

FISA DE DOCUMENTARE

MOTIVAREA RESURSELOR UMANE

Dintre toate procesele de resurse umane care pot fi dezvoltate în cadrul organizațiilor, procesul de motivare ocupa un loc central deoarece, într-o masura sau alta, toate celelalte deriva din buna functionare a acestuia.

Motivarea constă în corelarea necesităților, aspirațiilor și intereselor personalului din cadrul firmei cu realizarea obiectivelor și exercitarea sarcinilor, competențelor și responsabilităților atribuite.

Motivarea este rațiunea de a face ceva, motorul oricărei acțiuni umane, ansamblul factorilor interni (trebuințe, nevoi, motive) care îi determină pe oameni să se comporte în diferite moduri.

Motivarea are drept **scop** stimularea angajaților în obținerea de performante. Ea pleacă de la premise ca indivizii sunt unici, iar tehnicile motivationale trebuie adaptate în funcție de nevoile fiecărui individ.

De ce este importantă motivația?

Rolul motivației nu se limitează la a-i face pe oameni să muncească, ci merge până la a-i face să muncească bine, lucru care implică utilizarea integrală a resurselor fizice și intelectuale de care dispun indivizii

Între motivație și performanță există o relație de condiționare reciprocă. Spre deosebire de bani, materii prime sau alți factori de producție, *oamenii* reprezintă pentru firmă mult mai mult. Sistemul lor de nevoi, de valori, gradul lor de motivație și satisfacție vor determina întotdeauna performanțele individuale și organizaționale.

De fapt, nici o organizație nu poate exista fără resursele umane care o alcătuiesc. Paradoxal însă, oamenii sunt totodată și singurul activ care poate acționa împotriva scopurilor organizației.

Resursele umane devin astfel principalele resurse ale unei organizații, având în vedere că acestea sunt singurele capabile să producă și să reproducă toate celelalte resurse utilizate de o companie: informaționale, materiale, financiare

Pentru realizarea unei motiveri eficiente pot fi utilizate diferite modalități de motivare:

1. Motivarea pozitivă: amplificarea satisfacțiilor personalului ca urmare a îndeplinirii sarcinilor (măriri de salariu, prime, cote părți din profit, laude, promovări);
2. Motivarea negativă: diminuarea satisfacțiilor sau amenințarea cu diminuarea lor în cazul în care sarcinile și obiectivele nu sunt realizate.(reduceri de salariu, mustrări, amenințări verbale);
3. Motivarea intrinsecă constă în determinarea salariatului să se implice, să depună efort în cadrul firmei, obținând rezultate care țin de personalitatea sa.
4. Motivarea extrinsecă având la bază relația între individ și firmă, se referă la satisfacerea așteptărilor salariatului față de reacțiile firmei în legătură cu eforturile, comportamentul și rezultatele lui.

5. Motivarea cognitivă are în vedere latura intelectuală a salariatului, axându-se pe satisfacerea nevoilor individuale de a fi informat, a cunoaște, a opera și controla mediul în care își desfășoară activitatea.
6. Motivarea afectivă are în vedere ca salariatul să se simtă bine la locul de muncă, să fie apreciat și simpatizat de colegi, șefi, subalterni.
7. Motivația economică are în vedere satisfacerea aspirațiilor și așteptărilor de ordin economic ale salariaților.(salarii, prime, penalizările salarii, imputări financiare în caz de erori).

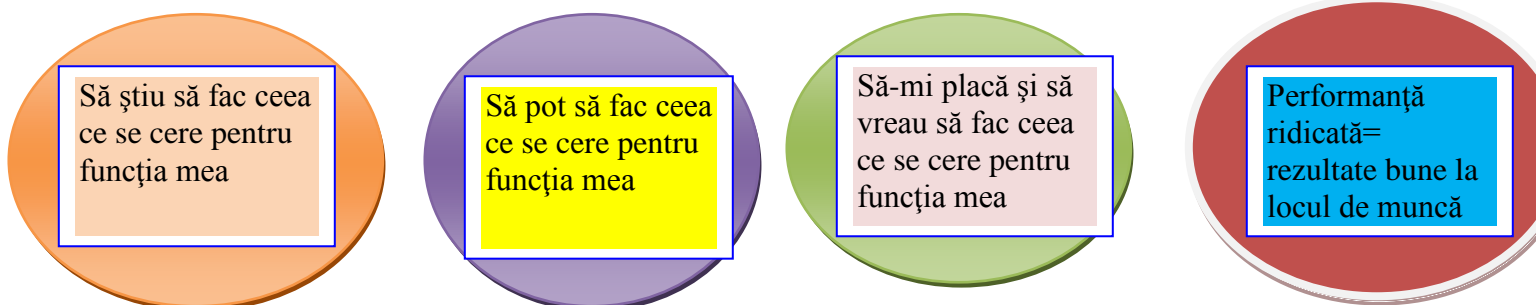
Cerințele motivaționale:

- Angajarea și utilizarea în cadrul organizației de persoane care apreciază rezultatele pe care aceasta le furnizează.
- Comunicarea salariaților, foarte explicit, a sarcinilor, nivelului realizărilor și performanțelor previzionate.
- Încadrarea salariaților pe posturile care li se potrivesc, astfel ca acestora să le placă ceea ce fac, obținându-se în acest mod autorecompensarea lor.
- Utilizarea combinată a recompenselor economice și moral-spirituale.
- Informarea salariaților cu privire la recompensele și sancțiunile + prevăzute de + rezultatele efectiv = obținute.
- Oferirea salariaților în permanență a acelor recompense pe care ei și le doresc și le așteaptă în continuare.
- Motivațiile acordate salariaților să fie percepute de aceștia ca fiind corespunzătoare.

Avantajele procesului de motivare:

- ✓ Calitatea sporită a produselor și a serviciilor oferite ;
- ✓ Efort mai mare de a fi pe plac ;
- ✓ Atitudine pozitivă față de organizație ;
- ✓ Respectarea mai atentă a termenelor limită ;
- ✓ Fluctuația redusă de personal ;
- ✓ Rate mici ale absentismului ;
- ✓ Creativitate și asumarea responsabilităților.

Variabilele care influențează motivația personalului sunt:



De ce e așa importantă motivația oamenilor? Simplu: ca să-ți poți continua activitatea!

Păstrează acest lucru în minte și ia-ți câteva modalități prin care îți poți motiva angajații!

- În primul rând, motivează-te pe tine;
- Fă-ți angajații să se simtă răsplătiți, recunoscuți, apreciați;

- Manageriază-i cu succes pe angajații neperformanți;
- Permite-le angajaților să-și exprime dorințele;
- Provoacă-ți angajații să gândească „big”;
- Crează un mediu pozitiv în firmă;
- Asigură-te că oamenii știu exact ce te aștepti de la ei;
- Oferă feedback;
- Prezintă consecințele - atât cele favorabile cât și cele mai puțin favorabile;
- Fii un adevărat lider.