



ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM – JAK ZWIĘKSZYĆ EFEKTYWNOŚĆ, SKUTECZNOŚĆ I LOJALNOŚĆ PRACOWNIKÓW?

Grażyna Rajczyk, Maciej Borejko

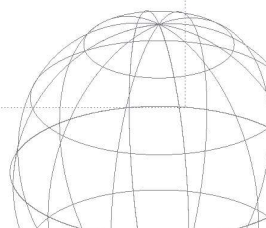
SPIS TREŚCI

Grażyna Rajczyk

- System motywacji jako narzędzie polityki personalnej – czym jest motywacja?
- Nagrody i kary
- Umiejętności komunikacyjne – podstawy komunikacji werbalnej i niewerbalnej a skuteczne motywowanie
- Audyt procesu motywacyjnego wśród pracowników

Maciej Borejko

- Planowanie organizacji pracy własnej i całego zespołu
- Zasady i reguły planowania
- Sztuka doboru priorytetów
- Komunikowanie się z pracownikiem
- Świadomość praw osobistych w życiu osobistym i zawodowym
- Delegowanie zadań jako narzędzie w kierowaniu zespołem





NAJWAŻNIEJSZE ZASADY SKUTECZNEGO MOTYWOWANIA

Jedna z zasad motywowania:

**„Poznaj potrzeby drugiego człowieka
i pozwól mu je zaspokoić”**

Zasada dostosowania bodźców do potrzeb pracownika i potrzeb przedsiębiorstwa

Każdy pracownik posiada własne preferencje i aspiracje. Dlatego też konieczne jest stałe rozpoznawanie oczekiwań podwładnych i dostosowywanie do nich odpowiednich narzędzi motywacyjnych.

Jasne określenie zasad systemu motywacyjnego i jego przestrzeganie

Pracownik powinien mieć jasny obraz, jakich pozytywnych skutków może się spodziewać po wykonaniu zadania na oczekiwanym poziomie. Również sankcje nie powinny być dla niego zaskoczeniem, ponieważ osłabiłoby to ich działanie motywacyjne.

Zasada szybkości stosowania bodźców

Każda pochwała, nagroda, premia, etc. działa tym skuteczniej, im krótszy jest odstęp czasu pomiędzy nagradzaniem działaniem a otrzymana nagrodą. Ta sama zasada dotyczy sankcji, które powinny nastąpić na tyle szybko, aby nie pozostawić żadnych wątpliwości co do związku między przewinieniem a sankcją.

Stosowanie odpowiedniej wielkości bodźca

Oznacza to, iż za duże osiągnięcia należy stosować silne zachęty, za małe-słabe. Duże przewinienia powinny pociągać za sobą dotkliwe sankcje i odwrotnie. Warto także pamiętać, że istnieje pewna granica tolerancji, poza którą człowiek nie reaguje już na bodziec.

Konsekwencja w stosowaniu bodźców

Istotne jest też, aby nie wystąpiła sytuacja, kiedy za jedno osiągnięcie pracownik jest nagradzany, a za inne nie, albo sytuacja, kiedy pracownik za jedno przewinienie jest karany, a za inne nie. Ważne jest również, aby jeden czyn nie był jednocześnie nagradzany i karany.

„Motywowanie zajmuje bardzo istotne miejsce w kierowaniu. Jeżeli kierujesz ludźmi i chcesz, żeby za Tobą poszli musisz ich do tego namówić. Motywowanie w firmie jest konsekwencją oddziaływania bardzo wielu czynników. Wymaga rozwiązań systemowych, nie może być traktowane jako działanie doraźne, jednorazowe, jako zlepek metod czy luźno dobranych technik. Wymaga odpowiedniego programu, współpracy ze strony całego kierownictwa, specjalistycznego przygotowania. Przygotowanie to powinno obejmować zarówno czynności organizacyjne jak i przede wszystkim szeroko rozumianą edukację. Skonstruowanie i wdrożenie skutecznego systemu motywacyjnego to sukces zapewniający firmie działania na długie lata a ludziom satysfakcję i poczucie bezpieczeństwa”

Konrad Plata (cytat z filmu pt. „Jak Motywować ludzi do pracy”)

