

## Motywowanie pracowników – podsumowanie najważniejszych zasad

- Motywowanie zacznij od siebie. Jeśli nie okażesz automotywacji, nie porwiesz innych. Zastanów się nad swoimi własnymi motywatorami, albo skorzystaj z naszego testu Indywidualny Profil Motywacyjny w HRmapa.pl (dla siebie i dla swoich podwładnych)
- Nie motywuj bez podania celu. Ludzie chcą mieć poczucie sensu i celu w tym co robią – lubią wiedzieć nie tylko CO mają zrobić, ale też DLACZEGO. A to że Ty to rozumiesz, nie znaczy że Twoi ludzie znają kontekst sytuacyjny.
- Nieosiągalne cele demotywiają.
- Wspólne określenie celu motywuje – daje poczucie wpływu i autonomii, a to bardzo ważne motywatory dla prawie każdego.
- **Nie motywuj innych, dopóki nie poznasz ich potrzeb** – to najważniejsze prawo motywowania. Wynika to z faktu, że pomijając kilka wspólnych motywatorów, reszta jest indywidualna dla każdego. Jednego motywuje zmiana a drugiego stabilizacja, jednego relacje a innego praca indywidualna. Jednego ryzyko i adrenalina a drugiego poczucie bezpieczeństwa. Trudno tymi samymi metodami motywować kogoś kto kocha ryzyko i kogoś kto kocha bezpieczeństwo.
  - **Nie popełniaj popularnego błędu:** nie zakładaj że innych motywuje to, co Ciebie albo to co większość ludzi
- Motywuj, umożliwiając rozwój. Sprawdź jednak, jak podwładny to rozumie – np. awans pionowy (menedżerski) czy poziomy (ekspercki).
- Nie oczekuj, że motywacja trwa wiecznie. Musisz ją stale podtrzymywać. Co kilka lat diagnozuj ją (weryfikuj) – bo profil motywacyjny co jakiś czas ewoluuje nieznacznie.
  - Do diagnozy wykorzystuje pytania otwarte, nieoceniające (np. pytanie „dlaczego jesteś taki wystraszony” jest otwarte ale jednak zawiera ocenę, zaś pytanie „co o tym myślisz” jest otwarte i nieoceniające).
  - Do diagnozy wykorzystuj obserwację: obserwuj emocje i nastawienie pracowników w różnych sytuacjach, zapamiętuj jakie rodzaje zadań wywołują jakie emocje i reakcje. Warto to zapisywać w tabeli – by się nie pogubić. Gdy tych obserwacji zbierze się więcej, będziesz mieć podstawę do wyciągania wniosków o profilu motywacyjnym pracownika, ale także do rozmów okresowych czy rozwojowych.
- Motywuj, dostrzegając sukcesy. Przyłap podwładnego na zrobieniu czegoś dobrze i doceń go raczej za to konkretne osiągnięcie niż „za postawę i całokształt”
- Etyczne współzawodnictwo motywuje – ale nie wszystkie zespoły. Uważaj też, żeby nie przeszło w wyścig szczurów.
- Elitarność motywuje – ale część osób.
- Najważniejsze typy motywatorów: poczucie sensu, wpływu, autonomii, sprawstwa – te motywują prawie każdego. Te bardziej indywidualne to: pieniądze (naprawdę nie dla każdego są priorytetem!), poczucie bezpieczeństwa/ryzyka (zależnie od osoby), święty spokój/wyzwania, zmienność/stabilizacja, władza i decyzyjność, prestiż i uznanie, rozwój, relacje międzyludzkie, elastyczny czas i/lub miejsce pracy, komfortowe warunki pracy.