

## Demotywacja – jak przełamać niemoc?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: poniedziałek, 12, listopad 2012 03:00

Barbara Łączna

Odśloni: 6431

---

Zjawisko demotywacji dotyka każdego z nas, a także naszych pracowników i współpracowników. Zadaniem menadżera jest umiejętnie komunikowanie się, aby zdiagnozować pojawiające się zjawisko demotywacji i jednocześnie podjąć wszelkie niezbędne działania, aby mu zapobiegać, łagodzić jego negatywne skutki lub pomóc pracownikowi wyjść z tego stanu. Pierwszym krokiem jest oczywiście rozmowa z pracownikiem. Jest to jednak tylko początek i nie należy się spodziewać, że rozwiąże ona problem. Ważny jest plan działania, jaki potem zostanie opracowany i będzie konsekwentnie realizowany. Zależnie od przyczyn demotywacji należy wybrać odpowiedni schemat działania.

Najważniejsze zasady motywowania:

- stosować więcej nagród niż kar;
- stosować więcej pochwał niż nagan;
- chwalić i ganić możliwie natychmiast po wykonaniu danej czynności;
- dostarczać rzetelnej (tj. niezafałszowanej) informacji zwrotnej na temat pracy członków zespołu. Czynić to asertywnie: krótko, jasno, dobitnie, bez usprawiedliwiania się i bez poszukiwania wyjaśnień;
- krytykować, lecz nie lekceważyć, nie ironizować, nie szydzić. Krytyka powinna być wyłącznie konstruktywna;
- dobrze zorganizować pracę członków zespołu, tzn. tak, by wszyscy byli zajęci na miarę swych możliwości;
- zlecać zadania i formułować cele zawsze nieco przekraczające poziom możliwości poszczególnych członków zespołu, pamiętając o tym, że zadania zbyt trudne i zbyt łatwe zniechęcają do pracy i powodują spadek poziomu motywacji;
- zadbać o przyjazną, lecz konstruktywną atmosferę. Utrzymywać odpowiedni dystans;
- unikać nadmiernego kontrolowania wszystkich działań członków zespołu, jednak określić wyraźne granice ich swobody decyzyjnej. Pozwolić na samokontrolę i samodzielność;
- konsekwentnie kontrolować skuteczność wykonania założonych zadań i stopień realizacji sformułowanych celów;
- wprowadzać (obok elementów współpracy) elementy rywalizacji.

Podstawowe błędne założenia dotyczące motywowania pracowników:

1. Pozytywne metody motywacyjne nie zawsze prowadzą do większych osiągnięć i większej wydajności
2. Tylko nagrody pieniężne są niezawodnym czynnikiem motywującym
3. Strach najlepiej motywuje do wytężonej pracy
4. Zadowolony pracownik zawsze jest produktywny
5. Dziś pracownicy mają mniejszą motywację do pracy niż kiedyś

Podstawowe błędy przełożonego osłabiające motywację do pracy:

1. Bezmyślne decyzje
2. Brak zespołowości w pracy
3. Brak prawidłowej komunikacji między kierownictwem a pracownikami
4. Brak konsekwencji w wydawaniu poleceń

Warto też pamiętać o drobiazgach, które motywują:

## Demotywacja – jak przełamać niemoc?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: poniedziałek, 12, listopad 2012 03:00

Barbara Łączna

Odsłony: 6431

---

- gratulacje na piśmie z powodu osiągnięć w pracy;
- przydzielenie zadań do wykonania, na których pracownikowi szczególnie zależy;
- publiczne uznanie;
- tytuły służbowe;
- drobne prezenty na specjalne okazje;
- otrzymanie czegoś bezpłatnie od firmy.

Skuteczny menadżer musi dobrze znać i obserwować swoich pracowników, aby w porę odebrać pierwsze sygnały demotywacji u pracowników. Rozmowy, informacje zwrotne, a także zaufanie i zachęcania pracowników do samodzielności będą pomocne w tworzeniu zmotywowanego zespołu.

*Źródło: Materiały ze szkolenia menadżerskiego „Motywowanie, ocenianie oraz skuteczna komunikacja z pracownikami” dla pracowników Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska i Regionalnych Dyrekcji Ochrony Środowiska są realizowane w ramach projektu pn. „Wdrożenie strategii szkoleniowej”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej.*