

ӨМІР ҚОЗҒАЛТҚЫШТАРЫ

«Өмір қозғалтқыштары» – бұл белгілі бір адамға тән құндылық бағдарлары, әлеуметтік ұстанымдары, қызығушылықтары және әлеуметтік тұрғыдан қалыптасқан іс-әрекетке итермелеуші себептері.

Жеке құндылық ұстанымдары адамның жұмыста әртүрлі тапсырмаларды орындау барысында қаншалықты қанағаттанатынына, сондай-ақ оларды сәтті орындау қабілетіне әсер етеді. Әр саладағы және пәндердегі өз құндылықтарыңызды тану жұмыс процесінде сезілетін қуанышты күшейтуі мүмкін.

Осыған сүйене отырып, кәсіби мотивация ең жоғары деңгейіне жұмыс міндеттері адамның құндылықтарымен үйлескен кезде жетеді деп айтуға болады.

8 негізгі құндылық бар:

1. Экспертиза

Кәсіби дағдыларын жетілдіруге жоғары мотивация бұл мансаптық бағдардың басты белгісі. Мұндай өмір қозғалтқышы бар адамдар өз жұмысын жақсы көреді және әрдайым маман әріптестерімен кәсіби пікір алмасуға ұмтылады.

Олар өз жетістіктері мен шеберліктері үшін мақтаныш сезінеді.

Мұндай қызметкерлерді ынталандыру үшін Эдгар Шейн басшыларға оларға күрделі әрі қызықты тапсырмалар беруді ұсынады. Бұл олардың кәсіби өзін-өзі бағалау сезімін күшейтіп қана қоймай, әріптестерінің мойындауына да мүмкіндік береді. Сондай-ақ олардың мамандық дағдыларын жетілдіруге бағытталған жобаларға қатыстыру ұсынылады. Қызығушылық пен кәсіби өсуін сақтау үшін оларға үнемі жаңа әрі күрделі тапсырмалар беру маңызды.

Бұл «өмір қозғалтқышы» жоғары интеллектуалдық белсенділікпен және өзін-өзі жетілдіруге үздіксіз ұмтылумен ерекшеленеді. Мұндай қызметкерлер терең талдау мен сараптама қажет ететін жағдайларда жиі таптырмас маман болады.

Олардың мотивациясы инновацияларға және міндеттерді шешудің жаңа әдістеріне әкелуі мүмкін, бұл ұйым үшін бағалы. Олар оқуға және дамуға ашық болғандықтан, мансаптық өсуге де бейім.

Дегенмен, мұндай қызметкерлер үшін кәсіби еңбегінің тек ұжым ішінде ғана емес, кең кәсіби ортада, тіпті қоғам деңгейінде де мойындалуы маңызды болуы мүмкін.

Бұл бағыт сондай-ақ жұмыста белгілі бір деңгейде автономияны болжайды, себебі мұндай мотивацияға ие мамандар шешімдерді өз бетінше қабылдауды, өз сараптамасына сүйенуді жөн көреді. Олар өз саласында беделді маман болуға ұмтылады және олардың пікірі әріптестер мен басшылық үшін құнды ресурсқа айналады.

2. Менеджмент

Бұл өмір қозғалтқышы адамның көшбасшылық позицияны иеленуге және команданың жұмысын үйлестіруге ұмтылысынан туындайды. Мұндай

адамдар өз рөлінің маңыздылығын айқын түсінеді және ұжымдық табысқа жету үшін жұмыс процестерін жүйелі түрде құра алады.

Мұндай қызметкерлерді ынталандыру үшін оларға негізгі жобалар мен бастамаларды басқаруды тапсыру ұсынылады. Жоғары басшылық тарапынан олардың еңбегін мойындау – одан әрі мансаптық өсуге күшті түрткі болуы мүмкін.

Сонымен қатар, команданың ұйымдастырушылық құрылымына қатысу мүмкіндігі олар үшін жұмыс процесіне жүйелілік пен тәртіп енгізуге көмектеседі. Осындай тапсырмаларды сәтті аяқтағаннан кейін, оларға кураторлық немесе тәлімгерлік міндеттер жүктеу арқылы ұйым құрылымындағы рөлін күшейтіп, жауапкершілік деңгейін арттыруға болады.

Басқару немесе менеджментке бағытталған өмір қозғалтқышы бар адамдар өзгерістерге жоғары бейімделгіштігімен және күрделі жағдайларда оңтайлы шешім табу қабілетімен ерекшеленеді. Олардың коммуникация және уақытты басқару дағдылары жиі жоғары деңгейде болады, бұл оларға команданың жұмысын тиімді үйлестіруге және ресурстарды дұрыс бөлуге мүмкіндік береді.

Сондай-ақ, олар «үлкен суретті» көре алады, яғни жобаның немесе тапсырманың әртүрлі қырларын біртұтас жүйеге біріктіре алады. Бұл жаһандық көзқарас қабілеті оларды стратегиялық жоспарлау және ұйымның ұзақ мерзімді дамуы үшін тамаша кандидат етеді.

Көбіне, мұндай адамдарда эмоционалды интеллект деңгейі жоғары болады, бұл оларға команда ішінде сенімді қарым-қатынас орнатуға, дауларды шешуге және бағыныштыларды тиімді ынталандыруға мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, олар әдетте өкілеттілікті беруден қорықпайды және өз командасындағы таланттарды қалай танып, дамытуды біледі. Бұл тек жұмыстың тиімділігін арттырып қана қоймай, басқа қызметкерлердің мансаптық дамуына да ықпал етеді.

3. Тәуелсіздік

Өмірінің негізгі қозғалтқышы – тәуелсіздік болып табылатын адамдар үшін кәсіби қызметте автономияның болуы өте маңызды. Олар өз жұмысының мерзімін де, сапасын да өздері анықтағысы келеді, сыртқы қысым немесе шектеулер сезінбейді.

Мұндай қызметкерлерді ынталандырудың ең тиімді жолы – оларға еркін және артық бақылаусыз жұмыс істей алатын жобаларды беру. Оларды жиі ұжымдық шешім қабылдауды немесе басқарушылық міндеттерді талап ететін командалық тапсырмаларға қоспаған дұрыс. Жаңа жоба үшін толық бақылау мен жауапкершілікті беру – олардың кәсіби дамуы үшін де күшті мотивация.

«Тәуелсіздік» өмір қозғалтқышы бар адамдар көбіне жоғары өзіндік тәртіппен және уақытты тиімді басқару қабілетімен ерекшеленеді. Оларды үнемі бақылаудың қажеті жоқ, өйткені олар өз басымдықтарын өздері белгілеп, жұмысын ұйымдастыра алады.

Олар сондай-ақ шығармашылыққа және жаңашылдыққа бейім, өйткені қалыптасқан әдістермен шектелмей, стандарттан тыс шешімдерді іздеуді

ұнатады. Бұл қасиет оларды автономия мен икемділік табыс кепілі болып саналатын кәсіпкерлікке немесе фрилансқа лайық етеді.

Мұндай адамдар микробасқаруды (микроменеджмент) ұнатпайды және қатаң иерархиялық құрылымдарда өздерін жайсыз сезінуі мүмкін. Олардың дербестікке ұмтылысы үздіксіз білім алуға және дамуға деген ниетінде де көрінеді, өйткені олар шешімді өздері табуды жөн көреді және «жоғарыдан» нұсқау күтпейді.

Олардың тәуелсіз мінезі екі қырлы болуы мүмкін: бір жағынан, олар өте өзін-өзі қамтамасыз ете алады, екінші жағынан – егер бұл олардың жұмыс тиімділігі мен сапасы туралы түсінігіне қайшы келсе, командада жұмыс істеу немесе біреуге бағыну қиынға соғуы мүмкін.

4. Тұрақтылық (қауіпсіздік)

Өмірлік қағидасы «тұрақтылық» болып табылатын адамдар үшін ұзақ мерзімді перспективада жұмыста тұрақтылық пен болжамдылық – өзгермейтін құндылық. Олар дәйектілік пен сенімділік маңызды рөл атқаратын қызметтерге өте қолайлы. Өзгерістер немесе жаңашылдықтар олар үшін ынталандырушы фактор бола бермейді, тіпті кейде жайсыздық тудыруы мүмкін.

Мұндай қызметкерлерді ынталандыру үшін, олар жақсы білетін және тәжірибесі бар тапсырмаларды беру ұсынылады. Бұл олардың күйзеліс деңгейін төмендетіп, жұмыстан қанағаттану сезімін арттырады. Таныс жобаларда немесе ортада жұмыс істеу олар үшін қосымша ынта тудырады. Ұзақ мерзімді міндеттер немесе қауіпсіздік пен тұрақты жетістік сезімін қамтамасыз ететін жобалар мұндай мамандар үшін ерекше тартымды болуы мүмкін.

Мұндай адамдар команданың тұрақтылық пен тәртіп енгізетін бағалы мүшелері бола алады, бұл әсіресе тез өзгертін немесе ретсіз жағдайда өте пайдалы. Олардың ұзақ мерзімді жоспарлау және болжау қабілеті бүкіл команда үшін тірек бола алады.

«Тұрақтылық» өмірлік қағидасы бар адамдар жиі өз жұмысына да, ұжымына да жоғары адалдық танытады. Бұл оларды ұзақ мерзімді көзқарас пен корпоративтік мәдениетті сақтау маңызды болатын жағдайларда таптырмас етеді. Оларды көбіне ұйымның «тірек тұлғалары» деп атауға болады: олардың тұрақтылығы мен сенімділігі сенім мен болжамдылық атмосферасын қалыптастырады, бұл команданың жалпы моральдық-психологиялық ахуалына оң әсер етеді.

Сонымен қатар, олардың ұсақ-түйекке мән беру қабілеті және тапсырмаларды мұқият орындауы жұмыс сапасының жоғары болуын қамтамасыз етеді. Олар жылдам мансаптық өсуге немесе тәуекелді бастамаларға ұмтылмауы мүмкін, бірақ олардың тұрақтылығы мен іске адалдығы команданың импульсивті немесе тәуекелшіл мүшелеріне тамаша қарсы салмақ бола алады.

Жұмыстың ерекшелігіне қарай, олардың ұйымдастыру және жоспарлау саласындағы дағдылары мен қабілеттері өте құнды болуы мүмкін, әсіресе ұзақ мерзімді және мұқият жоспарлауды қажет ететін жобаларда.

5. Кәсіпкерлік

«Кәсіпкерлік» мансаптық бағыты бар адамдарға әртүрлі салаларда жаңа идеяларды үздіксіз бастау және дамыту тән. Олар өз ойларын шебер бейнелейді және оларды өмірге енгізуге белсенді ұмтылады. Жұмысқа креативтілікпен және инновациялық тәсілдермен қарайды, команда динамикасына оңай бейімделеді. Қайталанатын және бірсарынды жұмыс оларды қызықтырмайды.

Мұндай қызметкерлерді ынталандыру үшін, оларды жаңа өнімдер немесе үдерістерді бірлесіп әзірлеуге тарту пайдалы, мүмкін басқа бөлімдермен немесе тіпті басқа компаниялармен серіктестікте. Қатаң ережелер мен регламенттермен шектелген тапсырмаларға оларды тартпау керек. Сондай-ақ, олар жаңа жобаларды, әсіресе бастапқы кезеңінде, қалыптастыруға белсенді қатысу мүмкіндігін бағалайды. Олардың жұмысқа деген қызығушылығын сақтау үшін, ағымдағы жоба аяқталған соң, оларды тез арада жаңа тапсырмаларға ауыстырған жөн.

«Кәсіпкерлік» өмір қозғалтқышы бар адамдар жиі жоғары бейімделгіштік пен икемділікке ие, бұл оларға өзгермелі жағдайларға тез әрекет етуге мүмкіндік береді. Олардың табиғи қызығушылығы және жаңа идеяларға ашықтығы стратегиялық ойлау мен жылдам шешім қабылдауды талап ететін рөлдерге тамаша сәйкес келеді.

Бұдан бөлек, оларда көбіне жақсы коммуникациялық дағдылар мен сендіру қабілеті бар, бұл оларды тиімді көшбасшылар мен менеджерлер етеді. Олар әріптестері мен бағыныштыларына шабыт беріп, команданың шығармашылық және инновациялық әлеуетін арттыра алады.

Мұндай тұлғалар тәуекелге бейім, бірақ бұл көбіне есептелген және ойластырылған тәуекел болады, ол ұйым үшін айтарлықтай жаңалықтар мен жетілдірулер әкелуі мүмкін. Жаңашылдық пен дамуға деген үздіксіз ұмтылысының арқасында олар жеке және кәсіби өсу үшін жаңа мүмкіндіктерді үнемі іздейді.

Олар көбіне қарқынды, тез өзгертін ортада жұмыс істегенді ұнатады, онда өздерінің кәсіпкерлік қасиеттерін толық көрсете алады. Стартаптарда немесе белгісіздік деңгейі жоғары жобаларда олар әсіресе пайдалы болуы мүмкін, өйткені ондай жағдайда жылдам шешім қабылдау қажет.

6. Қызмет (Сервис)

«Қызмет» бағыты бар адамдар көбіне айналасындағы адамдарға оң әсер етуді қалауымен мотивацияланады. Басқаларға көмектесу және қамқорлық жасау ішкі қажеттілігі оларды әлеуметтік қызмет, білім беру және кеңес беру салаларында жұмыс істеуге ерекше лайық етеді. Өз еңбектерінің нәтижесін басқа адамдардың өмірін жақсартудан көру – олар үшін қуаныш көзі. Мұндай қызметкерлерді ынталандыру үшін оларды әлеуметтік маңызы бар жобаларға

тарту, команда ішіндегі дауларды шешуге мүмкіндік беру, оқыту немесе тәлімгерлік үдерістеріне қосу ұсынылады. Сондай-ақ олар әріптестермен немесе клиенттермен кеңінен қарым-қатынас жасау мүмкіндігін бағалайды және ұйым ішіндегі өмір немесе жұмыс жағдайын жақсарту жобаларын бастамашыл түрде ұсынуы мүмкін. Мұндай мамандар өзара әрекеттесу және эмоционалдық интеллект дағдыларын толық пайдалана алатын ортада жұмыс істегенді ұнатады.

«Қызмет» құндылық бағыты бар адамдар әдетте жоғары эмпатияға және белсенді тыңдау қабілетіне ие, бұл оларды тамаша медиаторлар мен кеңесшілер етеді. Олар сенім мен байланыс орнатуды қажет ететін дағдарыс жағдайларында ерекше тиімді болуы мүмкін.

Алайда, мұндай мамандарда жоғары өзін-өзі арнау деңгейі болуы мүмкін, сондықтан жұмыс жүктемесі мен эмоциялық ресурстарды дұрыс басқармаса, кәсіби күйзеліске ұшырау қаупі бар. Сондықтан оларға басшылық тарапынан психологиялық қолдау немесе демалу және қалпына келу уақыты түрінде көмек қажет болуы ықтимал.

Сонымен қатар, оларда көбіне тұлғааралық қарым-қатынас және жанжалдарды басқару дағдылары жақсы дамыған, бұл оларды корпоративтік мәдениетті немесе клиенттік тәжірибені нығайтуға жауапты командалардың құнды мүшелеріне айналдырады.

Мұндай қызметкерлерге қоғамдағы әлеуметтік дамуға және өмір сапасын жақсартуға бағытталған жобалар да қызықты болуы мүмкін. Олар көбіне еріктілікке немесе әлеуметтік бастамаларға қатысу мүмкіндіктерін іздейді және тек қаржылық пайда ғана емес, сонымен қатар елеулі, оң әлеуметтік әсер ету мүмкіндігімен де мотивацияланады.

7. Бәсекелестік

Мұндай адамдарды кәсіби және жеке өмірде өзін-өзі жетілдіруге және күрделі міндеттерді шешуге деген үздіксіз ұмтылыс жетелейді. Олар монотонды жұмыстан гөрі күрделі әрі тәуекелі жоғары тапсырмаларды қалайды, себебі бірсарынды жұмыс олардың ынтасын басуы мүмкін. Мұндай қызметкерлерді ынталандыру үшін оларға әртүрлі және күрделі жобаларды беру ұсынылады, бұл олардың рутинаны сезінуіне жол бермейді. Сонымен қатар, қиын және сындарлы жағдайларда өздерін көрсету мүмкіндігін беру – олар үшін өте ынталандырушы фактор.

Бұл өмірлік қозғалтқышы бар мамандар көбіне өз жетістіктерін басқалардың жетістіктерімен салыстыруға ұмтылады. Олар жеңістен ғана емес, бәсекелестік процесінің өзінен де қанағат алады. Бұл оларды өте мақсаткер және нәтижеге бағытталған етеді, бұл бизнес, спорт және бәсекелестік пен тиімділік маңызды рөл атқаратын басқа да салаларда үлкен артықшылық болуы мүмкін.

Дегенмен, бұл қасиет екі қырлы қылыш іспетті: бәсекелестікке деген ұмтылыс кейде орынсыз немесе командада не отбасында қарым-қатынасқа зиян келтіретін шамадан тыс бақталастыққа әкелуі мүмкін. Мұндай адамдар

жиі өздеріне жоғары стандарттар қояды, бұл шаршауға немесе күйзеліске әкелуі ықтимал.

Мұндай адамдармен тиімді өзара әрекеттесу үшін оларға табысқа жетудің айқын өлшемдерін және өзін басқалармен салыстыру мүмкіндігін ұсыну маңызды. Сондай-ақ, оларға өзін жақсартуға көмектесетін және бәсекелестікке деген ынтасын дені сау арнаға бағыттайтын сындарлы сын мен кері байланыс пайдалы болуы мүмкін.

Жалпы алғанда, мұндай тұлғалар кез келген жобаға немесе командаға серпін мен энергия қосады, бірақ олардың бұл ынтасын жалпы мақсаттарға қызмет ететіндей етіп басқару маңызды, әйтпесе ол қақтығыстар мен қайшылықтарға әкелуі мүмкін.

8. Өмірлік баланс

Өмірлік балансты басты құндылық деп білетін адамдар кәсіби міндеттер мен жеке мүдделердің үйлесімді үйлесуіне ұмтылады. Олар үшін жұмыстың бүкіл уақытын алып қоймауы және жеке кеңістігіне араласпауы маңызды. Мұндай қызметкерлер икемді жұмыс кестесін және қашықтан жұмыс істеу мүмкіндігін бағалайды. Оларды ынталандыру үшін бейімделген жұмыс кестесін немесе қысқартылған жұмыс күнін ұсыну тиімді. Олардың кәсіби қызметін бағалау кеңседе өткізген уақытына емес, түпкі нәтижеге негізделуі керек.

Сондай-ақ олар нақты уақыт шеңбері және оған қажетті ресурстар айқын көрсетілген тапсырмаларды қалайды. Жиі іссапарларды немесе жеке балансын бұзатын жобаларды қамтитын жұмыстар оларға демотивация әсерін беруі мүмкін.

Бұдан бөлек, мұндай қызметкерлер корпоративтік велнес бағдарламаларын, жеке өмірмен үйлестіре алатын оқыту және даму мүмкіндіктерін, сондай-ақ әркімнің жеке қажеттіліктерін ескеретін өзара қолдау мәдениетін бағалайды. Олар кәсіби өмірде тұрақтылық пен болжамдылықты бағалайтындықтан, өз міндеттерін жауапкершілікпен орындайды, бұл олардың өмірлік балансқа деген ұмтылысын қолдайды.

Өмірлік баланс қағидасы бар адамдар әдетте уақытты және басымдықтарды басқаруда жақсы дағдыларға ие. Олар жұмыс пен жеке өмір арасында шекара орнатудың шеберлері болуы мүмкін, бұл оларды ресурстар мен назарды тиімді бөлуді талап ететін жобаларда тамаша команда мүшелеріне айналдырады. Сонымен қатар, олар өмірдің әртүрлі аспектілерінде үйлесім іздейтіндіктен, өзін-өзі талдауға және рефлексияға бейім болуы ықтимал.

Керісінше, мұндай адамдар тәуекелге баруға немесе толықтай берілуді талап ететін және олардың қалаған балансын бұзуы мүмкін жобаларға қатысуға азырақ бейім болуы мүмкін. Бұл олардың мансап таңдауын немесе қызметтік сатыда тез көтерілу мүмкіндігін шектеуі ықтимал, егер ұйым мәдениеті тұрақты «толықтай жұмысқа берілуді» талап етсе.

Бұл өмірлік қағидасы бар адамдар отбасы мен достық қатынастарды жиі жоғары бағалайды, жақындарының қажеттіліктері мен тілектеріне өте мұқият болуы мүмкін. Сондай-ақ оларда жұмыс уақытынан тыс жеке

қызығушылықтар мен хоббиер дамыған болуы ықтимал, бұл олардың өміріне қосымша қанағат сезімін қосады.

Жалпы алғанда, мұндай мамандар командаға немесе ұйымға ресурстарды басқару, тиімділік және әл-ауқат туралы бірегей көзқарас әкелуі мүмкін, бірақ оларды барынша ынталандыру үшін өмірлік балансқа деген ұмтылысты бағалайтын және қолдайтын ерекше корпоративтік мәдениет қажет.