



ПОДДЕРЖИВАЕМ МОТИВАЦИЮ



Как правильно мотивировать?

Мотивация является одним из ключевых моментов, которые влияют на успешный результат. Работа будет сделана гораздо быстрее и качественнее, если ваша команда правильно мотивирована. Давайте посмотрим, что же прячется за словами «правильная мотивация»:

Все мы очень разные, поэтому к каждому сотруднику нужно найти индивидуальный подход. Например, кто-то рад услышать похвалу в присутствии всей команды, а кто-то старается избегать шумихи вокруг себя.

То, что мотивирует вас, не обязательно применимо к остальным. Для одного повышение на работе означает признание и подъём по карьерной лестнице, а для другого — больше работы и ответственности перед начальством.

Мотиваторы делятся на материальные и нематериальные. Принято считать, что деньги являются главным и единственным мотиватором, но это не так. Одни ценят чувство принадлежности и признание, а другие ищут возможности творить и воплощать свои идеи в жизнь. Одним словом, сколько индивидуальностей — столько и мотиваций.

Мотиваторы не являются постоянными и меняются со временем. Это означает, что система мотивации также должна быть гибкой.

Ваша цель — показать и доказать сотруднику, что его работа положительно отразится на общем деле. Чем лучше человек понимает свой вклад, тем более он мотивирован.

Мотивация должна быть позитивной, а не отрицательной. По статистике поощрения работают в 88% случаев, наказания же срабатывают лишь в 11%.

Почему важно знать, что мотивирует сотрудников?

Каждый сотрудник или волонтер зачем-то пришел в вашу организацию, верно? И каждый чего-то хочет. А поскольку все люди разные, то и ведущий тип мотивации у всех будет разный. Задача руководителя — задуматься, что движет тем или иным человеком и понять, как направить его энергию в нужное русло. Давайте рассмотрим основные типы мотивации:

Социальная мотивация

Социально мотивированные люди ставят во главу угла отношения с коллегами и руководителем. Они стремятся не ударить в грязь лицом, у них развито чувство долга перед организацией и им важно оправдать оказанное доверие. Похвала является для них лучшим мотиватором, особенно если слова благодарности будут произнесены в присутствии всей команды.

Процессная мотивация

Люди с этим типом мотивации получают от работы настоящее удовольствие, ведь они занимаются делом, которому преданы всей душой. Если к вам в организацию пришёл такой человек, то в начале не поручайте задач, которые будут ему не интересны, иначе он быстро утратит вкус к работе. Помогайте сотруднику развиваться в любимом деле и это станет для него лучшей наградой.

Мотивация на достижения

У вас уже есть доска почёта? Возможно, теперь она вам понадобится. Для ориентированных на достижения сотрудников важно во всём и везде быть первыми, догнать и перегнать самого себя. Такие люди сами по себе крутые мотиваторы, но и их внутренний огонь нужно поддерживать. Организуйте конкурс с другими НКО или небольшое соревнование внутри самого коллектива.

Идейная мотивация

Идейно мотивированные сотрудники разделяют цель вашей организации, поскольку она совпадают с их собственной. Это стабильные и надёжные люди, на которых вы всегда можете положиться. Таким сотрудникам хватает собственной мотивации, поэтому смело привлекайте их к решениям задач и не ограничивайте инициативу.

Материальная мотивация

Для таких сотрудников важно материальное вознаграждение. Это не только деньги, но и какие-то бонусы в виде обучения и опыта. В сферу НКО такие люди приходят, если видят для себя какую-то перспективу. Опытных специалистов вполне можно привлекать в качестве волонтеров-специалистов и оплачиваемых сотрудников.

Мотивация «К» и «ОТ»: в чём разница?

Все знают про метод «кнута и пряника». Мотивация «К» — это и есть позитивная мотивация к желаемой цели, а мотивация «от» — негативная, то есть прочь от не желаемого. Оба подхода применяются часто, но давайте рассмотрим их специфику для НКО.

Кнут или пряник?

Негативная мотивация проще, в этом её основное преимущество. Но практика наказаний (что будет лично тебе, если не сделаешь) — не лучшая стратегия для НКО:

- Человек может просто уйти из проекта, особенно если он волонтёр

- В долгосрочной перспективе это подрывает атмосферу в команде
- Если он будет вынужден сделать работу, то вряд ли сделает её качественно
- Наказание работает краткосрочно, каждый раз нужно мотивировать заново

Позитивная мотивация лучше уже потому, что эффект длится дольше, ведь о хорошем приятно вспоминать. Хотя у таких простых поощрений, как похвала и награда, есть свои недостатки:

- Их сложнее изобретать (вы НКО, а не бизнес-структура, премий на всех не хватит)
- Сиюминутный эффект от них слабее и его может не хватить (не с каждой проблемой человек готов сражаться ради какой-то «плюшки» в конце)

Но так как сотрудники НКО люди идейно-мотивированные и, в отличие от бизнеса, пришли работать не ради себя, а ради других, то и оба вида мотивации можно использовать иначе.

Негативная и позитивная «идейная» мотивация

Можно «пугать» сотрудников не тем, что будет с ними, а показывать, как их действия вредят другим. Объясните, как они могут навредить детям-сиротам, если не отнесутся ответственно к предварительному обучению, каким бы долгим и скучным оно не казалось. Или как невнимание к каким-то бюрократическим требованиям может поставить крест на всех будущих проектах НКО.

По сути, такой вариант берёт лучшее от негативной мотивации — яркий и мгновенный эффект, но при этом не ставит вас с сотрудником по разные стороны баррикад.

То же самое верно и для позитивной мотивации. Если человек и готов отказаться от каких-то личных бонусов, то за других он вряд ли станет так решать. Покажите, как сильно проект поможет благополучателям (даже если его задача просто встречать гостей на мероприятии), пусть перед глазами стоят радостные лица живых людей, истории успеха, которые он поможет воплотить в жизнь прямо сейчас, ведь его работа — часть большого проекта.

Как мотивировать команду без дополнительных затрат?

Мотивация — это умение сделать так, чтобы рядовые сотрудники вдохновлялись делать обычные и рутинные вещи необычайно хорошо. Существует распространенное мнение, что мотивация команды обойдётся дорого, особенно если речь идет о некоммерческих организациях. Но немногие знают, что есть эффективные способы воодушевить команду, не потратив при этом ни копейки.

Отмечайте и гордитесь достижениями каждого сотрудника и команды в целом. Люди должны чувствовать, что их работа полезна и значима для организации и общества.

Показывайте, что цените компетентность сотрудников и доверяете им. Полностью включайте их в деятельность организации, делитесь информацией и не бойтесь делегировать им принятие важных решений.

Во время регулярных встреч со всей командой анализируйте проделанную работу. Не бойтесь говорить и о недостатках. Обратная связь важна для мотивации коллектива. Этим вы показываете, что видите и цените их работу.

Создавайте сотрудникам комфортную возможность исправлять свои ошибки, позволяйте им выражать и защищать свою точку зрения.

Помните, что набор мотиваторов у всех индивидуален. К тому же один и тот же способ мотивации может по-разному

восприниматься разными людьми. Найдите, что мотивирует каждого сотрудника и используйте эту информацию для того, что выстроить эффективную систему мотивации для всей команды.

Как повысить мотивацию и преодолеть трудности?

Любимое дело в дополнительной мотивации не нуждается, верно? Но как только дело доходит до работы, взять себя в руки и преодолеть возможные трудности получается далеко не у всех.

Поговорим о хитростях, которые помогут повысить вашу рабочую мотивацию:

- Смело начинайте с самого сложного. А можно и наоборот. Начните с приятного, а аппетит, как известно, приходит во время еды. Втянитесь в процесс и сами того не замечая дойдёте до неприятного дела, которое оставили на потом.

- Повесьте рядом с рабочим местом доску целей. Это не только инструмент планирования, но и отличный мотиватор. В течение дня вы невольно будете на неё поглядывать и непременно захотите поскорее пометить задачи галочкой «сделано».

- Помните про «метод рубежей». Не пытайтесь сразу добежать до конца — при любой неудаче вы откатитесь к началу. Любую задачу разбейте на этапы, а между ними обязательно оставьте место для отдыха.

- Радуйте себя. Для кого-то это кофе с пирожным, а для кого-то новая серия любимого сериала. Своевременный отдых является лучшей профилактикой эмоционального выгорания.

- Намеренно выходите из зоны комфорта и не бойтесь трудностей. Их отсутствие — свидетельство стагнации, а их наличие — показатель профессионального роста и движения вперёд.

- . Дайте себе право на ошибки и промахи. Не существует плохих результатов, любой результат можно считать положительным, ведь в процессе вы научились чему-то новому.
- . Читайте, смотрите и вдохновляйтесь опытом других людей. Существует множество книг и видеозаписей выступлений харизматичных профессионалов на самые разнообразные темы.
- . Занимайтесь спортом и следите за питанием. Очевидно, что отдохнувший и сытый человек работает гораздо продуктивнее своего не выспавшегося и голодного коллеги.
- . Научитесь переключаться с одной деятельности на другую. Устали от монотонной работы за компьютером? Смените умственную нагрузку на физическую. Прогуляйтесь или займитесь домашними делами.
- . Наконец, сохраняйте позитивный настрой. Вопреки всему и всем. Работа — далеко не вся ваша жизнь, а лишь одна её часть.

Радуйтесь общению с друзьями и семьёй, находите удовольствие в любимом хобби.