

ЧОВЕК СПИРА ДА ИМА ПРОБЛЕМИ СЪС СОБСТВЕНАТА МОТИВАЦИЯ, КОГАТО МУ СЕ НАЛОЖИ ДА МОТИВИРА ДРУГИТЕ

Фахри Идриз

Гр. Кърджали, кв. Възрожденици, ул. „Христо Ботев”, 6600, meatsa@abv.bg

PERSON SHALL CEASE TO HAVE PROBLEMS WITH OWN MOTIVATION WHEN HE HAD TO INSPIRE OTHER

Fahri Ydriz

Kardzhali, Vazrozhdentsi, str. “Hristo Botev”, 6600, meatsa@abv.bg

ABSTRACT

The knowledge and skills are very important conditions, but far from sufficient. We know and we can and still not get to the action. If we want something we can know and understand. In other words - not knowledge or skill and the application of the thing is most guarantee that it will achieve.

Keywords: knowledge, skill, motivation, success, team, professional self-esteem, organizational climate, job security

Въпросите за успеха не стихват в нашето ежедневие. Всеки го иска по свой си начин!

Какво ни е необходимо обаче, за да постигнем успех в някакво действие? Дали знание, за това как да се извърши, или пък умение за извършването му?

И знанието, и умението са много важни условия, но далеч не достатъчни. Можем да знаем и да можем, и въпреки това да не се заловим за действие. Обратното – когато поискаме да направим дадено нещо, това, че все още не знаем как, или че не можем да го направим, не е достатъчна пречка за постигането му. Ако искаме нещо, можем да узнаем и да проумеем. С други думи – не, знанието или умението, а искането на нещо е най – голямата гаранция, че то ще се постигне.

Не трябва да се плашим колко време би ни отнело, важното е да тръгнем по верния път. Да изтрием пошлото и безвкусното в сърцата си, да забравим долната и лишена от любов мисъл и бързо да я заменим с положителна и огряна от светлина такава. Да се научим да бъдем по – човечни, по- благородни и повече мислещи, отколкото искащи същества. Когато сме истински загрижени за това, което ни заобикаля, за това, което ни е създало и, че ние сме част от него, може би ще сменим архаичния курс на нашите мисли.

Точно тук идва нуждата от консолидация, сплотяване и взаимен пример, чрез който ние държим бъдещето в ръцете си. Осъзнаваме или не, утрешния ден зависи от нас самите и от това, какво сме направили днес в тази посока. От друга страна интервалът между производството на дадена стока и това тя вече да не служи на никого, е толкова кратък, че нишката почти се изгубва!

Няма време за губене, заляти сме с ненужни вещи и излишна информация. Те изпиват жизнените ни сокове и буквално разрушават крехкото ни равновесие. А ние продължаваме да мислим, че промяната ще дойде изведнъж, за да овладеем промяната. Гениални хора няма – количествената величина превърне ли се в качествено изпълнено дело, значи семето на гениалността е покълнало.

Развий дисциплината да управляваш неочакваното по време на промяна - растат само култури, които учат. Бори се за непрекъснато интелектуално развитие и подобряване на уменията. Най-доброто същество срещу страха, предизвикан от промяната, е знанието.

В тези периоди на криза печели само онзи, който знае най-много. Промяната носи радост, без нея няма напредък. Промяната е жизненоважна за еволюцията на нашата

цивилизация и необходимост за оцеляването ни, тя за мен е най-добрият приятел на човечеството, но разбира се уважаеми колеги, това е само мое мнение!

Около нас няма да стане по-красиво и подредено, ако вътре в нас е пълен хаос. Помнете, че човешките възможности нямат граници - Небето е горната граница!

Мотивацията - съществува, обаче има и една истина, от която трудно може да се избяга – човек спира да има проблеми със собствената мотивация, когато му се наложи да мотивира другите. Затова само в няколко реда ще удовлетвори собственото си изкушение да заговаря за това как да мотивираме другите – хората, за които отговаряме, с които работим, с които живеем и т.н. Темата е сериозна и обширна. Нямам претенциите, че ще я изчерпя с тези редове, но мога поне да ви наведем на някои мисли, които да ви помогнат в тази посока.

Помнете, че мотивирането на персонала чрез предоставяне на бонуси и награди, не цели служителите да работят повече часове, а за да подкрепи стремежа към подобряване на работата, изграждане на професионално самочувствие, по-добър организационен климат и ангажираност с компанията. Свържете заплащането с целта. Това, което искат всички служители, е справедливо отношение (като заплащане, бонуси, сигурност на работното място, постиженията си и съответно, да бъдат похвалени за това, да имат възможности за развитие) и добри социални отношения вътре в организацията.

Най-важното да видят смисъл от извършената работа – да имат шанса да берат плодовете на своя труд и разбира се дървото, което са засадили да дава плодове. Насърчавайте хората си – проявете лична загриженост към всеки от тях – взимайте присърце най-добрите и най-важните им интереси – искайте и пожелавайте на хората си да победят и да успяват във всичко – Показвайте позитивното отношение след всеки успех от страна на ваш служител, бъдете съпричастни с тяхните проблеми и споделяйте тяхното щастие.

Предложете на служителите си участие в печалбата на фирмата, за да създадете по-голяма ангажираност от тяхна страна.

Показвайте на служителите си, че тяхната работа е от голямо значение и как тя се вписва в мисията на организацията. Важно е и те да виждат резултатите от своите усилия.

Предоставяйте възможности за кариерно развитие и учене. Покажете им как се работи с ум и как се води със сърце.

Предоставяйте възможности на служителите си да се опознаят един – друг по-добре: социални мероприятия, тим билдинг, Коледно парти и други. Улавяйте проблемите в зародиш и дръжте под око проблемните си служители.

Подкрепяйте работата по проекти в името на мобилността, гъвкавостта на служителите и екипния дух. Нека те да разберат, че който не е дал максимума от себе си, значи не е дал нищо за организацията, от която очаква по-качествен живот.

Живота е огледален образ на нас самите, на нашия пример и действие – каквото дадем – това ще получим.

Като мениджър, Вие влияете с отношението си на всички служители – ако Вие работите с ентузиазъм, и те ще работят така, но помнете, че емоцията кара хората да работят, а не логиката. Всеки индивид в организацията се мотивира от различни неща, затова Вашият подход трябва да бъде индивидуален.

Винаги давайте обратна връзка на служителите си и дори когато тя е негативна, представете я по конструктивен начин. Задължителната обратна връзка от тяхна страна ще спомогне за по-качественото управление. Знайте, че лесно се управлява, когато си информиран.

Покажете на служителите си, че имате доверие, делегирайте им повече права и отговорности. Сам щастливец няма, ако хората около шефа са нещастни, значи той е най-големият нещастник.

Всъщност мотивацията е възможност, а не бреме или нещо досадно. Само с такава нагласа можем да намерим силите, от които се нуждаем, за да я поддържаме.

Мотивацията е труден и сложен за изследване проблем, и невъзможен за делегиране процес защото съчетава в себе си мултидисциплинарни характеристики и индивидуални подходи. Тяхното познаване позволява чрез мениджмънта да се постигнат целите на организацията посредством усилията на други хора, които трябва да се мотивират. В този контекст мотивацията е значима управленска функция.

Основна управленска задача в организацията е да се мотивират хората, да се подбуждат към ефективна работа и използване на собствения си потенциал.

Практиката показва, че постигането на целите на организацията, до голяма степен зависи от човешкия фактор и в много случаи именно той определя нейната успешна или неуспешна реализация.

Човешките ресурси се отличават със своята уникалност и неповторимост. Те са тези, които произвеждат, планират, организират и контролират стопанската дейност на дадена организация.

Машината, по продуктивна няма да стане, но мотивираният човек може да направи чудеса. Накарайте хората си да "летят".

Само пригодените и мотивирани за труд хора възприемащи целите на организацията, като свои лични цели, биха подобрили ефективността на дейността ѝ, и спомогнали за нейния просперитет.

Въпросът за мотивацията на хората за труд и привързаността им към организацията, се превръща в една от основните предпоставки за организационна ефективност и успех.

За да оцелеят и просперират организациите в динамично изменящата се среда, те трябва да разчитат на своите служители, на уменията и способностите им, както и на техните усилия, на желанието им да вложат от себе си. Тази проблематика непрекъснато се обогатява и развива в теоретико-методологичен план.

Управлението с пример и характер, е като най-бързата зараза – да управляваш, все едно всеки вижда работата ти и да мислиш сякаш всеки чете мислите ти, е качество на далновиден лидер.

Задачата на лидера е да преведе хората си оттам, където се намират, дотам където никога не са били!!!

Най-важната задача на лидера е да изпълни с достойнство и да цени живота на хората, които ръководи, като им позволи да пробват пълния си потенциал чрез работата си. Каквото посееш на пролет-това ще жънем на есен!

Приходите на всеки човек се определят от това, колко човека обслужват и как ги обслужват.

Приходите са правопрпорционални на това, до колко живота се докосваш.

Една индийска поговорка гласи: „ **В това да превъзхождаш другите, няма нищо благородно. Истинското благородство е в това да превъзхождаш и усъвършенстваш себе си** ”. Споделяйте знанията си – не бъдете надменни – обичайте се – уважавайте се – радвайте се на успехите на колегите си!!! Единият пръст на ръката ако е успешен – ръката ще бъде успешна. Това е работа в екип, което води до общи успехи.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Илиев, Й., Мотивация на персонала, изд. "Люрен", С., 1995г.
2. Илиев, Й., Умението да мотивираме, изд. "Нова звезда", 2001г.
3. Илиев, Й., „Управление на човешките ресурси (Умението да мотивираме)”, изд. „Абагар”, В. Търново, 2005г.
4. Илиев, Й., Управление на човешките ресурси, Учебно помагало, УИ „Стопанство”, София, 2007г.

5. Илиев, Й., Управление чрез мотивация, УИ – ВСУ „Черноризец Храбър”, Варна, 2009г.
6. Кънчев, М., Управление на човешките ресурси, Албатрос, София, 2002
7. Стефанов, Л., “Основи на управлението на заплатите”, изд. Тракия-М, София, 1998г.
8. Билсбъри, Дж., Как да намерим и задържим подходящите хора. Как да намерим необходимите служители, ИнфоДАР, София, 2001г.
9. Дракър, П. Ефективният ръководител. Класика Стил, София, 2002
10. Маркс, К., Капиталът, том първи, С. 1968 г.
11. Силаги, Е., “Мениджмънт – Наука, изкуство, практика” ВТУ Варна 1992г.
12. Смит, А., Богатството на народите, С., Партиздат, 1983 г.