



Despre Tainele Motivarii Non Financiare!

Scris de Oana Ibanescu & Marian Rujoiu
Traineri, Extreme Training
<http://www.traininguri.ro>

Tocmai am finalizat studiul privind Motivarea Non Financiara printre angajatii Romani. Am plecat de la ipoteza ca romanii in afara de considerentul financiar mai sunt motivati, in compensare, si de sistemul non financiar! Privind rezultatele studiului derulat de Extreme Training am simtit o stare de disconfort! Se vede clar ca angajatii romani au nevoi non-financiare nesatisfacute! Acestea sunt pentru ei un factor demotivator maxim!! Extreme Training a observat, in cadrul proiectelor derulate, ingrijorarea companiilor privind fluctuatia de personal, inasa am observat ca acestea nu sunt dispuse sa actioneze ferm pentru a remedia acest lucru! Eventual sunt dispuse sa mareasca salariile, inasa sunt atatia oameni care renunta pur si simplu la job pentru ca „s-au saturat de compania respectiva”!

Portretul angajatului roman este de fapt oglinda Angajatorului; cand un angajat se plange de personal, el se plange de fapt de insasi prestatia sa fara sa-si dea seama de acest lucru! Portretul angajatului roman in doua cuvinte ar fi: Nemotivat si Demotivat! Rolul motivarii non financiare inca nu este inteles pe deplin de angajatorii romani, Extreme Training preconizand un termen de 5 ani, timp in care motivarea-nonfinanciara va deveni o practica curenta in fiecare companie din Romania! La sfarsitul acestui articol veti regasi cateva spicuiuri din rezultatele studiului derulat!

Nenumarate studii arata lipsa de eficienta pe termen lung a sistemelor de motivare financiara. Primul bonus functioneaza ca un “drog”. Are efect pe moment, dar pe o perioada mai lunga de timp ii face pe angajati sa nu mai lucreze decat daca primesc bonusuri financiare.

De asemenea, pe termen lung, bonusurile financiare ii fac pe angajati sa fie nemultumiti si sa intre intr-un soi de competitie cu colegii lor. Lucrul in echipa devine astfel de domeniul basmelor. **Solutia** este un sistem de **motivare non-financiara**. Motivare non-financiara insemna implementarea unui sistem de Recompensa si Recunoastere (Rewards and Recognition). Scopul motivarii non-financiare este acela de a creste productivitatea firmei, de a-i imbunatati calitatea, de a avea angajati multumiti, lucru care duce direct la cresterea performantei angajatilor.

Cum facem sa implementam un astfel de sistem?

Implementarea unui sistem de motivare non-financiara de succes (programul de R&R) presupune respectarea unor reguli. Recompensa trebuie sa fie un lucru dorit de angajati. Este un lucru pozitiv daca implicam angajatii in alcatuirea unor grile/criterii ce va ajuta managerul sa stie cine trebuie recompensat si conform caror criterii. Din moment ce angajatii sunt cei ce vor primi recompensa e binevenit ca tot ei sa aleaga ce recompensa si-ar dori mai mult (bineinteles, in limita bunului simt).

De asemenea, managerul trebuie sa incurajeze recunoasterea nu doar pe verticala, ci si pe orizontala (nu doar manager-angajati, ci si angajatii intre ei; de exemplu: biletele de recunoastere si multumire intre colegi). Acest lucru ii creeaza



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



angajatului un sentiment de importanta (ceea ce face el este important pentru echipa si pentru companie). O urmare a constientizarii importantei lui in companie este responsabilitatea de care acesta va da dovada ("Ceea ce fac eu aici este important si nu pot sa o dau in bara." "Ceea ce fac eu in aceasta companie este deosebit de important pentru mine, echipa si companie si trebuie sa am cele mai bune rezultate posibile.")

Incurajand angajatii sa se motiveze intre ei, sa isi recunoasca rezultatele intre ei, sa isi multumeasca reciproc pentru ajutor si sa se felicite iti poti face o idee si despre cine pe cine respecta in companie, care sunt relatiile dintre colegi.

Succesul unui sistem de R&R depinde si de frecventa. Nu trebuie sa sarim peste o recompensa doar pentru ca o alta recompensa a fost oferita de curand, dar nici nu trebuie abuzat de acestea. Daca recompensele sunt oferite prea des, angajatilor li se poate imprima involuntar ca nu e asa o mare scofala.

Sistemele de R&R s-au dovedit a fi benefice pentru companii din punct de vedere financiar, nu doar pentru ca ele cresc productivitatea firmei, dar si pentru ca nu mai trebuiesc cheltuiti bani pentru bonusuri financiare.

Experientele marilor manageri au dovedit ca recunoasterea individuala are mai mult succes decat recunoasterea sau recompensarea echipei. Totusi, nici aceasta din urma nu trebuie lasata la o parte. Un exemplu de motivare a intregii echipe, fara a uita de performantele individuale (si a se crea astfel frustrari intre angati) de care vreau sa amintesc este a unui manager care, la sfarsitul unui proiect de success, si-a recompensat echipa cu mici cadouri diferite, in functie de performante, dupa cum am scris anterior, dar totusi de aceasi valoare. Personal, mi se pare un foarte bun exemplu de a incerca sa multumesti pe toata lumea si de a evita eventualele frustrari ale angajatilor.

Mai jos regasiti cateva dintre rezultatele studiului! Dupa cum spuneam la inceputul acestui articol, avem de-a face cu un angajat dispus sa munceasca mai mult, dispus sa fie fidel, in sa poate face acest lucru daca este motivat nu doar financiar ci si non financiar! Rezultatele complete ale studiului sunt disponibile pe www.traininguri.ro

Ai sanse de promovare la actualul loc de munca?	
Da	43%
Nu	57%
Ai echipamentul necesar la dispozitie pentru a-ti face bine treaba?	
Da	62%
Nu	38%



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



Ai ocazia sa inveti lucruri noi			
Da	70%		
Nu	30%		
Este apreciata de cineva munca pe care o faci?			
Da	43		
Nu	57		
E o atmosfera placuta in companie?			
Da	56		
Nu	43		
As munci mai mult daca:			
seful m-ar aprecia mai mult			13
ar fi o atmosfera mai placuta in companie			15
si ceilalti colegi si-ar da un interes mai mare			27
mi s-ar delega mai multa autoritate si incredere			45
Postul pe care il ocupi iti pune talentele in valoare?			
nu	53		
da	47		
	Seful meu este un specialist in domeniu	Trateaza in mod corect angajatii	Apreciaza angajatii la justa valoare
da	56	52	43
nu	44	48	57
	Managerul repartizeaza clar sarcinile	Monitorizeaza atent indeplinirea sarcinilor	Tine cont de parerile angajatilor
da	39%	49%	54%
nu	61%	51%	46%
Ce anume ai schimba in compania in care lucrezi daca ai avea ocazia?			
nimic	9%		
echipamentul	10%		
colegii	11%		
clientii	15%		
seful	17%		
salariul	38%		



Primul pas in implementarea unui program de motivare non financiara este constientizarea angajatorului asupra necesitatii acestuia! Daca tu ca angajator vrei un angajat responsabil si performant, trebuie sa incepi cu tine! Mai priviti odata la rezultatele de sus: Doar 10 % sunt foarte multumiti de actualul loc de munca! Fiind mai atent la considerentele non financiare poti ridica procentul pana la 20% sau chiar mai mult! Acest lucru se poate transpune pe termen lung intr-o crestere a profitului de 20 – 40%, ce poate deriva numai din performantele deosebite ale echipei!

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

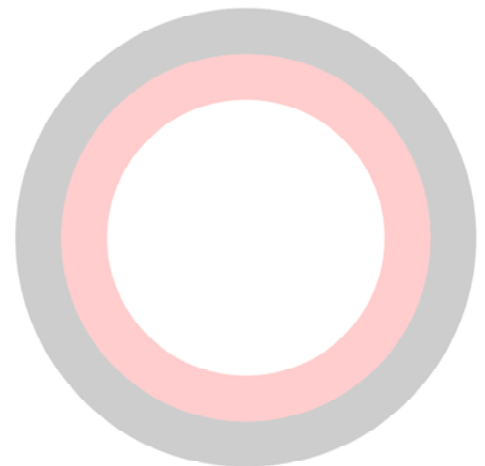
[Extreme Training, Furnizorul tău de performanță!](#) ,

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



Furnizorul tău de performanță!
Extreme Training
www.traininguri.ro

Scris de Oana Ibanescu & Marian Rujoiu
Traineri, Extreme Training
<http://www.traininguri.ro>



Acest document poate fi utilizat și 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
