



HR – dwa narzędzia motywacji pracowników

Ekspert GBI Partners:

Izabella Gielnicka

Trener Biznesu, Konsultant

GBI Partners

Dzielimy się wiedzą

1. Strategia doceniania i docenianie po prostu...

**Wyobraź sobie, że zaangażowanie w Twojej firmie
wzrasta nagle o 125%.**

**Jak wtedy wyglądałaby organizacja,
w której pracujesz?**

Czy taki scenariusz jest w ogóle możliwy?

Firmy, które zaczęły wzmocniać praktyki doceniania i realizować je również w ujęciu strategicznym, mogą pochwalić się właśnie takim wynikiem.

Dodatkowo, pracownicy tych firm zwykle mają dłuższe staże pracy i łączą swoją przyszłość z firmą, która ich docenia.

Korzyści strategicznego doceniania

Docenianie i wspieranie przez przełożonych wpływa na:

- samopoczucie pracowników,
- jakość pracy,
- wyższą produktywność, niższą rotację i absencję,
- wyższa innowacyjność (Great Place to Work).

Działania firm w obszarze doceniania są:

- losowe,
- uznaniowe,
- często niekonsekwentne,
- brak jakichkolwiek działań (brak wytknięcia błędu jest sukcesem),
- niedopasowanie formy docenienia do potrzeb pracowników,
- skupianie się na materialnych wyrazach uznania, które w szybkim czasie zaczynają być przez pracowników traktowane jako standard, a nie wyraz docenienia w pracy.

Działania wdrażane w firmie powinny być wielowymiarowe i odpowiadać na zróżnicowane potrzeby pracowników.





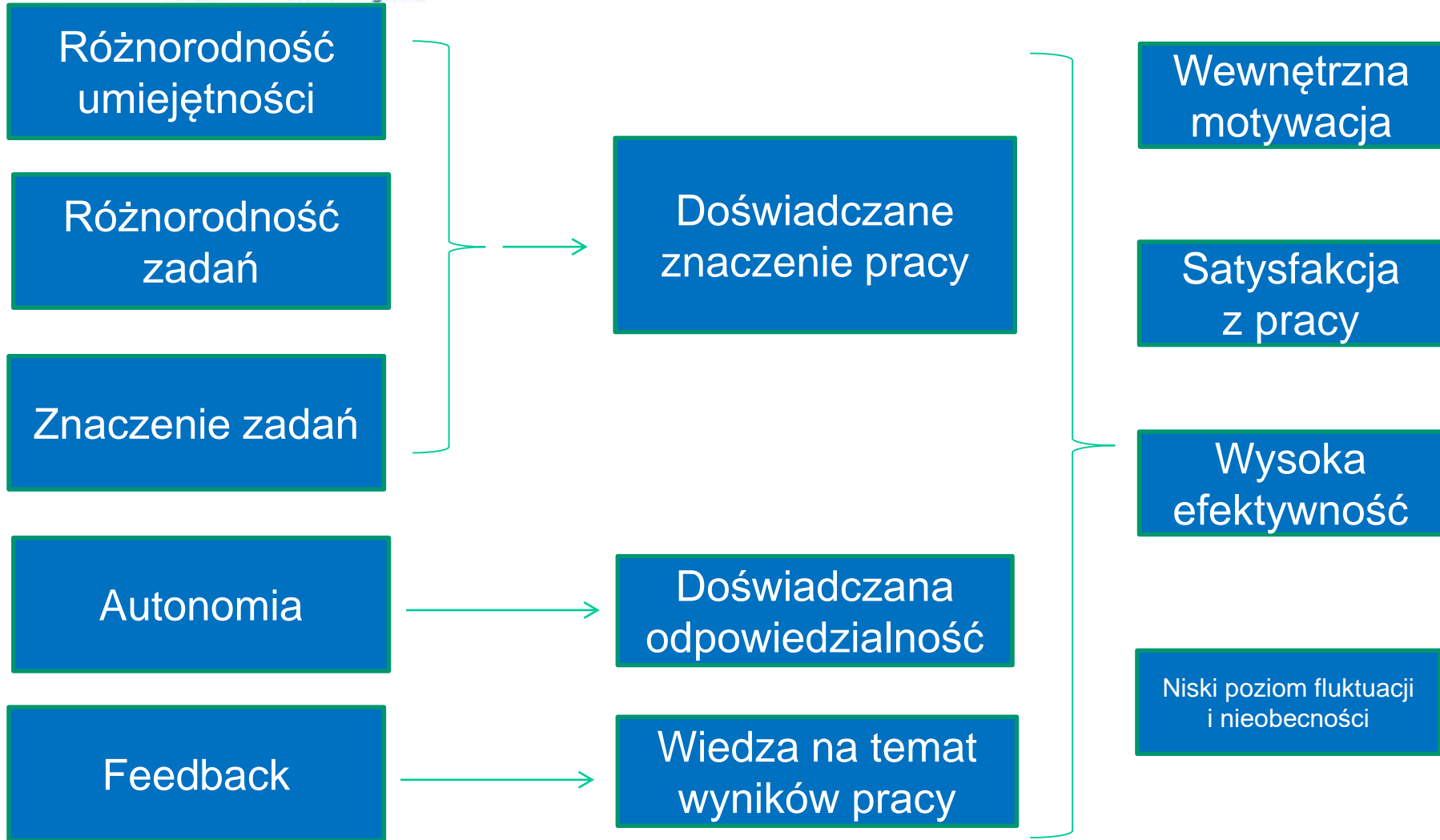
Okazuje się, że nie tylko forma wyrazu uznania ma znaczenie.

Liczy się także to, kto w firmie pokazuje uznanie.

Badania Instytutu Gallupa pokazują, że docenianie przez bezpośredniego przełożonego najsilniej zapada w pamięć.

Na drugim miejscu znalazło się docenienie od managera wysokiego szczebla lub dyrektora generalnego. Najmniej zapadającymi w pamięć są wyrazy uznania ze strony współpracowników.

Oddziaływanie na motywację wewnętrzną



Dzielimy się wiedzą

6 kroków doceniania

- Przekaż doceniającą informację zwrotną.
- Podziękuj za pracę.
- Poświęć swój czas i uwagę (uwaga i czas – nowe motywatory).
- Daj możliwość rozwoju.
- Okaż zaufanie i pozwalaj na samodzielność.
- Czasem działaj spontanicznie.



Metody doceniania



Indeks Doceniania 2019

2. Informacja zwrotna metodą UF/UFO

Informacja zwrotna metodą UF/UFO

UF - pozytywna informacja zwrotna	
U - Uczucia/ustosunkowanie	F- Fakty
Wyrażenie pozytywnych uczuć/ustosunkowania oceniającego związanych z konkretnym zdarzeniem.	Wskazanie na konkretne zdarzenie, którego to uczucie/ustosunkowanie dotyczy.
Przykłady:	
<i>Jestem bardzo zadowolony</i>	<i>gdy widzę jak dokładnie wykonujesz to zadanie.</i>
<i>Jestem dumny</i>	<i>z Twoich postępów na nowej linii.</i>
<i>Zauważam Twoje zaangażowanie</i>	<i>w nowe zadania przed jakimi staje firma. Szczególnie pracą jaką wykonałeś w związku z wprowadzeniem na rynek nowego produktu. Dziękuję Ci za to.</i>

UFO - korygująca informacja zwrotna		
U - Uczucia/ustosunkowanie	F - Fakty	O - Oczekiwania
Wyrażenie negatywnych uczuć/ustosunkowania oceniającego związanych z konkretnym zdarzeniem.	Wskazanie na konkretne zdarzenie, którego to uczucie/ustosunkowanie dotyczy.	Jednoznaczne wskazanie na to, co powinno się zmienić w zachowaniach, działaniach osoby, której udzielamy feedbacku.
Przykład:		
<i>Piotrze jestem zawiedziona</i>	<i>gdy widzę, że nie realizujesz zadania zgodnie z instrukcją.</i>	<i>Oczekuję, że od tej chwili zadanie będzie wykonywane dokładnie zgodnie z instrukcją. Dobrze?</i>
<i>Mirku jestem niezadowolony.</i>	<i>W tym tygodniu drugi raz spóźniłeś się do pracy. Jestem niezadowolony ponieważ ma to negatywny wpływ na cały zespół.</i>	<i>Oczekuję, że od jutra będziesz przychodził na czas.</i>
<i>Aniu zauważam z przykrością</i>	<i>spadek Twojego zaangażowania w realizowane cele miesięczne.</i>	<i>Proszę Cię abyś przeanalizowała powody tego spadku i wróciła do mnie jutro (umówmy się na konkretny czas) tak, abyśmy mogli omówić ten temat.</i>

- Zwracać się bezpośrednio do rozmówcy.
 - W pewnych okolicznościach unikać publicznej oceny:
 - POCHWAŁY należy udzielać publicznie, aby była ona nie tylko formą uznania i docenienia konkretnej osoby, ale także motywowała pozostałe osoby do dalszej pracy nad sobą.
 - ROZMOWĘ MAJĄCĄ CHARAKTER KOREKTYWNY powinno się natomiast przeprowadzać w cztery oczy, w atmosferze poufności.
 - Oceniać zachowanie lub wypowiedź, a nie człowieka – aby nasza wypowiedź nie miała charakteru oceny konkretnego człowieka.
 - Przytaczać konkretne fakty - prawidłowo przekazywany feedback powinien być oparty na faktach z opisem zachowania lub sytuacji.
 - Wystrzegać się wyciągania pochopnych lub zbyt daleko idących wniosków – bardzo istotne jest, aby mówić o swoich spostrzeżeniach i obserwacjach, a nie wnioskach.
 - Mówić o efektach, jakie przyniosło zachowanie rozmówcy.
 - Przekazywać tylko te informacje, które mogą przynieść korzyść ocenianej osobie – informacja, którą chcemy przekazać powinna być krótka i koncentrować się na jednym lub dotyczyć jednej kategorii zachowań, aby odbiorca bez żadnych wątpliwości wiedział, do czego się odnosimy.
 - Równoważyć komunikaty pozytywne i negatywne.
-

**Zapraszamy do zdobywania
i kształtowania umiejętności
w tym obszarze tematycznym
z GBI Partners Sp. z o.o.**

Tel. 22 458 66 10

E-mail: info@gbip.com.pl