



NÁZEV PŘÍPADOVÉ STUDIE: ROVNOVÁHA MEZI SEBEMOTIVACÍ A VNĚJŠÍ MOTIVACÍ

Název organizace:

POD (Programming, Organization and Developing/Plánování, organizace a vývoj)

www.podgranada.com

Země a odvětví organizace:

Španělsko, Stavební sektor

Typ organizace:

- Obchodní společnost

Velikost organizace:

- Malá

Krátký popis organizace:

POD je malá společnost působící ve stavebnictví v Andalusii se sídlem v Granadě.

Hlavní činnosti POD jsou:

Návrhy nových budov pro obytné účely (domy nebo bytové domy)

Návrhy nových veřejných budov (autobusová nádraží, nádraží, obchodní centra atd.)

Rekonstrukce starých budov

Výstavba budov ve spolupráci s dalšími malými společnostmi z tohoto sektoru

Rekonstrukce bytů a jejich dekorace pro turistické účely

Výstavba sociálních bytů (zaměřeni na lidi na nízké ekonomické úrovni)

POD je malá společnost, která vytváří a realizuje všechny projekty ve spolupráci s různými specializovanými společnostmi z tohoto sektoru. POD poskytuje osobní služby založené na podrobných studiích potřeb klientů a zachovává si vždy vysoký profesionální standard. POD má v tomto odvětví dobrou pověst, protože vždy hledá nejlepší ekonomické, environmentální a sociální řešení.

Krátký popis případové studie:

Po 10 letech zkušeností jako technický architekt ve stavebnictví zahájil vlastní podnikání v roce 2010, během hospodářské recese ve Španělsku. Tento nový projekt zahájil s motivací, aby uspokojil svoji touhu po seberealizaci a osobním růstu.

Javier se rozhodl rozjet vlastní podnikání v době ekonomické krize, v sektoru, který zasáhla ekonomická krize více než jiné sektory. Když se Javier Gil rozhodl založit vlastní společnost, vystavil riziku mnoho věcí od svých peněz až po rodinné vztahy. Tento sektor znal, protože měl předchozí zkušenosti s prací v různých stavebních společnostech, a také znal trh a krizovou situaci, ve které se stavební sektor nacházel. Začátky společnosti byly spojené hlavně s rekonstrukcí a sanací budov, následně s oživením ekonomické situace zahájila firma výstavbu nových budov. V rekonstrukci budov viděl mezeru na trhu, která mu umožnila zůstat ve stavebnictví, dokud se trh znovu neobnoví.



Klíčová slova:

Motivace, sebemotivace, proaktivita, pracovní atmosféra

PROFIL PŘÍPADOVÉ STUDIE

DETAILNÍ POPIS

Javier Gil nám řekl, že první věcí, kterou si musíte uvědomit, je to, že založit firmu je risk, s nímž se budete muset neustále vypořádávat. Vždy se vyskytnou neočekávané události nebo situace, které nebudete mít pod kontrolou, a které se budete muset naučit řešit. Ale jak jsem již uvedl, rozhodl se podnikat v nejhorší možné době a v nejméně zasaženém sektoru, aby uspokojil svou touhu po seberealizaci a osobním růstu. Pro Javiera Gila byla motivace to, že bude mít větší společenskou odpovědnost, a ne, že bude vydělávat více peněz, a také to, že nalezne profesní i osobní naplnění. Javier Gil viděl vznik své společnosti jako příležitost převzít důležitější funkce, což znamenalo větší odpovědnost, se kterou se pojí i to, že ze sebe dokázal vytěžit to nejlepší a pokusit se maximálně využít svůj talent. Javier Gil se pokusil situaci zvrátit, i když vnější faktory nebyly kvůli ekonomické krizi a krizi ve stavebnictví příznivé. I když Javier ví, že sebemotivace vychází z jednotlivých pracovníků, pokusil se vytvořit takové vnější podmínky, které pozitivně ovlivňují vlastní motivaci každého pracovníka. Jak říká Javier Gil, kromě příznivých vnějších podmínek se zároveň pomocí různých strategií pokusil povzbudit tuto vnitřní motivaci u svého týmu

- **Vyzdvihování úspěchů.** POD se pokusil posílit vnitřní motivaci tím, že zaměstnancům připomněl jejich pozitivní výsledky prostřednictvím firemního zpravodaje, ve které uvedl, že úspěch byl zásluhou celého týmu. Stručně řečeno, aby se co nejlépe využila vnitřní motivace každého zaměstnance, pokusila se dosáhnout spojení a rovnováhy mezi uspokojením osobních potřeb každého zaměstnance s obecným nebo společným přínosem společnosti.
- **Osobní uznání.** Javier Gil se vždy snažil, aby jeho tým cítil, že je brán jako cenný zdroj společnosti. To má také za cíl v týmu probudit vnitřní motivaci, protože nešlo o udělení hmotného uznání, ale například o gratulace k dobře odvedené práci.
- **Udělení větší odpovědnosti.** Podle Javiera Gila je dobré týmu nabídnout příležitost převzít důležitější funkce, které znamenají větší odpovědnost, což ve výsledku zlepšuje jejich touhy po profesionálním a osobním naplnění. To je zase vede k tomu, aby ze sebe a svého talentu dostali to nejlepší. Nejde o to mít v rámci společnosti více odpovědnosti za účelem vydělat více peněz, ale o posílení jejich tužeb po profesionálním a osobním naplnění.

- Javier Gil se snažil změnit myšlení v pracovním týmu a pokusil se přejít z „musím“ na „chci“. Javier Gil nám řekl, že bylo velmi užitečné pokusit se přimět svůj tým, aby nahradil „musím udělat“ slovy „chci udělat“. Když je slovo „musím udělat“ nahrazeno slovem „chceme udělat“, stane se tým samostatným. Šlo mi o to, aby měl tým pocit, že přispěl něčím pozitivním, aby cítil uspokojení z vynaloženého úsilí.
- Javier Gil jako manažer POD se vždy snažil **prosazovat participativní styl řízení**, protože ví, že má lepší účinky na zaměstnance a to má zase pozitivní dopad na společnost.

VYSVĚTLENÍ

Javier Gil měl zkušenosti jako inženýr a technický architekt v různých stavebních společnostech, ale s několika neměl příliš pozitivní zkušenosti z hlediska pracovního prostředí. Javier Gil si díky zkušenostem s jinými společnostmi ve stavebnictví uvědomil, že je zapotřebí rovnováhy mezi vlastní motivací a tím, jak společnost motivuje své pracovníky. Pokud politika společnosti není zaměřena na spokojenost jejích zaměstnanců, na vytváření dobré pracovní atmosféry, na uznávání jejích zaměstnanců, mají všechny tyto věci negativní dopad i na nejvíce sebemotivovaného pracovníka. Tyto zkušenosti mu pomohly uvědomit si, co ve své společnosti nechce dělat a jak se vyhnout negativním dopadům, které by na společnost mohla mít nedostatečná motivace zaměstnanců. Javier Gil nám řekl, že první věcí, kterou je třeba pochopit, je to, že vytvoření týmu, ve kterém se sami pracovníci cítí motivováni, je zásadní pro správné fungování společnosti.

To si Javier osobně ověřil v některých společnostech, kde dříve pracoval. U některých z nich špatné vedení společnosti spolu s nedostatkem motivace pracovníků, vytvořilo tak neúnosné pracovní prostředí, že pracovníci opustili společnost co nejdříve. Z tohoto důvodu je zřejmé, že úspěch společnosti přímo souvisí s úrovní pracovní motivace jejích zaměstnanců. Javier Gil se snaží cenit si svých zaměstnanců stále více, protože si je vědom toho, že jsou jeho hlavním zdrojem k dosažení jeho cílů.

CÍLE

Snažit se nedělat stejné chyby jako ve společnostech, ve kterých pracoval, a které měly negativní dopad na produktivitu pracovníků a pracovní klima.

Firma POD chtěla, aby nebyla touhou **po seberealizaci a osobním růstu jen pro Javiera Gila, ale aby celý tým** měl motivaci pro seberealizaci a osobní růst.

Proto se Javier Gil vždy snažil **zlepšit angažovanost a zapojení zaměstnanců ve společnosti**. Když mají zaměstnanci POD pocit, že společnosti záleží na jejich spokojenosti, zlepšuje se jejich závazek vůči společnosti a jejich zapojení. To je zase povzbuzuje v tom, aby chtěli dosáhnout svých cílů a dodržovat strategii, které se cítí být součástí.



Javier Gil se **vždy snažil, aby zaměstnanci cítili, že i on je aktivní součástí společnosti**, komunikuje s pracovníky, poskytuje jim zpětnou vazbu, informuje je o jeho potřebách atd. Tímto způsobem podporuje vznik nových strategií a upřednostňuje komunikaci v nejširším slova smyslu. Právě v těchto prostředích se rodí nejkreativnější nápady.

Vytváření dobrého pracovního prostředí. Ze svých předchozích zkušeností Javier ví, že je zásadní podporovat motivaci a výkonnost týmu společnosti.

DOPAD

Javier Gil se pokusil vytvořit rovnováhu mezi sebemotivací každého pracovníka k růstu a naplnění a vnějšími faktory, které mohou ovlivnit posílení této motivace. Pro Javiera Gila bylo z jeho zkušeností zřejmé, že zaměstnanci a to, jak se s nimi zachází, je jedním ze základních pilířů společnosti, což má dopad na její cíle.

- Pracovníci vynaloží větší úsilí, když vidí, že vedení společnosti má zájem na jejich spokojenosti.
- Když zaměstnanec ve společnosti získá pocit sounáležitosti a bude mít v práci motivaci, bude mít lepší výkon.
- Pozitivní pracovní klima, kde pracovník cítí dobře.
- Zaměstnanec si vytvoří pocit sounáležitosti se společností.
- Povzbuzení zaměstnanců, aby chtěli dosáhnout svých cílů a dodržovat strategii, které se cítí být součástí.
- Seberealizace a osobní růst pracovníků v POD

ZÍSKANÉ POZNATKY

Javier Gil se dozvěděl, že **organizační motivace hraje zásadní roli**, protože umožňuje zvýšit potenciál každého pracovníka, což umožňuje uspokojit jeho osobní cíle a zároveň cíle společnosti.

Pokud **neexistuje dobrá motivace, může se to projevit v chování pracovníků**, což v některých případech způsobí pracovní stres, který zase ovlivní samotnou společnost. Protože pracovní stres povede ke špatnému pracovnímu výkonu a to ovlivní cíle společnosti. Na druhou stranu, bude-li existovat dobrá motivace, bude na pracovišti více pozitivních výsledků, lepších pracovních vztahů, vyšší efektivity. Proto se POD zavazuje k motivaci svých zaměstnanců, což má společně s osobní motivací každého zaměstnance velký vliv na vytváření pracovního prostředí, které je příznivé pro osobní cíle každého zaměstnance i společnosti.

Příznivé pracovní prostředí znamená vyšší produktivitu, méně pracovní neschopnosti, větší empatii, a také spolupráci a týmovou práci. Toto se Javier Gil naučil během svých pracovních zkušeností.



Další z lekcí, které se naučil a snaží se uplatnit v POD, je **povzbudit vytváření týmu**: Javier se snaží poznat své zaměstnance, poděkovat každému z nich za jejich úsilí, odhodlání a hledat pozitivní prostor pro každého. A v případě konfliktu mezi kolegy se s případem vypořádá tak, že jej řeší stranou od ostatních kolegů a snaží se nikoho jiného do tohoto problému nezapojit.

DOKUMENTACE



ZDROJE

Žádné zdroje.

