



Priznavanje kao metod motivisanja

Ako hoćete kod nekog čoveka da razvijete osobinu koja vam treba najbolje je da mu tu osobinu odmah pripišete i uporno ističete.

Vinston Čerčil

ŠTA:

Kako da ispravno i efektivno koristite najmoćniji, nenovčani motivator u radu sa svojim timom?

ZAŠTO:

Zato što su zvanično dva najveća motivatora u istraživanjima zaposlenih: **osećanje da smo PRIZNATI i CENJENI!** Mnogi menadžeri zapostavljaju ovu činjenicu i efikasan motivacioni alat iako su psihološka istraživanja nedvosmisleno pokazala ogroman značaj priznanja za postizanje vrhunskih radnih rezultata.

KAKO:

Kada nekoga priznajemo mi mu govorimo da ga visoko cenimo kao osobu i profesionalca. To je najslađa hrana koju možete da iznesete na trpezu ljudskom samopoštovanju i samopouzdanju a dobra vest je da ta obnovljiva motivaciona energija vašu kompaniju ne košta ništa.

FOKUS PITANJA

- Koliko puta dnevno pohvalite svoje zaposlene?
- Imate li plan po kojem periodično pohvaljujete svakog svog zaposlenog?
- Kada i koliko puta dajete javna priznanja a kada u ličnom kontaktu?

Uobičajene greške prilikom priznavanja i pohvaljivanja

1. Često mislite da je dovoljno reći: Dobro je ili Odlično. Ali, psiholozi kažu da morate da koristite cele rečenice da bi zaposleni to doživeo kao priznanje.

Na primer: Primetio sam da ste uradili još tri kredita za automobile ovog meseca. Postizete odličan kontinuitet u radu a to je ključno za dostizanje targeta naše filijale. Odličan posao, Samo napred.

2. Propust da se menadžeru odmah oda priznanje za postignute rezultate. Važno je da primetite i odate priznanje zaposlenom odmah kada postigne rezultat jer onda je njihov uspeh potpun a vi stvarate oko sebe atmosferu pobede koja je jako važna za istrajnost članova vašeg tima.

Na primer: Uspeo si da završiš onu seriju proizvoda oko koje smo se čitave nedelje mučili. Svaka čast na kreativnosti i upornosti. To je predanost poslu koju volim da vidim u svom timu.

3. Davanje pohvala i priznanja samo za specijalne poslove ili prilikom rešavanja nekog velikog problema. Priznajte i pohvaljajte i svakodnevnne poslove koje menadžeri obavljaju.

Na primer: Vidim da si i danas uspeo da pozoveš dvadeset novih klijenata kako je dogovoreno. Bravo, broj pokušaja je ključna stvar i to se uvek isplati na kraju. Samo napred. Odličan posao.

4. Delegiranje novog zadatka zaposlenom i propust da mu se oda priznanje za preuzimanje odgovornosti i trud. Naročito pohvaljajte i podržavajte zaposlene koji su tek preuzeli odgovornost jer ih to čini odlučnijima da izdrže i predlažu nove inicijative.

Na primer: Možeš li molim te da preuzmeš ovaj posao jako je važan za rezultat čitavog tima. Hvala ti što si preuzeo i ovaj zadatak. Znam da imaš puno posla ali ovo nam je jako važno a na tebe mogu da se oslonim u takvim situacijama.

5. Priznavanje i pohvaljivanje osobe a ne njegovog postignuća na konkretnom poslu. Uvek u centar pohvale postavite konkretno postignuće a ne pojedinca.

Na primer: Ako dajete javnu pohvalu (izuzetak su godišnja priznanja na nivou kompanije) i u centar stavite osobu zaposlenog sa velikom sigurnošću možete očekivati da ćete izazvati nelagodnost pa i zavist drugih članova tima. Motivisali ste jednog a demotivisali sve ostale. Zato uvek istaknite konkretan rezultat koji je postignut i njega priznajte i pohvalite. U tom slučaju će reakcija drugih biti značajno ublažena.

6. Kada priznanja i pohvale dajte rutinski bez razmišljanja i udublivanja u celu stvar. Kada je to rutinski gest onda gubi motivacioni potencijal i ne doživljava se ozbiljno.

Na primer: Kada dajete pohvale gledajte da ih povežete sa nekim konkretnim oblikom priznanja. Dajte zaposlenom više odgovornosti, slobode u radu, mogućnosti da koristi određene resurse, ili napomenite njegovo unapređenje i put koji još treba da pređe i sl. Šef mnogo priča i tapše me po ramenu a ništa pozitivno ne radi za mene.

DO KADA:

Napravite akcioni plan za primenu ovih pravila za priznavanje i počnite odmah da ga sprovodite. Posmatrajte zaposlene i njihove reakcije na ovu novu praksu i merite povećanje motivacije i posvećenosti vaših ljudi.

Datum:



Zašto:

**„Izuzetni lideri se naročito trude da povećaju samopoštovanje svojih saradnika.
Ako ljudi veruju u sebe neverovatno je šta sve mogu da postignu.“
Sem Volton, osnivač Wal Mart-a**