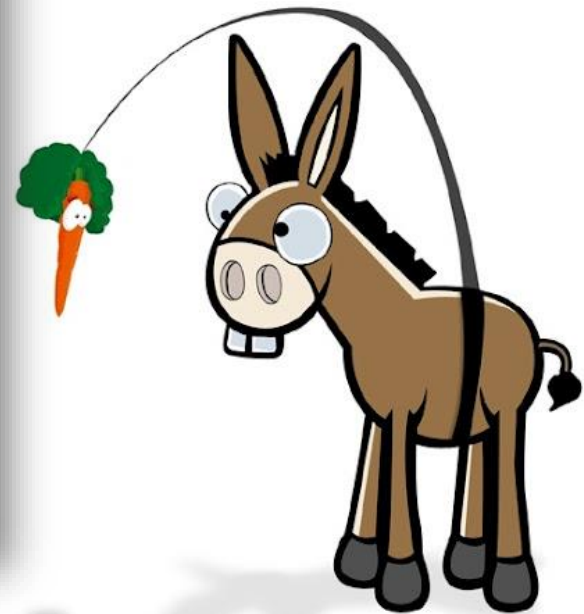


Motywowanie, kierowanie i polityka kadrowa firmy



Motywowanie

Motywacja pochodzi od łacińskiego słowa *motus* i angielskiego *move*, które oznacza „ruszać się z miejsca, wprawiać w ruch, zachęcać, wpływać na kogoś i pobudzać do działań”



Kierowanie

Przewodzenie – to kierowanie ludźmi tak, aby chcieli ze sobą współpracować w interesie firmy.

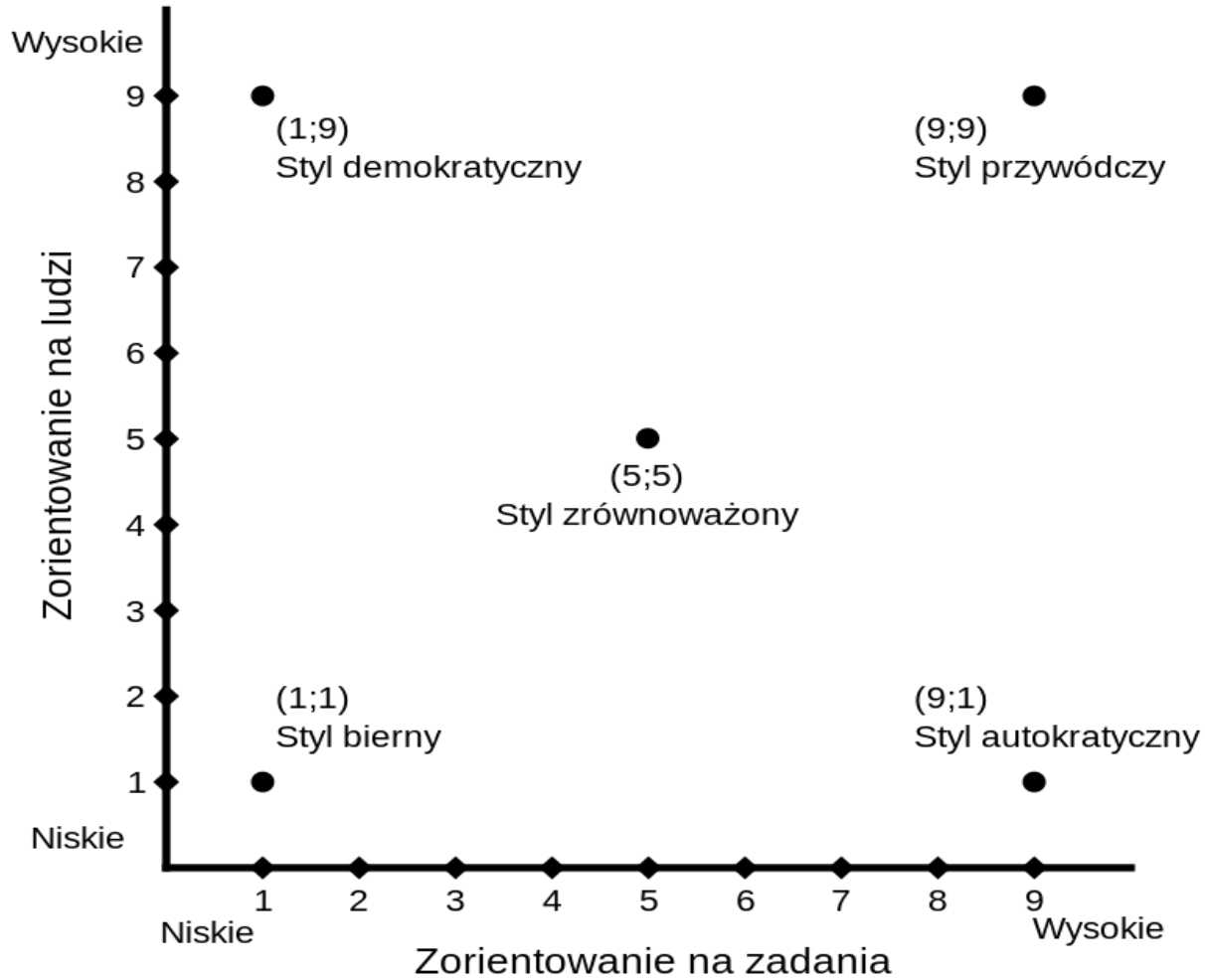
Style kierowania:

- autokratyczny
- demokratyczny (partycypacyjny)
- liberalny (swoboda działania pracowników)





Style kierowania















Style kierowania

- **Styl bierny (1,1)** - menedżerów działających zgodnie z nim charakteryzuje bierność działania. **Nie interesują ich ani zadania, ani pracownicy.** Zależy im głównie na tym, by nie ponosić żadnej odpowiedzialności co pozwoli na utrzymanie swojego stanowiska.
- **Styl autokratyczny (9,1)** - kierownicy-**autokraci** koncentrują się **wyłącznie na zadaniach** zaniehbując przy tym potrzeby pracowników. Aby osiągnąć cele wykorzystywane są procedury i systemy kar. Ten typ podejścia charakteryzuje wszechobecna kontrola podwładnych.
- **Styl demokratyczny (1,9)** - przełożeni-**demokraci** dbają **przede wszystkim o potrzeby pracowników** licząc, że ich dobre samopoczucie spowoduje podniesienie wydajności pracy.
- **Styl zrównoważony (5,5)** - styl pośredni, w którym kierownik stara się w równym (wystarczająco dobrym) stopniu **kłaść nacisk na zadania oraz na pracowników.** Celem takiego działania jest uzyskanie zadowolającej wydajności.
- **Styl przywódczy (9,9)** - w tym przypadku kierownik w maksymalnym stopniu przykłada wagę do zadań i do pracowników, którzy powinni się czuć częścią firmy.

Źródło: https://pl.wikipedia.org/wiki/Siatka_kierownicza

Kierowanie

Cechy dobrego kierownika zespołu:

-  Silny charakter
-  Odpowiedzialność
-  Pewność siebie
-  Łatwość nawiązywania kontaktów
-  Chęć pomocy innym
-  Strategiczne myślenie
-  Dobry obserwator
-  Umiejętność wywierania wpływu na innych
-  Umiejętność przekazywania informacji
-  Elastyczny, wyrozumiały
-  Konsekwencja w działaniu
-  Umiejętność podejmowania decyzji

Lider czy szef?

LIDER	SZEF
Wzbudza zaufanie	Wzbudza lęk
Mówi „my”	Mówi „ja”
Mówi „zróbcie to”	Mówi „proszę zrobmy to”
Jest przykładem, pracuje	Wie, jak zrobić
Ma swoją wizję	Powiera wizje innych
Szuka nowych rozwiązań	Wykonuje plan
Zna zadania, widzi człowieka	Koncentruje się na zadaniach
Szuka rozwiązań	Szuka winnych
Ma dystans i poczucie humoru	Jest „śmiertelnie” poważny

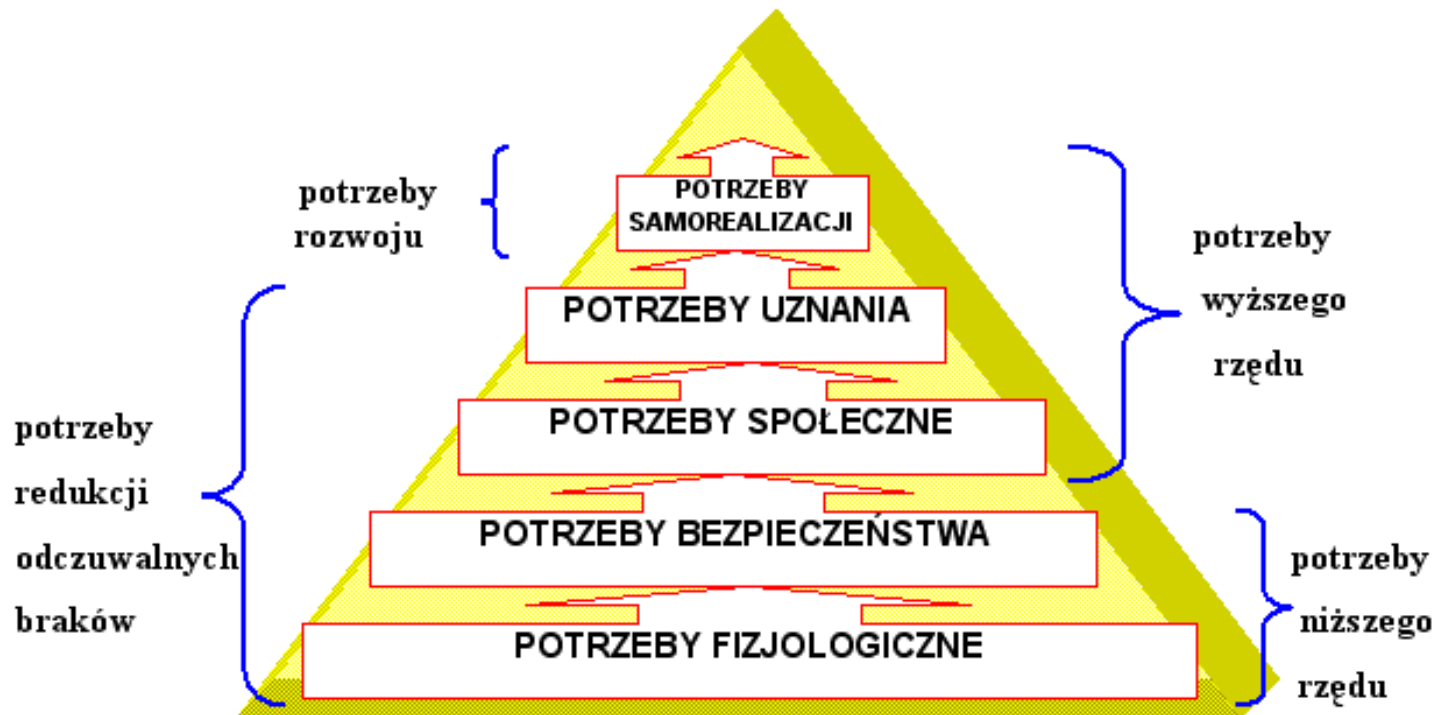
UWAGA! *Obejrzyj film i poćwicz dodatkowo język angielski*

<https://www.youtube.com/watch?v=sY13R6jlhSo>

Motywowanie

Aby być dobrym motywatorem najpierw musimy wiedzieć jakie są podstawowe potrzeby każdego człowieka.

Piramida Maslowa



Charakterystyka grup potrzeb według A. H. Masłowa

A tak to wygląda, gdy pracujemy

Grupa potrzeb	Ogólna charakterystyka	Przykłady potrzeb	
		w życiu codziennym	w organizacji
Potrzeby fizjologiczne	podstawowe sprawy przetrwania i biologicznego funkcjonowania	<ul style="list-style-type: none">• powietrze• żywność• seks• pragnienie	<ul style="list-style-type: none">• płace• oświetlenie• sanitariaty• temperatura
Potrzeba bezpieczeństwa	potrzeba stabilnego środowiska psychicznego i emocjonalnego	<ul style="list-style-type: none">• mieszkanie• ubranie• życie wolne od trosk• materialnych	<ul style="list-style-type: none">• ciągłość zatrudnienia• system zabezpieczenia emerytalnego i rentowego• zasiłek dla bezrobotnego• mieszkanie służbowe
Potrzeba przynależności	potrzeba miłości oraz akceptacji przez otoczenie	<ul style="list-style-type: none">• rodzina• stosunki towarzyskie• przyjaźń	<ul style="list-style-type: none">• zespołowe formy pracy np. grupy robocze• społeczne interakcje, np. zabawy i spotkania personelu

Grupa potrzeb	Ogólna charakterystyka	Przykłady potrzeb	
		w życiu codziennym	w organizacji
Potrzeba szacunku	<ul style="list-style-type: none"> ● zewnętrzne: potrzeba uznania i szacunku w oczach innych ● wewnętrzne: potrzeba pozytywnego obrazu we własnych oczach 	<ul style="list-style-type: none"> ● status społeczny ● uznanie 	<ul style="list-style-type: none"> ● stanowisko, tytuł służbowy ● pomieszczenie służbowe (gabinet) ● samochód służbowy
Potrzeba samorealizacji	osiągnięcie przez jednostkę ciągłego rozwoju oraz indywidualnego wzrostu	<ul style="list-style-type: none"> ● osiągnięcia ● odpowiedzialność ● autonomia 	<ul style="list-style-type: none"> ● wykonywanie zadań dających możliwość samorealizacji ● uczestnictwo w szkoleniach dających szansę wykonywania bardziej ambitnych zadań ● autonomia w pracy ● partycypacja w zarządzaniu

Motywowanie

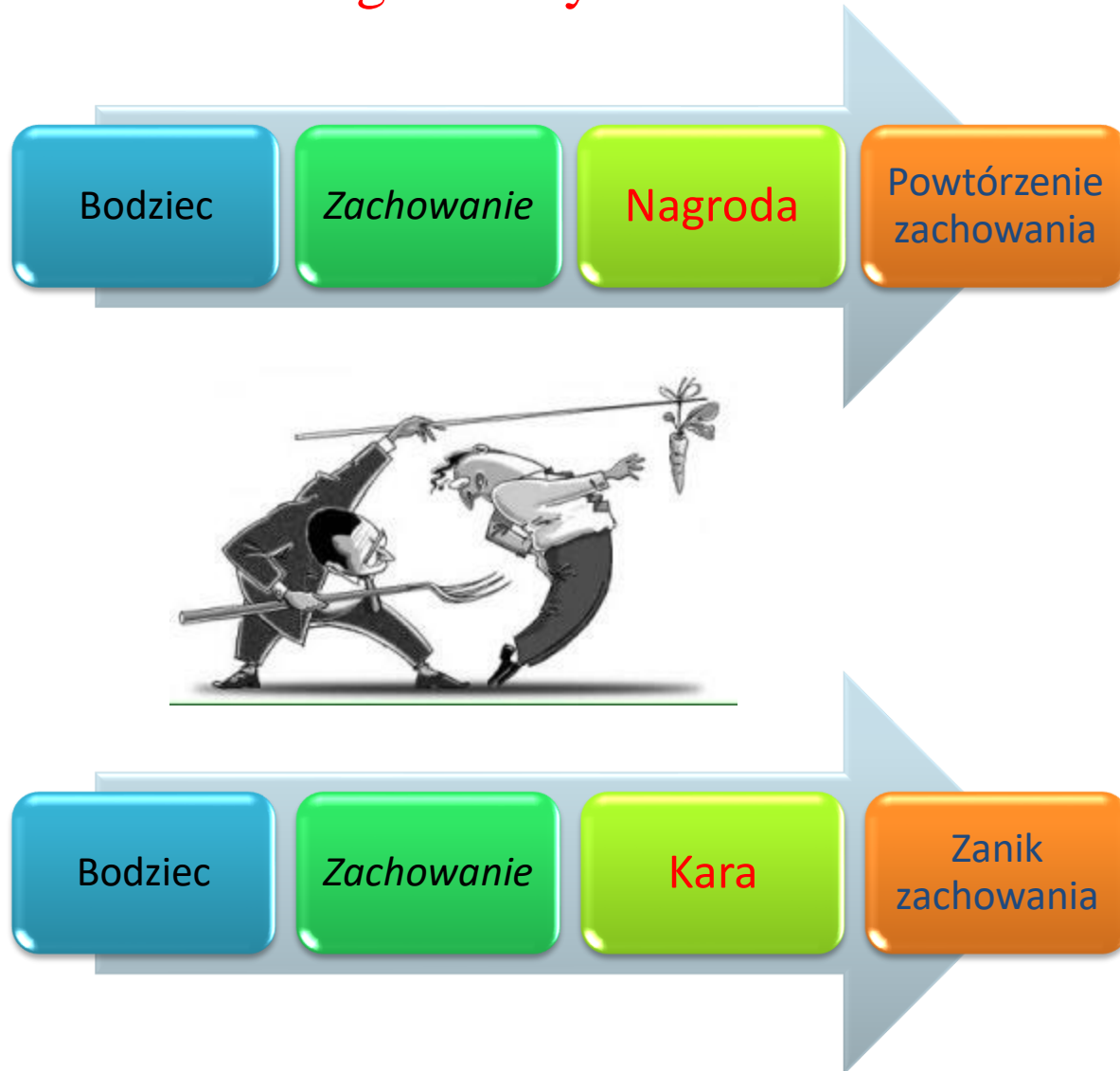
Motywowanie:

- przymus
- zachęta (podwyżka, premia, awans, pochwała)
- perswazja (wywieranie wpływu, argumenty, działanie na emocjach)
- kara



Motywowanie

Nagroda czy kara?



Motywacja

Motywacja wewnętrzna

Samorealizacja

Zadowolenie

Poczucie przynależności

Pasja

Ambicje

Chęć rozwoju osobistego

Motywacja zewnętrzna

Praca

Pieniądze

Pochwały

Stabilizacja

Wyniki

Prestiż

Motywowanie

Typy pracowników, wg ich zachowań:

X

- Bierny
- Bez inicjatywy
- Pracuje dla zaspokojenia potrzeb
- Reaguje na kary

Y

- Samodzielny
- Pracuje dla pieniędzy i satysfakcji
- Motywuje go system nagród

Z

- Każdy pracownik jest inny
- Indywidualne systemy motywacji

Polityka kadrowa firmy

Każda firma zainteresowana jest zatrudnieniem pracownika:

- ❖ wykwalifikowanego,
- ❖ samodzielnego,
- ❖ chcącego się uczyć
- ❖ zmotywowanego,
- ❖ zaangażowanego,
- ❖ utożsamiającego się z firmą.

Dlatego też firmy prowadzą politykę kadrową, która ma za zadanie stworzyć zasady rekrutacji, motywacji czy rozwoju własnych pracowników.



Polityka kadrowa firmy



Polityka kadrowa firmy

Rekrutacja to:

- element procesu zarządzania zasobami ludzkimi,
- sformalizowany proces naboru osób do organizacji
- jeden z elementów procesu zatrudnienia

Dokumenty aplikacyjne

- + życiorys (curriculum vitae CV) – chronologiczne, funkcjonalne
- + list motywacyjny
- + list intencyjny
- + portfolio
- + rekomendacje, referencje
- + Europass



Wersja papierowa lub elektroniczna

Polityka kadrowa firmy

Techniki i narzędzia rekrutacji

- rozmowa kwalifikacyjna
- wywiady indywidualne
- assessment center (wielowymiarowy proces oceny kompetencji, w którym uczestnicy są obserwowani i oceniani)
- testy psychometryczne
- testy wiedzy lub kompetencji
- studium przypadku (*case studies*)
- testowanie na próbach pracy
- ćwiczenia sytuacyjne
- referencje(ustne, pisemne)
- wywiady ustrukturalizowane
- wywiady panelowe
- dyskusje grupowe
- grafologia



Polityka kadrowa firmy

Dobór pracowników:

- wykształcenie
- referencje
- kwalifikacje
- staż pracy
- kompetencje społeczne (komunikacja interpersonalna)
- kompetencje osobiste (samodzielne myślenie, podejmowanie decyzje, organizacja pracy)
- znajomość języków obcych

UWAGA!

Obejrzyj stronę firmy i zobacz na czym polega rekrutacja w Firmie SITECH

<https://www.sitech.com.pl/Kariera/Proces-rekrutacji>

Polityka kadrowa firmy

Zaangażowanie pracowników



Źródło: <https://lean.org.pl/rola-managera-we-wdrażaniu-lean/>

Środowisko tworzone w SITECH dla rozwoju zaangażowania pracowników

Polityka kadrowa

Jakich współpracowników nie lubimy:

- nie szanuje Twojego czasu
- zrzęda
- obibok
- niedostosowany geniusz
- pracownik o wysokich potrzebach (lubi pochwały, gwiazda)
- lizus



ZADANIE DO WYKONANIA

1. Co Ciebie motywuje do pracy?
2. Jakiego szefa chciałabyś/chciałbyś mieć w przyszłości?
3. Z jakim rodzajem rozmowy kwalifikacyjnej spotkałeś się lub słyszałaś/łeś od znajomych?

Swoje wypowiedzi prześlij na poniższy adres:

bpopek@zsgdow.edu.pl

