

O tym jak zmotywować pracownika

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: niedziela, 26, czerwiec 2016 00:00

Rafał Rudka

Odśłony: 1755

Prawidłowo i mądrze wyznaczony pracownikowi cel może sam w sobie spełniać funkcję motywacyjną.

Prawidłowe wyznaczenie celów pracownikowi jest ważnym czynnikiem wpływającym na jego motywację. Pracownik, który dokładnie wie, co ma robić, po co i ile ma na to czasu, podchodzi do swojego zadania poważniej niż pracownik, którego zadanie nie jest tak konkretne, a czas jego realizacji nieokreślony.

Cel powinien być zatem:

- mierzalny - jego osiągnięcie lub stopień realizacji powinien dać się określić liczbowo,
- jasno określony - co ma być zrobione,
- terminowy - czas realizacji celu powinien być określony, np. do określonej daty, godziny itp.,
- realny do osiągnięcia.

Dla ambitnych pracowników często wystarczającym motywatorem będzie samo stawianie przed nimi celów - traktują je jako wyzwania, szanse na osiągnięcie sukcesu. W tym przypadku nagrodą dla pracownika jest już samo osiągnięcie celu - pod warunkiem jednak, że jest on ambitny i stanowi dla pracownika rzeczywiste wyzwanie. Jednak, nawet w takim przypadku cel nie powinien oznaczać pracy ponad siły przez dłuższy czas.

W przypadku pracowników, dla których cele nie są motywacją samą w sobie, należy powiązać je z nagrodą. Może nią być uznanie (np. udzielona przy wszystkich pochwała) albo premia finansowa. W tym drugim przypadku ważne jest, aby nie zmieniać ustalonych wcześniej warunków i np. nie obniżać kwoty premii za wykonane prawidłowo zadanie.

Cele wyznaczone pracownikom powinny ułatwiać im realizację zadania. Aby tak było i aby cele same w sobie mogły stanowić motywator do pracy, muszą być: mierzalne, jasno określone, terminowe i realne do osiągnięcia.

Źródło: PARP