Błędy przełożonych, które zabijają motywację pracowników

Kategoria: Styl życia
Opublikowano: niedziela, 09, grudzień 2018 09:41
Dawid Kulpa
Odsłony: 4761

Zaangażowanie pracowników w większości determinowane jest przez środowisko, w którym pracują i to zaangażowanie może być zwiększane lub zmniejszane przez przełożonego, szefa. Eksperci w dziedzinie motywowania ludzi powtarzają, że najlepszym sposobem na podtrzymanie entuzjazmu podwładnych jest, po pierwsze, nie szkodzenie im. Minimum, które możemy zrobić, to nie demotywować naszych podwładnych.

Oto błędy, najczęściej popełniane przez przełożonych:

Publiczne krytykowanie
Wskazywanie błędów pracownika na forum publicznym rzadko przynosi dobre rezultaty. Niektórzy menedżerowie uważają, że publiczna reprymenda sprawi, że nikt inny nie popełni podobnych błędów, jednakże taka sytuacja w rzeczywistości tylko krępuje innych podwładnych.

Nieumiejętność chwalenia
Jeśli pracownik odnosi wrażenie, że jego ciężka praca nie jest doceniana, to zacznie zastanawiać się, dlaczego właściwie tak mocno się stara. Pamiętajcie o chwaleniu swoich ludzi. Nawet małe rzeczy, jak „dziękuję" czy „dobra robota" w wielu wypadkach wystarczają.

Brak konsekwencji
Jeśli prosiłeś podwładnych o opinie na temat jakiejś strategii lub o pewne propozycje, to pamiętaj, by brać je pod uwagę podczas podejmowania decyzji. Proszenie podwładnych o wkład i ignorowanie ich nakładu pracy, to okazywanie braku szacunku.

Wyznaczanie nierealnych celów i terminów realizacji
Gdy pracownik zda sobie sprawę, że nie będzie w stanie sprostać Twoim wygórowanym oczekiwaniom, to pierwszą rzeczą o której pomyśli będzie: „To bez sensu! I tak mi się nie uda!" Bądźmy wymagający, ale nie wyznaczajmy celów niemożliwych do osiągnięcia.

Brak wyjaśnienia własnych działań
To, że Wy trzymacie karty w ręku, wcale nie oznacza, że musicie je chować. Wyjaśnianie dużych i ważnych decyzji menedżerskich pomoże podwładnym zrozumieć Waszą perspektywę, za co będziecie również szanowani.

Nieumiejętne szkolenie i coaching w celu podniesienia efektywności
Jeśli pracownik pracuje poniżej swoich możliwości, to dobrze będzie przypomnieć mu o swoich oczekiwaniach. Straszenie pracownika poniesieniem znacznych konsekwencji, jak utrata pracy, może spowodować odwrotny efekt do oczekiwanego.

Niedocenienie kreatywnego myślenia i rozwiązywania problemów
Gdy podwładny podejmuje inicjatywę, by coś usprawnić, to nie ignoruj tego. Przyjrzyj się dokładnie ich sugestiom. Inaczej ryzykujesz utratę ich zaangażowania.

Mikrozarządzanie i brak zaufania
Być może najgorszą rzeczą, jaką może zrobić menedżer jest uniemożliwienie swym podwładnym wykonywanie swych obowiązków poprzez okazywanie braku zaufania, które przejawia się min. poprzez mikrozarządzanie, czyli dokładne kontrolowanie każdego działania podwładnego.

Phoca PDF

Kategoria: Styl życia
Opublikowano: niedziela, 09, grudzień 2018 09:41
Dawid Kulpa
Odsłony: 4761

Wyeliminujcie te czynniki zanim zaczniecie planować tzw. procesy motywujące. Darmowa kawa i pączki to miła perspektywa, ale ona nie zniweluje złego stylu zarządzania.

Źródło: menadzersprzedazy.pl oraz monsterpolska.pl

Phoca PDF