

Motivace klíčových zaměstnanců

HR Zone

Renata Horáková
horakova@oncomed.cz

29.4.2020

Zaměření prezentace

- Co je to motivace?
- Klíčoví zaměstnanci
- Maslowova pyramida potřeb
- Může mít současná situace pro nás i nějakou přidanou hodnotu?

Co to je motivace?

→ **Motivace** je vnitřní pohnutka, která usměřuje naše chování a jednání pro dosažení určitého cíle. Motivace může být aktivována vnitřně (sebemotivace) nebo z vnějšího prostředí.

→ Co je účelem motivace zaměstnanců?

- Spokojenost zaměstnance
- Optimální výkon

Klíčový zaměstnanec

- Zaměstnanci, na kterých je společnost závislá, tj. jejichž výkon převyšuje požadavky na jejich pozici
- Kolik jich ve firmách máme?
- Existuje obecné řešení pro všechny klíčové zaměstnance?
- Co ti ostatní?

Maslowova pyramida potřeb

**POTŘEBA
SEBEAKTUALIZACE**

POTŘEBA UZNÁNÍ

POTŘEBA SOUNÁLEŽITOSTI

POTŘEBA JISTOTY A BEZPEČÍ

ZÁKLADNÍ FYZIOLOGICKÉ POTŘEBY

Základní fyziologické potřeby

→ Plat, jídlo, střecha nad hlavou, hygienické zázemí

Kroky firem:

- Způsob a forma práce se mzdových ohodnocením
- Práce s benefity

Příklad OMD:

- jídlo zdarma
- omezené navýšení platu dle stávajících procesů i za této situace

Potřeba jistoty a bezpečí

→ Ochrana života a zdraví

→ Ekonomické

Kroky firem:

- Reálná opatření
- Komunikace
- Práce manažera

Příklad OMD:

- Nastavení opatření pro zajištění co možná nejvyšší ochrany (home office, střídání směn bez fyzického kontaktu, rozdávání roušek jako OOP a péče o ně, měření teploty, zákaz fyzických meetingů služebních cest a třetích osob na pracovišti,)
- Individuální práce manažerů v rámci one to one rozhovorů

Potřeba sounáležitosti

→ Sounáležitost s kolegy

→ Sounáležitost s firmou

Kroky firem:

- Pracovní nástroje
- Sounáležitost jinak (nahlédnutí pod pokličku)
- Poslání firmy

Příklad OMD:

- Ms Teams a povinnost mít zapnutou kameru
- Ukažte nám svůj výhled (OTÍK (Onco Team Informační Kanál))
- Komunikace účelu „Pomáháme uzdravovat“ – VYŠŠÍ PRINCIP

Potřeba uznání

→ Respekt

→ Uznání

→ Sebeúcta, sebejistota

Kroky firem:

- One to one rozhovory a zpětná vazba
- Nerezignovat na cíle („jsi šikovný“)
- Firemní kultura

Příklad OMD:

- Ocenění přínosu každého jednotlivce v této situaci, byť každý je jiný
- Bonusy
- Cíle v souladu s nastavenou strategií a akčním plánem
- One to one rozhovory
- Hodnoty

Potřeba sebeaktualizace

→ Naplnit své schopnosti

→ Snaha být nejlepším, jakým jen člověk může být

Kroky firem:

- Rozvoj stále jede
- Svoboda => odpovědnost
- Tvorba = RADOST

Příklad OMD:

- Podpora vzdělávání on-line
- Stanovuji si své cíle – kreativní spíše než operativní
- Stanovuji si své cíle i mimo obecný focus pracovní pozice (vzdělávám své kolegy)

Přidaná hodnota krize

→ Životní prostředí

→ Virtuální realita je fajn, ALE (generace Z a alfa)

→ HR – poznej své kolegy



oncomed manufacturing a. s.
Karásek 2229/1b, 621 00 Brno, Czech Republic
T +420 515 919 900, E info@oncomed.cz

www.oncomed.cz