



7 sfaturi cheie pentru a motiva Non-Financiar angajatii!

Scris de Oana Ibanescu
Junior Trainer, Extreme Training
<http://www.traininguri.ro>



Acest articol este o scurtă incursiune în lumea motivării non financiare! Citiți cu atenție acest articol, cu singuranța unele dintre sfaturi vi se vor potrivi

1) **Primești ceea ce recompensezi;**

Asigura-te ca ai definit clar ceea ce vrei sa obtii, apoi foloseste recompense si recunoasterea pentru a te indrepta catre acele obiective! Stabilirea unor metode de a-ti recompense echipa si de a-l recunoaste meritele te ajuta sa obtii acele rezultate pe care le doresti, acele rezultate care duc la atingerea unui target. Un program de recompense si recunoastere este mijlocul cel mai simplu, dar in acelasi timp si cel mai efficient, de a atinge respectivul target.

2) **Ceea ce motiveaza angajatii, motiveaza angajatii;**

Factorii motivatori variaza de la un individ la altul. Pentru a iti atinge obiectivele intreaba-ti angajatii ce isi doresc! Nu e de ajuns sa faci un program de recompensa si recunoastere si sa-l impui angajatilor, respectivul program trebuie sa se muleze pe dorintele si pe nevoile lor. Astfel, inainte de a alcatui o vitrina de premii, de exemplu, trebuie sa afli ceea ce isi doresc angajatii, doar ei sunt cei care vor munci pentru respectivele recompense, pentru respectivele premii. Asadar, premiile puse la bataie trebuie sa fie exact ceea ce isi doresc angajatii. Daca in schimb angajatii s-ar simti mai recompensati primind o zi libera pentru un rezultat foarte bun pe care l-au avut, exact acest lucru trebuie sa ii dam, adica, exact ceea ce l-ar putea motiva.

3) **E nevoie de bani putini sau chiar deloc pentru cele mai motivante recompense;**

Recompenseaza-ti angajatii cu un sincer "Multumesc!", furnizandu-le informatii, implicandu-l in procesul de luare a deciziilor- mai ales daca este vorba despre decizii care ii afecteaza pe angajati! Aminteste-ti ca premiile in bani functioneaza doar pentru o perioada scurta de timp!!! In momentul in care le dai angajatilor tai recompense financiare des, acestora li se va parea natural sa le primeasca in continuare, se vor astepta sa primeasca bani mai multi continuu. Asadar, nu e o metoda de recompensa care sa ii motiveze pe angajati sa lucreze mai efficient pentru mult timp. Rezultatele acestui tip de recompense sunt pe termen scurt. In schimb, un angajat se simte mult mai responsabil si mai important pentru companie daca ii multumesti pentru efortul pe care l-a depus si daca ii spui cat de mult inseamna pentru companie munca pe care o face el. Asadar, motivarea unui angajat se poate face si cu un buget scazut, sau



Acest document poate fi utilizat si prezentat cu obligativitatea de a prezenta sursa

[Extreme Training, Furnizorul tău de performanță!](http://www.traininguri.ro) ,

B-dul M. Kogălniceanu, nr. 36-46, Sector 5, București, CUI: RO 18227600, J40/21327/2005, Banca, BCR, Plevnei,
Contact: e-mail: office@traininguri.ro, traininguri@gmail.com, web: www.traininguri.ro Tel: 0726 00 55 33



chiar fara bani. Important este sa-l arati aprecierea. Metoda de a face acest lucru tine de creativitatea fiecarui manager in parte si de ce l-ar motiva pe respectivul angajat (aminteste-ti ca "Ceea ce motiveaza angajatii, motiveaza angajatii." Vezi 2)!

4) Fiecare dintre noi isi doreste sa fie recompensat;

Angajatii competenti, angajatii mai tacuti, chiar si managerii vor sa stie ca ceea ce fac ei este important si ajuta la atingerea obiectivelor echipei si ale companiei. Nu este de ajuns sa recompensam doar angajatii, ci si managerii, pentru ca...de obicei, managerii recompenseaza si recunosc meritele angajatilor sai, dar pe ei...cine-l recompenseaza??? Asadar, trebuie avute in vedere toate persoanele care lucreaza in respective companie, de la femeia de serviciu, la presedintele companiei, pentru ca, fara ei, piesa de puzzle ar fi incompleta. Personal, consider ca femeia de serviciu si un om de vanzari sunt la fel de importanti pentru o companie si voi demonstra cum: e adevarat ca cel ce aduce banii companiei este omul de vanzari, dar fara un birou curat, fara plante udate la timp, in fine, fara conditiile de igiena omul de vanzari nu si-ar putea face treaba. Ba mai mult, daca un client intra in sediul companiei, trebuie sa vada o cladire curate, impecabila, altfel, nu isi poate face o parere buna despre respectiva companie. Asadar, fiecare persoana care lucreaza intr-o companie este importanta si trebuie avuta in vedere atunci cand facem un program de recompensa si recunoastere.

5) Comportamentele sunt controlate de consecintele lor;

Urmarii/rezultatele pozitive vor conduce foarte repede la comportamentul dorit al angajatilor si, prin urmare, si la performanta. Recompensa afunctionat intotdeauna mult mai efficient decat pedeapsa (de exemplu, taierea din salariu, amenintari, etc.) Atunci cand un angajat se bucura ca munca lui a fost apreciata, laudata si recompensata, va dori ca acest lucru sa se repete. In consecinta, va lucra mai efficient, lucru care va conduce la performanta.

6) Managementul este ceea ce faci cu angajatii, nu ceva ce le faci angajatilor;

Spune-le angajatilor ceea ce vrei sa faci si de ce! Implicandu-l si pe ei, vei castiga mai usor sprijinul si dedicarea lor. Nu alcatui un program de recompense pe care sa il impui angajatilor! Implica-l si pe ei in alcatuirea lui, intrebandu-l ce si-ar dori sa contina respectivul program. Implicandu-l vor avea un sentiment de importanta, lucru care ii va atrage de partea ta si a programului pe care doresti sa il implementezi. Angajatii trebuie sa inteleaga din atitudinea ta ca programul de recompense este ceea ce faci pentru ei, nu ceea ce le impui.

7) Bunul simt nu e intotdeauna o practica comuna.

Nu ceea ce crezi sau zici tu e important, ci ceea ce faci. Recunoaste-le oamenilor rezultatele zilnice! Daca iti doresti de la angajatii tai un anumit comportament, trebuie sa ai si tu comportamentul respective, sa sustii prin comportamentul tau strategia ta de motivare a angajatilor. Fii exemplul de urmat pentru angajatii tai (vorba americanilor "leading by example") sau cum spunea Gandhi: "Fii schimbarea pe care vrei sa o vezi in lume!" si in angajatii tai!



Aplică-le cu încredere și vei avea un plus de performanță!

Scris de Oana Ibanescu
Junior Trainer, Extreme Training
<http://www.traininguri.ro>