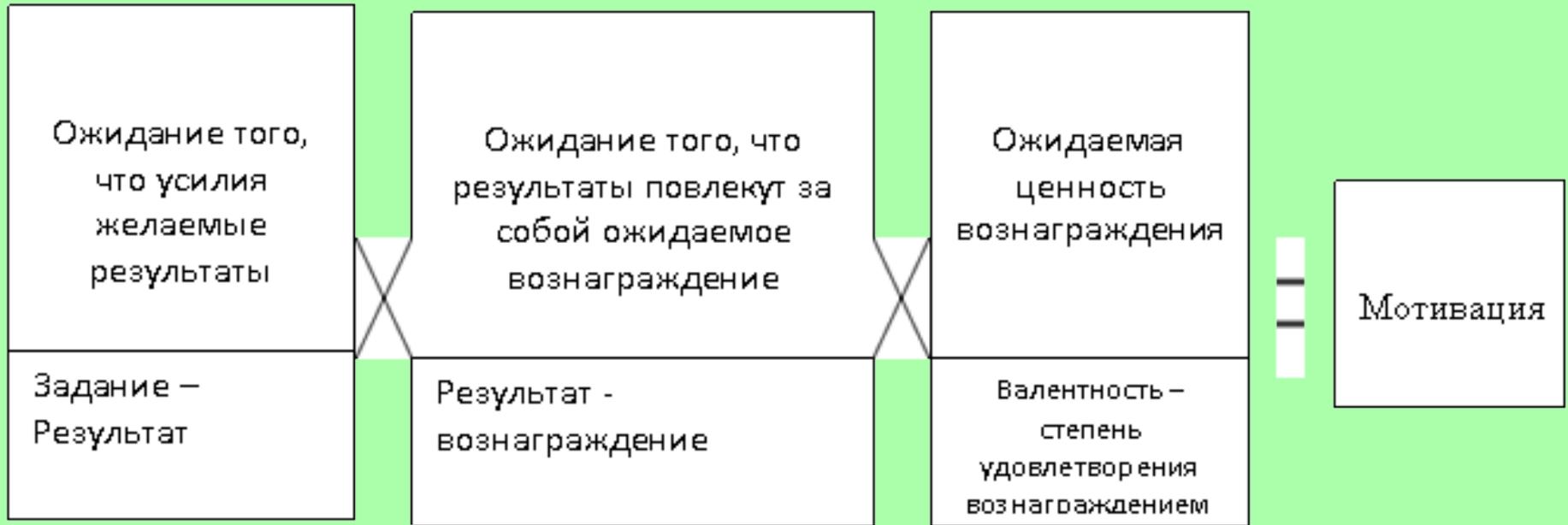
В основе **теории Ф. Герцберга** лежат следующие положения:

- потребности делятся на гигиенические (размер оплаты, условия труда, межличностные отношения, характер контроля) и мотивирующие факторы (ощущение успеха, продвижение по службе, признание, ответственность, рост возможностей);
- наличие гигиенических факторов всего лишь не дает развиваться неудовлетворению работой;
- для достижения мотивации необходимо обеспечить воздействие мотивирующих факторов;
- для эффективной мотивации подчиненных руководитель должен сам вникнуть в сущность работы.



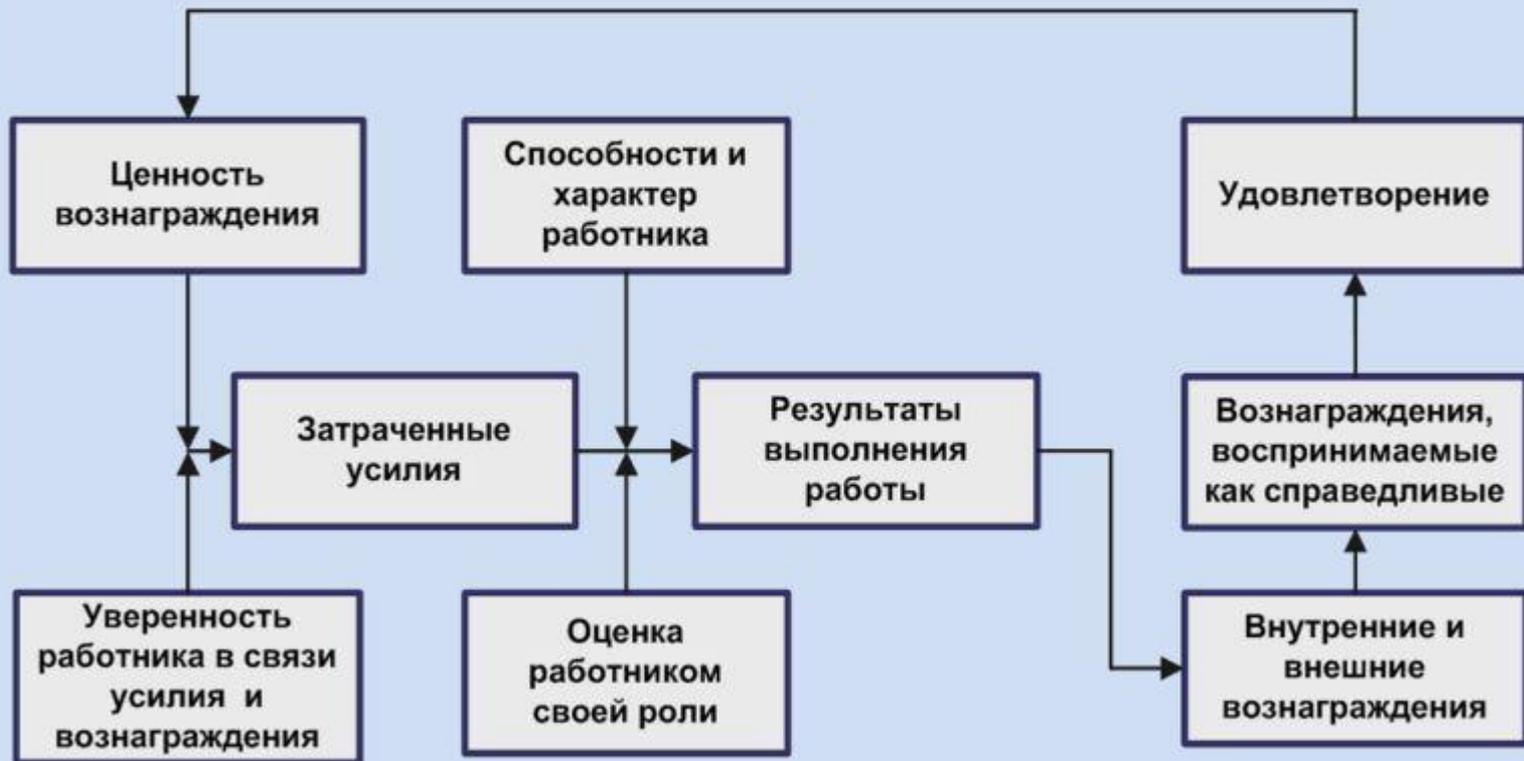
Теория Ф. Герцберга

Процессуальные теории мотивации



Теория В. Врума (теория ожидания) основана на предположении, что человек направляет свои усилия на достижение какой-либо цели только тогда, когда уверен в большой вероятности удовлетворения своих потребностей. Если человек считает свой труд недооцененным, он будет уменьшать затрачиваемые усилия.

ТЕОРИЯ ПОРТЕРА-ЛОУЛЕРА



Теория Портера – Лоулера включает в себя пять основных переменных. К этим переменным можно отнести затраченные людьми усилия, их восприятие, полученные ими результаты, вознаграждение и степень удовлетворения. Степень прилагаемых усилий можно характеризовать ценностью вознаграждения, получаемого человеком, в том числе уровнем его уверенности в том, что качество и количество прикладываемых усилий на самом деле приведут к ожидаемому определённому уровню вознаграждения.

Теория Портера – Лоулера характеризуется тесной взаимосвязью результатов и вознаграждения, то есть человек может удовлетворять собственные потребности посредством полученного им вознаграждения за определенные достигнутые результаты.

Достижение необходимого уровня результата может привести как к определённым внутренним вознаграждениям (например, появление уверенности в себе, своих силах и компетентности в определенной сфере), так и к внешним вознаграждениям (карьерный рост, прибавка к заработной плате, премии или одобрение руководителя).

Теории, основанные на отношении человека к труду

Согласно **теории Макгрегора**, подход к мотивации может быть выбран на основании отношения человека к труду.

Выделяют два типа работников: X и Y.

Основные характеристики работника типа X:

от природы ленив, не хочет работать;

не хочет нести ответственность, избегает напряжения нервных сил;

не инициативен, если к этому его не подталкивать.

Поэтому его нужно принуждать к работе путем наказания или поощрения.

Основные характеристики работника типа Y:

существует естественная потребность в работе;

стремится к ответственности;

творческая личность.

Поэтому его нужно побуждать к работе, а не принуждать.

У. Оучи разработал теорию Z, согласно которой человек не относится ни к типу X, ни к типу Y. Он относится к типу Z, т. е. **в зависимости от сложившейся ситуации** человек ведет себя как X или как Y, соответственно выбирается и способ мотивации.

Основные цели самоменеджмента:

- максимальное использование менеджером времени и своих возможностей;
- сознательное управление течением жизни;
- преодоление внешних обстоятельств как на работе, так и в личной жизни.

Причины низкой мотивации

- неудовлетворенность размером заработной платы;
- недооценка личностных или профессиональных качеств сотрудника;
- нарушение договоренностей между сотрудником и работодателем;
- непризнание заслуг, достижений сотрудника руководством компании;
- игнорирование инициативы сотрудника;
- скрытие\непрозрачность промежуточных или конечного результатов.

Сотрудникам важно видеть, как они шаг за шагом приближаются к решению задачи. Невозможность это увидеть, ощутить результат труда, посчитать его приводит к разочарованию;

- отсутствие карьерного роста или перемен статуса в коллективе;
- поручение задач, не входящих в круг основных обязанностей;
- профессиональное или эмоциональное выгорание;
- проблемы в личной жизни;
- физическая усталость;
- неблагоприятный микроклимат в коллективе.

Признаки высокой мотивации:

- сотрудник работает с максимальной отдачей;
- работнику не просто нравится выполнять порученные задачи, он получает удовольствие от труда.

Подходы к мотивации: Мотивация 2.0 и Мотивация 3.0

Все задачи можно разделить на 2 группы:

Алгоритмические

Эвристические

Для **алгоритмических** задач отлично подходит система “Кнута и Пряника” или Мотивация 2.0. Тут все достаточно просто, так как нужно выполнять **определенное количество рутинной работы в месяц** и за это будет **ожидаемое вознаграждение**.

Если план перевыполнен, то возможны премии, а если нет, то нет и премий, а можно лишиться и части заработной платы.

В данном случае работник сконцентрирован на простых операциях, которые не требуют обдумывания и придумывания чего-то нового.

Подходы к мотивации: Мотивация 2.0 и Мотивация 3.0

Мотивация 3.0 же основана на внутренней мотивации сотрудника (самотивации), который решает эвристические задачи на работе. Поэтому чем больше влияние на работу сотрудника будет оказывать заработная плата, премии и так далее, тем больше они будут снижать продуктивность творческих людей. Так как работник подсознательно будет стремиться сделать работу так, чтобы получить больше вознаграждения при меньших затратах, а не сделать работу хорошо.

«Успех в профессии зависит от двух факторов: осознанность и удовольствие. Под **«осознанностью»** я понимаю: осознание человеком себя, своих целей, потребностей, убеждений; осознание человеком своих устойчивых поведенческих моделей, причин их возникновения и возможности их изменения; принятие человеком ценности объекта продажи; умение выстраивать качественные коммуникации с другими людьми; признание, что клиент – это не Я, это человек со своим мировоззрением, ценностями, поведенческими моделями и т.д; признание денег как эквивалента равноценного обмена.

Под **«удовольствием»** я понимаю эмоции, возникающие от приятных ощущений, переживаний и в результате удовлетворения каких-либо потребностей.

Я хочу, чтобы все, кто занимается продажами, делали это осознанно и с удовольствием, что в свою очередь приведет к увеличению личной результативности и выручки компании».

Источник – И. Кабатова, Институт Коучинга https://coachinstitute.ru/mediateka/razvitie-komandy/udovolstvie-i-osoznannost-v-prodazhakh.html?utm_source=mainsite&utm_medium=copy&utm_campaign=content

Принципы самомотивации:

Комплексность

При развитии самомотивации не используйте только один метод. Тут нет единственного стопроцентного решения: для лучшего результата можно использовать несколько техник, которые дополняют и усиливают друг друга.

Индивидуальность

То, что подошло вашему коллеге, может не сработать для Вас. Выбирайте то, что подходит именно Вам.

Оценка состояния

Если ваши ресурсы истощены — вы не высыпаетесь, плохо питаетесь, не здоровы, — техники самомотивации не будут работать.

Принципы самомотивации:

Эксперименты

Некоторым людям везет — и они находят свой способ самомотивации, который работает долгие годы. Но для большинства людей необходима постоянная смена техник. Экспериментируйте, пробуйте, оценивайте эффективность и делитесь с друзьями действительно работающими техниками.

Техники самомотивации можно условно разделить на группы: эмоциональные, дисциплинарные, логические и социальные.

Эмоциональные — методы, рождающие эмоции, которые делают нашу работу яркой, насыщенной, помогают справиться с эмоциональными барьерами в работе.

1. Фиксируйте маленькие победы.

Фиксируйте все, что у вас получается, хвалите себя, «коллекционируйте» свои достижения и победы. Это позволяет выбраться из ощущения «у меня ничего не получается, кручусь как белка в колесе, а результата ноль». Несколько дней самонаблюдений, — и вы увидите, что ваши старания не напрасны и результаты действительно есть.

Можно вести дневник побед. Можно подводить итоги дня после работы или перед сном с обязательным выделением минимум трех достижений.

Техники самомотивации.

Эмоциональные

2. Используйте искусственный дедлайн.

Это одна из самых популярных техник самомотивации. Люди заметили, что перед окончанием срока задачи удается сделать в 10 раз больше, чем в обычное время. Поэтому можно поставить дедлайн за несколько дней до окончания проекта или разбить задачу на маленькие шаги, каждый со своим сроком.

Эта техника не работает на долгую перспективу».

3. Придумайте собственные награды.

Это также популярная техника, к которой многие приходят естественным путем, — награждение себя за достижение результата. Это может быть и чашка кофе, и прогулка, и десятиминутный перерыв на занятие, которое вам действительно нравится.

Техники самомотивации.

Эмоциональные

4. Вдохновляйтесь.

Сталкивались ли вы с тем, что после встречи с интересным человеком, статьи или видео у вас как будто выросли крылья, хочется немедленно начать работать в этом направлении. В каждой области есть свои звезды, харизматичные лидеры, глядя на которых чувствуешь себя окрыленным. Кто может служить для вас подобным лидером? Где вы можете с ним пообщаться или услышать/увидеть его выступление?

К сожалению, особенность данной методики в том, что без дополнительных шагов (например, таких как прописывание собственного видения, цели, шагов и др.) вдохновение быстро выветривается: его действие длится очень недолго.

Техники самомотивации.

Эмоциональные

5. Избегайте высокой ценности.

Избыточная мотивация тормозит работу. В психологии есть такое понятие, как «оптимум мотивации». Слишком простые задачи скучны, а к слишком сложным страшно подступиться: слишком велика цена ошибки. И, как следствие, работа откладывается на длительное время, или избыточное волнение отрицательно влияет на результат.

Если задача слишком важная, продумайте несколько сценариев развития событий, чтобы снизить значимость ошибки.

Техники самомотивации.

Дисциплинарные способы развития самомотивации — то, что позволяет организовать пространство, выработать правильные привычки. Часто это техники, активно задействующие силу воли.

1. Идите маленькими шагами.

Нас пугают слишком большие и сложные задачи, они похожи на гору, которую невозможно сдвинуть. Лучший способ работы с объемными задачами — их разбивка на маленькие подзадачи. С небольшой задачей легко справиться: она приносит быструю победу.

Техники самомотивации.

Дисциплинарные

2. Представляйте начало задачи.

Первый шаг обычно самый сложный, часто это шаг из зоны комфорта. Представляйте заранее, еще по дороге на работу, как вы его сделаете: например, первые полчаса потратите на самую сложную задачу и уже потом наградите себя кофе и общением с коллегами.

3. Планируйте день накануне.

Планирование дня — еще один отличный способ настроиться на задачу: наметьте небольшие периоды работы, включите в план обязательное время на отдых.

Техники самомотивации.

Дисциплинарные

4. «Убивайте выбор».

Это отличная техника организации рабочего пространства, которая работает как в направлении фокусировки на значимой задаче (она находится перед глазами, все необходимое оборудование для работы уже готово и настроено), так и на снижение внимания к отвлекающим факторам (убрать соцсети на дальний экран смартфона, вставить ограничение на чтение новостей и т. д.).

Техники самомотивации.

Дисциплинарные

5. Фокусируйтесь.

В один рабочий период работайте с одной задачей — многозадачность нервирует, отодвигает результат, удлиняет время на каждую задачу.

6. Используйте стандартные методы планирования: день, неделя, месяц, год.

Это еще один стандартный метод наведения порядка в делах и определения приоритетов. Если задачи четко структурированы и разбиты на шаги для работы, с ними требуется меньше эмоциональных усилий.

Техники самомотивации.

Интеллектуальные техники — они позволяют провести глубокий анализ своих задач, связать их не только с ситуацией здесь и сейчас, но и с более отдаленными глобальными целями.

Оцените, как текущие задачи влияют на ваши перспективы в карьере, в личном развитии, в развитии отношений.

Анализируйте: что, зачем, как, почему, что.

Проведите время наедине с собой, чтобы разобраться с задачами, особенно если у вас возникает ощущение запутанного клубка и завала по работе. Проведите анализ и ответьте себе на вопросы: что мне необходимо сделать? Зачем мне нужны результаты по данным задачам, к чему я могу прийти, решив их в более отдаленной перспективе — через месяц, год, несколько лет? Как я могу их сделать? Почему я могу не продвинуться, с какими препятствиями я могу столкнуться?

Техники самомотивации.

Интеллектуальные техники

Как конкретно я буду решать задачу, какие конкретные шаги и когда предприму?

Структурирование своих задач, увязывание их с более высокими целями позволяет сформировать более устойчивую самомотивацию, а не только опираться на техники, дающие мгновенный эффект.

Техники самомотивации.

Социальные техники работают за счет привлечения других людей. Максимальный эффект будет достигаться, если удастся подключить людей, чье мнение для вас действительно важно и чьим хорошим отношением вы действительно дорожите.

1. Найдите партнера.

Это человек, с которым вы могли бы решать значимую для себя задачу. Люди в команде на работе делают больше, чем каждый по отдельности.

Техники самомотивации.

Социальные

2. Запустите соревнование.

Мы любим «веселые старты» с детства. Соревнования в условиях дружеской поддержки — это уже не тяжелый труд, а развлечение, азарт и более яркое ощущение победы. Можно заключить пари между участниками или «болельщиками». Часто соревнования организует работодатель, чтобы превратить рутинную работу в наполненную эмоциями деятельность.

3. Заявите планы публично.

Сегодня проще всего это сделать через соцсети. Ну или просто расскажите о планах своим знакомым и коллегам. В этом случае вам сложнее будет их не выполнить. Нежелание испытывать неловкость от того, что сдался, будет дополнительным стимулом работать над задачей.

Техники самомотивации.

Социальные

4. Найдите ментора.

Найдите человека, которого вы уважаете и чье мнение цените. Он поможет посмотреть на ваши задачи под новым углом, а кроме того, вам также будет неудобно не выполнить взятых на себя обещаний.

5. Ищите примеры.

Ваши друзья, коллеги, родственники, знакомые достигают своих целей, реализуют интересные проекты. Не стесняйтесь спросить, что их мотивировало, что помогло справиться с трудностями, собирайте личную библиотеку приемов самомотивации.

<https://chita.hh.ru/article/28458>



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!!!