

Motywowanie pracowników

9 sposobów na sukces bez kosztów



Wydawnictwo
Wiedza i Praktyka

Motywowanie pracowników

9 sposobów na sukces bez kosztów



Wydawnictwo
Wiedza i Praktyka

Autor

Grażyna Boguta

dyrektor personalny z wieloletnim doświadczeniem

Wydawca

Beata Rudnicka

Redaktor

Anna Makarczuk

Koordynator produkcji

Agnieszka Janowska

Korekta

Zespół

ISBN 978-83-7468-742-3

© Copyright by Wydawnictwo „Wiedza i Praktyka” sp. z o.o.
Warszawa 2006

Wydawnictwo „Wiedza i Praktyka” sp. z o.o.
03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a
tel. 0 22 518 29 29, fax 0 22 617 60 10

Łamanie: „Triograf” Dariusz Kołacz,
00-682 Warszawa, ul. Hoża 86 lok. 324, tel. 0 22 617 68 69
Druk: ABEDIK S.A. ul. Ługańska 1, 61-311 Poznań

Motywowanie pracowników – 9 sposobów na sukces bez kosztów

Nie jest tajemnicą, że największe sukcesy osiągają firmy, w których pracownicy pracują w sposób odpowiednio zmotywowany i zaangażowany w działania firmy.

Dobrze motywowani pracownicy dążą do celu pracodawcy, tak jakby ten był ich własnym – ich uwaga koncentruje się wokół spraw firmy, są kreatywni, zaangażowani w wykonywanie swoich zadań, skupieni na efekcie swojej pracy, a krytykę potrafią potraktować jako bodziec.

W tej broszurze przeczytacie, o tym, co możecie uczynić, aby skutecznie motywować Waszych pracowników. Przedstawiamy Wam 9 pomysłów na sukces firmy bez wydawania dużych pieniędzy!

! Koniecznie przeczytajcie

1. Jakie potrzeby pracowników musi zaspokajać ich praca?
2. Jak zharmonizować cele pracowników z celami firmy?
3. Jak prawidłowo rozłożyć akcenty motywacji?
4. Dlaczego pracownicy na niższych stanowiskach także muszą mieć poczucie sukcesu?
5. Na czym polega motywacja przez współpracę?
6. Jak zapewnić dobrą atmosferę w firmie i stworzyć zespół lojalnych pracowników?
7. Dlaczego warto okazywać osobiste zainteresowanie sprawami pracowników?
8. W jakich sytuacjach trzeba reagować natychmiast?
9. Jak zapewnić pracownikom korzystne, konkurencyjne na rynku warunki pracy i świadczenia socjalne?

Sposób 1 Stwórzcie pracownikom poczucie bezpieczeństwa

Człowiek dąży do potrzeb wyższych, jeśli zaspokojone są potrzeby niższego rzędu. Wyróżniamy następujące potrzeby, które powinny być zaspokajane, także poprzez pracę:

- potrzeby podstawowe – jak na przykład ubranie, wyżywienie, mieszkanie – znajdują się na pierwszym (najniższym) poziomie,

- potrzeba bezpieczeństwa,
- potrzeba kontaktów międzyludzkich,
- potrzeba akceptacji,
- potrzeba samorealizacji – znajduje się na piątym (najwyższym) poziomie.

Przede wszystkim powinniście zaspokoić potrzeby podstawowe i potrzebę bezpieczeństwa wszystkich zatrudnianych przez Was osób.

Potrzeby: kontaktów międzyludzkich, akceptacji i samorealizacji pozwalają się zaklasyfikować pod pojęciem poczucia własnej wartości. Zdrowe poczucie wartości własnej pracownika to podstawa wysokiego poziomu jego aspiracji i aktywności, pragnienia sukcesu i odporności na krytykę.

Ważne jest tu rozróżnienie między:

- czynnikami motywującymi, które mogą stanowić prawdziwe bodźce wydajnościowe, a
- czynnikami higienicznymi, które sprawiają, że pracownik jest zadowolony; zadowolenie to jest z całą pewnością głównym warunkiem zaangażowanej pracy.

Motywacja wynika z:

- dodatnich przeżyć uczuciowych (poczucia sukcesu),
- akceptacji,
- wymagań,
- odpowiedzialności,
- określenia celu,
- poczucia rozwoju.

Higiena pracy zaś obejmuje:

- warunki pracy,
- zakres pracy,
- zapłatę za pracę,
- świadczenia socjalne,
- atmosferę w firmie,
- stosunek do przełożonych i kolegów,
- zabezpieczenie trwałości stosunku pracy.

Jeśli czynniki higieniczne pogarszają się lub są likwidowane, prowadzi to do zmniejszenia zadowolenia z pracy. Z drugiej strony skupienie się jedynie na polepszaniu czynników higienicznych może prowadzić tylko do krótkotrwałego zadowolenia.

Pracownik nie powinien się bać. Wystraszeni pracownicy demonstrują być może zaangażowanie i wytężoną pracę – nie możecie jednak spodziewać się po nich wyjątkowych osiągnięć.

Wiele zyskujecie, jeśli traktujecie swoich pracowników z poważaniem i respektem. Natomiast lekceważenie i obojętność z Waszej strony mogą sparaliżować aktywność Waszych pracowników. Często to Wy jesteście przyczyną tego, że pracownikowi obojętne są cele firmy.

Gdy Wasi pracownicy są zaniepokojeni lub odczuwają strach, nie osiągniecie zaplanowanego przez Was celu.

Pamiętajcie – potrzeba bezpieczeństwa jest elementarną potrzebą każdego człowieka. Jeśli się ją zachwieje, pracownik traci grunt pod nogami.

Nastawienie się na potrzeby pracowników nie oznacza wcale, że musicie nieustannie im pochlebiać czy wydawać bardzo wiele pieniędzy. Możecie to robić zupełnie bezkosztowo.

Sposób 2 Zharmonizujcie cele pracowników i cele firmy

Każdy człowiek zmierza do celu określonego przez pryzmat własnego interesu. Dotyczy to także Waszych pracowników. Wasi pracownicy będą wydajniej pracować, jeśli dzięki swojej pracy będą mogli osiągać także prywatne cele. Powinniście więc przeanalizować indywidualne cele i potrzeby swoich pracowników, aby zharmonizować je z celami Waszej firmy.

Wasi pracownicy będą lepiej pracować tylko wówczas, gdy dzięki swojej pracy będą mogli zaspokoić również całkiem osobiste potrzeby i cele. Przymusem niczego tu nie osiągniecie.

Pracownik musi znać cele firmy. Jeśli pracownicy mają być zmotywowani do pracy, powinniście informować ich o celach, do których dąży firma. Pracownik powinien wiedzieć, „dokąd to wszystko zmierza”. Z tego względu przydatne jest opracowanie broszury określającej cele, które zamierzacie realizować jako firma, i przekazanie jej Waszym pracownikom.

Przykład

W broszurze „Polityka i zasady firmy” powinniście przekazać pracownikom informacje na temat:

- głównych celów i zadań firmy,
 - produktu firmy, a także standardów Waszej jakości i cen,
 - rynku – kręgu Waszych odbiorców, kanałów dystrybucyjnych,
 - zasad organizacji firmy (struktura zarządzania itp.),
 - stosunku firmy do tzw. otoczenia zewnętrznego, szczególnie stosunku do ochrony środowiska, gospodarki rynkowej, władz lokalnych itp.
- I pamiętajcie, że chodzi nie tylko o piękne słowa, lecz o istotną treść.

Sposób 3 **Prawidłowo rozłóżcie akcenty motywacji**

Do czynników motywujących pracowników należą:

- 1) pozytywne przeżycia emocjonalne (poczucie sukcesu),
- 2) interesujące zajęcie,
- 3) poczucie odpowiedzialności (np. przy okazji powierzenia pracownikowi samodzielnego zadania wymagającego odpowiednich kompetencji),
- 4) możliwość awansu, jak również rozwoju poprzez doskonalenie zawodowe; chodzi tutaj o poczucie własnej wartości, wzrastające wraz ze znaczeniem powierzonego pracownikowi zadania.

BBP118

ISBN 978-83-7468-742-3