

PIGUŁKA WIEDZY



Wspierające monitorowanie
Reguła postępu >>

WIEDZA W PIGUŁCE

Reguła postępu

Nazywam się Teresa Amabile i, razem ze współpracownikami, badałam jak emocje pracowników wpływają na ich zaangażowanie, a dalej na osiągnięte wyniki.

Uczestnicy badania codziennie dostawali mail z prośbą:

Krótko opisz jedno wydarzenie z dnia dzisiejszego, które utkwiło Ci pamięci:

Send



Wydarzenie miało być związane z pracą, ale można było opisać każdy rodzaj - pozytywne, negatywne lub neutralne - od działań menedżerów i współpracowników, własnych zachowań, do czegoś, co wydarzyło się poza pracą.

Dzięki temu dowiedzieliśmy się, co najbardziej wzmacnia zaangażowanie pracowników.

Badanie zrealizowane przez: Teresa M. Amabile, Steven J. Kramer.

<https://docplayer.pl/1570774-Zwyciestwo-motywacji-raport-specjalny-harvard-business-review-polska.html>

W ramach tego samego badania zapytaliśmy menedżerów:



Jakie są najważniejsze instrumenty, wpływające na motywację i uczucia pracowników?

Należało uszeregować w kolejności od najważniejszego pięć narzędzi...

Uszereguj od najważniejszych do tych mniej ważnych:



wyrażanie uznania za dobrą pracę



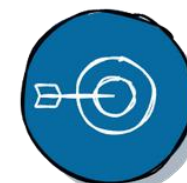
systemy motywacyjne



wsparcie przy osiąganiu postępów w pracy



osobiste wsparcie



wyznaczanie konkretnych celów

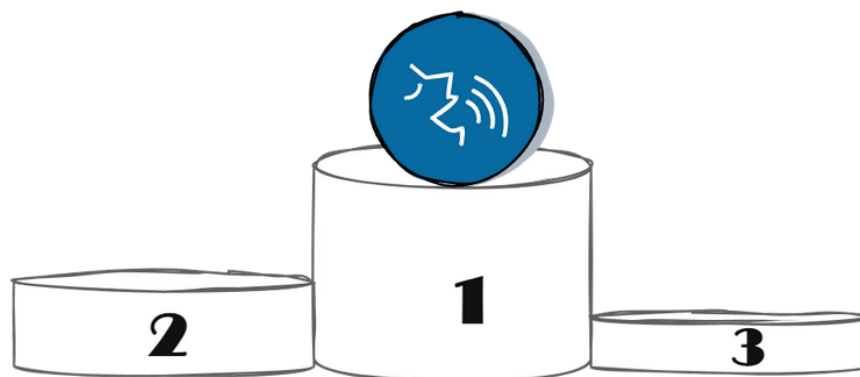
Tylko 5% menedżerów odpowiedziało poprawnie.



A Ty, którą z odpowiedzi uznasz za najważniejszą?

Ranking większości menedżerów:

wyrażanie uznania
za dobrą pracę



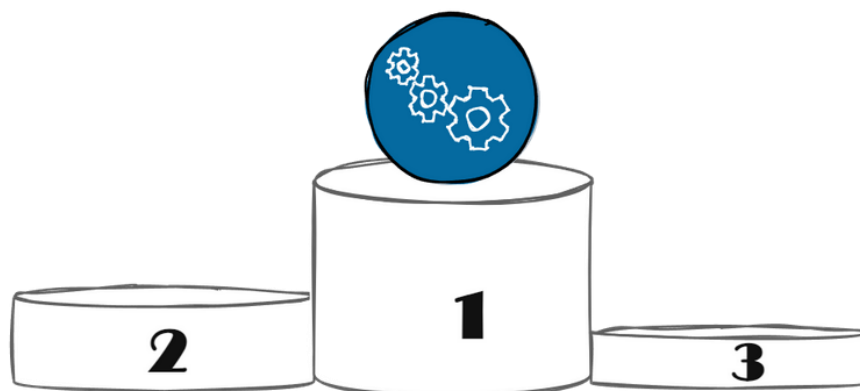
Na ostatnim
miejscu:

wsparcie przy osiągnięciu
postępów w pracy



Ranking pracowników:

wsparcie przy osiągnięciu
postępów w pracy



wyrażanie uznania było istotne,
ale... gdy nie ma postępów, nie
ma uznania...

A Ty, którą
odpowiedź
wybrześ/aś?





To ciekawe, ale czemu mi o tym mówisz?

Niedawno prowadziłeś rozmowy rozwojowe z pracownikami, prawda?

1



Tak.

Czasem pracownicy są sfrustrowani rozmowami rozwojowymi, ponieważ uważają, że nic z nich nie wynika.

2



U mnie nigdy!

To świetnie! Cieszę się, że jesteś menedżerem, który pamięta o regule postępu!

3



???

O tym, że gdy pracownik ma do zrealizowania cel, wykonuje jakiś projekt, wspierasz go w tym działaniu, pomagając osiągać postępy.

4



Hmm, Mam nadzieję, że tak jest....

5



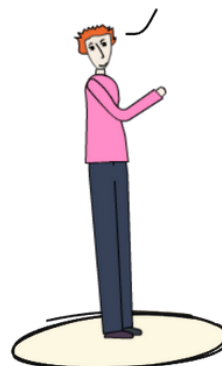
Staram się.



To Ty... I pewnie nie potrzebujesz wskazówek, w jaki sposób wspierająco monitorować działania. Ale może komuś innemu się przydadzą...

1

Umów się na krótkie spotkanie z pracownikiem.



- By dowiedzieć się na jakim jest etapie.
- By wesprzeć, gdy ma trudności.
- By wzmacniająco docenić, to co idzie dobrze.

2

Tu jest lista sformułowań, które mogą być przydatne:

Na jakim etapie jesteś?
Jak Ci idzie?

Powiedz mi coś więcej ...

Z czego jesteś najbardziej zadowolony/a?

Co Ci sprawia największą przyjemność?

Co jest największym wyzwaniem?

Jaki jest dalszy plan?

Jak mogę pomóc?

Kiedy zamierzasz dalej...

Kogo i czego jeszcze potrzebujesz?

Jakie pojawiły się trudności i jak sobie z nimi radzisz?

Jakie są ryzyka?

3

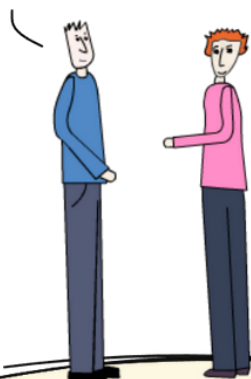


dobry trener

Uważam, że wspierające monitorowanie nie wystarczy.

Co jeszcze powinienem uwzględnić, żeby

pracownik mógł osiągać postępy?



1

Powinienem mu zapewnić czas i środki na realizację celu.

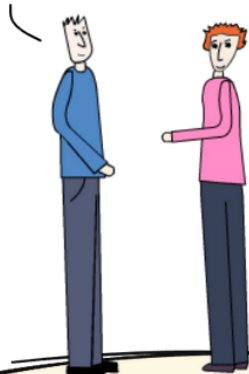
Zgadzam się.



2

Powinienem pomagać radzić sobie z przeszkodami. Dowiedzieć się jakie ma pomysły.

Zgadzam się.



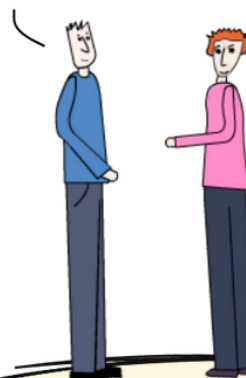
3

Powinienem dowiedzieć się jak pracownik widzi...

No tak.

Chyba zacznę od rozmowy.

Zgadzam się.



4

A Ty? Od czego zaczniesz?



5

Chcesz powiedzieć, że
pigutka Ci się
podobała?

Masz pytanie?

Napisz:
kontakt@dobrytrener.pl

A może chcesz
powiedzieć, że
pigutka Ci się bardzo
podobała?



Łap pigułkę...

