

Articol: Motivarea angajaților și importanța formării profesionale

Conceptul și esența termenului

Motivarea personalului este un sistem eficient de metode pentru creșterea productivității muncii.

Motivarea personalului include un set de stimulente care determină comportamentul unei anumite persoane. Prin urmare, acesta este un set de acțiuni inițiat de angajatorul care își dorește îmbunătățirea capacității de muncă a angajaților.

Fiecare angajator determină în mod de sine stătător metodele care încurajează întreaga echipă, ca să fie activă pentru a realiza sarcina comună. Angajații motivați aduc sinergie într-o echipa productivă, cu atitudine pozitivă și orientată spre rezultat. Angajații motivați sunt orientați spre o relație prietenoasă cu angajatorii lor și doresc să contribuie la prosperarea companiei.

Încurajarea angajaților este un proces dificil, care necesită luarea în calcul a mai multor factori – specificul muncii, cantitatea și calitatea muncii, particularitățile psihologice și fizice ale angajatului, vârsta angajaților etc., prin urmare este extrem de important pentru un lider să aplice un sistem corect de motivare în raport cu subordonații și să țină cont că fiecare angajat necesită o abordare specială.

Manifestarea lipsei de motivație

Un manager bun știe să identifice din timp primele semne care arată că angajații își pierd motivația la locul de muncă și să ia măsurile necesare. Nu este cazul de ignorat situația, chiar dacă este vorba despre un singur angajat, atitudinea acestuia putând influența în mod negativ și productivitatea colegilor săi.

În urma unui studiu realizat de Sirota Intelligence pe 1,3 milioane de angajați din 40 de companii din întreaga lume au fost definite câteva semne care indică apariția **lipsei de motivație**:

- Scăderea productivității
- Întârzieri și pasențe
- Distanțare de colectiv
- Schimbări de comportament (stări nervoase, devine iritabil)
- Feedback negativ (care vine de la colegi și clienți).



Sistem de motivare a personalului – componente

Implementarea unui sistem în motivarea personalului este un aspect foarte important pentru orice manager care este interesat să se asigure că angajații lucrează cu cea mai mare eficiență, stimulându-i nu numai să lucreze în general, ci să depună efort, inițiativă și dorință de a lucra. În elaborarea acestui sistem de motivare, angajatorul trebuie să țină cont și de scopurile, viziunile diferite ale angajaților, în raport cu munca în companie:

- angajatul este interesat doar de bani
- angajatul este interesat de o carieră
- angajatul tinde spre o **formare profesională**.

Sistemul de motivare a personalului este format din două componente - **motivarea financiară și motivarea non-financiară**.

I. Motivarea financiară



Acestea sunt bonusuri, diverse indemnizații, prime, etc. Angajatul înțelege că, cu cât își îndeplinește atribuțiile mai conștiincios și calitativ, cu atât va primi mai multă remunerație pentru aceasta. Acest sistem se aplică unui singur angajat sau grup, însă, este utilizat extrem de rar, deoarece este considerat neeficient. Motivarea financiară este cea mai scumpă formă de motivare pentru o companie.

Iată principalele motive pentru care motivarea financiară se aplică destul de rar de către angajatori:

1. Banii nu aduc loialitatea angajaților – atunci când salariul este singurul factor care ține un angajat în companie, el nu va ezita să plece în momentul în care i se va oferi un salariu mai mare.
2. Motivările financiare sunt o soluție pe termen foarte scurt - aproximativ 75% dintre salariați uita valoarea bonusului de performanță sau a indemnizației primite, după o perioadă scurtă de timp.
3. Majoritatea angajaților consideră că remunerarea suplimentară i se cuvine de drept, pentru munca depusă, deci, nu generează motivație.
4. 85% dintre angajați își cheltuie salariul de la o lună la alta, apoi asociază gestionarea deficitului banilor cu un salariu prea mic față de cheltuielile pe care le planificau.

II. Motivarea non-financiară

Motivarea non-financiară reprezintă integrarea unui sistem de recompensă și recunoaștere care nu presupune acordarea directă a unor sume de bani angajatului.

Principalele modalități de motivare non-financiară sunt:

1. Avansarea în carieră. Un angajat încearcă să lucreze mai bine decât ceilalți pentru a obține promovarea dorită în funcție, ceea ce reprezintă o creștere a remunerației și a altor stataturi.
2. Atmosfera prietenoasă în echipă. Lucrul în echipă al angajaților este important pentru majoritatea firmelor. Astfel o echipă unită contribuie la creșterea productivității muncii și motivarea angajaților.
3. Flexibilitate. De multe ori, părinții au dificultăți în păstrarea echilibrului între viața personală și cea profesională. Astfel, implementarea unui program de lucru flexibil la locul de muncă sau a unui program ce permite lucrul de acasă, poate fi foarte apreciat de angajați.



4. Organizarea evenimentelor culturale și sportive. Oportunitate excelentă pentru odihnă și relaxare de calitate în colectiv, unde angajații au posibilitate să se cunoască mai bine.
5. Siguranța și stabilitate. Angajații care simt că au parte de siguranță și stabilitate la locul de muncă se confruntă cu mai puțin stres și sunt mai motivați în munca lor. Iată câteva criterii pentru asigurarea stabilității și a siguranței angajaților:
 - Comunicarea scopurilor și a strategiilor companiei către angajat
 - Implementarea unui program de lucru previzibil
 - Stabilirea rolului angajatului în companie
 - Oferirea de feedback direct și la timp către angajat.
6. Posibilitatea de instruire, oportunitatea **formării profesionale** (training-ului, cursuri de dezvoltare personală) asigurate de angajator, acestea fac ca angajatul să simtă că nu stagnează și că lucrează la îmbunătățirea propriei persoane.

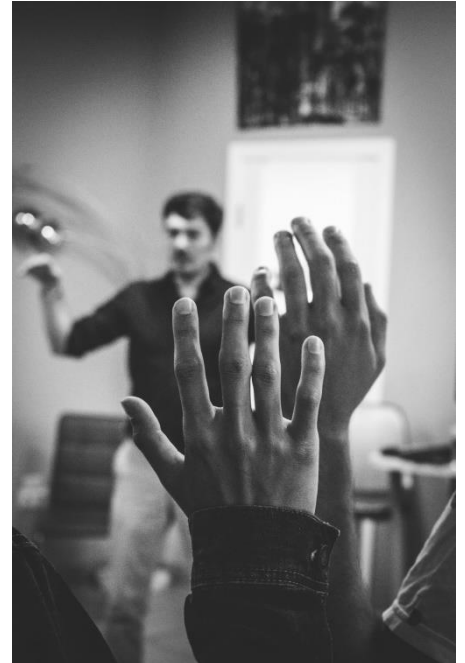
Formarea profesională ca factor important în motivarea angajaților

Una din motivările cele mai eficiente pentru angajați este contribuția angajatorului la **formarea profesională** a angajatului. Pentru orice companie ce are ca obiectiv eficiența angajaților, un curs de formare profesională reprezintă o investiție bine făcută și viabilă.

Formarea profesională are drept scop avansarea nivelului de competență al angajatului, rapiditatea încadrării în muncă, menținerea și dezvoltarea abilităților profesionale și creșterea șanselor de integrare profesională.

Formarea profesională contribuie în mai multe feluri la motivarea angajaților:

- Angajatul se adaptează mai ușor la cerințele locului de muncă;
- Crește productivitatea și eficiența angajatului la locul de muncă, acesta reușește să îndeplinească mai multe sarcini mai rapid și mai ușor;
- Se simte mai sigur la locul de muncă – investind în pregătirea angajatului, angajatorul dovedește că prevede un viitor pentru angajat în cadrul firmei;
- Angajatul se simte mai apreciat la locul de muncă și crește satisfacția muncii etc.



Patronatul Tinerilor Întreprinzători din România

<https://www.ptir.ro/>

Adresa: Str. Spătarului, nr. 30, Sector 2, București

Tel: +40 318 241 592; +40 318 241 593

Fax: +40 318 241 593

E-mail: office@ptir.ro