“Postavi mi bilo što kao zadatak i nevjerojatno je kolika će postati moja želja da radim nešto drugo.”

MOĆ MOTIVACIJE

TEKST: *Nevenka Mesarov*
FOTO: *iz korporacijskog fundusa*

Motivacija je jedan od ključnih faktora uspješnog poslovanja kompanija i zato su mnoga dosadašnja istraživanja pokušala odgovoriti na pitanje koji oblik motivacije daje najbolje rezultate. Pokazalo se da razni oblici materijalnih i nematerijalnih nagrada imaju pozitivniji učinak na moral i produktivnost zaposlenika od kazni ili prijetnji. Kompanije koje „mrkvu“ pretpostavljaju „batini“, efikasnije su i ostvaruju bolje rezultate uz istovremeno veće zadovoljstvo zaposlenika, uz napomenu da se „mrkva“ ne smije sastojati isključivo od materijalne nagrade. Zaposlenicima treba često davati priznanja i jednostavne pohvale za dobro odrađeni posao i uloženi trud i zalaganje. Iznimno je važno da to bude pravovremeno. Ne smije se razviti osjećaj zaboravljenosti.

VAŽNOST NEMATERIJALNE MOTIVACIJE

Motivacija koja se bazira na nagradi ili kazni djeluje ako su u pitanju jednostavniji poslovi. Međutim ako poslovi koji se obavljaju zahtijevaju kreativnost, tada je motivacija putem nagrade ili kazne manje djelotvorna odnosno efikasna jer zapravo ometa neke od kreativnih funkcija, jer se mozak koncentrira na nagradu odnosno na izbjegavanje kazne te u tom slučaju menadžeri trebaju omogućiti takvim djelatnicima zadovoljenje dubljih unutrašnjih potreba za pronalaženjem smisla, svladavanjem izazova i postizanjem samostalnosti i nezavisnosti. U tom slučaju motivacija je izazovan posao koji zahtijeva posebno uloženi napor, ali je ostvariv. Ukoliko je prelagan, dolazi do nezanimljivosti i zasićenja, a ukoliko je pretežak, može doći do odustajanja ili do frustriranosti.

FLEKSIBILNOST DONOSI USPJEH

Zaposlenik će biti motiviran za obavljanje posla ako pored zarade vidi svrhu toga što radi. Istraživanja su pokazala da su zaposlenici kojima je novac jedina motivacija u poslu manje zadovoljni i da s vremenom traže sve veću novčanu nagradu za gotovo istu kvalitetu izvedbe. Zato treba omogućiti zaposlenicima što veću samostalnost, upravljanje vremenom odnosno fleksibilnost te nadzor nad načinom obavljanja posla i sl. Fleksibilna organizacija posla postiže velike uspjehe u zadržavanju najboljih zaposlenika. Treba im omogućiti da uživaju u novim izazovima i povjeriti im veće odgovornosti od onih koje su očekivali.

BITI SVJESNI UZROKA I UKLONITI IH

Zato, želimo li utjecati na motivaciju zaposlenika, posebno u ovo vrijeme gospodarske krize, potrebno je voditi računa o uzrocima njezinog eventualnog opadanja i, koliko god je moguće, ukloniti ih ili barem ublažiti njihovo djelovanje. To su ponajprije strah od otpuštanja zaposlenika, loša komunikacija, velike organizacijske promjene, turobna atmosfera, negativan stav, iscrpljenost, prezasićenost poslom i, naravno, stres.

Dakle, komunicirajte i motivirajte jedni druge da otvorenim razgovorom otklonimo uzroke i napravimo korak naprijed.

SAVJETI ZA MENADŽERE

- **razmjenjujte informacije... Davanje informacija o poslovanju, rezultatima, strategijama i planovima pokazuje djelatnicima koliko su važni i koliko im vjerujete i cijenite njihovu sposobnost da pridonesu ukupnom poslovanju**
- **tražite stalne povratne informacije od svih djelatnika**
- **podižite radnu atmosferu – sada je više nego ikad ljudima potreban entuzijazam**
- **pošaljite im poruku: kompanija Vas treba, jer vi ste oni koji mogu pomoći!**
- **jasno, otvoreno i pošteno komunicirajte - svatko mora jasno znati što se od njega očekuje da bi mogao iskoristiti svoja znanja i vještine da u dogovorenom roku ispuni postavljene ciljeve**
- **bez pravog vodstva ništa neće uspjeti – ono nadahnjuje, usmjerava, ohrabruje, vodi naprijed**