

## **Pułapki motywowania pracowników**

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: niedziela, 30, czerwiec 2013 00:00

Rafał Rudka

Odsłony: 2253

---

Podczas wykorzystywania różnego rodzaju technik motywacji należy pamiętać o tym, aby nie popełnić błędów, które z planowanego pozytywnego skutku doprowadzą do zgoła odmięnej 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 wynagrodzenia, 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 podwyższenie, której kwota jest zawsze

## **Pułapki motywowania pracowników**

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: niedziela, 30, czerwiec 2013 00:00

Rafał Rudka

Odsłony: 2253

---

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*