



CZY WIESZ, ŻE... z Kyocera ten artykuł możesz wydrukować do 4 razy taniej?



Szefowie powinni bardziej ufać i chwalić

Sylvia Gortyńska 31-07-2011, ostatnia aktualizacja 31-07-2011 00:00

Coraz częściej firmy nie mają środków na podwyżki. Straszą też zwolnieniami. Atmosfera pracy staje się trudna. Można to zmienić bez wydawania pieniędzy



autor: Ryszard Waniek

źródło: Fotorzepa

[+zobacz więcej](#)

Praca pod presją nie jest łatwa. Zwłaszcza gdy jej przyczyną są groźba utraty posady i cięcia płacowe. A niezadowolonemu i przestraszonemu pracownikowi trudno się wykazywać w wykonywaniu zadań.

Mądry szef nie straszy, lecz dba o poprawę samopoczucia podwładnych. Do tego nie są wcale potrzebne wolne środki w budżecie. Co może zrobić, gdy nie stać go na podwyżki?

Własny potencjał

Na przykład ułatwić rozwój zawodowy. To pozwoli na oderwanie pracownika od monotonii. Zachęci do wydajniejszej pracy. Zdobywanie doświadczenia to nie tylko kursy i szkolenia zewnętrzne. W większości

zakładów pracy znaleźć można specjalistów, od których będą uczyli się młodszy zatrudnieni. Innym ważnym motywatorem do pracy jest zaangażowanie pracownika w procesy podejmowania decyzji dotyczących zatrudniającego go działu czy zespołu. Kiedy pracownik wie, że jego opinia ma znaczenie, czuje się bardziej potrzebny. Co więcej, osoba zaangażowana w pracę mniej myśli o odejściu z przedsiębiorstwa.

Ciepłe słowa...

W dobrej pracy pomocne jest także zbudowanie u pracownika przekonania, że kierownictwo docenia to, jak wykonuje on obowiązki służbowe. A spotkanie z dyrektorem nie jest poza jego zasięgiem. Przełożony, który dostrzega problemy podwładnych, jest bardziej ceniony. Czasem wystarczy ustna pochwała, aby pracownik miał poczucie, że jest dobry, a szef to dostrzega.

Do uzyskania takiego efektu nie zawsze trzeba świadków, np. współpracowników, i głośnych pochlebstw, które usłyszą inni. Doświadczenie pokazuje, że nawet zauważenie normalnego, czyli – tak jak nakazuje kodeks pracy w art. 100 § 1 – starannego i sumiennego, wykonywania pracy jest raz na jakiś czas ważne. Metodą na zarządzanie nie jest tylko ganień i wytykanie błędów. Te ostatnie popełnić może przecież każdy. W pewnym momencie karcona osoba może w ogóle przestać się starać.

Bo i po co, skoro i tak nic jej nie wychodzi, a szef mu to ciągle wypomina? Nie daje zapomnieć o niedociągnięciach. Kodeks pracy w art. 105 mówi, że pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Taki odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

... i wyróżnienia

O ile nagrodą są najczęściej dodatkowe pieniądze dla pracownika, na które stać nie każdego przedsiębiorcę, o tyle wyróżnienie ma zupełnie inny charakter. To oficjalna pochwała czy choćby dyplom. Może to również być symboliczny prezent.

Przepisy kodeksu pracy nie zawierają katalogu wyróżnień. Nie podają też ich przykładów. Tak samo jak nagród. Oznacza to, że każdy pracodawca może określić w wewnętrznych przepisach, w jaki sposób będzie wyróżniać pracowników. Wyróżnienie ma zatem charakter uznaniowy.

Pole do popisu

Rutyna w wykonywaniu obowiązków może demotywować. Brak bodźców powoduje czasem większe zmęczenie niż nawet ich rozsądny nadmiar. Często pracownik musi mieć możliwość wykazania się, aby potem „wrócić” na dotychczasowy tor pracy. Stanie się tak np., gdy pracodawca zapewni mu ciekawe i ambitne zadania. Może też zastosować delegowanie. Czyli?

– To przekazywanie podwładnym pewnych zadań, które na co dzień wykonuje przełożony, a wraz z nimi części władzy i uprawnień – tłumaczy Marzena Raźniewska-Półkoszek, dyrektor generalna firmy BOMIS. – W ramach delegowania szef może na przykład wyznaczyć pracownika na swojego zastępcę w czasie urlopu. W taki sposób okazuje podwładnemu zaufanie, daje szansę na pozyskanie nowych doświadczeń, na naukę, rozwój – dodaje Marzena Raźniewska-Półkoszek. –

Dzięki temu zyskuje nie tylko zastępcę, ale i buduje w zespole zrozumienie, czym jest funkcja kierownicza. Kto nie doświadczył kierowania zespołem, nie wie, na czym to polega i z jak dużą wiąże się odpowiedzialnością.

rp.pl

Żadna część jak i całość utworów zawartych w dzienniku nie może być powielana i rozpowszechniania lub dalej rozpowszechniana w jakiegokolwiek formie i w jakikolwiek sposób (w tym także elektroniczny lub mechaniczny lub inny albo na wszelkich polach eksploatacji) włącznie z kopiowaniem, szeroko pojętą digitalizacją, fotokopiowaniem lub kopiowaniem, w tym także zamieszczaniem w Internecie - bez pisemnej zgody PRESSPUBLICA Sp. z o.o. Jakiegokolwiek użycie lub wykorzystanie utworów w całości lub w części bez zgody PRESSPUBLICA Sp. z o.o. lub autorów z naruszeniem prawa jest zabronione pod groźbą kary i może być ścigane prawnie.