



**A motivált és
jól teljesítő
alkalmazottak
3 titka**

Három aranszabály, hogy motivált és eredményes munkatársaid legyenek

Nem könnyű szakma a Cégvezetés.

Cégvezetőként sok problémával nézel szembe nap mint nap. De ha belegondolsz, a problémáidat leginkább az emberek okozzák. Nem szoktál aggódni az íróasztalod lakkozása miatt. Nem szoktál aggódni az irodai fénymásológép vagy a kávéfőző miatt.

És még az irodátok padlója miatt sem!

Ami miatt aggódsz, ami miatt álmatlan éjszakáid vannak, azok az emberek! Sokszor persze Te, saját magad – de általában inkább a beosztottjaid.

Három témában szeretnék segíteni Neked ezzel a rövid tanulmánnyal:

1. Hogyan találd meg a megfelelő embert
2. Hogyan tudod motiválni a megtalált embert
3. Hogyan érd el, hogy ne vigye el a konkurencia

1. Hogyan találd meg a megfelelő embert

A személyzetfelvétel az, ahol az egész elkezdődik. Elképzelhető, hogy kevesebb problémád lesz, ha már az indulásnál jól döntesz?

Mire gondolk:

Volt már Veled olyan, hogy egy kollégáddal kettesben, egész nap felvételiztettél?

Meghallgattatok vagy tíz embert. Aztán a nap végén ott ültetek. És azon gondolkoztál, hogy „*Na most melyik ujjamba harapjak?*”

Miért?

Mert így tanakodtatok a kollégáddal:

- *Te, figyelj! Az, amelyik olyan sárga tornacipőben jött, az olyan szimpatikus volt. Nem?*
- *Igen, de kicsit nagyképű volt.*
- *Az a másik, aki nyakkendőben jött, az már dolgozott multnál.*
- *Jó, jó! De nekem valahogy nem jött be.*
- *De emlékszel még arra az öltönyös fickóra? Jól öltözködik, és valahogy olyan jól kommunikált. Lehetett is látni rajta, hogy akar valamit.*

És ott ültél a nap végén, hogy „Mi a fenét csináljak? Melyiket válasszam?” Hát, ne így vedd fel az embereidet!

Tanulj inkább Abramovicstól! Az orosz milliárdos Roman Arkagyjevics Abramovicstól!

Bár ő egy orosz oligarcha – aki nem biztos, hogy a legtisztességebb eszközökkel szerezte meg a vagyonát –, de van, amit érdemes eltanulnod tőle.

2003-ban megvette a londoni *Chelsea FC* labdarúgó klubot. Rögtön miután megvette, százmillió font értékben költött új játékosok megvásárlására.

Százmillió font!!!

Tudod, milyen sok pénz az?!!!

Gondolod, hogy az alapján vette fel őket, hogy az illető mennyire volt neki szimpatikus? Vagy azért, mert a szomszéd bácsi kisfiának a nagyanyja? Vagy azért, mert annyira kommunikatív volt?

Nem!

Mi az, ami érdekelte?

Egyetlenegy dolog érdekelte.

Mégpedig az, hogy mennyire volt eredményes addig az a játékos! Hány gólt rúgott? Hány gólpasszt adott? Hányszor játszott olyan csapatban, amelyik győzött az ő segítségével?

Csak ez érdekelte: a termelési eredmények!

Téged is csak a termelési eredmények érdekeljenek!

Önéletrajz, motivációs levél... Nagyon kevésre mész velük! Leírja a jelentkező, hogy milyen iskolákat végzett. Milyen nyelvtudása van. Meg még azt is, hogy hol dolgozott.

Ne ezek alapján vedd fel az embert! Ebből nem fogod tudni, hogyan tud majd termelni Neked ez az ember.

Na, és persze kapsz tőle egy motivációs levelet is:

„Hát, én szeretem az embereket. Jól beilleszkedek a csapatba. Szeretek fejlődni. Azért jöttem ide, és azért adtam be a jelentkezésemet, hogy a cég céljait elősegítsem. Bla-bla-bla-bla-bla!”

Ezekből nem tudsz meg semmit!

Nem fogod megtudni, hogy ez az ember fog-e termelni. Elő fog-e állítani bármit. El fog-e érni dolgokat. Vagy olyan valaki, aki nem fog termelni Neked. Nem tud elérni dolgokat. Nem tud befejezni dolgokat.

Kérdezz rá inkább arra, amire valószínűleg Abramovics is rákérdezett: *„Mennyire volt eredményes?”*

Ha a fentiek szerint veszel fel munkatársakat, kevesebbet kell majd aggódnod az embereid miatt.

És ha szeretnél erről még többet tudni – például hogy konkrétan mit írj egy álláshirdetésbe, vagy milyen kérdéseket tegyél fel egy interjún, hogy ki tud szűrni a legjobb jelölteket –, akkor az ebook végén kattints át az erről szóló online tréning oldalára.

2. Hogyan tudod motiválni a megtalált embert

Felvette a munkatársat.

Már bent van a cégében.

De hogyan tudod motiválni?

Voltak-e már motivációs problémáid? Gondoltál-e már olyat valamelyik kollégádról, hogy *„Csak egy kicsit csinálna többet! Esetleg gyorsabban! Netán jobban!”*

Vagy rágódtál-e már azon, hogyan mozdítsd meg az embereidet? Ha igen, akkor jó irányba tapogatóztál. Mert a *„motiváció”* szó a latin *„movere”* szóból származik. És ez azt jelenti, hogy *„mozgat”*. Tehát a motiváció pont arról szól, hogy mi az, ami megmozgatja az embereket.

Ezért, ha motiválni szeretnéd a kollégáidat, meg kell tudnod mozdítani őket. Na de, hogyan? Meg kell tudnod a céljaikat! Időt kell szánnod arra, hogy leülj a közvetlen kollégáiddal, és megtudd az ő személyes céljaikat. A legtöbb célhoz pénzre van szüksége:

- Házát akar felújítani
- Lakást akar venni
- El akar menni egy hosszabbat nyaralni
- Vagy a gyerekeit akarja iskoláztatni

Mindegyikhez pénzre van szüksége!

Ezután nézzétek meg, hogy pontosan mennyi az a szükséges pénz. Aztán kösd össze ezt az általa megkereshető pénzt a feladataival.

Hogyan tudod ezt megtenni?

Így: *„Hogyha ezt meg ezt megcsinálod, akkor ennyit meg ennyit tudsz vele keresni. Ha meg még azt is megcsinálod, akkor még többet tudok adni Neked.”*

Amikor így összekötöd a munkatárs céljait a cégé a céljaival, és mindezt azzal, hogy mennyit tud keresni, akkor inentől nagyon „kegyetlen” tudsz lenni azzal a munkatárssal.

Miért?

Mert amikor egy kicsit is punnyad, akkor már nem a céljáért dolgozik!

Akkor ezt tudod neki mondani:

„Figyelj! A lakásfelújítás nem történik meg magától. Tudom, hogy kell hozzá a pénz. Gyerünk!” Vagy: „Ki szeretné ezt a plusz projektet? Hát én Neked adnám ezt a munkát. Így már csak egy kicsi hiányozna az álomautóhoz.”

És bejön akár a hétvégén is dolgozni! Mert tudja, hogy ezzel közelebb kerül a céljához. Bele teszi a pluszmunkát a családjáért, az álmaiért. És persze a cégért is.

Szánj időt arra, hogy megtudd a kollégáid személyes céljait! Lehet, hogy ehhez be kell lépned egy kicsit a személyes szférájukba, de semmi gond!

Ismerd csak meg őket!

Légy a barátjuk!

Segítsd nekik elérni a céljaikat! És akkor ők is segítenek Neked a Te céljaid elérésében.

Így motiváld őket!

3. Hogyan érd el, hogy ne vigye el a konkurencia

Akár hiszed, akár nem, ezt a minden héten rendszeresen megtartott *speciális értekezlettel* éred el.

Ezt viszont nagyon nem mindegy, hogyan csinálod. Ha voltál már gumicsont-rágós, fingfűrészelős munkatársi mítingen, akkor tudod, hogy miről beszélek.

Amikor valaki gumicsontként bedobott valami jó kis problémát, és azon rágódott – mindenféle eredmény nélkül – órákon át az egész gárda.

Ha egy 13 fős csapat 3 órán át eredménytelenül mítingel, akkor egy munkatárs egész heti munkaidejének megfelelő időt pocskoltak el. Ráadásul elmegy a kedve az embereknek a munkától.

Meg a cégtől!

Van még számos módja annak, hogy ezt rosszul csináld. Viszont van egy pontos forgatókönyv arra, hogy hogyan lehet jól csinálni.

Bárki bármit is mond, az emberek olyan helyen akarnak dolgozni, ahol örömet találnak a munkában, a csapatban, a munkahelyi légkörben és a főnökökben.

Ezzel a speciális mítinggel egész hétre elegendő pozitív energia löketet, jó munkahelyi légkört, klassz csapatszellemet, és a céges célokért való közös hajtást biztosítod.

Ez az a professzionális cégvezetési eszköz, amely eléri, hogy eszébe se jut átmenni a konkurenciához a kollégáidnak.

Ha akarod tudni, hogyan kell jól csinálni, akkor gyere el az online „Mi a fenét kezdjek az embereimmel” tréningünkre, ahol részletesen átbeszéljük mind a három fenti témát.

Ez egy négyórás, interaktív tréning, ahol többek között ilyen kérdésekre kapsz választ:

- Pontosan mit írsz a hirdetésedbe, hogy olyan emberek jelentkezzenek, akik majd lelkesen tolják a céged szekerét?
- Hogyan hagyhatod abba a konkurrencia fizetésével való versengést?
- Hogyan tudod kiszűrni a jelöltek közül azokat, akik hatékonyak és elkötelezettek lesznek?
- Mi az az egy kérdés, amiből megtudod, hogy eredményes lesz-e a felvett ember?
- Az alkalmazottak négy típusa – és ezek közül melyik kettő keseríti meg az életed?
- Pontosan mi az oka annak, hogy valaki kritizálja a főnökét? (nem, általában nem a főnök a hülye)
- Mi az az ötlépéses eszköz, amivel minden héten motiváltan és elkötelezetten tudod tartani a munkatársaidat?
- Mi az a három dolog, ami miatt nem tudja elcsábítani a legjobb embereidet a konkurencia?
- Mikor és hogyan marasztald el az alkalmazottad, hogy annak pozitív eredménye legyen?
- Mi az a zseniális eszköz, ami önjáróvá teszi az alkalmazottaidat, hogy ne kelljen mindent állandóan újra meg újra elmondani?

Kattints ide, és olvasd el a részleteket:
<https://www.seminarconsulting.eu/mfke-65>

Az Erő legyen Veled!

Piroska Gyula
A Cégvezetők barátja