

ЗАГЛАВИЕ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО: РОД. БАЛАНС МЕЖДУ САМОМОТИВАЦИЯ И ВЪНШНА МОТИВАЦИЯ

Име на организацията:

POD - Programming, Organization and Developing (Програмиране, организация и развитие)

Държава и сектор на организацията:

Испания, Строителен сектор

Тип организация:

- Бизнес компания
- Публична организация
- **Частна организация**
- НПО
- Друга

Размер на организацията:

- **Малка**
- Средна
- Голяма

Кратко описание на организацията:

POD е малка компания в Андалусия, със седалище в Гранада, работеща в строителния сектор.

Основните дейности на POD са:

Проектиране на нови сгради за жилищни цели (къщи или жилищни блокове)

Проектиране на нови сгради за обществено ползване (автогари, жп гари, търговски центрове и др.)

Обновяване на стари сгради за нови цели.

Изграждане на сгради в сътрудничество с други малки компании от сектора.

Ремонт на апартаменти заедно с доставката на обзавеждане, предназначени за туристическия сектор.

Изграждане на жилища със социален фокус (за хора с ниски доходи)

POD е малка компания, която изпълнява и разработва всички проекти в сътрудничество с различни специализирани компании от сектора. POD предоставя персонализирани услуги, базирани на предишни проучвания съгласно нуждите на клиентите, фокусирайки се винаги върху висок професионален стандарт.

POD има добра репутация в сектора, тъй като винаги търсят най-доброто икономическо, екологично и социално решение.

Кратко описание на изследването:

След 10-годишен опит като архитект в строителния сектор, Хавиер започва собствен бизнес през 2010 г., по време на икономическата рецесия в Испания. Той стартира своя нов проект мотивиран, с цел да задоволи желанието си за самореализация в професионален план и личен растеж.

Хавиер решава да започне собствен бизнес по време на сериозна икономическа рецесия и то в сферата на строителството и ремонтите, където кризата е по-силна от останалите сектори в Испания. Когато Хавиер Гил решава да създаде собствена компания, той излага на риск много неща, от парите си до семейните си отношения. Той познаваше този бизнес, тъй като имаше предишен опит в сектора, работейки в различни строителни компании, познаваше и пазара и кризисната ситуация, в която се намираше строителният сектор. В начало компанията на Хавиер се посвещава основно на обновяването и рехабилитацията на сгради, така че с набраните от този род дейности средства да започне да строи и нови сгради. Той вижда пазарна ниша в реконструкцията на сгради, която ще му позволи да остане в строителния сектор, докато същият отново бъде във възход.



Ключови думи:

Мотивация, Самомотивация, Проактивност, Работна атмосфера.

ПРОФИЛ НА НАЙ-ДОБРА ПРАКТИКА

ДЕТАЙЛНО ОПИСАНИЕ

Хавиер Гил ни разказа, че първото нещо, което трябва да разберете са рисковете, които поемате при създаването на бизнес, който ангажира цялото Ви време. Винаги има неочаквани събития или ситуации извън Вашия контрол, за които ще трябва да сте подготвен и да сте готов да научите как да решавате. Хавиер решава да започне своя бизнес по време на икономическа криза - в най-лошия момент и в най-засегнатия сектор, за да задоволи желанието си за самореализация и личностно израстване. За Хавиер това е мотивация за повече корпоративна отговорност, не да печели повече пари, а да задоволи стремежите си към професионално и личностно израстване. Хавиер вижда стартирането на своята компания като възможност да поеме по-важни функции, предполагащи по-голяма отговорност, което от своя страна означава да извлече най-доброто от себе си и да се опита да разкрие максимално своя талант. Така той се опитва да промени ситуацията, въпреки че външните фактори не са благоприятни поради икономическата рецесия и строителната криза. Въпреки че Хавиер знае, че самомотивацията зависи от всеки работник, той се е опитва да създаде всички външни условия, които са най-благоприятни, за да повлияе на самомотивацията на всеки работник по по-положителен начин. Той се опитва да насърчи тази вътрешна мотивация в екипа си с няколко стратегически методи:

- **По-големи постижения.** POD се опитва да засили вътрешната мотивация, като напомни на служителите за техните постижения чрез публикация в бюлетина на компанията, в който се посочват

заслугите на целия екип. Накратко, за да извлече максимума от вътрешната мотивация на всеки служител, той се опитва да постигне връзката и баланса между задоволяването на личните нужди на всеки служител с общата нужда или целите на компанията.

- **Лично признание.** Хавиер Гил винаги се опитва да накара екипа си да почувства, че представлява важен и ценен ресурс на компанията, което насърчава вътрешната мотивация, защото не става въпрос за материално стимулиране, а за удовлетворение от добре свършената работа.
- **Делегиране на повече отговорности.** Според Хавиер Гил е положително да предостави на членовете на екипа си възможността да поемат изпълнението на по-важни функции, които предполагат по-голяма отговорност, а това води до нарастване на техните стремежи към професионално и личностно израстване. Това, от своя страна ги вдъхновява да извличат най-доброто от себе си и от таланта си. Не става въпрос за по-голяма отговорност в рамките на компанията, за да печелите повече пари, а за засилване на техните стремежи за професионално и личностно реализиране.
- **Хавиер Гил се опитва да промени гледната точка на членовете на екипа си, като прави преход в понятията, така че „трябва да“ се замества с „искам“.** Хавиер ни разказа, че е много позитивно да се опитаме да накараме екипа му да замени "Трябва да свърша това" с "Искам да направя това". Когато това „Трябва да направя“ се замени с „искаме да направя“, нуждите на екипа от автономност и самомотивация са удовлетворени. Това, което се опитва да направи е да накара екипа да почувства, че е допринесъл с нещо положително за развитието на фирмата и на себе си и че се чувства удовлетворен от усилията, които е положил.
- Като мениджър на POD Хавиер Гил винаги се е опитвал **да популяризира управленски стил на участие**, защото знае, че това води до по-добри резултати върху служителите и от своя страна има положително въздействие върху компанията.

ОБОСНОВКА

Хавиер Гил има опит като инженер и архитект във фирмите в строителния сектор, в който е работил, и е преживял някои не особено положителни преживявания по отношение на работната среда. Той е наясно, че въпреки самомотивацията си за личностно израстване и самореализация, опитът му в други компании в строителния сектор го е накарал да осъзнае, че е необходим баланс между самомотивацията и начина, по който компанията мотивира своите работници. Ако политиката на компанията не е насочена към благосъстоянието на нейните служители, за създаване на добра работна атмосфера, за признание на постигнатото от служителите, всички тези неща, в крайна сметка, оказват негативно влияние дори върху най-мотивирания работник. Тези преживявания му помагат да разбере какво не иска в компанията си и как да се опита да избегне негативните ефекти и отрицателното въздействие, което липсата на мотивация на служителите може да окаже върху компанията. Хавиер ни каза, че първото нещо, което трябва да разберем, е как се създава екип, в който работниците се чувстват мотивирани от само себе си и е от основно значение за правилното функциониране на компанията.

Това е нещо, в което Хавиер лично се е уверил в някои от компаниите, където е работил. В някои от тях лошото ръководство на компанията, съчетано с липсата на мотивация на работниците, е създавало непоносима работна среда, която работниците напускат компанията възможно най-скоро. Поради тази причина Хавиер Гил е наясно, че успехът на една компания е пряко свързан с нивото на мотивация за работа на нейните служители. Той се опитва да цени своите служители все повече и повече, защото е наясно, че те са основният ресурс за постигане на целите му.

ЦЕЛИ

Целта е да не правите същите грешки, които са допусkali фирмите, в които сте работили и които са имали отрицателно въздействие върху производителността на работниците и работния климат.

Това, което POD иска, е в компанията да има условия за самореализация и личностно израстване не само за собственика, но и за целия екип, който на работното си място да открива мотивация за професионално и личностно израстване.

Ето защо Хавиер Гил се опитва по всяко време да повиши ангажираността и активността на служителите в компанията. Когато служителите на POD усещат, че компанията се грижи за тяхното благосъстояние, ангажираността им се повишава. Това от своя страна ги насърчава да искат да постигнат целите си и да се съобразяват със стратегията, чиято основна роля за прогрес в развитието си чувстват.



Хавиер Гил винаги се е опитвал да накара работника да почувства, че е активна част от компанията, комуникира с работниците, дава обратна връзка, информира ги за своите цели и т.н. Това насърчава раждането на нови стратегии и благоприятства комуникацията в най-широкия смисъл на думата. Именно в тези среди се раждат най-креативните идеи.

Създаване на добра работна среда. От миналия си опит Хавиер знае, че от съществено значение за фирмата е мотивацията и стремежа към добро представяне на екипа на работното място.

РЕЗУЛТАТИ

Хавиер Гил се е опитал да създаде баланс между самомотивацията на всеки работник за растеж и реализация и външните фактори, които могат да повлияят положително на засилването на тази мотивация. От своя предишен опит, собственикът на POD е разбрал, че човешките ресурси и отношението към служителите са основните стълбове, на които се крепи компанията и че това оказва влияние върху целите и развитието ѝ.

- Работниците полагат повече усилия, когато видят, че ръководството на компанията се интересува от тяхното благосъстояние.
- Когато служителят развие чувство за принадлежност към компанията и се чувства мотивиран на работното си място, ще се представи по-добре.
- Положителният работен климат, в който работникът усеща комфорт, стимулира полагането на по-ефективен труд.
- Служителят трябва да има чувство за принадлежност към компанията.
- Насърчаване на служителите да искат да постигнат целите си и да се съобразяват със стратегията на компанията, като осъзнават своята основна роля за развитието на фирмата.
- Самореализация и личностно израстване на работещите в POD

ПОУКА

Хавиер Гил научи, че **организационната мотивация играе фундаментална роля**, защото позволява да се увеличи потенциалът на всеки работник, като се удовлетворят личните му цели и същевременно тези на компанията.

Когато липсва добра мотивация, **тя може да се отрази в поведението на работниците, причинявайки в някои случаи трудов стрес**, който от своя страна се отразява и на самата компания. Това води до лошо изпълнение на работата и засяга негативно целите на организацията. От друга страна, ако има добра мотивация, наред с други положителни ефекти, ще има и повече положителни резултати, по-добри трудови отношения, по-голяма ефективност. Ето защо POD се ангажира с мотивацията на своите служители, което заедно с личната мотивация на всеки служител оказва голямо влияние върху създаването на работна среда, благоприятна за личните цели на всеки служител и на компанията като цяло.

Благоприятната работна среда означава по-висока производителност, по-малко болнични, повече съпричастност и следователно сътрудничество и работа в екип и т.н. Това е урок, който Хавиер Гил е научил от целия си трудов стаж.



Друг от уроците, които е научил и се опитва да приложи в POD, е **насърчаването на тимбилдинга**: Хавиер се опитва да опознава служителите си, да благодари на всеки един от тях за усилията, за тяхната всеотдайност и да търси положително пространство за взаимодействие на всички свои служители. В случай на конфронтация между колеги, той се заема със случая, като го изолира от останалата част от персонала, опитвайки се това да не засегне или замеси някой друг.

МАТЕРИАЛИ





БИБЛИОГРАФИЯ

www.podgranada.com