

# Motivace zaměstnanců



Slovo zaměstnanec na mě vždy působilo jako krkolomné a nepříjemné slovo. Vzbuzuje ve mně představu podřadného tvora, který každý měsíc odpracuje své a dostane za práci žold. Slovo zaměstnanec bych nejraději vymýtila z českého slovníku a nahradila je například „spolupracovníkem“ nebo něčím příjemnějším. Lidé, kteří dnes pro jiné pracují, jsou dle mého názoru mylně zařazováni do škatulky „méně důležití“ než majitelé firem. Přitom právě na zaměstnancích stojí ve většině případů celý úspěch podniku. Práce zaměstnanců tvoří základ celého systému, oni komunikují s našimi zákazníky a dodavateli, prezentují naše jméno na večírcích, seminářích či obchodních schůzkách. Znají naše obchodní výsledky, marketingové strategie.

## Motivace penězi?

Když hovoříte s majiteli velkých korporací, potvrdí vám, že motivace penězi není u manažerských postů na prvním místě. Vysoký plat se považuje za samozřejmý fakt, základní kámen celého systému benefitů a zaměstnaneckých výhod. Pokud tedy hledáte talentované lidi do řídicích pozic, nepočítejte s tím, že vysoký plat pro ně bude nejdůležitějším rozhodovacím faktorem.

## Motivace zaměstnance tak trochu jinak?

Každý majitel společnosti ví, že motivace zaměstnanců je důležitá, avšak v jakých aspektech jsou doopravdy naši lidé motivováni? Skutečně jim stačí dobrý plat a týden dovolené navíc? Nebo jsou také jiná hlediska, která jim dodávají chuť ráno vstát a jít do práce? Jak se ukazuje, motivace vysokým platem není v dnešní společnosti na prvním místě. Podívejte se na základní otázky, které udržují lidi na stejném pracovním místě:

1. Víím, co je ode mě očekávááno na mé pracovní pozici?
2. Mám dostatek materiálů a nástrojů k tomu, abych vykonával svoji práci správně?
3. Mám v práci možnost dělat svoji práci, jak nejlépe dovedu?
4. Dostal jsem za poslední týden (nějakou) pochvalu či ocenění za odvedenou práci?
5. Zajímá se můj nadřízený o to, jaký jsem člověk?
6. Podporuje můj nadřízený můj další rozvoj?
7. Jsou mé názory v práci považovány za důležité (má můj názor váhu)?
8. Přispívá moje vlastní práce k plnění firemní vize?
9. Odvádějí moji kolegové kvalitní práci?
10. Mám v práci přátele?
11. Mluvil se mnou někdo v posledních šesti měsících o mém pracovním vývoji?
12. Měl jsem za poslední rok možnost naučit se něco nového?

Tyto otázky by vám měly pomoci zjistit, zda správně motivujete své zaměstnance. Pokud jste v pozici zaměstnaného, ptejte se sami sebe a uvidíte, zda pracujete pro někoho, komu na vás záleží.

## Motivace zaměstnanců osobností nadřízeného

V neposlední řadě také pamatujte, že motivace zaměstnanců závisí ve značné míře na osobnostech jejich nadřízených. Od každého vedoucího pracovníka je očekáváno, že bude mít v povaze tzv. leadership, tedy schopnost vést lidi. Leadership nezískáme pouze zkušenostmi, ale máme jej většinou vrozený jako [talentovou vloh](#)u. Lidé musí chtít svého nadřízeného následovat a respektovat jeho osobnost, jinak je jakákoliv snaha o motivaci zbytečná.

	<p>© Napsala Lenka Černá Kouč v oblasti osobního rozvoje (práce, peníze, vztahy, zdraví) Email: <a href="mailto:cerna@mindsoft.cz">cerna@mindsoft.cz</a> <a href="http://www.mujevztah.cz">www.mujevztah.cz</a> <a href="http://www.mamdepku.cz">www.mamdepku.cz</a> <a href="http://www.foto-mluvi.cz">www.foto-mluvi.cz</a></p> <p>Tento článek můžete využít pro své potřeby, pokud uvedete informace o autorovi, jeho email a odkaz na www stránky.</p>
---	---

---

Měsíčník osobního růstu zdarma: [objednejte si](#)