

HR zóna

II. téma – Řízení a motivace klíčových zaměstnanců k době krize

Zápis z 29.4.2020, 10:00

1. Úvod – představení lektorů – Nora Haxhidautiová
2. Slovo převzala Renata Horáková – představení a prezentace
 - Paní Horáková poskytla ve své prezentaci (přílohou v e-mailu) svoje zkušenosti, tipy na co nezapomenout, svůj pohled na situaci, příklad čeho se drží v jejich společnosti a další. (ne návod/instantní řešení)
3. Panelová diskuze - Renata Horáková, Dagmar Kožinová, Petra Benešová

V části panelové diskuze, jste se zajímali o tyto témata:

- Je možné vůbec namotivovat všechny?
- Jak důležité jsou k motivaci peníze? Platí, že jsou to nejdůležitější?
- Jak nastavit motivační systém, kde začít a jaké jsou zkušenosti?
- Jak jako HR ustát nátlak na naši roli? Jak a kdo motivuje nás?
- Jakým způsobem a zda vůbec řešit nesprávné (motivační) chování manažera v této situaci?
- Jaký model motivace užít a jaký funguje?
- Jak motivovat negativní zaměstnance, co se nechtějí vrátit do běžného režimu?

Obecná doporučení a zkušenosti zúčastněných speakerů:

KAŽDÝ JE MOTIVOVATELNÝ – pokud máme pocit, že někdo nejde namotivovat, tak jen nevíme jak. **Každý má to svoje „proč“**. Zjistím ho pouze tak, že si s lidmi promluví. Pokud i přes naše úsilí není daný člověk pozitivní (namotivovaný) je třeba přemýšlet, zda je tu vůbec správně. *(Více ve videu – od 51 min)*

ZJISTĚME, KOHO MÁME V TÝMU – aktuální **situace sama ukáže, jaké máme zaměstnance** (jsou jiné možnosti a situace) – klíčové i ty „řadové“, nemanážerské pozice (**jsou např. kreativnější nebo pasivnější**). Je třeba toto vnímat a využít jako **další druh motivace – přenesení odpovědnosti** - „pojď nám pomoci“.

Jinak budu motivovat pozitivního zaměstnance a jinak toho, který „ztratil naději“ je demotivovaný, pasivní. Také mi situace ukazuje, zda vůbec mám správně obsazené pozice – správnými lidmi. *(Více ve videu – od 55 min a 38 s)*

UŽ TO NENÍ JEN O PENEZÍCH – na každého platí něco jiného. Dnes už jsou lidé nastavení jinak, než jen na peníze (nezažili období „nic nemáme“). Jsou podstatné (o tom není třeba hovořit), ale **čím dál častěji** se setkáváme s tím, že **očekávají** od práce **více než jen dobrý plat** (např. home office, kolektiv, smysluplná práce, flexibilní prac. doba, ...). Proč nám (ne)pracují večer a o víkendech? Protože jim práce (ne)dává smysl, (ne)baví je, jsou (ne)spokojeni s kolektivem, ... Zjištěním pracovních priorit jednotlivců zvolíme správnou motivaci – formu odměňování. **Zájmem zvyšujeme i důvěru. Musíme však také jednat.** *(Více ve videu – od 58 min a 34 s)*

ZAČNĚME U SEBE – pokud chci někoho motivovat, musím na to **mít energii!** Uvědomíme-li si kam sahá naše kompetence – kde a jak daleko můžeme vůbec pomoci, může nám to ušetřit spoustu našich (empatických) starostí. Ať už jako HR nebo manažer, musíme myslet i na vlastní motivaci a dobití energie. Na nás – vrcholové lidi, kteří motivují zbytek společnosti, se zapomíná. **Zjistěme, co nám dělá dobře**, požádejte klidně **o pomoc kolegy**, blízké, ... Jsme také lidi a máme své limity. *(Více ve videu – od 1 hod, 1 min a 37 s, dále také 1 hod, 8 min a 42 s)*

KOMUNIKACE – je to opět základ i v motivaci. Abychom mohli motivovat, potřebujeme informace. Bez nich nevíme, že je něco špatně, dobře, co lidem chybí, atd... Komunikace

přinese zpětnou vazbu a ta mi přinese **podklady ke zvolení správné motivace** sebe i ostatních.

MENTÁLNÍ ČI PRAKTICKÁ PODPORA – nefunguje motivace? Probíhá vůbec? Proč se nic neděje? Je potřeba? Důvodem nespokojenosti může být i neznalost či **strach vedoucích managerů, ale i jednatelů. Podpořme je, zeptejme se**, ukažme jak na to, trénujme, mluvte o problému. Opět není každý zrozený motivátor, nebo **nevidí tu potřebu motivovat. Ozvěme se a učme to i zaměstnance**. Není v této situaci prostor čekat, že na to přijde člověk sám.
(Více ve videu – 1 hod, 17 min a 11 s)

CHVALTE – na toto se občas zapomíná a je to tak prosté. Nebojte se kolegy (i ty Výše postavené) chválit. Není nic jednoduššího než říci 2 slova – „**dobrá práce**“. Pozor, lidé si na tento **způsob „odměny“** však lehce zvykají a je třeba **slovy neplýtvat** – myšleno, že nemůžeme denně chválit za samozřejmosti a povinnosti. Pokud však cítíme, že byl např. úkol náročnější, pochvalme kolegu, poděkujme.

DĚKUJEME ZA ÚČAST A TĚŠÍME SE NA SETKÁNÍ U DALŠÍHO TÉMATU „ÚSPORNÁ OPATŘENÍ ANEB JAK UŠETŘIT A ZÁROVEŇ NEPŘIJÍT O MOTIVOVANÉ ZAMĚSTNANCE“.

ZA TÝM SOVA STUDIO A SOVA NET – PETR MIKŠOVIČ A NORA HAXHIDAUTOVÁ

HOSTÉ:

RENATA HORÁKOVÁ, DAGMAR KOŽINOVÁ, A PETRA BENEŠOVÁ