

“Тройното „Пи“ като управленска технология за повишаване на мотивационния потенциал на спортно-педагогическите кадри

Цветко Цветков

In the current report the technology of triple P is shortly reviewed. A method that includes the three components: positivism, incentive, recognition, which stimulates the self-esteem of the people that is formed in the conditions of working in teams. The article has mainly theoretical nature and its main aim is to answer the question – How to increase the will for work among the sports-pedagogic employees without taking in account side factors. The draft of subjects is mainly school teachers in different types of sport. On the basis of the performed studies and the theoretical settings on the subject a certain rules of the Triple P technology are revealed. According to us they can be successfully applied in all areas of team work.

Key words: motivation, motivational potential, management technologies, Triple P technology, motivational factors.

ВЪВЕДЕНИЕ

“Когато хората се чувстват добре, те постигат добри резултати” [1]. Това послание на К.Бланчард и Сп.Джонсън, в една организация може да се постигне, чрез прилагане на управленската технология “Тройно Пи”. Тя представлява максимално евтин и достъпен метод за управление. По своята същност включва в себе си: позитивизиране, похвала и признание. Според Р. Радков, консултант по управление и развитие [5] “В управленската технология “Тройно Пи” има достатъчно мотивационен потенциал, чиято цел е да стимулира онази част от самочувствието на хората, формирана в условията на колективния труд.”

Позитивизма като наука се налага в Западния свят от Огюст Конт през 50-те години на XIX в. В научните си съчинения по въпроса той пише: “Постепенното извършване на действителната систематизация на всички човешки мисли ще предизвика спонтанната поява в целия Запад на една нова нравствена власт, чийто неизбежен възход ще постави преките основи на крайната реорганизация – на позитивизма в общественения живот” [3]. **Позитивизирането** се налага в организационната практика у нас от прозападно ориентирани българи преди 20 години, но и днес намира приложение като ключ към успеха. Това е действие, насочено към друг човек, в резултат от положителното отношение към него, което цели да му вдъхне сили, кураж и увереност. [2,4].

След като позитивизирането въздейства върху мотивацията на изпълнителя преди или по време на изпълнението на задачата, на свой ред **похвалата** въздейства положително върху трудовото настроение веднага след изпълнението на задачата. Чрез изказването на похвала, ръководителите “помагат на хората да разкрият изцяло своите възможности”[1].

Признанието е третият елемент на технологията “Тройно Пи”. Това е акт на уважение и награда за по-дългосрочните заслуги на отделния член на колектива. Признанието идва най-късно във времето, но то осигурява дълбока и трайна съпричастност и чувство за принадлежност на служителя към организацията, която е признала неговия принос.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Цел и задачи на изследването

Целта на настоящето съобщение е на базата на теоретично изследване по проблема и на анкетно проучване да се установи приложението на управленската технология “Тройно Пи” в повишаването мотивационния потенциал на спортно-педагогическите кадри в средното образование. Изследването беше проведено в рамките на 3 месеца през учебната 2011/ 2012 година. Контингентът изследвани лица включва 87 учители по различни видове спорт от спортните училища гр. София.

Основните задачи, които си поставихме с настоящето изследване са:

1. Запознаване с теоретичните източници по изследвания проблем;
2. Провеждане на анкетно проучване, свързано с компонентите на управленската технология “Тройно Пи”;
3. Извеждане на конкретни правила, свързани с прилагане на управленската технология “Тройно Пи” при повишаване мотивацията за работа на спортно-педагогическите кадри.

Анализ на резултатите

Резултатите от проведеното анкетно изследване са отбелязани в таблица 1.

Таблица 1
Резултатите от проведеното анкетно изследване

въпроси	отговори				общо
	а	б	в	г	
1	90%	10%	-	-	100%
2	34%	28%	18%	20%	100%
3	-	40%	60%	-	100%
4	90%	10%	-	-	100%
5	90%	-	10%	-	100%
6	80%	20%	-	-	100%
7	-	10%	90%	-	100%
8	70%	10%	10%	10%	100%
9	30%	60%	10%	-	100%
10	-	80%	20%	-	100%
11	50%	-	50%	-	100%

Въпросите от анкетата характеризират трите компонента на управленската технология “Тройно Пи” – позитивиране, похвала и признание. **Позитивирането** е в основата на съставяне на въпроси № 2,4 и 5. От техните отговори се вижда, че най-голямо значение за оформяне на положително мислене у служителите има действието – подчертаване на силните страни (34%). Второ по значение е успешното действие в трудни ситуации – 28%, следвано от готовност за подкрепа – 20% и 18% са за готовност за предстоящ успех.(2 въпр)

За да бъдат повече мотивирани спортните педагози в тяхната работа, считат че техните ръководители трябва да забелязват, това което умеят да вършат добре, а не това което не умеят. Да се стараят да поставят ударението върху положителното,

като разчитат на личния контакт в отношенията си с подчинените. (по 90% за отговори: какво може този човек – 4 въпр. и личен контакт в ръководството – 5 въпр.)

Към **похвалата** са насочени въпроси № 3,6,7 и 9. Силно въздействие оказва похвалата изказана след изпълнение на задачата – 60%, срещу 40% - по време на изпълнението. В никакъв случай не трябва да се хвали служител преди изпълнение на определена задача. (3 въпр) Много важно е да се изказва похвала за конкретната постъпка – 80% (6 въпр), веднага след като е заслужена – 90% (7 въпр.) и насаме – 60% (9 въпр.). 20% биха били доволни от похвалата за цялостната си дейност (6), по време на оперативката – 10% (7), пред целия колектив – 30% (9) и много малко ако тя е публикувана в уебсайт, бюлетин, вестник или табло в училище – 10% .

На **признанието** е обърнато внимание във въпроси № 1,8,10 и 11. То има приоритетно значение – 90% при стимулиране дейността на спортно-педагогическите кадри. (1въпр) Учителите по спорт биха работили по-добре, ако са наясно за какво ще бъдат оценяване и тази оценка им съобщава по-често – 70%. По 10% си разпределят отговорите: рядко, веднъж годишно и не желая да получавам оценка. (8 въпр.) От тези мнения личи липсата на мотивация у някои служители, на което трябва да се обърне внимание.

Също така когато оценката не е искрена и заслужена, това може да се окаже демотивиращ фактор в дейността – 80% биха се почувствали неудобно и биха се притеснили от такова отношение. 20% не биха обърнали внимание на това, но никой не би се почувствал удовлетворен от такова признание. (10 въпр.) За учителите по спорт е еднакво важна индивидуалната оценка за дейността им, както и колективната такава – по 50%. (11 въпр.) Това е в пряка връзка с наличието на индивидуални и колективни спортове.

Последният 12 въпрос е комплексен и изисква посочване на фактори, използвани от ръководството, които могат да мотивират отделния служител за постигане на по-високи резултати. Тъй като са възможни повече от един отговори, тези фактори ще бъдат подредени по важност в зависимост от отговорите:

1. Признание за дейността в колектива;
2. Въвеждане на строги правила за оценка;
3. Изказване на положително мнение за дейността;
4. Въвеждане на състезателност между членовете на колектива;
5. Поставяне на крайни срокове за изпълнение на задачите;
6. Системни похвали на членовете на колектива.

Общото в изказаните мнения по този въпрос, е че като мотивиращ фактор за работа, спортните педагози виждат в получаването на положителен краен резултат от дейността си с учениците и оттам – на тяхното признание.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На базата на анализа на направените изследвания и на теоретичните постановки по проблема сме съставили списък от правила, свързани с прилагане на управленската технология “Тройно Пи” за повишаване мотивационния потенциал на спортно-педагогическите кадри.

СПИСЪК ОТ ПРАВИЛА

1. Подчертавайте силните страни на отделния служител.
2. Припомняйте на служителите трудни ситуации, в които са се справяли успешно.
3. Осъществявайте непрекъснат личен контакт с хората.
4. Забелязвайте у служителите, това което правят добре.
5. Имайте готовност да подкрепите хората в трудни ситуации и да им помогнете да предвкусят предстоящия успех.

6. Не хвалете служителя, а само негова конкретна постъпка, действие или постигнат резултат.

7. Изказвайте похвала на хората, веднага след като са я заслужили.

8. Публично изказаната похвала повдига духа на целия колектив.

9. Винаги хвалете лично, дори чрез ръкуване със служителя.

10. Казвайте на хората колко сте удовлетворени от тяхната дейност и как тя помага на целия колектив.

11. Казвайте на служителите за какво ще бъдат оценявани. (критерии)

12. Възможно по-често (веднъж месечно) съобщавайте положителната си оценка на служителя, ако е заслужена.

13. Когато изказвате признание на отделния служител, данните за неговия принос трябва да са достъпни за всички.

14. Избягвайте избирателен подход при оценяване на служителите.

15. Оценката за дейността на служителя трябва да бъде искрена.

Според нас тези правила могат да се прилагат с успех във всички сфери на колективния труд, в т.ч. и спортната.

ЛИТЕРАТУРА

[1]. Бланчард, К. Сп. Джонсън, Едноминутният мениджър, Медицина и физкултура, С., 1989;

[2]. Илиев, Й., Умението да мотивираме, Нова звезда, С., 2001;

[3]. Конт, О., Социалната наука, Глория Мунди, 1998;

[4]. Паркинсън, С. М. Рустомджи, Малка библия за мениджъра, МОВИ, С., 1991;

[5]. Шминке, Д., Кодекс на мениджъра – воин, Класика стил, С., 2002; сп.Мениджър, бр.7/ 2004г.

За контакти

доц. Цветко Евгениев Цветков, доктор, Национална спортна академия „Васил Левски“, Кат. „Мениджмънт и история на спорта“, Студентски град, 1700, София, tsvetkov@nsa-management.com

Докладът е рецензиран.