Мотивацията

ОТ МАГДАЛЕНА НИКОЛОВА

Едно от предизвикателствата пред мениджърите е да мотивират и задържат способните хора в компанията. Доброто заплащане и финансовите бонуси в края на годината са ключови при наемането. Основен мотив за задържане е повишаващото се във времето възнаграждение. Но не е достатъчно в дългосрочна перспектива. Основната двигателна сила е вътрешната мотивация.

Хората със силна вътрешна мотивация имат по-висока ефективност, склонни са да инвестират допълнителни усилия за постигане на целите и имат по-силна удовлетвореност.

Индивидуално отношение

Хората искат да бъдат водени, а не да следват сляпо, да са възприемани като личности със способности и стремежи. Те предпочитат пътят да се чертае съвместно, вместо да им се спускат заповеди. Индивидуалното отношение е крайъгълният камък в мотивацията на личността. Разбирането на индивидуалните нужди е добър начин да се покаже лично отношение. Чутото и взето под внимание мнение повишава усещането за принос към развитието на компанията. Други похвати са осигуряване на ресурси за изпълнение на задачата, споделяне на успешен опит и мнение, подкрепа в трудни ситуации и думи като „вярвам, че можеш да се справиш".

Стимулиране на потенциала

Поставянето на предизвикателни задачи, синхронизирани с уменията на човек, влияе положително на желанието за инвестиране на усилия. Според изследване на „Делойт" 27% от служителите напускат работното си място поради липса на възможности за професионално развитие. Бизнес тренингите са високоефективен подход за усвояване на нови умения. Менторството и бизнес коучингът подпомагат пътя на развитие и растеж. Семинарите извън офиса са друга форма на интелектуална стимулация, особено когато наученото от тях е споделено с екипа. Програмите за управление на таланти и планът за развитие на кариерата също са отключващ мотивацията фактор, като се фокусират върху посоката на израстване и индивидуалните цели.

Признание за успеха

Признанието за постигнатите резултати има силно влияние върху мотивацията. Нуждата от обратна връзка е висока при много служители. Най-ценна е тя, когато е индивидуална и ясно структурирана според поставените цели и постигнатите резултати.

Успехите и грешките учат с еднаква сила. Дори в случай на непостигната цел конструктивната обратна връзка, например „това, което можете да направите по-добре следващия път, е...", показва увереност в способностите на човек да успее, което мотивира. В глобален мащаб, годишната оценка на представянето на служителите едновременно от мениджър, колеги и от самите тях създава усещане за обективност и справедливост и играе ролята на трамплин в желанието за развитие.

Лична отговорност

Личният ангажимент и отговорност повишават усещането за включеност в компанията. Делегиране означава гласуване на доверие. Делегиране на индивидуално ниво дава възможност за личен принос в процеса на избор на екип, ресурси и стратегия за постигане на целта. Ангажимент на мениджъра е да забележи хората, които искат и могат да се справят с допълнителна отговорност. Предоставянето на лидерски роли също повишава желанието за работа и дава идея за бъдещо развитие в организацията.

Свободата

В Hewlett Packard служителите могат да работят от вкъщи. През лятото в Deloitte има свободен петък. UniCredit дава време за състезания в любим спорт. Други компании създават ден за неофициално облекло. Свободата стимулира креативността и мотивацията, дава време на талантливите хора в компанията да осъществят идеите си. И това ги прави щастливи. А в голяма част от случаите личното време се посвещава на проекти, свързани с дейността на компанията. Google например, известна със своята креативност, отдава голямо значение на политиката „20% свободно време за иновации".

МАГДАЛЕНА НИКОЛОВА Е ОРГАНИЗАЦИОНЕН ПСИХОЛОГ В MLC INTERNATIONAL CONSULTING GROUP