

Jak motywować pracowników? Jak zostać inspirującym liderem?

Poniżej przykładowe reguły:

Być samo-zmotywowanym

“Inner happiness is not determined by material circumstances or sensual gratification. It depends on our mind.” Dalai Lama

Nic dodać, nic ująć. Bez samo-motywacji trudno będzie nam pociągnąć innych. Motywacja nie jest wynikiem zewnętrznych czynników – zależy ona tylko od nas: to JA inspiruje i wpływa na moje życie i przez to inspiruję innych do zmian. Ciekawym aspektem jest, że (wg. Daniela Golemana) to właśnie samo-motywacja jest jednym z elementów inteligencji emocjonalnej.

Źródłem własnej demotywacji może być:

1. Brak pewności siebie. Jeżeli sam nie wierzysz, że odniesiesz sukces, jak przekonasz innych, że oni będą odnosić sukcesy?
2. Rozkojarzenie. Jeżeli nie wiesz czego konkretnie chcesz, jak możesz to osiągnąć?
3. Brak jasnej drogi, którą chcesz obrać. Jeżeli nie wiesz w jakim kierunku iść, jak możesz pokazać innym gdzie i jak dojść?

Jasne jest, że każdy z nas ma dobre i złe dni. Decydująca jest samodyscyplina przy monitorowaniu powyższych wymienionych aspektów. Łatwiej jest coś zmienić, gdy wiemy na co i jak możemy wywrzeć wpływ. Aby osiągnąć sukces. Aby motywować innych...

Wskazać cel i sens pracy

Aby być zmotywowanym, każdy z nas musi wiedzieć, po co i dlaczego coś robimy. Tak samo jest z naszymi pracownikami. Nawet jeżeli wydaje nam się, że powinni oni wiedzieć dlaczego pracują, powinniśmy im jednak to jeszcze raz namalować. Tak aby wszyscy nasi pracownicy mieli jasny obraz przed sobą, nad czym wspólnie pracujemy.

Najlepiej chyba to obrazuje historia Fredmunda Malika o trzech murarzach: *"Pewien człowiek przychodzi na plac budowy, gdzie pilnie pracuje trojka murarzy. Na pierwszy rzut oka nie widzi żadnej różnicy między nimi. Podchodzi więc do jednego i pyta: Co Pan robi? Tamten spogląda na niego zaskoczony, po czym wyjaśnia: Zarabiam tu na własne utrzymanie. Przechodzień podchodzi do drugiego murarza i zadaje to samo pytanie. Tamten spogląda na niego z widoczną dumą i mówi: Jestem najlepszym murarzem w kraju. Następnie przechodzień podchodzi do trzeciego murarza i pyta o to samo, co tamtych. Murarz zastanawia się i odpowiada: Pomagam wznosić tu katedrę..."*

Budujcie katedrę ze swoimi pracownikami, a oni nagrodzą Was dobrymi wynikami i samo-motywacją.

Budowanie zaufania swoich pracowników

Zasady inspirującego lidera

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: niedziela, 02, styczeń 2011 00:42

Rafał Rudka

Odsłony: 4036

Niestety jest to temat mało poruszany w życiu codziennym i mało również dyskutowany w literaturze biznesowej. Tutaj można poruszyć dwa aspekty:

- kto chce zdobyć zaufanie musi być autentyczny w tym co robi i mówi. Aby być autentycznym powinno się mieć zintegrowany charakter. Są to dwa podstawowe czynniki zaufania: wszelkie niespójności zachowań czy lekkie poczucie fałszu, powodują bowiem dysonans poznawczy w stosunkach międzyludzkich. I ten wtedy jest trudno zredukować.
- umieć przyznawać się do błędów. Trudno nam to przychodzi, ale jest to niezbędne aby motywować pracowników. Przyznajmy się do błędów, nawet jeżeli nie są one naszymi błędami a raczej błędami naszych pracowników: ich błędy są bowiem nasza menedżerską, osobistą porażką. Jeżeli nasi pracownicy zauważą, że manager ponosi konsekwencje swoich błędów, zaczną komunikować otwarcie swoje obawy oraz konstruktywnie dawać feedback swoim kolegom. Przez to tworzymy wspólnie pozytywną atmosferę pracy. A ona motywuje!

Źródło: www.nf.pl / Magdalena Kishizawa