

Podczas wykorzystywania różnego rodzaju technik motywacji należy pamiętać o tym, aby nie popełnić błędów, które z planowanego pozytywnego skutku doprowadzą do zgoła odmienną sytuacji.

Przyzwyczajanie pracowników

Pracownicy szybko przyzwyczajają się do przywilejów, zwłaszcza jeżeli te są stosowane powszechnie, według z góry opracowanego schematu. Tak się również dzieje gdy pracodawca zaczyna doceniać pracowników za przeciętność. W jednostkach samorządu terytorialnego tak się stało przykładowo z nagrodami, które pracownicy samorządowi często traktują jako świadczenie należne.

Z prawnego punktu widzenia jeżeli pracownik byłby w stanie wykazać, że nagroda jest w rzeczywistości składnikiem wynagrodzeniem, roszczenie o jej wypłatę będzie pracownikowi przysługiwać. Próby zmian tego stanu rzeczy należy podejmować w dużą ostrożnością – o ile pracownicy szybko zapominają o przyznanych nagrodach o tyle bardzo długo pamiętają o karach, a tak potraktowane byłoby odebranie pracownikom raz przyznanych przywilejów.

Nagradzanie jednego pracownika za pracę całego zespołu

Jeżeli nad daną sprawą pracował zespół ludzi i każdy z nich miał swój wkład w wykonanie zadania, nagrodzenie tylko jednego lub niektórych z nich może wywołać niezadowolenie pozostałych członków zespołu.

Może zdarzyć się również, że przełożony będzie świadomy, że nie wszyscy w zespole wykonywali swoje zadania z jednakowym zaangażowaniem, w takim przypadku, żeby nie wywoływać sytuacji konfliktowej można docenić pracę całego zespołu jako ogółu oraz dodatkowo wyróżnić pracowników bardziej zaangażowanych.

Za wysoki próg wymagań pracodawcy

Jeżeli pracodawca postawi zbyt wysoko próg, osiągnięcie którego spotkałoby się z uznaniem pracodawcy, pracownicy będą raczej sfrustrowani niż zmotywowani.

Przy wysoko postawionej poprzeczce, oczekiwania pracodawcy będą w stanie spełnić nieliczni pracownicy, tymczasem rolą systemów motywowania jest zwiększenie efektywności wszystkich pracowników a nie tylko grupy wybrańców.

Pracodawca może natomiast stopniować nagrody, lub dobrać szeroki wachlarz sposobów na motywowanie pracowników, co pozwoli na stosowanie odpowiednich motywatorów wobec wszystkich podległych.

Apetyt rośnie w miarę jedzenia

To co jeszcze niedawno motywowało pracowników dziś może okazać się niewystarczające, dotyczy to np. podwyżek, wysokości premii, atrakcyjnych szkoleń, wyposażenia stanowiska pracy. Przykład jeżeli pracodawca wyśle pracownika na szkolenie, zorganizowane w ciekawej lokalizacji, z bardzo dobrymi warunkami bytowymi może się okazać, że przy kolejnych szkoleniach pracownik będzie liczył ba co najmniej takie warunki jak poprzednio. Jeżeli pracownik otrzymuje podwyżkę, której kwota jest zawsze

Pułapki motywowania pracowników

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: niedziela, 30, czerwiec 2013 00:00

Rafał Rudka

Odsłony: 1934

wyższa od wysokości podwyżki z roku poprzedniego, będzie liczył na utrzymanie się tendencji wzrostowej.

Pracownik nie wie, że został doceniony

Często problemem nie jest brak pozytywnych motywatorów ale ich nieumiejętne stosowanie. Pracownikom należy dawać do zrozumienia, że zostali właśnie docenienie.

Źródło: "Nowoczesne zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji samorządowej. Wykorzystanie zarządzania kompetencjami do doskonalenia funkcjonowania administracji - poradnik", B. Skóbel, Warszawa 2011