

007-09-28

Motywowanie ? od kiedy?

Oobecnie du?o m?i si? o motywowaniu pracownik?, stworzeniu takich relacji by pracownik, zw?aszcza specjalista, pozosta? w firmie. Przecie? to od pracownik? zale?y efektywno?? i rozw? firmy, to oni wykorzystuj?c w?asn? wiedz? i umiej?tno?ci, by przy u?yciu stosowanej przez firm? technologii i zasob? stworzy? finalny produkt/us?ug?.

Ka?dy pracownik jest zatrudniany po to, by generowa? okre?lone zyski dla firmy. Teraz, gdy pracownik mo?e wybiera? spo?r? ofert pracy, utrzymanie tych najefektywniejszych pracownik? jest bardzo istotne. Nie tylko dlatego, ?e jego praca przek?ada si? na zysk firmy, ale tak?e dlatego, ?e poszukiwanie, zatrudnianie i przygotowywanie nowego pracownika do pracy na okre?lonym stanowisku niesie ze sob? koszty. Dlatego takie triumfy ?wi?c? has?a ?motywowanie pracownik?, ?motywacyjny system wynagrodze??, ?pozap?acowe systemy wynagrodze?? i tym podobne. Dzi?ki odpowiedniemu motywowaniu cz?owiek konsekwentnie d??y do wytyczonego celu, pokonuj?c po drodze wszelkie trudno?ci, co w wyniku ko?cowym przek?ada si? na efektywno?? firmy w kt?ej jest zatrudniony.

Bardzo cz?sto ludzie zmieniaj? prac?, bo firma konkurencyjna oferuje im lepsze zarobki. To pieni?dze umo?liwiaj? im zaspokojenie podstawowych potrzeb oraz buduj? poczucie bezpiecze?stwa. Zw?aszcza ludzie m?odzi szukaj? lepiej p?atnej pracy, bo chc? mie? w?asne mieszkanie/dom, dobry samoch? i mie? za co ?zaszale??, bo przecie? nie sam? prac? cz?owiek ?yje.

class="MsoNormal" style="text-align: justify; line-height: normal; text-indent: 36pt; margin: 0cm 0cm 10pt; mso-margin-top-alt: auto; mso-margin-bottom-alt: auto; "><span style="font-family: &quot;Times New Roman&quot;;&quot;serif&quot;; color: #6c7591; font-size: 12pt; mso-fareast-font-family: 'Times New Roman'; mso-fareast-language: PL;">Jednak nie tylko pieni?dze decyduj? o poziomie zaanga?owania w prac?. Gdyby tak by?o to lekiem na wszelkie bol?czki zwi?zane z efektywno?ci? pracownik?, by?oby podniesienie wynagrodze?. Spora podwy?ka i ju? mamy silnie zmotywowanych pracownik?.

class="MsoNormal" style="text-align: justify; line-height: normal; text-indent: 36pt; margin: 0cm 0cm 10pt; mso-margin-top-alt: auto; mso-margin-bottom-alt: auto; "><span style="font-family: &quot;Times New Roman&quot;;&quot;serif&quot;; color: #6c7591; font-size: 12pt; mso-fareast-font-family: 'Times New Roman'; mso-fareast-language: PL;">Wiele zale?y od sposobu traktowania pracownik? i takiego stylu kierowania lud?mi, by widzieli sens i cel w?asnej pracy. Jednak nie zawsze mened?er zdaje sobie spraw? z tego, kiedy zaczyna si? motywowanie. Dla wi?kszo?ci proces motywowania pracownika rozpoczyna si? gdy cz?owiek jest ju? zatrudniony i pracuje na sukces firmy. Nic bardziej mylnego: pierwszym etapem jest pierwsze spotkanie rekrutacyjne. W czasie tej rozmowy kwalifikacyjnej pracodawca stara si? dostrzec w kandydacie cechy i umiej?tno?ci, kt?e prze?o?? si? w wyniku ko?cowym na zysk firmy. Je?li ma jakie? w?tpliwo?ci, kandydat nie zostanie zatrudniony. Temu s?u?? r?ne wieloetapowe procesy rekrutacyjne: dla pracodawcy s? wi?ksz? gwarancj? zatrudnienia w?a?ciwej osoby. Dla kandydata za? pokonywanie kolejnych etap? ma dzia?anie motywacyjne i mobilizuj?ce, bo je?li firma tyle zaanga?owania wk?ada w zatrudnienie pracownika, to widocznie warto dla tej firmy pracowa?, wi?c si? stara. I wreszcie decyduj?ca rozmowa, na kt?ej kandydat dowiadyuje si? o konkretnych korzy?ciach p?yn?cych z pracy w danej organizacji. Dochodzi do podpisania umowy o prac? i ... pracy, pracy dzi?ki kt?ej pracodawca sprawdza ?przydatno?? nowozatrudnionego pracownika. Pracownik ma natomiast mo?liwo?? weryfikacji z?o?onych przez pracodawc? w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej obietnic co do wynagrodzenia, mo?liwo?ci awansu, szkole? itp. Je?li pracodawca w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej by? szczery, pracownik si? nie rozczaruje. Je?li jednak obietnice by?y ? na wyrost?, pracownik poczucie si? skrzywdzony, co jest jednym z najsilniejszych demotywar?. Poczucie krzywdy prze?o?y si? na obni?enie motywacji do pracy, a w konsekwencji firma straci zyski, kt?e dany pracownik m?by wygenerowa?, a pracownik poszuka innego, bardziej s?ownego pracodawcy.

class="MsoNormal" style="text-align: justify; line-height: normal; text-indent: 36pt; margin: 0cm 0cm 10pt; mso-margin-top-alt: auto; mso-margin-bottom-alt: auto; "><span style="font-family: &quot;Times New Roman&quot;;&quot;serif&quot;; color: #6c7591; font-size: 12pt; mso-fareast-font-family: 'Times New Roman'; mso-fareast-language: PL;">Cz?sto pracodawcy pope?niaj? taki b??d przy rekrutacji nowych pracownik?. By ?ci?gn?? pracownika, a zw?aszcza podkupi? go od konkurencji, sk?adaj? nierealistyczne obietnice co do wysoko?ci zarobk? po okresie pr?nym, zasad wyp?acania premii, zakresu obowi?zk? i tym podobne. Potem pracownik, stwierdza, ?e ta rysowana w trakcie rozmowy ?cie?ka awansu b?dzie mo?liwa, je?li pani Asia, albo pan Marek, odejdzie na emerytur?, a obiecywane wynagrodzenie w kwocie X z?, owszem jest, ale jako suma wynagrodze? za kwarta?.

class="MsoNormal" style="text-align: justify; line-height: normal; text-indent: 36pt; margin: 0cm 0cm 10pt; mso-margin-top-alt: auto; mso-margin-bottom-alt: auto; "><span style="font-family: &quot;Times New Roman&quot;;&quot;serif&quot;; color: #6c7591; font-size: 12pt; mso-fareast-font-family: 'Times New Roman'; mso-fareast-language: PL;">Cz??ciej jednak pracodawcy sk?adaj? obietnice, kt?ych potem nie dotrzymuj?. U

?nowego? pracownika ro?nie poczucie krzywdy, ?e nie dosta? tego co mu obiecano. I w?a?nie te niespe?nione obietnice s? z jednej strony demotywuj?ce do pracy, wr?cz zniech?caj?ce, a z drugiej strony s? siln? mobilizacj? do poszukiwania innej pracy.

Dlatego w?a?nie uwa?am, ?e proces motywacji pracownik? rozpoczyna si? ju? od pierwszej rozmowy kwalifikacyjnej. Pracownik przychodzi do nowej firmy, bo oferuje mu ona co? czego nie mia? w poprzednim zak?adzie pracy: mo?e wy?sze wynagrodzenie, mo?e wi?ksze mo?liwo?ci rozwoju i awansu. Przychodzi, bo mu to obiecujemy. Je?li sko?czy si? tylko na obiecankach, to odejdzie. Przecie? zatrudnia si? pracownika, by ten efektywnie pracowa? dla firmy, ale jak b?dzie jego efektywno??, je?li nie dostanie tego co mu obiecano? Pracodawca wymaga przecie? by pracownicy wywi?zywali si? ze swych obowi?zk? jak najlepiej, a nie tylko sk?adali obietnice, ?e b?d? dobrze i efektywnie pracowa?. A czy Pa?stwo chcieli by pracowa? dla szefa, kt?y nie jest s?owny, nie przestrzega ustanowionych przez siebie regu? i nie ??wieci? przyk?adem.

Autor: Gabriela Suchodo?a</span></p><p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 0cm 10pt;"><span style="font-family: Calibri; color: #000000; font-size: small;"></span></p>