

TŘÍBODOVÁ MOTIVAČNÍ METODA

Využití metody: oceňování pracovníků

Facilitátor: ne

Ideální počet účastníků: 1

Základní pomůcky:

Vhodná aplikace:

System oceňování pracovníků je založen na tom, že pracovník je hodnocen za výsledky, kterých dosáhl - udělal/a jsi to a to, tak a tak.

Pochvala je založena na hodnocení vlastností - "jsi dobrej".

Oceňováním je vždy hodnocen výkon, nikoli osoba.

Krok 1 - Ocenění

Pokud vedoucí zjistí, že pracovník udělal něco, za co má být oceněn, je třeba provést ocenění v nejbližší možné době. Využije se každá možná příležitost. Vedoucí zopakuje to, co pracovník udělal dobře, jeho výkon ohodnotí konkrétně. Nikoli, že dobře zvládnul organizaci akce, ale co konkrétně na ní zvládnul, za co je teď oceňován („zajistil jsi kvalitní účinkující, dodržel jsi časy“).

Pokud je vhodná příležitost, lze pracovníka motivovat k dalšímu a většímu úkolu nebo k jeho dalšímu rozvoji - v čem by se měl rozvíjet.

Krok 2 - Prospěch organizace

V tomto kroku je třeba uvést, jaký prospěch ze splnění nového úkolu má organizace.

Krok 3 - Osobní poděkování

Zde následuje osobní poděkování. Vedoucí řekne pracovníkovi, jaký on osobně z toho má pocit („mám opravdovou radost, jsem na tebe hrdý...“). Na závěr mu podá ruku. Důležité je, aby to celé bylo myšleno upřímně, nesmí to být nacvičené divadlo.

Poznámka:

Jde to udělat i obráceně, když se pracovníkovi něco nepovede:

Zopakuje se to, co se pracovníkovi nepovedlo, a co nejpřesněji se formuluje požadavek na zlepšení.

Uvedou se škody z nesplnění úkolu pro organizaci.

Vedoucí sdělí svůj pocit („je to pro mě velké zklamání“).