

Jak **MOTYWOWAĆ** pracowników?

NARZĘDZIE

www.trenerzy.pl



Motywacja pracowników wg teorii Davida McClellanda

Według teorii D. McClellanda ludzie są motywowani do podejmowania określonych działań za pośrednictwem trzech potrzeb:

- **Osiągnięć**
- **Przynależności**
- **Władzy**

Korzystając z poniższych podpowiedzi przeanalizuj motywację wybranych pracowników z Twojego zespołu.

Potrzeba osiągnięć	Potrzeba Przynależności	Potrzeba władzy
<p>Pracownik:</p> <ul style="list-style-type: none">• Chętnie realizuje cele stanowiące wyzwanie.• Sam stawia sobie cele.• Przyjmuje osobistą odpowiedzialność za rozwiązanie problemu.• Podejmuje inicjatywę.• Jest otwarty na informację zwrotną.• Lubi sprawdzać się w różnych zadaniach i dziedzinach.• Ważne jest dla niego, aby zauważać wyniki jego pracy.	<p>Pracownik:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dąży do nawiązania bliskich relacji z innymi ludźmi.• Dobrze czuje się w zadaniach o charakterze zespołowym.• Buduje pozytywną atmosferę w zespole.• Identyfikuje się z firmą.• Dbą o członków zespołu, w którym pracuje.• Unika konfliktów, przeciwdziała im i pomaga je rozwiązywać.• Ważna jest dla niego akceptacja innych.	<p>Pracownik:</p> <ul style="list-style-type: none">• Lubi mieć kontrolę nad przebiegiem zdarzeń i działaniami innych osób.• Łatwo przekonuje innych do swojego zdania.• Chętnie zastępuje przełożonego• Dobrze czuje się w roli lidera.• Potrafi dobrać właściwe osoby do zadania.• Chętnie podejmuje się zadań, które dają wyższy status (np. lidera projektu).• Dąży do uzyskania znaczącej pozycji w zespole i przewodzenia innym.
<p>Zadania dla motywowanych przez osiągnięcia:</p> <ul style="list-style-type: none">• Trudne zadania, stanowiące wyzwania (możliwe do osiągnięcia).• Przydzielanie zadań do samodzielnego wykonania, pozostawienie swobody decyzji.• Docenianie osiągnięć - sposobu realizacji zadań i osiągniętych efektów, pokazywanie wymiernych efektów w liczbach, miejsca w rankingu.• Umożliwienie dzielenia się doświadczeniem i wiedzą na forum zespołu.• Dostarczanie nowych wyzwań (unikanie „wynudzenia” zawodowego).• Podkreślanie zaufania do jego pracy.• Umożliwianie rozwoju zawodowego.	<p>Zadania dla motywowanych przez przynależność:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dbanie o jego dobre relacje z zespołem, utrzymanie dobrej atmosfery w zespole.• Przydzielanie do zadań o charakterze zespołowym (np. mini projekty).• Powierzenie zadań związanych z integracją zespołu.• Zapewnienie możliwości udziału w spotkaniach zespołu.• Wdrażanie nowych pracowników do zespołu.• Docenianie efektów pracy zespołowej, w której uczestniczy.	<p>Zadania dla motywowanych przez władzę:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zastępowanie szefa (podczas jego nieobecności lub w np. na niektórych zebraniach).• Uwzględnianie jego opinii, pomysłów, zapraszanie do grupy doradczej.• Wdrażanie i nadzorowanie nowego pracownika.• Poszerzanie kompetencji decyzyjnych.• Przydzielanie zadań kontrolnych.• Dzielenie się ważnymi informacjami.• Docenianie wykonanych zadań i ich ważności.

Dokonaj analizy wybranego pracownika

Zastanów się, **które z tych 3 potrzeb są u niego dominujące?** Dla ułatwienia możesz rozdzielić 10 punktów na te 3 potrzeby. Pamiętaj o tym, że zgodnie z teorią McClellanda nie ma pracownika, którego motywowałaby tylko jedna z tych potrzeb, natomiast jedna z nich może być dominującą potrzebą.

Co jako szef możesz robić, aby się odnieść do tych potrzeb? Możesz skorzystać z przykładów zadań na poprzedniej stronie.

Pracownik			Potrzeba osiągnięć	Potrzeba Przynależności	Potrzeba władzy
Przykładowy pracownik: ADAM			Lista działań motywacyjnych, które mogą wykorzystać aby odnieść się do dominujących potrzeb pracownika	1. 2. 3.	1. 2. 3.
O	P	W			
6	3	1			
Imię pracownika:			Lista działań motywacyjnych, które mogą wykorzystać aby odnieść się do dominujących potrzeb pracownika	1. 2. 3.	1. 2. 3.
O	P	W			
Imię pracownika:			Lista działań motywacyjnych, które mogą wykorzystać aby odnieść się do dominujących potrzeb pracownika	1. 2. 3.	1. 2. 3.
O	P	W			