



ОЛЬГА КНЫШ

# ЛИДЕРСТВО И МОТИВАЦИЯ



16+

Ольга Кныш

# **Лидерство и мотивация**

«ЛитРес: Самиздат»

2019

**Кныш О. В.**

Лидерство и мотивация / О. В. Кныш — «ЛитРес: Самиздат»,  
2019

Мы часто повторяем: «Люди приходят работать в компанию, а уходят от руководителей». Как найти подлинного лидера? В этой книге мы предлагаем Вам поразмышлять над тем, что такое личность подлинного лидера, что такое «прирожденный лидер» и нужно ли родиться лидером? Какими качествами должен обладать подлинный лидер и какова его роль в повышении мотивации сотрудников. Мы также обсудим, как организовать процессы планирования карьеры, управления талантами в организации, обучения и развития сотрудников. Как оценивать человеческий потенциал? Чему и как обучать руководителей?

## **Предисловие**

Мы не можем увеличивать размеры заработных плат бесконечно, мы не можем постоянно расширять социальный пакет. Тем более, что мы знаем – это не даст желаемого результат, а мотивационный эффект будет кратковременным. Какие еще возможности повышения мотивации мы должны принимать во внимание? Эта книга начинается с размышлений о роли руководителя в управлении мотивацией сотрудников. Опираясь на теорию мотивации, мы понимаем, какую важную роль в мотивации персонала имеют такие факторы, как возможности карьерного роста, обучение и развитие. В этой книге мы обсудим, как организовать процессы планирования карьеры, управления талантами в организации, обучения и развития сотрудников. Как оценивать человеческий потенциал? Чему и как обучать руководителей? Назначая человека на должность, которая ему не подходит, мы неизбежно сталкиваемся с проблемой мотивации. Как избежать ошибок при назначении, определить сотрудника, который будет максимально эффективен на данной должности? Несколько рекомендаций о том, как повысить качество подбора персонала завершают эту книгу.

## **ЛИДЕРСТВО И МОТИВАЦИЯ**

Компенсационная стратегия, политика управления уровнем заработных плат, создание эффективной премиальной системы и политика в области социальных льгот – это основа, фундамент корпоративной системы управления мотивацией. И все же нельзя забывать о том, что даже самая привлекательная компенсационная стратегия сама по себе не может обеспечить устойчиво высокий уровень мотивации. Опираясь на научные исследования в области мотивации, поведенческих и мировоззренческих особенностей личности, можно утверждать, что деньги, перестают играть решающую роль, когда человек достигает определенного уровня материального благополучия. Состояние относительной «удовлетворенности» носит временный характер: когда жизненные обстоятельства изменяются, вопросы материального благополучия снова становятся актуальными. Понимание, или скорее подсознательное ощущение относительной удовлетворенности уровнем доходов очень индивидуально, у каждого свой «порог».

Разумеется, никто не откажется зарабатывать больше, но при этом для человека более важным являются личность руководителя, команда, возможности карьерного, профессионального роста, содержание самой работы, которая должна нравиться, приносить удовлетворение. Пожалуй, каждый из нас может вспомнить примеры, когда люди отказывались от заманчивых и, выгодных предложений или покидали компанию, несмотря на привлекательные условия компенсации.

### **Роль руководителя в повышении мотивации сотрудников**

Согласитесь ли вы с тем, что сотрудник приходит работать в компанию, но, чаще всего, уходит от руководителя? Корпоративная политика, правила и процедуры, регулирующие основные процессы управления мотивацией (формирование компенсационного пакета, программы материального стимулирования и социальных льгот, политика в области подбора кадров, процессы управления талантами) – это инструменты, которые менеджер может использовать для повышения уровня мотивации команды. В конечном итоге эффективность корпоративных процессов во многом зависит от того, насколько умело они применяются.

Именно руководитель играет решающую роль в управлении мотивацией. Согласитесь, именно гибкий стиль управления, уважительное отношение к коллегам и подчиненным, ясная стратегия, взвешенные решения, сплоченная профессиональная команда, атмосфера сотрудничества, – все это для многих имеет решающее значение при выборе места работы. Только подлинный лидер может создать условия работы в команде, которые обеспечивают высокий уровень мотивации.

### **Лидером рождаются или становятся? Качества лидера**

Кто такой лидер? Этимология этого слова восходит к английскому “lead”, что означает «вести, направлять». Соответственно, лидер – это человек, который ведет за собой. Человек, за которым готовы идти люди, разделяющие его цели.

### ***Информация к размышлению. Что делает лидера лидером?***

Обсуждая проблемы лидерства, качеств, присущих лидеру, я часто задаю вопрос: «Можете ли вы назвать имена тех, кого считаете подлинными лидерами?» Почти всегда называют имена людей, «оставивших свой след в истории»: от Цезаря и Клеопатры до наших дней. В ответ на вопрос, почему, как правило, перечисляют их великие свершения. Что же общего между великими лидерами прошлого? Почему такие разные, неоднозначные личности, принадлежащие к разным историческим эпохам, ассоциируются с понятиями «лидер» и «лидерство»? Что общего между Наполеоном, Екатериной Великой и Билом Гейтсом? Выдающийся ум? Несомненно, все выдающиеся лидеры были людьми не глупыми. Однако нет веских оснований утверждать, что уровень интеллекта или, выражаясь современным языком IQ, был очень высоким. Скорее средний или выше среднего. Впрочем, согласна, измерить коэффициент интеллекта Владимира Ульянова-Ленина вряд ли получится. Ораторский дар? Действительно, многие лидеры были выдающимися ораторами, обладали природными даром убеждения. Многие, но далеко не все. Наполеон не отличался красноречием. Юлий Цезарь, выступая в Сенате, сильно проигрывал в сравнении с Цицероном. Можно смеяться над некоторыми высказываниями Черномырдина, но нельзя отрицать тот факт, что это сильная и яркая личность.

Цель, готовность на все ради ее достижения, железная воля, работоспособность, прагматизм, умение окружить себя талантливыми людьми (сейчас бы мы сказали «подобрать команду»), подчинять людей своей воле и направлять их действия – это, на мой взгляд, те качества, которыми обладают все «выдающиеся» лидеры.

Конечно, эти выводы нельзя считать вполне научными, поскольку они основаны на частном мнении. Но если предположить, что цели могут быть не такими грандиозными, как власть над миром или война за право на утверждение лозунга «Свобода, равенство братство», можно утверждать: настоящих лидеров гораздо больше, чем принято думать. Разве не лидеры строят, небольшой, но успешный бизнес, открывают частные школы и журналы, удваивают обороты компании?

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.