

SKUTECZNE MOTYWOWANIE

DOCENIANIE - LISTA KONTROLNA

**Sprawdź, jak radzisz sobie jako lider z docenianiem pracowników.
Zobacz, co już robisz i za co siebie możesz pochwalić w kwestii chwalenia?**

1. Zauważam wysiłki podwładnych równie często, jak dostrzegam ich elementy do rozwoju i poprawy.
2. Nie tylko zauważam, co robią dobrze, ale też mówię o tym współpracownikom.
3. Robię to równie często w stosunku do współpracowników, których cenię, jak również wobec tych, o których nie mam tak dobrego zdania.
4. Jeśli kogoś lubię, to nie pobbłam mu. A jeśli któregoś z członków zespołu nie lubię, to nie jestem dla niego zbyt surowy. Czyli, mówiąc fachowym językiem, nie ulegam efektowi aureoli oraz rogów.
5. Podczas rozmów oceniająco - rozwojowych oraz na etapie podsumowania projektów przytaczam ich dobre zachowania z całego omawianego okresu, a nie tylko z ostatnich tygodni.
6. Dopasowuję sposób chwalenia do potrzeb motywacyjnych McClellanda poszczególnych członków zespołu. Dla przykładu:
 - . U pracownika z potrzebą osiągnięć doceniam jego pomysł i wysiłek włożony w wykonanie zadania.
 - . Podwładnemu z potrzebą przynależności dziękuję za jego wkład w działania całego zespołu
 - . Osobie z potrzebą władzy podkreślam, jak wyjątkowy wniosła wkład.