



Kęstutis Gečas. Asmeninio albumo nuotr.

**Laimingi ir motyvuoti darbuotojai - produktyvūs darbuotojai. Tai be galo svarbu kiekvieno verslo savininkui bei vadovui. Gal ir tiesa, kad žmogaus, nenorinčio dirbti, niekas dirbti neprivers, tačiau vadovas tikrai gali turėti kelias kortas savo rankovėje, padėsiančias jam sudaryti darbovietėje tokias sąlygas, kuriomis jam pavaldūs kolegos padės verslui vystytis ir augti. Apie tai pakalbinome integruotos komunikacijos agentūros „[INK agency](#)“ vyriausiąjį partnerį Kęstutį Gečą.**

### **Reakcija į nesėkmes**

Pirmiausia, anot K. Gečo, vadovui vertėtų išsiaiškinti, kodėl jo kolega nebedirba efektyviai, ir neskubėti kaltinti paties darbuotojo. „Dažnai priežastis yra netinkamas procesas, kada žmogus yra priverstas švaistyti laiką ar resursus. Vadovo užduotis – šalinti tokias priežastis bei sudaryti darbuotojui kuo palankesnes sąlygas dirbti greitai ir efektyviai. Tik tuo atveju, kai neefektyvumas yra darbuotojo problema, reikia bendrauti su darbuotoju ir padėti jam tobulėti. Kartais pakanka tik patarimų, kartais reikia ir rimtų mokymų“, – teigia „INK agency“ vadovas.

## **Įtraukite darbuotojus**

Suteikite savo darbuotojams balsą tam, kaip jie turėtų dirbti savo darbą bei įgyvendinti įmonės projektus. Daugelis jūsų jaunesniųjų kolegų yra kupini idėjų bei pasiūlymų, kaip padaryti jų darbą efektyvesnį, tačiau jie paprastai nesidalys savo idėjomis su jumis, kol patys nepasidomėsite. Kas metus ar pusmetį vykstantys darbuotojo veiklos vertinimo pokalbiai yra tam puiki proga. Jei iš tiesų norite juos motyvuoti, turite paisyti jų nuomonės bei patarimų ir juos taikyti, kai tik tai įmanoma bei atitinka įmonės interesus. Taip pat turėtumėte pamėginti suteikti jiems kuo daugiau laisvės patiems, be jūsų tiesioginio įsikišimo, priimti su jų darbu susijusius sprendimus.

## **Asmeninis vadovo pavyzdys**

**„Lyderis turi pelnyti pasitikėjimą, pagarbą, tačiau to nepadarys žmogus, kuris, kaip sakoma, netvarkingai gyvena asmeninį gyvenimą.“**

**K. Gečas.**

Įmonės ar padalinio vadovas, kaip teigia mūsų pašnekovas, būtinai privalo pats paisyti savo nustatytų taisyklių bei jų laikytis. „Žinoma, kad aukštesni vadovai gauna didesnius atlyginimus, turi tarnybinius automobilius ir kitų privilegijų, tačiau jie neturi piktnaudžiauti savo galia. Idealu, kai vadovas pabrėžtinai laikosi tų vertybių, kurios yra puoselėjamos organizacijoje. Jeigu įmonė nori būti inovatyvi, vadovas privalo naudoti visus naujus prietaisus, programas ir kitas naujoves. Jeigu įmonė pabrėžia konservatyvizmą, vadovas turi atitinkamai elgtis“, – mano K. Gečas.

Pašnekovo teigimu, nors dažnai girdime, kad profesinis ir asmeninis gyvenimas turi likti atskiriomis sritimis, vadovui labai svarbu rodyti pavyzdį ir asmeniniame gyvenime: „Lyderis turi pelnyti pasitikėjimą, pagarbą, tačiau to nepadarys žmogus, kuris, kaip sakoma, netvarkingai gyvena asmeninį gyvenimą.“

## **Suteikite galimybę tobulėti**

Jūsų darbuotojai bus kur kas labiau motyvuoti, žinodami, kad jų atsidavimas padės jiems ilgainiui pasiekti tam tikrų tikslų. Jeigu darbuotojas nemato galimybių jūsų įmonėje kilti karjeros laiptais, tobulinti profesinius įgūdžius ar tiesiog suprato, kad pasiekė atlyginimo lubas, jis paprasčiausiai nebeturi dėl ko stengtis, tai aklavietė. Pasiūlykite potencialo turintiems darbuotojams

mokymus, suteikiančius jiems kompetencijų žengti kitą žingsnį. Taip ne tik užsiauginsite sau reikalingų specialistų komandą, bet ir įgysite reputaciją kaip darbdavys, suteikiantis progą kiekvienam, kas ateityje padarys jūsų įmonę patrauklesnę kitiems potencialiems darbuotojams.

### **Santykiai su vadovu**

Pasak K. Gečo, santykiai tarp vadovo ir jo kolegų yra vienas svarbiausių aspektų, palaikančių gerą atmosferą darbovietėje ir užtikrinančių sklandžią įmonės veiklą. „Nuo vadovo priklauso darbuotojo sėkmingas darbas, darbo atmosfera, darbo efektyvumas ir dar ne vienas svarbus dalykas. Veikia netgi tokie dalykai kaip psichologinis suderinamumas. Vadovas dažniausiai turi daugiau patirties ir kompetencijų, todėl jis pirmiausia turi stebėti savo pavaldinių reakcijas ir suvokti, ar jis padarė viską iš savo pusės, kad padėtų darbuotojui gerai jaustis, ir tik po to reikalauti iš darbuotojo gero darbo“, – pabrėžia „INK agency“ vyriausiasis partneris.