

Klip 17: Jak kultura organizacyjna może przyczynić się do satysfakcji z pracy?

Klip18: Jak kultura organizacyjna może motywować stażystę?

SATYSFAKcja Z PRACY		MOTYWACJA DO PRACY	
Traktowanie z szacunkiem wszystkich pracowników na wszystkich szczeblach	<ul style="list-style-type: none"> Dwukierunkowa komunikacja z pracownikami Informowanie pracowników na bieżąco Zachęcanie pracowników do udzielania odpowiedzi Słuchanie o troskach i potrzebach pracowników 	Dzielenie się wynikami pracy firmy	<ul style="list-style-type: none"> Dzielenie się sukcesem organizacji z pracownikami np. przez nagradzanie Tworzenie poczucia w pracownikach, że są częścią sukcesu
Zaufanie między pracownikami a zarządem	<ul style="list-style-type: none"> Włączanie pracowników w proces podejmowania decyzji Kształtowanie uczciwej i wspierającej relacji Robienie tego co uprzednio zostało zaplanowane Regularna współpraca z pracownikami 	Wyrażanie zainteresowania przyszłą ścieżką kariery pracownika	<ul style="list-style-type: none"> Realizowanie potencjału karier każdego pracownika Umożliwianie dalszego rozwoju np. wyrażanie zgody na urlop na dalszą edukację
Możliwości by wykorzystywać umiejętności i zdolności w pracy	<ul style="list-style-type: none"> Docenianie umiejętności pracowników Prowokowanie pracowników do osiągania wyników na wyższym poziomie Obdarzanie pracownika większą odpowiedzialnością 	Wyrażanie zainteresowania i wdrażanie działań w kontekście równowagi praca / życie pracownika	<ul style="list-style-type: none"> Posiadanie polityki i praktyk przyjaznych rodzinie np. elastyczny czas pracy Dobre zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych
Szacunek dla pomysłów pracowników	<ul style="list-style-type: none"> Zachęcanie wszystkich by wnosili swoje innowacyjne pomysły Rozważanie pomysłów wszystkich, bez względu na ich stanowisko pracy 	Sprawianie by pracownicy czuli, że ich praca jest ważna i sensowna	<ul style="list-style-type: none"> Tworzenie jasnych i konkretnych celów firmy Dbanie by każdy pojedynczy pracownik był świadomy jaki wkład mogą mieć w realizację celów firmy
Wyrażenie uznania zarządu dla wyników pracy pracowników	<ul style="list-style-type: none"> Chwalenie pracowników za dobrze wykonaną pracę By brzmiały autentycznie, pochwały muszą być adekwatne, wyrażone w odpowiednim momencie i osobiste 	Różnicowanie natury pracy każdego pracownika	<ul style="list-style-type: none"> Przydzielanie pracownikowi różnorodnych zadań w celu uniknięcia monotonii Przydzielanie zadań, które są większym wyzwaniem i umożliwiają początkowe popełnianie błędów