

Važnost motivacije zaposlenika

Motiviranje i nagrađivanje zaposlenika

Nema dvojbe, MOTIVACIJA je jedan od najznačajnijih fenomena koji pokreću naše uključivanje u svijet rada.

Ostvarivanje naših POTREBA i MOTIVA održava naše sudjelovanje u ostvarivanju organizacijskih ciljeva i, navode nas na ostvarivanje visoke razine rezultata (osobnih i organizacijskih). Ako nismo adekvatno motivirani, naše ponašanje neće biti usmjereno prema ostvarivanju ni osobnih niti organizacijskih ciljeva.

Zbog toga, od izuzetne je važnosti imati sliku o SUKLADNOSTI osobnih potreba i motiva zaposlenika i organizacijskih ciljeva. Ako takva sukladnost ne postoji, najviše što možemo očekivati od konkretne osobe je da ostvaruje MINUMUM očekivanih rezultata u svom poslu.

Pošto to najčešće nije dovoljno, poželjno je za svakog zaposlenika osigurati što višu razinu ostvarivanja njegovih očekivanja (potreba i motiva) usklađenih s organizacijskim ciljevima i potrebama (pri tome bi bilo poželjno ostvariti što više ‘win-win’ solucija).

To se može osigurati (u manje ili više ‘win-win’ obliku) definiranjem kvalitetnog SUSTAVA PLAĆA I NAGRAĐIVANJA.

Poznato je da ‘motivacijsku snagu’ imaju dvije temeljne vrste nagrada:

1. MATERIJALNE NAGRADE (plaća i financijske nagrade, materijalni benefiti, itd.)

2. NEMATERIJALNE NAGRADE (mogućnost/prilika da zaposlenici realiziraju svoje potencijale; pokažu svoje vještine i znanja; da ostvaruju vrijedne rezultate; da rade u poželjnom radnom okruženju; da u radnom okruženju ostvaruju ciljeve sukladne njihovim osobnim vrijednostima; da doprinose poželjnoj organizacijskoj kulturi; da dobiju priznanje i pohvale za svoje rezultate).

S druge strane, iskustvo je pokazalo da je najučinkovitiji onaj model nagrađivanja koji uključuje FIKSNU nagradu i VARIJABILNI dio. Pri tome, koliko god je nužno osigurati da fiksni dio nagrade (plaće) bude usklađen s organizacijskim mogućnostima i poslovnim rezultatima (profitabilnošću organizacije), toliko je važno osigurati da veći dio varijabilne nagrade bude usklađen s OSOBNIM POSLOVNIM REZULTATIMA pojedinca.

U tu svrhu, nužno je osigurati adekvatan sustav PROCJENE POSLOVNIH REZULTATA zaposlenika (*Performance management*). Što je taj sustav kvalitetniji, u smislu objektivizacije i mjerljivosti poslovnih rezultata, to će pozitivnije utjecati na motivaciju i zadovoljstvo zaposlenika.