



Jak wyglądają źródła mojej motywacji?

Efektywniej określaj swoje cele zawodowe, poznaj swoje
mocne strony i te, w których potrzebujesz wsparcia.

JAK WYGLĄDAJĄ ŹRÓDŁA MOJEJ MOTYWACJI?

Motywacja - klucz do sukcesu?

Motywacja jest nieodłącznym elementem osiągnięcia sukcesu. To ona napędza nas do działania, pokonywania przeszkód i pomaga osiągnąć wyznaczone cele. Jednak skąd bierze się motywacja? Jakie są jej główne podwaliny? Motywacja może płynąć z różnych źródeł. Czasami jest to wewnętrzne pragnienie, pasja i silna determinacja, które napędzają nas do działania. Innym razem motywację czerpiemy z zewnątrz - może to być wsparcie bliskich osób, inspirujące przykłady innych ludzi, a także nagrody i wyróżnienia.

Sztuka samomotywacji

Jednak motywacja to nie tylko początkowa iskra, ale także umiejętność utrzymywania jej przez całą drogę. Ważne jest, aby w trudnych chwilach przypominać sobie, dlaczego zaczęliśmy, jakie cele chcemy osiągnąć i jakie korzyści nas czekają. Wizualizacja

sukcesu i skoncentrowanie się na pozytywnych aspektach naszych działań może wzmocnić naszą motywację i pomóc nam przetrwać trudne czasy. Motywacja często idzie w parze z określaniem celów. Wyraźnie wyznaczone cele działają jak mapa, która wskazuje nam kierunek. Dzięki nim mamy coś, do czego dążymy i coś, na czym możemy się skupić. Cele powinny być realistyczne i mierzalne, dzięki czemu możemy śledzić nasze postępy.

Źródła motywacji

Źródła motywacji mogą mieć różnorodne formy. Po pierwsze, motywacyjną iskrę może stanowić wewnętrzna pasja i silne pragnienie osiągnięcia celów. To też wsparcie bliskich osób - rodzina, przyjaciele czy mentorowie mogą dostarczyć nam energii i motywacji do działania. Po trzecie, inspirujące przykłady innych ludzi, którzy osiągnęli sukces w swojej dziedzinie. Wreszcie nagrody, wyróżnienia i osiąganie postawionych celów.

ANALIZA MOTYWACJI DO PRACY

test Herzberga

1

Wyniki tego testu odzwierciedlają strukturę twojej motywacji zawodowej. Na podstawie uzyskanych przez ciebie rezultatów można naszkicować ranking wartości związanych z pracą, określić, które elementy (stosunki z przełożonymi, możliwość awansu, uznanie i pochwały, możliwość realizacji ambitnych celów) są dla ciebie najważniejsze i wpływają pozytywnie na poziom twojej motywacji i satysfakcji zawodowej.

2

Takie informacje mogą pomóc menadżerowi przy doborze odpowiednich środków motywacji do konkretnej osoby, natomiast na etapie selekcji mogą posłużyć jako przesłanka oceny, na ile oferowane przez firmę środowisko pracy będzie odpowiadać preferencjom kandydata.

3

Dla osoby szukającej pracy, wyniki tego testu mogą być pewną wskazówką przy formułowaniu pytań do potencjalnego pracodawcy. Jeśli np. w zakresie motywacji do pracy w grupie uzyskałeś maksymalny wynik i zajmuje ona czołowe miejsce w twoim rankingu wartości (co sugeruje, że jesteś typem zespołowym), to powinieneś się upewnić, że oferowana praca przynajmniej częściowo będzie miała charakter grupowy. Niedopasowanie oczekiwań pracownika i charakteru pracy oznacza bowiem frustrację, która prowadzi do spadku motywacji i efektywności.

ANALIZA MOTYWACJI DO PRACY

test Herzberga

4

Przy interpretacji wyników testu należy pamiętać, że są one do pewnego stopnia uwarunkowane twoimi dotychczasowymi doświadczeniami i bieżącą sytuacją zawodową. Jeśli np. pan Kowalski cierpi z powodu złych relacji z przełożonym, a pani Malinowskiej, samotnie wychowującej dzieci, trudno z pensji utrzymać rodzinę, to ich wyniki w obszarach sfery stosunków z przełożonymi i finansowanymi będą zafałszowane. Mamy bowiem tendencję do skupienia się na rzeczach, które nam najbardziej doskwierają albo których nam najbardziej brak.

5

Analizując wyniki testu warto również pamiętać, że kwestionariusze osobowości bazują na sądach deklaracyjnych, czyli na tym, co na swój temat sądzi sam badany. Rezultat testu zawsze będzie zatem obarczony pewnym błędem, wynikającym z mało adekwatnej samooceny lub odpowiedzi, które wyrażają to, jacy chcielibyśmy być, a nie to, jacy jesteśmy naprawdę.



TEST HERZBERGA

Z podanych par stwierdzeń wybierz jedno i zaznacz oznaczającą je literą po prawej stronie.

1.	Jest dla mnie ważne, by mieć płatną pracę, nawet jeśli nie zyskuję uznania za to, co robię.	A
	Ważne jest dla mnie, że moja praca zyskuje uznanie i pochwałę, nawet jeśli oznacza to, że mniej zarabiam.	B
2.	Wolę mieć dobre stosunki z przełożonym, nawet jeśli oznaczają pomniejszą odpowiedzialność.	D
	Wolę mieć większą odpowiedzialność, nawet jeśli oznacza to nieco trudniejsze stosunki z przełożonym.	C
3.	Ważne są dla mnie stosunki z przełożonym, nawet jeśli oznacza to wykonywanie mniej ciekawej pracy.	D
	Ważne jest dla mnie, by mieć interesującą pracę, nawet jeśli oznacza to, że moje stosunki z przełożonymi nie są najlepsze	G
4.	Wolę otrzymać awans, nawet jeśli oznacza to zmniejszenie szansy uzyskania podwyżki.	E
	Wolę zajmować wysoko płatne stanowisko, nawet jeśli oznacza to zmniejszenie szansy otrzymania awansu.	A
5.	Ważne jest dla mnie zdobycie uznania za wykonywanie stosunkowo mniej ważnego zadania, niż wykonywanie ważnego, ale niedocenionego zadania.	B
	Ważniejsze jest dla mnie realizowanie ważnego zadania, niż wykonywanie nieistotnego zadania, które zyska uznanie i pochwałę.	G
6.	Wolałbym wykonywać nieciekawą pracę, pod warunkiem, że dobrze układałyby się moje stosunki z kolegami.	H
	Wolałbym wykonywać ciekawą pracę, nawet jeśli oznaczałoby to moją niepopularność wśród kolegów.	G
7.	Najważniejszym warunkiem umożliwiającym wypełnienie moich obowiązków jest posiadanie odpowiedzialności i władzy, dającej możliwość podejmowania decyzji.	C
	Najważniejszym warunkiem właściwego wypełniania obowiązków jest dla mnie zagwarantowanie dobrej płacy.	A

8.	Wolę mieć pracę charakteryzującą się dobrymi stosunkami z przełożonymi, nawet jeśli oznacza to niższe płace.	D
	Zasadnicze znaczenie ma dla mnie dobrze płatna praca, nawet jeśli oznacza to trudności we współpracy z przełożonymi.	A
9.	Wolę być obciążony odpowiedzialnością przy wykonywaniu pracy, nawet jeśli oznacza to, że jest ona mniej doceniana i przynosi mniej pochwał.	C
	Wolę mieć mniej odpowiedzialną pracę, pod warunkiem, że to co robię zapewnia mi uznanie i powody do pochwał ze strony innych.	B
10.	Odczuwam dużą motywację do pracy, kiedy jestem doceniany i chwalony tak jak na to zasługuję.	B
	Odczuwam dużą motywację, pracując ze swoim przełożonym, jeśli nasze stosunki służbowe są dobre, a współpraca układa się pomyślnie.	D
11.	Wolałbym mieć poczucie osiągnięcia sukcesu po wykonywaniu trudnej pracy, niż świadomość, że miałem łatwiejszą, ale dobrze płatną pracę.	F
	Wolałbym mieć dobrze płatną pracę niż taką, która stwarzałaaby problemy, jakie musiałbym przezwyciężyć.	A
12.	Odczuwam większą satysfakcję w pracy wówczas, gdy wiem, że mam poparcie kolegów	H
	Odczuwam większe zadowolenie z uznania i pochwał za dobrze wykonywaną pracę niż z uzyskanego poparcie ze strony kolegów.	B
13.	Świadomość, że inni ludzie są zadowoleni z tego, że jestem ich kolegą, stymuluje mnie bardziej niż odpowiedzialność.	H
	Świadomość posiadania odpowiedzialnej pracy stymuluje mnie bardziej niż to, że jestem lubiany przez kolegów.	C
14.	Uważam, że bardziej interesujące jest podjęcie pracy, która wiąże się z większą odpowiedzialnością – nawet jeśli nie daje ona żadnej szansy na uzyskanie awansu.	C
	Za bardziej interesujące uważam otrzymanie awansu, nawet jeśli dana praca cechuje się mniejszą odpowiedzialnością.	E
15.	Za ważniejsze uważam uzyskanie oceny wykonania swojej pracy niż otrzymanie pochwał i uznania za uzyskane rezultaty.	F
	Za ważniejsze uważam zyskanie uznania i pochwał niż władzę czy – a jeśli tak – to w jakim stopniu z powodzeniem wykonuję swoją pracę.	B
16.	Ważniejsze jest dla mnie posiadanie poparcia kolegów niż dobre stosunki z przełożonymi.	H
	Ważniejsze jest dla mnie posiadanie dobrych stosunków z przełożonymi niż świadomość poparcia ze strony kolegów.	D
17.	Wolałbym mieć bardziej odpowiedzialną pracę, nawet jeśli byłaby ona mniej interesująca.	C
	Wolałbym mieć bardziej interesującą pracę, nawet jeśli byłaby ona związana z mniejszą odpowiedzialnością.	G

18.	Do uzyskania pełnej satysfakcji z pracy niezbędna jest dla mnie świadomość, że moja płaca odpowiada wysiłkowi, jaki wkładam w wykonanie pracy.	A
	Do uzyskania pełnej satysfakcji konieczna jest świadomość, że wykonywana praca jest istotna i celowa nawet jeśli jest niżej płatna.	G
19.	Gdybym zmieniał pracę, to byłoby to spowodowane brakiem możliwości awansu.	E
	Gdybym zmieniał pracę, to byłoby to spowodowane brakiem poczucia możliwości realizowania zamierzonych celów na stanowisku, które aktualnie zajmuję.	F
20.	Ważniejsze od posiadania dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie posiadanie odpowiedniego systemu informującego jak udaje mi się realizować założony cel.	F
	Ważniejsze od posiadania systemu informującego, pokazującego mój pozytywny udział w realizacji założeń, są dla mnie dobre stosunki z przełożonymi.	D
21.	Ważniejsze są dla mnie stosunki z przełożonymi, niż ryzykowanie ich pogorszenia na skutek przyjęcia awansu.	D
	Wolałbym przyjąć awans, nawet jeśli oznaczałoby to pogorszenie moich stosunków z przełożonymi.	E
22.	Charakter mojej pracy prawie na pewno spowoduje, że będę dalej pracował w tej firmie, nawet jeśli oznaczałoby to brak możliwości awansu.	H
	Nawet jeśli praca miałaby charakter działań rutynowych, to wolałbym otrzymać awans.	B
23.	Ważniejsze jest pracowanie w zespole, który okazuje sobie oparcie i współpracę, niż praca w pojedynkę, nawet jeśli zapewniałaby wyższe wynagrodzenie.	G
	Ważna jest świadomość, że jest się dobrze opłaconym, nawet jeśli miałoby to oznaczać pracę „w osamotnieniu”.	E
24.	Odpowiedzialność stwarza pozytywne poczucie, nawet jeśli nie zawsze udaje się zrealizować cel i sprostać oczekiwaniom.	C
	Możliwość zrealizowania tego, czego się ode mnie oczekuje jest ważniejsze niż większa odpowiedzialność.	F
25.	Lepiej jest odczuwać uznanie za pracę, którą mam, niż otrzymać awans.	B
	Lepiej jest awansować, nawet jeśli oznacza to brak możliwości uznania czy docenienie w przyszłości.	E
26.	Ważniejsze jest dla mnie poparcie i współpraca ze strony kolegów, niż otrzymanie awansu i bycie od nich odizolowanym.	H
	Lepiej jest awansować, nawet jeśli oznacza to odizolowanie od kolegów.	E
27.	Wolę z powodzeniem wykonywać swoją pracę, niż mieć bardziej interesujące zajęcie, przy którym dość często spotykałyby mnie niepowodzenia.	F
	Wolę mieć interesujące zadanie, nawet jeśli dość często nie daję sobie z nim rady, niż mieć prosta i nudną pracę.	G
28.	Wolałabym raczej raz na jakiś czas odnieść niepowodzenie w pracy, niż wiedzieć, że nie miałam poparcia ze strony kolegów.	H
	Wolę wiedzieć, że zawsze odnoszę powodzenie w pracy, nawet jeśli oznacza to, że nie mam poparcia ze strony kolegów.	F

CO MOTYWUJE CIĘ DO PRACY?

LITERA – A

finansowe narzędzie motywacji

- **0 – 2 pkt.** – nie motywują cię bodźce finansowe
- **3 – 4 pkt.** – widzisz potrzebę stosowania bodźców finansowych, ale nie determinuje to twojej aktywności
- **ponad 5 pkt.** – motywują cię podwyżki, premie, prowizje..., to główny czynnik napędzający twoją aktywność

LITERA – C

odpowiedzialność

- **0 – 2 pkt.** – cechuje cię wysoki poziom odpowiedzialności, decyzję poprzedzasz analizą, twoje opinie są przemyślane; bardzo niski wynik wskazuje na trudności w podejmowaniu decyzji
- **3 – 4 pkt.** – ta sfera jest obojętna dla twojej motywacji
- **ponad 5 pkt.** – łatwo podejmujesz decyzje, niekoniecznie analizując wszystkie aspekty zagadnienia, a nawet masz skłonność do nieprzemyślanych kroków

LITERA – B

pozafinansowe narzędzia motywacji

- **0 – 2 pkt.** – nie motywuje cię uznanie dla twojej pracy czy pochwały na tle grupy
- **3 – 4 pkt.** – dostrzegasz potrzebę uznania przełożonych, ale nie determinuje to twojej aktywności
- **ponad 5 pkt.** – motywuje cię pochwała i uznanie. Przywiązujesz wagę do docenienia twojego wkładu pracy w realizację zadań.



CO MOTYWUJE CIĘ DO PRACY?

LITERA – D

stosunki z przełożonymi

- **0 – 2 pkt.** – nie motywują cię próby ułożenia pozytywnych stosunków z przełożonymi
- **3 – 4 pkt.** – dostrzegasz potrzebę pozytywnego ułożenia stosunków z przełożonymi, ale nie determinuje to twojej aktywności
- **ponad 5 pkt.** – układanie pozytywnych stosunków z przełożonymi to główny czynnik motywujący twoją aktywność; wysokie wyniki wskazują na wysoki poziom kompromisu, przechodzący czasem w konformizm

LITERA – E

możliwość awansu

- **0 – 2 pkt.** – nie motywuje cię chęć awansu, nie masz aspiracji sprawowania formalnego przywództwa
- **3 – 4 pkt.** – dostrzegasz znaczenie awansów, ale nie determinuje to twojej aktywności
- **ponad 5 pkt.** – możliwość awansowania determinuje twoją aktywność

LITERA – F

możliwość osiągnięcia założonych celów

- **0 – 2 pkt.** – nie motywuje cię wola realizacji zakładanych celów, nie masz determinacji do udowodnienia sobie, że możesz zrealizować dane zadanie
- **3 – 4 pkt.** – dostrzegasz znaczenie i rolę realizacji założonych zadań, ale nie determinuje to twojej aktywności
- **ponad 5 pkt.** – motywuje cię możliwość realizacji założonych zadań, można ci stawiać ambitne cele, bo to dla ciebie bodziec do rozwoju osobistego

CO MOTYWUJE CIĘ DO PRACY?

LITERA – G

rodzaj pracy, jaki wykonujesz

- **0 – 2 pkt.** – jesteś osoba uniwersalną, nie masz problemu ze zmianą charakteru pracy
- **3 – 4 pkt.** – w razie konieczności nie masz problemu ze zmianą charakteru pracy, ale dostrzegasz potrzebę i wagę specjalizacji
- **ponad 5 pkt.** – masz tendencję do specjalizacji, doskonalenia się w swojej pracy, widzisz swoją wartość i profesjonalizm, zmiana charakteru pracy stanowi dla Ciebie problem

LITERA – H

praca w grupie

- **0 – 2 pkt.** – nie masz predyspozycji do pracy w grupie, kontakty interpersonalne sprawiają ci trudności
- **3 – 4 pkt.** – dostrzegasz wagę pracy zespołowej i nie sprawia ci ona trudności, ale nie przeceniasz jej znaczenia
- **ponad 5 pkt.** – wykazujesz preferencje do pracy zespołowej, prawidłowe stosunki interpersonalne mają dla ciebie kluczowe znaczenie, łatwo rezygnujesz z celów indywidualnych w imię realizacji grupowych



FINANSOWE ŹRÓDŁA MOTYWACJI

- głównym czynnikiem napędzającym Twoją aktywność jest wynagrodzenie
- motywują cię podwyżki, premie, prowizje, które pokazują, iż Twoje sukcesy i zaangażowanie dają się przeliczyć na konkretne, atrakcyjne sumy
- im więcej zarabiasz, tym skuteczniej jesteś w stanie podejmować dalsze starania



Jak zwiększyć swoją satysfakcję z pracy?

**Szukaj nowych możliwości
zwiększania swoich wyników
finansowych.**

Zastanów się, jakie są możliwości zmiany w twojej pracy — przejścia na inne stanowisko, do innego działu, wszystkiego, co może wpłynąć na zwiększenie wynagrodzenia, otrzymanie dodatkowej prowizji, premii itp.

Śledź trendy na rynku w twojej branży, w twoim obszarze zawodowym. Cały czas rozglądaj się i bądź czujny na pojawiające się możliwości potencjalnie wpływające na osiągnięte finanse.

POZAFINANSOWE ŹRÓDŁA MOTYWACJI

- w głównej mierze motywuje cię pochwała i uznanie
- pochwała stymuluje Twoją kreatywność, dodaje energii, podnosi samoocenę oraz nadaje sens działaniu
- przywiązujesz wagę do docenienia twojego wkładu pracy w realizację zadań

Jak zwiększyć swoją satysfakcję z pracy?

Ciesz się z sukcesów, zapisuj je.

Przypominając sobie to, co już osiągnąłeś, spowoduje, że nabierzesz większej wiary w siebie i pewności, a także podbudujesz swoją wartość.

Staraj się skupiać na tych czynnościach, które sprawiają, że jesteś szczęśliwy i jednocześnie pokazują Twój wkład w realizację wspólnych celów.

Poproś o nowe zadania, których realizacja wywoła euforię u współpracowników i pochwałę ze strony przełożonych.



ODPOWIEDZIALNOŚĆ

- łatwo podejmujesz decyzje, niekoniecznie analizując wszystkie aspekty zagadnienia
- im większą masz kontrolę nad poszczególnymi działaniami, tym skuteczniej podejmujesz dalsze starania
- masz skłonność do nieprzemyślanych kroków



Jak zwiększyć swoją satysfakcję z pracy?

Zrozum znaczenie swojej pracy.

Pomyśl, czy i w jaki sposób to, co robisz, pomaga innym lub przyczynia się do rozwoju społeczeństwa. Pomoże to dostrzec wartość i odpowiedzialność wykonywanej pracy, zwiększając jeszcze bardziej satysfakcję z jej wykonywania.

Zapytaj o nowe obowiązki — to pomoże ci się rozwinąć w nowym obszarze, pokazać, że wychodzisz z inicjatywą i radzisz sobie z większą odpowiedzialnością.

DOBRE STOSUNKI Z PRZEŁOŻONYM

- układanie pozytywnych stosunków z przełożonymi to główny czynnik motywujący twoją aktywność
- cenisz sobie bezpośrednie i swobodne relacje z szefem zarówno na stopie koleżeńskej, jak i w ujęciu czysto profesjonalnym
- wysokie wyniki wskazują na wysoki poziom kompromisu, przechodzący czasem w konformizm

Jak zwiększyć swoją satysfakcję z pracy?

Rozwijaj dobre relacje z szefem - staraj się pokazywać jak najczęściej od dobrej strony. Niech szef pozna, jakim jesteś człowiekiem nie tylko ze strony zawodowej, ale i koleżeńskej. Być może Twoja pasja jest spójna z tym, czym się interesuje Twój przełożony.

Jeśli szef będzie znał cię od dobrej strony, przymknie oko na małe przewinienia. Bo będzie cię lubił. Nawiąż nić sympatii z własnym szefem. Może to być np. lunch, na który zaprosisz szefa.



MOŻLIWOŚĆ AWANSU

- możliwość awansowania determinuje twoją aktywność
- awans stymuluje Twoją kreatywność, dodaje energii do dalszego samorozwoju i pozyskiwania nowych umiejętności, nadaje sens działaniu
- uzyskanie awansu jest według Ciebie efektem posiadania specjalistycznych kompetencji oraz zgromadzonego doświadczenia



Jak zwiększyć swoją satysfakcję z pracy?

Poproś o nowe zadania, które będą wymagać zdobycia nowych umiejętności i jednocześnie pokażą przełożonym, że wychodzisz z inicjatywą i radzisz sobie z większą odpowiedzialnością wymaganą na wyższym stanowisku.

W pracy staraj się pomagać innym tak często, jak tylko to możliwe. Podejmowanie dodatkowych wysiłków, aby pomóc klientom lub współpracownikom pokaże, że jesteś gotowy wziąć odpowiedzialność nie tylko działania swoje, ale i innych.

Śledź trendy na rynku w twojej branży, w twoim obszarze zawodowym.

MOŻLIWOŚĆ OSIĄGNIĘCIA ZAŁOŻONYCH CELÓW

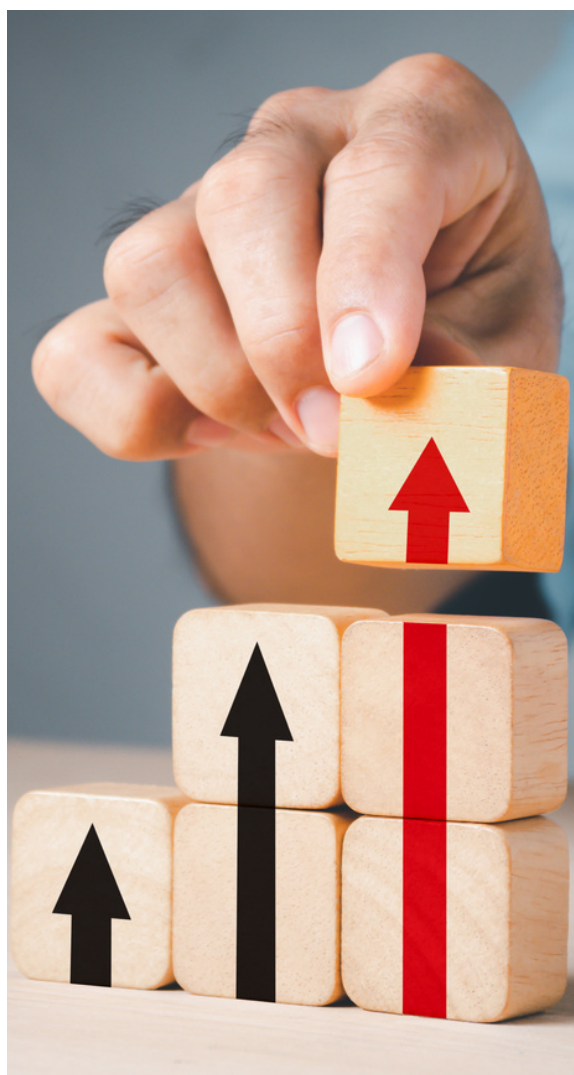
- motywuje Cię możliwość realizacji założonych zadań, zwłaszcza takich, które nie są monotonne i wywołują uznanie otoczenia
- można Ci stawiać ambitne cele, bo to dla Ciebie bodziec do rozwoju osobistego
- realizacja wskazanych celów według Ciebie sprawia, że jesteś zauważany i doceniany przez pracodawcę, a także współpracowników, rodzinę, znajomych

Jak zwiększyć swoją satysfakcję z pracy?

Skup się na nowych wyzwaniach.

Stawiaj sobie wyżej poprzeczkę — pomyśl jaki ambitniejszy cel w pracy mógłbyś zrealizować i działaj tak, aby go osiągnąć.

Jeżeli z łatwością wykonujesz swoje obowiązki, warto zapytać o nowy obszar, który stanowi obecnie wyzwanie dla firmy. Zmiana dotychczasowych obowiązków i związane z tym systematyczne podnoszenie sobie poprzeczki sprawi, że osiągniesz większą satysfakcję, zostając jednocześnie zauważonym przez współpracowników i docenionym przez pracodawcę.



RODZAJ PRACY, JAKI WYKONUJESZ

- masz tendencję do specjalizacji, doskonalenia się w swojej pracy
- widzisz swoją wartość i profesjonalizm, przy czym zmiana charakteru pracy może stanowić dla Ciebie problem
- w wykonywanej pracy czujesz się wyjątkowy, niezastąpiony, czerpiesz z tego energii i chęć do pracy



Jak zwiększyć swoją satysfakcję z pracy?

Doskonal się w tym co robisz.

Postaraj się zgłębiać bardziej ten obszar twojej pracy zawodowej, na którym Ci najbardziej zależy. Zgłoś swój udział w projekcie lub zadaniu, które będzie wymagać od ciebie użycia lub rozwinięcia umiejętności, na których ci zależy. Zapisz się na kurs, webinar, warsztaty, czytaj książki lub prasę branżową, staraj się uczestniczyć w wydarzeniach związanych z tematem zawodowym, w którym chcesz się rozwijać.

Pamiętaj, że każda praca ma elementy powtarzalne i pewien rodzaj rutyny jest potrzebny.

PRACA W GRUPIE

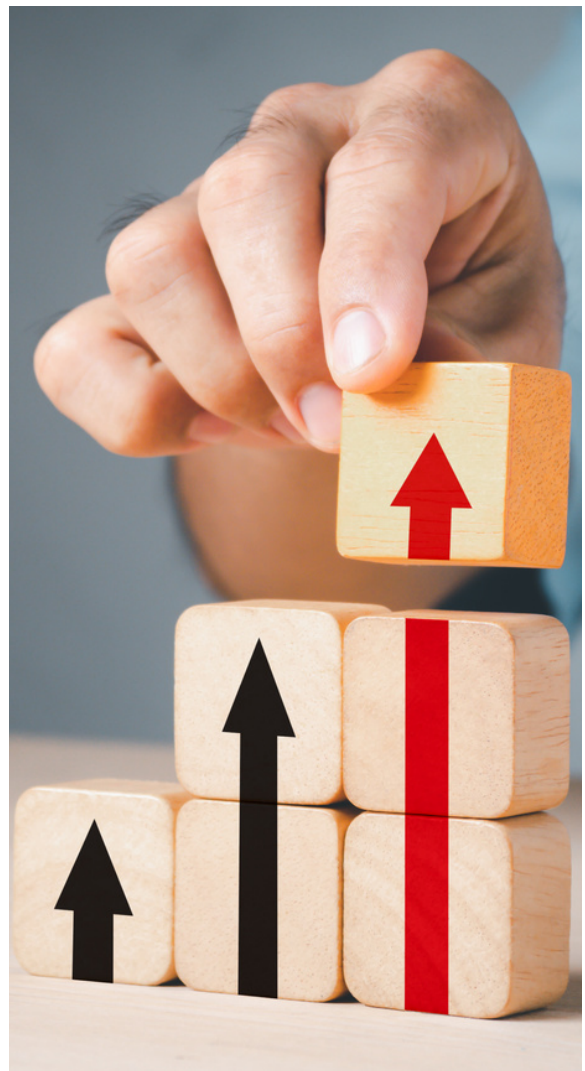
- wykazujesz preferencje do pracy zespołowej
- prawidłowe stosunki interpersonalne mają dla Ciebie kluczowe znaczenie, łatwo rezygnujesz z celów indywidualnych w imię realizacji grupowych
- kreatywni, pracowici, uczciwi i sympatyczni koledzy mogą przyczynić się do tego, że wykonywanie obowiązków zawodowych zacznie sprawiać Ci większą niż dotychczas przyjemność

Jak zwiększyć swoją satysfakcję z pracy?

Dbaj o relacje. To, kim się otaczasz, ma na Ciebie olbrzymi wpływ.

W miarę możliwości otaczaj się pozytywnymi ludźmi, którzy dodadzą Ci energii. Napięta atmosfera między współpracownikami działa niekorzystnie na samopoczucie i wydajność. Jeśli jesteś w ciągłym stresie, nic ci się nie chce.

Staraj się polubić kolegów z pracy, znajdź pozytywne emocje, wspólne zainteresowania. Zorganizuj wspólny „wypad”, wyjdźcie na lunch czy kręgle.





ZAINWESTUJ W ROZWÓJ SWOICH PRACOWNIKÓW, ZESPOŁÓW I LIDERÓW

Odkryj potencjał informacji zwrotnej w zarządzaniu zespołami. Nasze szkolenia miękkie są skierowane do liderów, którzy pragną rozwijać umiejętności asertywnego zarządzania, efektywnej komunikacji i tworzenia silnych więzi teambuildingowych. Dzięki naszemu wsparciu Twoje zespoły staną się bardziej świadome, zmotywowane i gotowe do osiągnięcia wspólnych celów.



JULIANNA JAKUBOWSKA,
Biuro sprzedaży

729 059 693

klient@pfrportal.pl