



**MOTIVACE A NEDOSTATEK
UZNÁNÍ NA PRACOVIŠTI**

NEDOSTATEK UZNÁNÍ

- **Cíl modulu**

Cílem tohoto modulu je předložit znalosti o NEDOSTATKU UZNÁNÍ na pracovišti



- **Záměr:**

Cílem je představit téma nedostatku uznání na pracovišti.

- **Cíle:**

- Lépe pochopit téma nedostatku uznání
- Vyhnout se nedostatku motivace a nešťastnému pracovníkovi
- Naučit se techniky pro zvýšení motivace



- **Definice**


Uznání práce spočívá v průběžném uznávání dobře odvedené práce zaměstnanců firmy. Tím se dosáhne větší pohody a motivace v pracovním prostředí a následně se zlepší produktivita a přínosy firmě. Nedostatek uznání má za následek nedostatek motivace pracovníka a to může mít negativní důsledky.




- **Koncepční rámec:**

Všichni potřebujeme být uznáváni. Je to vrozená záležitost lidské bytosti, od dětství potřebujeme náklonnost a úctu, abychom se cítili uznávaní a milovaní. Odborníci na vzdělávání tvrdí, že náležitá zpětná vazba dětem o jejich chování, posilování pozitivních aspektů chování, pokroků a vlastností podporuje jejich rozvoj a jejich sebeúctu. I jako dospělí stále potřebujeme uznání, od naší rodiny, přátel a samozřejmě **v našem pracovním prostředí.**





Ocenění práce vytváří osobní uspokojení, díky němuž je pracovník šťastnější v práci i v životě obecně. Jedná se o klíčovou techniku, protože je důležité, aby pracovníci věděli, že jejich práce je oceňována a že jejich činnost je nezbytná pro úspěch firmy.



Pokud nevíme, jak ocenit práci a výkon našich pracovníků, dáváme jim prostor pro hledání jiné společnosti, kde budou uznáváni.



- **Význam uznání v práci:**

Protože se práce stává důležitější součástí života lidí, stává se také uznání prioritní potřebou. Je to základní součást motivace pracovníka, protože přímo souvisí s pracovním štěstím. Pokud si stále myslíte, že otázka pracovního štěstí je druhořadá, podívejte se na tato čísla:



Štěstí v práci zvyšuje efektivitu z 31 na 40%; z 15 na 25% se zlepšuje kvalita služeb pro uživatele a z 30 na 55% důvěra pracovníků. *

Kromě toho je nedostatek uznání druhým největším rizikovým faktorem psychického stresu v práci, protože je přímo spojen s duševním zdravím.

Pokud chce firma změnit své výsledky, musí své zaměstnance uspokojit a inspirovat, proto musí nejprve vědět, jak je ocenit.

*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 postupy ocenění pracovníků ve společnosti:**

Existují 4 jednoduché postupy oceňování, které by všichni manažeři měli čas od času dodržovat:



01

Vedoucí by měl pogratulovat pracovníkovi, který se snaží a dosahuje dobrého výkonu a výsledků.

02

Ředitel nebo vedoucí by měl napsat osobní dopis, v němž pogratuluje výjimečným pracovníkům za jejich dobrý výkon.

03

Zaměstnanec by měl být veřejně oceněn za výjimečnou práci nebo výkon.

04

Měly by být organizovány schůzky nebo večírky, aby se společně se zaměstnanci oslavili úspěchy firmy.



- **4 postupy ocenění pracovníků ve společnosti:**

- Bohužel se tyto postupy nedodržují u významného procenta firem, což vede k odlivu zaměstnanců nebo k tomu, že pracovník vykonává činnosti pod své možnosti.

- **Důsledky nedostatečného ocenění:**

- Nedostatek uznání v práci je jedním z problémů, které se nejvíce dotýkají zaměstnanců a demotivují je. To má za následek nižší produktivitu a více konfliktů s kolegy nebo nadřízenými. Nedostatek uznání za dobře odvedenou práci a absence empatie jsou součástí seznamu hlavních příčin odchodu pracovníků z firmy.



- **Úvahy o uznání. Jak byste měli uznávat?**
- Jaký je nejlepší typ uznání pro moji firmu?
- Každý případ je jiný. Každá kultura vyžaduje jiný přístup a jiná pravidla hry. Také se to odvíjí od mnoha různých faktorů, například: rozpočet, počet zaměstnanců, hodnoty společnosti, typ vaší firemní kultury atd.



- **Úvahy o uznání. Jak byste měli uznávat?**

Pokud jde o oceňování zaměstnanců, neexistuje žádná univerzální metoda. Dobrým výchozím bodem může být průzkum mezi zaměstnanci, zeptat se jich, co chtějí nebo jak by chtěli být oceňováni. Vytvořte seznam ocenění zaměstnanců a požádejte je, aby hlasovali pro svou oblíbenou variantu. Tímto způsobem si budete jisti, že odměňujete svůj tým něčím, čeho si skutečně váží.

- V každém případě musíme vždy brát v potaz následující 4 body:



1. Ocenění na sebe nesmí nechat čekat

- To znamená, že mezi činem, který chcete ocenit, a projevem uznání za něj, musí existovat časová shoda. Čím jasnější je vztah mezi akcí a „odměnou“, tím snáze bude vnímána hodnota a daný čin bude mít větší šanci se opakovat.

2. Oceňování by mělo být časté

- Pokud si zaměstnanci zvyknou na přijímání ocenění, snáze pochopí, že existuje mnoho každodenních aktivit, za které mohou být oceněni.



3. Lepší konkrétní, než obecné

- Pracovník se bude cítit více oceněn, pokud firma ocení jeho konkrétní počin. Pokud firma bude vědět co, proč a jak udělal. Konkrétní ocenění je lepší, než obecné „dobrá práce“.

4. Radši hmatatelné, než viditelné

- Uznání musí být zhmotněno do: předmětu, situace, změny, zlepšení podmínek atd. Protože emoční mzda, pokud není doprovázena něčím hmatatelným, není dostačující.



➤ Tipy na oceňování pracovníků (emoční přístup):

1 Komunikace: Dejte svými komunikačními prostředky vědět, kdo byl v daném měsíci nejlepší zaměstnanec. Nebojte se, že nejlepší zaměstnanci přejdou ke konkurenci. Je prokázáno, že pouze 12% zaměstnanců odchází kvůli penězům. Pokud se cítí oceněni, neodcházejí.



➤ Tipy na oceňování pracovníků (emoční přístup):

2 Hvězdy: Představte své zaměstnance krátkou formou: „Minuta s Aloisen Novákem“, „Poznejte Mirka Čermáka“. Stručně řečeno, dejte jim prostor, ať se cítí důležití. Tato představení vyvolají mezi zaměstnanci zdravou dávku závidosti a přiměje je to se zamyslet: „Co musím udělat pro to, abych byl další?“

3 E-mail: Pošlete všem zaměstnancům e-mail, ve kterém poděkujete zaměstnancům za dobře odvedenou práci.



➤ Tipy na oceňování pracovníků (emoční přístup):

4 Recenze školitelů: Školení jsou pro firmy klíčová. Je důležité, aby zaměstnanci ohodnotili jednotlivá nabízená školení. Povzbuzujte zaměstnance, aby ocenili ty, kteří sdílejí své znalosti a know-how ve firmě.

5 Veřejné hodnocení: Zveřejněte žebříčky zaměstnanců, ale nezmiňujte ty špatně hodnocené, uveďte pouze dobrá hodnocení.



Tipy na oceňování pracovníků (osobní přístup):

1

Neznámý ctitel: Nechali jste někdy psaníčko pro chlapce nebo dívku, která se vám líbila? Podepsáno „Váš tajný ctitel“? Udělejte to stejně se svými zaměstnanci a kolegy. Skryjte psaníčko na stole, aniž byste řekli, kdo jste.

2

Vítání nováčků: První dojem je nesmazatelný. Ukažte tedy, že si zaměstnanců ceníte a vložte čas do vysvětlení firemní kultury, nástrojů pro správu, kancelářských triků nebo čehokoli, co je potřeba k tomu, aby se cítili skvěle.



➤ Tipy na oceňování pracovníků (osobní přístup):

3 Ručně psané dopisy: Pošlete svým zaměstnancům ručně psaný dopis nebo jim jednoduše nechte na stole lístek s poznámkou „Děkuji“.

4 Děkuji: Zavolejte zaměstnance do své kanceláře, abyste mu poděkovali za jeho skvělou práci. Při této příležitosti byste se neměli bavit o ničem jiném!



➤ Tipy na oceňování pracovníků (týmový přístup):

1 Lidé lidem: Lidé rádi pracují s lidmi, které znají, se známými, s přáteli. První reakcí firmy při hledání nových zaměstnanců je poptat se současných zaměstnanců na „spolehlivé“ lidi. To umožňuje nejvýznamnějším zaměstnancům doporučit lidi, kterým důvěřují.

2 „Papouškujte“: Pokud jste slyšeli pozitivní věci o zaměstnanci, zopakujte mu to, pokud možno tváří v tvář, abyste tento kompliment znovu potvrdili.



➤ Tipy na oceňování pracovníků (týmový přístup):

3 Soukromé obědy: Jít na oběd se šéfem. Úplně jiný zážitek. Vystoupit z běžného dne a setkat se s vůdcem firmy je bezpochyby uznání, o kterém se můžete se svým týmem bavit.

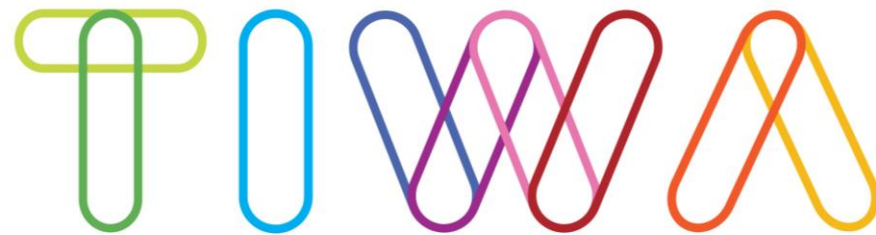
4 Zjistěte jména zaměstnanců: Pokud musíte předložit zprávu se získanými daty, dejte si práci a zjistěte, kdo se na sběru dat podílel a kdo je za ně zodpovědný, aby o tom všichni věděli.



Zdroje:

- <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.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

