

## Cum sa iti motivezi angajatii

**Daca angajatii tai incep sa nu mai fie interesati de indeplinirea sarcinilor, isi scurteaza programul de stat la birou si au o atitudine apatica, inseamna ca au nevoie de cel putin un motiv in plus pentru a ramane in continuare in cadrul companiei. Utilizarea unor metode de motivare te poate ajuta sa iti pastrezi oamenii buni in echipa.**



In afara de cele enumerate mai sus, alte semne care arata un nivel scazut de motivare sunt legate de apropos-uri vis-a-vis de ce se intampla "in alte locuri" si neimplicarea in dezvoltarea unor proiecte noi. In plus, angajatii nu coopereaza atunci cand este necesar un efort suplimentar si nici nu isi asuma raspunderea pentru rezultatele slabe.

*"In general, motivarea salariatilor trebuie sa fie proactiva si nu reactiva, sa preintampine aparitia semnalelor",* spune pentru startups.ro Alexandru Talmazan, Managing Partner la Wrightson Romania.

Investitiile in motivarea angajatilor sunt necesare in toate companiile, indiferent de dimensiune si de tara de origine.

*"Probabil ca in activitatile in care este implicata forta de munca de inalta calificare si specializare trebuie acordata o atentie speciala motivarii",* subliniaza Anda Racsa, Manager General la ABC Training Consulting.

Managerii sau antreprenorii sunt mai interesati sa isi motiveze angajatii in special cand pe piata exista o criza de forta de munca sau in momentele mai dificile, de criza a

companiei.

Bugetul pentru motivarea angajatilor este un raport intre ceea ce companiile isi permit si ceea ce este necesar, dupa cum explica Alexandru Talmazan. El spune si ca eficienta strategiilor de motivare implementate se poate masura prin turn-over-ul de personal, rezultatele obtinute si eficienta per angajat.

### Modalitatile de motivare

Un salariu mai mare, primele, bonus-urile, telefonul, masina si locuinta de serviciu reprezinta modalitatile de motivare de tip financiar. Acestora li se adauga programele de training, asigurarile medicale, abonamentele la centrele de recreere si vacantele in strainatate.

Acordarea acestor bonificatii este legata de realizarea tintelor generale ale companiei si de realizarea sarcinilor proprii fiecarui angajat.

*"Cu cat mergem mai sus, cu atat motivarea financiara ar trebui legata de realizarea obiectivelor de profitabilitate si de performanta ale companiei",* adauga Alexandru Talmazan.

Beneficiile financiare sunt insa insuficiente, astfel incat compania va avea de castigat daca le ofera angajatilor si beneficii precum o zi libera, un program de lucru flexibil sau mini petreceri cu colegii de departament, pentru reusita unui proiect. Alte tipuri de beneficii non-financiare sunt feedback-ul si exprimarea multumirii si a aprecierii sau recunoasterea rezultatelor obtinute de angajat.

Anda Racsa spune ca participarea la sedintele echipei manageriale si acordarea increderii, precum si dezvoltarea unei comunicari transparente si eficiente sunt privite tot ca beneficii.

*"Ar trebui sa ne intoarcem la Piramida lui Maslow si sa determinam in care pozitie ne aflam in acest cadru si apoi sa vedem daca avem de a face cu motivatii pur financiare sau cu motivatii mai complexe, personale",* precizeaza Alexandru Talmazan.

### Cum sunt motivati angajatii din Romania

Reprezentantul Wrightson spune ca in companiile din Romania cel mai bine functioneaza tehnicile si modalitatile financiare, motivul fiind in principal legat de stadiul general de dezvoltare al societatii romanesti. Insa, in ultimii doi ani, au inceput sa fie eficiente si beneficiile non-financiare.

Printre tehnicile motivationale cele mai eficiente, Anda Racsa enumera ascultarea activa a angajatilor de catre manageri si acordarea unui feedback clar, avand ca scop intelegerea sarcinilor stabilite sau evaluarea rezultatelor obtinute.

Alte modalitati utilizate in Romania sunt extinderea sau largirea postului cu noi sarcini cu o complexitate si dificultate apropiate, precum si imbogatirea postului cu noi sarcini care sunt diferite din punct de vedere al competentelor si responsabilitatilor.

Anda Racsa mai spune ca modalitatile de motivare preferate sunt dezvoltarea sistemului de management prin obiective si "agregarea" obiectivelor angajatului cu cele ale companiei. De asemenea, angajati se simt motivati de crearea unui sistem de management participativ si de implicarea in eficientizarea activitatilor si proceselor din cadrul companiei.

Promovarea continua a unei comunicari eficiente intre manager si angajat in vederea intelegerii sarcinilor de indeplinit si pentru evaluarea corecta a rezultatelor este alta modalitate de motivare a angajatilor. Potrivit Andei Racsa, o alta modalitate de motivare preferata in Romania este delegarea unor sarcini clare si precise, cu precizarea performantelor care trebuie realizate, pentru ca in acest mod managerul ii acorda incredere angajatului.

Managementul unei companii trebuie sa tina cont de preferintele angajatilor atunci cand sunt alese modalitatile de motivare. De asemenea, Alexandru Talmazan spune ca un alt criteriu de alegere a acestora este capacitatea de care dispune compania pentru a desfasura o politica de motivare corecta.

### Cat de mult inspira liderul

Un factor important in motivarea angajatilor il reprezinta implicarea si activitatea liderilor. De altfel, se spune ca liderul inspira si managerul motiveaza, astfel incat, angajatii se simt mai motivati daca au un lider caruia sa ii urmeze exemplul.

*"In general, comportamentul care da rezultate de success este unul care imбина componenta directiva, de <sef>, dar bazata pe rezultate profesionale si cu putere de exemplu, cu aceea de camaraderie, colegialitate si interes fata de persoana de langa",* adauga Alexandru Talmazan.

Aceste reguli se aplica tuturor celor care conduc o echipa, indiferent de domeniu, nivelul la care se afla sau de dimensiunea echipei.

*"Este adevarat ca <motorul> motivatiei angajatilor este pornit cu ajutorul <combustibilului> reprezentat de middle management, dar <cheia care porneste scanteia> se gaseste la leader, in top management",* completeaza Anda Racsa.



#### LOGIN

Utilizator:   
Parola:

#### Autentificare

[Cont nou](#) [Parola uitata](#)

#### NEWSLETTER

[Aboneaza-te pentru stiri saptamanale.](#)



#### JURNAL START-UP

[Un jurnal de start-up scris de antreprenori](#)

#### BLOG

[Antreprenoriat si presa economica. Blogul Cristinei Alexandru, Project Manager, startups.ro](#)

#### CARIERE

[Ne marim echipa!](#)

#### Cursul BNR valabil azi

**1 EUR = 4.2579 RON**  
**1 USD = 2.8873 RON**  
[convertor.ro](#)

#### EVENTIMENTE

Septembrie 2009

L	7	14	21	<b>28</b>
M	<b>1</b>	8	15	22
M	2	9	16	23
J	3	10	17	24
V	4	11	18	25
S	5	12	19	26
D	6	13	20	27

[Toate evenimentele](#)

Alexandru Talmazan spune ca existenta unui lider autentic poate face ca motivarea angajatilor si coeziunea echipei sa se produca pe cale naturala, mai usor si cu costuri mai mici pentru companie.

Un manager pe care angajati sa il urmeze este cel implicat atat in realizarea obiectivelor organizationale, cat si in dezvoltarea, incurajarea, promovarea si aprecierea colaboratorilor.

*"Managerul - leader intretine si creste motivatia angajatului de fi mereu preocupat in obtinerea performantelor"*, adauga Anda Racsa.

Angajatii vor urma si managerul cu o atitudine pozitiva, proactiva, de ascultare activa, de comunicare clara, care ii incurajeaza, ii apreciaza, le acorda incredere, intretine un spirit de echipa si fair-play. De asemenea, managerii ar trebui sa ii incurajeze pe angajatii care dovedesc atasament sincer fata de companie, sa le sprijine altruismul si initiativele in rezolvarea problemelor.

*Redactor: Alina Botezatu*

*Un material startups.ro. Toate drepturile rezervate.*

Publicat pe 18 Noiembrie 2008 la ora 00.30

[Autentifica-te](#) sau [inregistreaza-te](#) pentru a comenta

[Tipareste](#)

[Recomanda](#)

Nu exista comentarii

[DESPRE](#) [CONTACT](#) [HARTA SITE](#)

© [startups.ro](#), 2007-2009. Toate drepturile rezervate. Powered by [Simplissimo](#)