



МОТИВАЦИЯ И  
ЛИПСА НА  
ПРИЗНАНИЕ НА  
РАБОТНОТО МЯСТО

*ЛИПСА НА ПРИЗНАНИЕ*

- **ЦЕЛИ НА МОДУЛА**

Главната цел на този модул в системата за обучение на «TIWA МЕНИДЖМЪНТ» е да даде знания на ръководителите и мениджърите за последиците от ЛИПСАТА НА ПРИЗНАНИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО



- **Главна цел:** Да се представи значението на липсата на признание на работното място, как се определя липсата на признание, концептуални аспекти, определения и техники.
- **Цели:**
  - Разбиране на въпроса за «липса на признание»;
  - Предотвратяване липсата на мотивация и усещането за «нещастие» у работника;
  - Научаване на техники за повишаване на мотивацията.



- **Definition**


Признанието за положен труд се състои в непрекъснато признаване на добре свършената работа от работниците в компанията. С това се постига по-благоприятна обстановка и мотивация в работната среда, което води до повишаване на производителността и ползите за компанията. Липсата на признание е точно обратното и води като следствие до липсата на мотивация у работника с поредица от негативни последици.




- **Концептуална рамка:**

- Всички ние се стремим да бъдем оценени и признати, това е вродена потребност на човека. Още от ранно детство се нуждаем от обич и уважение, за да се чувстваме признати и обичани. Специалистите в образованието установяват, че предоставянето на подходяща обратна връзка на децата за тяхното поведение, засилване на положителните аспекти, постиженията и качествата, благоприятстват за тяхното бъдещо развитие и самочувствие. За възрастните, признанието продължава да е необходимо: в семейството, сред приятелите и, разбира се, в **работната среда**.





Признанието на работното място води до личностно удовлетворение, което прави работника по-щастлив и в работата, и в живота като цяло. Това е ключовата техника за запазване на таланта, тъй като е важно работниците да знаят, че работата им е призната и че техният принос е необходим за успеха на компанията.



**Ако ръководителите не знаят как да оценяват усилията и работата на своите работници, това ще им даде стимул да търсят и намерят друга компания, където да бъдат признати.**



- **Важността на признанието на работното място**

- Работата става все по-важна в живота на хората, затова признанието на работното място се превръща в приоритетна нужда. То е основен компонент за мотивацията на работника, защото е пряко свързано с щастието в работата. И ако някой все още смята, че въпросът за щастието в работата е второстепенен или лишен от смисъл, трябва да погледне тези цифри:



Щастието в работата увеличава от 31 на 40% ефективността на работника; от 15 до 25% се повишава качеството на услугата към потребителя и от 30 до 55% доверието на работниците. \*

Липсата на признание е вторият по големина рисков фактор за психологическия стрес на работното място, който е пряко свързан с психичното здраве.

Ако дадена компания иска да повиши резултатите си, тя трябва да накара своите работници да бъдат доволни и вдъхновени, а за да направи това, първо трябва да знае как да изразява признателност към труда им.

\*Mac Lead y Clarke (2011), Gallup Stock of global Workforce (2014), Estudio Mundial de capital Humano BCG (2014), Acosta et al (2014), Salanova et al (2012, 2014), Anchor (2011) Marks (2015)



 **4 практики за изразяване на признание/признателност към работниците във фирмата, които всички мениджъри трябва да следват :**



Ръководителят трябва да изказва поздравления и похвали на работника, който полага усилия и постига добро представяне и високи резултати.



Директорът или ръководителят могат да напишат лична бележка или писмо, в което да поздравят отличилите се работници за доброто им представяне.



Служителят трябва да бъде публично признат пред екипа за изключителната си работа или изпълнение на задача.

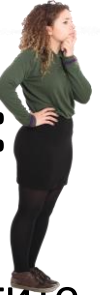


Ръководителите трябва да организират периодично срещи или партита, за да отпразнуват постигнати конкретни успехи на служителите си или успеха на компанията.



## 4 практики за признавателност към работници във фирмата:

- За съжаление, подобни практики не се извършват в голяма степен от фирмите у нас, което води до загуба на желание за усъвършенстване у работника и той работи на обороти и нива под възможностите си;
- Последствия - липса на признание, заради ниските нива, показани от работника;
- Липсата на признание на работното място е един от проблемите, който засяга най-много служителите и генерира демотивация, която води до по-ниска производителност и конфликти както между работниците, така и с техните началници. Липсата на признание за добре свършена работа и липсата на съпричастност към служителите са част от списъка с основните причини за напускане на компанията и голямото текучество на работници/служители.



## Съображения при извършване на признанието.

- Как трябва да бъде изразено признанието?
- Кой е най-добрият тип признание за една компания?
- Всеки случай е «отделен свят». Всяка култура изисква различни програми и правила на играта.
- Изразяването на признателност зависи от много различни фактори: бюджет, брой на служителите, ценностите на компанията, типът култура на служителите и компанията като цяло и т.н.



## Съображения при изразяване на признание. Какво трябва да бъде признанието?

- Що се отнася до изразяване на признание към служителите, няма универсален метод. Добра отправна точка може да бъде да проучите служителите си и да ги попитате какво искат или как биха искали да бъдат признати. Направете списък с награди и помолете служителите си да изберат своите фаворити. По този начин ще бъдете сигурни, че възнаграждавате екипа си с нещо, което наистина е ценно, а не правите «проформа» награда!
- Във всеки случай винаги трябва да вземем предвид следните 4 точки:



## 1. Признанието трябва да бъде навременно

- Трябва да има времево съвпадение между деянието, за което е признанието, и проявата на това признание. Колкото по-ясна е връзката между действието и "наградата", толкова по-добре ще бъде възприета тя от наградения, който неминуемо ще желае да повтори във времето същото добро действие.

## 2. Трябва да е често, но без да става «част от пейзажа» и да губи ефект

- Ако служителите свикнат безразборно да получават похвали и признание, те ще възприемат, че всяко ежедневно действие може да стане повод за признание.



### 3. По-добре конкретно, отколкото общо

- Работникът се чувства по-ценен, когато компанията знае конкретно какво е направил, как го е направил и защо това, което е направил, е специално и отличаващо се. «Това, което си направил е добра работа»!

### 4. Осезаемо, а не „повърхностно“

- Признанието трябва да може да се материализира: предметна награда, промяна в позицията, подобрене на условията на труд и т.н. Защото емоционалната отплата, ако не е придружена от нещо материално, продължава толкова дълго, колкото и емоцията!



## ➤ Идеи за признание към работниците (емоционален подход):

**1** Социални мрежи: Съобщете във вашите мрежи името на най-заслужилия признание служител този месец! Не се страхувайте, че най-добрите професионалисти ще ви бъдат «откраднати» от конкуренцията, доказано е, че само 12% от служителите се местят в друга фирма само заради заплащането!

Ако се чувстват оценени и признати, служителите не напускат компанията си, дори друг да им предложи повече пари!



## Идеи за признание към работниците (емоционален подход):

**2** **Нашите звезди** - Представете вашите отличили се служители, които разказват своята история в компанията: „1 минута с ..... Иван Тодоров“, или „Запознайте се с .... Катя Петрова“. Накратко, накарайте ги да се чувстват значими! Този подход ще генерира добра доза здравословна завист сред служителите, карайки ги да се замислят: „Какво трябва да направя, за да бъда следващият“.

**3** **Имейл** - Изпратете поздравителен имейл до цялата компания и поздравете отличилите се служители за добре свършената работа!



## ➤ Идеи за признание към работниците (емоционален подход):

4

Оценката на обучители/наставници: Обучението е ключово за всяка компания. Точно както в бизнес училищата, където се дава и изисква средна оценка за всеки завършен клас. Това насърчава и служителите да отдават признание на тези, които споделят своя опит и знания в компанията.

5

Публични класации: Публикувайте класации в общите части. Винаги трябва да се показват най-добрите, заслужилите признание служители и НИКОГА най-зле представилите се!



## ➤ Идеи за признание към работниците (индивидуален подход):

**1** Фен «фантом»: Оставяли ли сте някога бележка на Свети Валентин за момчето или момичето, което сте харесали? Подписано с „Твой анонимен фен“. Повторете същия акт с вашите служители и колеги. Скрийте благодарственото писмо на бюрото им, без да казвате кой сте!

**2** «Добре дошъл» на новодошлия: Първото впечатление включва и опита на служителите във фирмата. Инвестирайте време в обяснение на фирмената култура, инструментите за управление, офис трикове или каквото е необходимо, за да направите опита им страхотен.



➤ **Идеи за признание към работниците (индивидуален подход):**

**3** Ръкописна бележка: Изпратете на служителите си ръкописна бележка или залепете бележката с надпис „Благодаря“ на бюрото им!

**4** Просто едно «БЛАГОДАРЯ»: Обадете се на Ваш служител, само за да му благодарите за страхотната работа. Без да подхващате друга тема или коментар, единствено благодарност!



## ➤ Идеи за признание към работниците (екипен подход):

**1** Член на екипа води нов служител: Професионалистите обичат да работят с хора, които са познати или с приятели. При нужда от нов персонал за компанията, обичайно ръководителят първо търси препоръки от служителите си за „надеждни“ хора. Мениджърът трябва да позволява на най-изявените си служители да препоръчват хора, на които имат доверие, за свободните позиции в компанията.

**2** Повтаряйте чутото като «папагал»: Ако сте чули нещо положително от един служител за негов колега, повторете го, когато можете, на същия този колега, но лице в лице, за да потвърдите този комплимент!



## ➤ Идеи за признание към работниците (екипен подход):

**3** Частна среща на обяд/закуска: Отивате да хапнете с шефа. Различно преживяване. Излизането от рутината и срещата с лидера на корпорацията, без съмнение за служителя е признание и опит, който той после ще сподели с целия екип.

**4** Назовавайте по име служителите си: Ако трябва да подадете отчет за получените резултати, прекарайте известно време в събиране на конкретна информация и факти, получени от служителите. Записвайте имената, така че всеки да знае кой е отговорен и как е изпълнил отговорността си.





## ИЗТОЧНИЦИ:

- <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/la-importancia-del-reconocimiento-laboral/>
- <https://www.guudjob.com/blog-guudjob/75-ideas-de-reconocimiento-laboral>
- [https://www.finanzas.com/macroeconomia/falta-de-reconocimiento-y-empatia-principales-causas-del-abandono-de-empresa\\_13687470\\_102.html](https://www.finanzas.com/macroeconomia/falta-de-reconocimiento-y-empatia-principales-causas-del-abandono-de-empresa_13687470_102.html)
- <https://www.entrepreneur.com/article/294339>
- <https://www.thecornerofexcellence.com/es/falta-de-apoyo-o-reconocimiento/>
- <https://www.sociedaddelainnovacion.es/reconocimiento-en-el-trabajo/>





THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE



Erasmus+

ANDRAGOŠKI ZAVOD  
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

GrowthCoop  
developing people



BULGARIA TRAINING  
БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ

INSTITUT  
INPRO

I & F  
Instruction & Formation  
LEARNING FOR LIVING

