

Tájékoztató füzet munkavállalók számára - A vállalati belső motiváció szerepe a fémipari vállalkozásoknál

GINOP-5.3.5-18-2020-00165

A MUNKAERŐ IGÉNYEK ÉS KÉSZSÉGEK
ELŐREJELZÉSE A FÉMIPARBAN

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tájékoztató füzet munkavállalók számára - A vállalati belső motiváció szerepe a fémipari vállalkozásoknál

GINOP-5.3.5-18-2020-00165

A MUNKAERŐ IGÉNYEK ÉS KÉSZSÉGEK
ELŐREJELZÉSE A FÉMIPARBAN



Tartalom

Bevezetés.....	3
Motivációs ösztönzők - Ösztönzők a munkavállalók motiválására	10
A motiválási rendszer szerepe a vállalatok működésében	15
Javítja az alkalmazottak hatékonyságát.....	15
A szervezeti célok eléréséhez vezet	16
Együttműködő kapcsolatokat épít a szervezetben.....	16
A munkaerő stabilitásához vezet.....	17
Motiváció és morál - kapcsolat és különbségek.....	19
Személyzeti motiváció - Motivációs tippek a munkavállalóknak	21
Néhány tipp a hatékony csapatmotivációhoz a következő:	28
Az alábbiakban az önmotiválás lehetséges módjai/technikái:	32
A motiváció szerepe a szervezeti viselkedésben.....	33
Motivációs kihívások	35
Összegzés	37
Felhasznált irodalom	38

Bevezetés

A motiváció szó a "motívum" szóból származik, amely az egyéneken lévő szükségleteket, vágyakat, kívánságokat vagy késztetéseket jelenti. Ez az a folyamat, amely az embereket cselekvésre ösztönzi a célok elérése érdekében. A munkacélokkal összefüggésben az emberek viselkedését ösztönző pszichológiai tényezők a következők lehetnek.

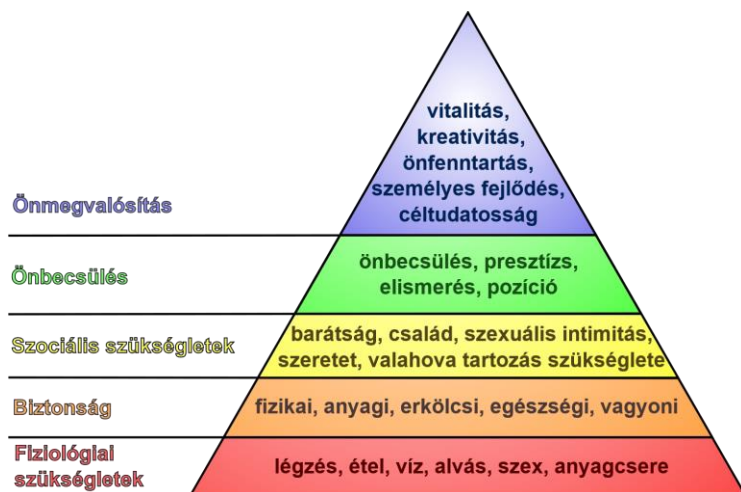
- a pénz utáni vágy
- siker
- elismerés
- munkahelyi elégedettség
- csapatmunka stb.

A vezetés egyik legfontosabb feladata, hogy a munkavállalókban hajlandóságot teremtsen arra, hogy képességeik legjavát nyújtsák. Ezért a vezető szerepe az, hogy felkeltse az érdeklődést az alkalmazottak munkájukban nyújtott teljesítménye iránt. A motiváció folyamata három szakaszból áll:

- Érzett szükséglet vagy késztetés
- Egy ösztönző, amelyben a szükségleteket fel kell ébreszteni
- Amikor a szükségletek kielégülnek, a célok kielégítése vagy elérése.

Ezért azt mondhatjuk, hogy a motiváció pszichológiai jelenség, ami azt jelenti, hogy az egyének szükségleteit és igényeit ösztönző terv kidolgozásával kell kezelni.

Az emberi viselkedés célorientált. A motiváció okozza a célorientált viselkedést. A motiváció révén a szükségleteket céltudatosan lehet kezelni és kezelni. Ez a szükségletek hierarchiájának menedzser általi megértésével érhető meg. Az egyén szükségletei hajtóerőként szolgálnak az emberi viselkedésben. Ezért a menedzsernek meg kell értenie a "szükségletek hierarchiáját". Amit például a Maslow javasolta a "szükséglet-hierarchia-modell" ír le.



Az igényeket a következő sorrendbe lehet sorolni a modell alapján:

- Fiziológiai szükségletek - Ezek az egyén alapvető szükségletei, amelyek magukban foglalják az élelmet, ruházatot, menedéket, levegőt, vizet stb. Ezek a szükségletek az emberi élet túléléséhez és fenntartásához kapcsolódnak.

- Biztonsági szükségletek- Ezek a szükségletek szintén fontosak az ember számára. Mindenki munkahelyi biztonságra, veszély elleni védelemre, vagyonbiztonságra stb. vágyik.
- Szociális szükségletek- Ezek a szükségletek a társadalomból fakadnak. Az ember társas állat. Ezek a szükségletek válnak fontossá. Például: szeretet, ragaszkodás, összetartozás, barátság, beszélgetés stb.
- Megbecsülési szükségletek- Ezek a szükségletek az önbecsülés, az elismerés és a mások általi tisztelet iránti vágyra vonatkoznak.
- Önmegvalósítási szükségletek- Ezek a legmagasabb rendű szükségletek, és ezek a szükségletek azoknál a személyeknél jelentkeznek, akiknek az előző négy szüksége kielégült. Ide tartozik a szociális szolgálat, a meditáció iránti igény.

Herzberg kétfaktoros motivációs elmélete

Frederick Herzberg viselkedéskutató 1959-ben javasolta a kétfaktoros elméletet vagy a motivátor-higiénia elméletet. Herzberg szerint vannak olyan munkahelyi tényezők, amelyek elégedettséget eredményeznek, míg vannak olyan munkahelyi tényezők, amelyek megakadályozzák az elégedetlenséget. Herzberg szerint az "Elégedettség" ellentéte a "Nincs elégedettség", az "Elégedetlenség" ellentéte pedig a "Nincs elégedetlenség".

Herzberg ezeket a munkahelyi tényezőket két kategóriába sorolta.

Higiéniiai tényezők

A higiéniai tényezők azok a munkahelyi tényezők, amelyek elengedhetetlenek a munkahelyi motiváció meglétéhez. Ezek hosszú távon nem vezetnek pozitív elégedettséghez. De ha ezek a tényezők hiányoznak / ha ezek a tényezők nem léteznek a munkahelyen, akkor elégedetlenséghez vezetnek. Más szóval, a higiéniai tényezők azok a tényezők, amelyek, ha megfelelőek/megfelelőek egy munkahelyen, megnyugtatják a munkavállalókat, és nem teszik őket elégedetlenné. Ezek a tényezők a munkán kívüli tényezők. A higiéniai tényezőket elégedetlenséget okozó vagy fenntartó tényezőknek is nevezik, mivel az elégedetlenség elkerülése érdekében van rájuk szükség. Ezek a tényezők a munkahelyi környezetet/forgatókönyvet írják le. A higiéniai tényezők azokat a fiziológiai szükségleteket szimbolizálták, amelyek kielégítését az egyének akarták és elvárták. A higiéniai tényezők közé tartoznak:

Fizetés - A fizetésnek vagy a bérstruktúrának megfelelőnek és ésszerűnek kell lennie. Egyenlőnek és versenyképesnek kell lennie az azonos iparágban, ugyanazon a területen dolgozókkal szemben.

Vállalati irányelvek és igazgatási politikák - A vállalati politikák nem lehetnek túl merevek. Igazságosnak és világosnak kell lenniük. Tartalmaznia kell a rugalmas munkaidőt, öltözködési szabályokat, szüneteket, szabadságot stb.

Mellékjuttatások - A munkavállalóknak egészségügyi ellátást (medicclaim), a családtagok számára nyújtott juttatásokat, munkavállalói segélyprogramokat stb. kell kínálni.

Fizikai munkakörülmények - A munkakörülményeknek biztonságosnak, tisztának és higiénikusnak kell lenniük. A munkaeszközöknek korszerűnek és jól karbantartottnak kell lenniük.

Státusz - A munkavállalók szervezetben belüli státuszának ismertnek és megtartottnak kell lennie.

Személyközi kapcsolatok - A munkavállalók kapcsolatának a munkatársakkal, felettesekkel és beosztottakkal megfelelőnek és elfogadhatónak kell lennie. Nem szabad, hogy konfliktus vagy megalázó elem legyen jelen.

Munkahelyi biztonság

A szervezetnek munkahelyi biztonságot kell nyújtania a munkavállalóknak.

Motivációs tényezők - Herzberg szerint a higiéniai tényezők nem tekinthetők motivációs tényezőknek. A motivációs tényezők pozitív elégedettséget eredményeznek. Ezek a tényezők a munka velejárási tényezői. Ezek a tényezők motiválják a munkavállalókat a kiváló teljesítményre. Ezeket a tényezőket kielégítő tényezőknek nevezzük. Ezek olyan tényezők, amelyek a munka elvégzésével járnak együtt. A munkavállalók ezeket a tényezőket belsőleg jutalmazónak találják. A motivátorok, azokat a pszichológiai szükségleteket szimbolizálják, amelyeket további előnyként érzékelnek. A motivációs tényezők közé tartoznak:

Elismerés - Az alkalmazottakat a vezetőknek meg kell dicsérniük és el kell ismerniük teljesítményeiket.

A teljesítmény érzése - A munkavállalóknak rendelkezniük kell a teljesítmény érzésével. Ez a munkától függ. A munkában valamilyen gyümölcsnek kell lennie.

Növekedési és előléptetési lehetőségek - A szervezetben növekedési és előrelépési lehetőségeknek kell lenniük, hogy a munkavállalókat motiválják a jó teljesítményre.

Felelősség - A munkavállalóknak felelősséget kell vállalniuk a munkájukért. A vezetőknek felelősséget kell adniuk nekik a munkáért. Minimálisra kell csökkenteniük az ellenőrzést, de meg kell tartaniuk a felelősséget.

A munka értelmessége - Magának a munkának értelmesnek, érdekesnek és kihívást jelentőnek kell lennie ahhoz, hogy a munkavállaló elvégezze és motivált legyen.

A kéttényezős elmélet korlátai

A kétfaktoros elmélet nem mentes a korlátoktól:

A kétfaktoros elmélet figyelmen kívül hagyja a szituációs változókat.

Herzberg összefüggést feltételezett az elégedettség és a termelékenység között. A Herzberg által végzett kutatás azonban az elégedettségre helyezte a hangsúlyt, és figyelmen kívül hagyta a termelékenységet.

Az elmélet megbízhatósága bizonytalan. Az elemzést az értékelőknek kell elvégezniük. Az értékelők elronthatják a megállapításokat, ha ugyanazt a választ különböző módon elemzik.

Nem használtak átfogó elégedettségi mérőszámot. Egy munkavállaló elfogadhatónak találhatja a munkáját annak ellenére, hogy a munkája egy részét utálja/elutasítja.

A kétfaktoros elmélet nem mentes az elfogultságtól, mivel a munkavállalók természetes reakcióján alapul, amikor a munkahelyi elégedettség és elégedetlenség forrásait firtatják. Az elégedetlenséget a külső tényezőkre fogják fogni, mint például a bérstruktúra, a vállalati politika és a társas kapcsolatok. Emellett a munkavállalók saját maguknak tulajdonítják a munkahelyi elégedettségi tényezőt.

Az elmélet figyelmen kívül hagyja a kékgalléros munkásokat. E korlátok ellenére Herzberg kétfaktoros elmélete széles körben elfogadható.

A kéttényezős elmélet következményei

A kéttényezős elmélet azt jelenti, hogy a vezetőknek hangsúlyt kell fektetniük a higiéniai tényezők megfelelőségének biztosítására, hogy elkerüljék a munkavállalók elégedetlenségét. Emellett a vezetőknek gondoskodniuk kell arról is, hogy a munka ösztönző és jutalmazó legyen, hogy a munkavállalók motiváltak legyenek a munkára, és keményebben és jobban teljesítsenek. Ez az elmélet a munka gazdagítására helyezi a hangsúlyt, hogy motiválja a munkavállalókat. A munkának maximálisan ki kell használnia a munkavállaló készségeit és kompetenciáit. A motivációs tényezőkre való összpontosítás javíthatja a munka minőségét.

Motivációs ösztönzők - Ösztönzők a munkavállalók motiválására

Az ösztönzés egy nagyobb cselekvésre ösztönző cselekedet vagy ígéret. Nagyobb cselekvésre való ösztönzésnek is nevezik. A munkavállalónak a teljesítmény vagy a jobb munka elismeréseként nyújtott kiegészítő díjazást vagy juttatást jelent. Az ösztönzők ösztönzést vagy buzgalmat adnak a munkavállalóknak a jobb teljesítményre.

Természetes dolog, hogy senki sem cselekszik cél nélkül. Ezért a jutalom reménye erőteljes ösztönző a munkavállalók motiválására. A pénzbeli ösztönzésen kívül van néhány más ösztönző is, amely jobb teljesítményre sarkallhatja az embert. Ezek közé tartozik

- a munkahelyi elégedettség,
- a munkahely biztonsága,
- a munkahelyi előléptetés
- és a teljesítményért érzett büszkeség.

Ezért az ösztönzők néha valóban működhetnek a vállalat céljainak elérésében. Az ösztönzők bevezetésének és alkalmazása sokféle célból történhet meg:

- A termelékenység növelése.
- A munkateljesítmény iránti elkötelezettség fokozása.
- A személy pszichológiai kielégítése, ami a munkahelyi elégedettséghez vezet.
- A beosztott viselkedésének vagy szemléletének alakítása a munkával kapcsolatban.

- A munka iránti buzgalom és lelkesedés kialakítása.
- A munkavállalók képességeik kihasználása, hogy azok maximálisan kiaknázásra és felhasználásra kerüljenek.

A vezetésnek az ösztönzők következő két alapvető kategóriáját alkalmazhatják a munkavállalók motiválására:

Pénzbeli ösztönzők:

Azok az ösztönzők, amelyek a beosztottakat pénzbeli kifejezett jutalmakkal elégtetik ki. A pénzt az emberek szükségleteinek kielégítésének legfőbb forrásaként ismerik el. A pénz a társadalmi szükségletek kielégítését is segíti különböző anyagi javak birtoklásával. Ezért a pénz nemcsak a pszichológiai szükségleteket elégteti ki, hanem a biztonsági és szociális szükségleteket is. Ezért sok gyárban különböző bérterveket és bónuszrendszereket vezetnek be, hogy motiválják és munkára ösztönözzék az embereket.

Nem pénzbeli ösztönzők:

A pénzbeli ösztönzők mellett léteznek bizonyos nem pénzbeli ösztönzők is, amelyek kielégíthetik a munkavállalók egóját és önmegvalósítási igényeit. A pénzben nem mérhető ösztönzők a "nem monetáris ösztönzők" kategóriájába tartoznak. Amikor egy vezetőnek ki kell elégtetnie a beosztottak pszichológiai szükségleteit, nem pénzügyi ösztönzőket alkalmaz. A nem pénzbeli ösztönzők a következő típusok lehetnek:

- A szolgálat biztonsága - A munkahely biztonsága olyan ösztönző, amely nagy motivációt jelent a munkavállalók számára. Ha a munkahelye

biztosított, akkor maximális erőfeszítéseket fog tenni a vállalkozás céljainak elérése érdekében. Ez azért is segít, mert nagyon távol áll tőle a mentális feszültség, és a legjobbat tudja nyújtani a vállalkozásnak.

- Dicséret vagy elismerés - A dicséret vagy elismerés egy másik nem pénzügyi ösztönző, amely kielégíti az alkalmazottak ego igényét. Néha a dicséret hatékonyabbá válik, mint bármely más ösztönző. A munkavállalók jobban reagálnak a dicséretre, és megpróbálják képességeik legjavát adni a vállalatnak.
- Javaslatrendszer - Ez a részvétel szellemét ébreszti az alkalmazottakban. Ezt meg lehet tenni a munkavállalók által írt különböző cikkek közzétételével a munkakörnyezet javítása érdekében, amelyeket a vállalat különböző belső kommunikációs fórumain lehet közzétenni. Ez is segít motiválni a munkavállalókat, hogy fontosnak érezzék magukat, és olyan innovatív módszereket is kereshetnek, amelyeket a jobb munkamódszerek érdekében alkalmazhatnak. Ez végső soron segít a vállalat növekedésében és az új működési módszerek adaptálásában.
- Munkahely gazdagítása - A munkahely gazdagítása egy másik nem pénzbeli ösztönző, amelynek keretében a munkavállaló munkája gazdagítható. Ez történhet a dolgozók felelősségének növelésével, illetve a felelősségük tudatosításával, fontos kinevezéssel, a munka tartalmának és jellegének növelésével. Így a hatékony dolgozók olyan kihívást jelentő munkaköröket kaphatnak, amelyekben

bizonyíthatják értéküket. Ez a hatékony munkavállalók legnagyobb motivációját is segíti.

- Előléptetési lehetőségek - Az előléptetés hatékony eszköz a munkakedv növelésére egy vállalatnál. Ha a munkavállalóknak lehetőséget biztosítanak az előrelépésre és a fejlődésre, akkor elégedettek és elégedettnek érzik magukat, és elkötelezettebbek lesznek a szervezet iránt.

A fenti nem pénzügyi eszközök hatékonyan alakíthatók ki, ha kellő figyelmet fordítunk a munkavállalók szerepére. A pénzügyi és nem pénzügyi ösztönzők kombinációja együttesen segít motivációt és munkakedvet teremteni egy vállalatnál.

Az ösztönzési rendszer másféleképpen is lehet csoportosítani:

Pozitív ösztönzők

Pozitív ösztönzők azok az ösztönzők, amelyek pozitív biztositékot nyújtanak a szükségletek és igények kielégítésére. A pozitív ösztönzők mögött általában optimista hozzáállás áll, és általában a munkavállalók pszichológiai igényeinek kielégítésére adják őket. Például előléptetés, dicséret, elismerés, juttatások és juttatások stb. Természetüknél fogva pozitívak.



Negatív ösztönzők

A negatív ösztönzők azok, amelyek célja a munkavállalók hibáinak vagy mulasztásainak kijavítása. A cél a hibák kijavítása a hatékony eredmények elérése érdekében. A negatív ösztönzéshez általában akkor folyamodnak, amikor a pozitív ösztönzés nem működik, és a munkavállalóknak pszichológiai hátráltatást kell adni. Természeténél fogva negatív jellegű. Például: lefokozás, áthelyezés, pénzbírságok, büntetések.



A motiválási rendszer szerepe a vállalatok működésében

Minden vállalatnak fizikai, pénzügyi és emberi erőforrásokra van szüksége a célok eléréséhez. Az emberi erőforrásokat a motiváció révén lehet teljes mértékben kihasználni. Ezt úgy lehet elérni, hogy a munkavállalókban kialakul a munkára való hajlandóság. Ez segít a vállalkozásnak az erőforrások lehető legjobb kihasználásának biztosításában.

A motiváció nagyon fontos egy szervezet számára a következő előnyök miatt:

Javítja az alkalmazottak hatékonyságát

Egy beosztott vagy alkalmazott munkájának hatékonysági szintje nem csak a képzettségétől és képességeitől függ. Ahhoz, hogy a munkateljesítménye a lehető legjobb legyen, ki kell tölteni a képesség és a hajlandóság közötti szakadékot, ami segít a beosztottak teljesítményszintjének javításában. Ez azt eredményezi, hogy-

- A termelékenység növekszik,
- a működési költségek csökkennek, és
- az általános vállalati működés hatékonysága javul.

A szervezeti célok eléréséhez vezet

A vállalkozás céljait csak akkor lehet elérni, ha a következő tényezők megvalósulnak:-

- Az erőforrások lehető legjobb kihasználása.
- Együttműködő munkakörnyezet van.
- A munkavállalók céltudatosak és céltudatosan cselekszenek.
- A célokat akkor lehet elérni, ha a koordináció és az együttműködés egyidejűleg történik, ami a motiváció révén hatékonyan megvalósítható.

Együttműködő kapcsolatokat épít a szervezetben

A motiváció fontos tényező, amely elégedettséget okoz a munkavállalóknak. Ezt úgy lehet elérni, hogy a munkavállalók érdekében ösztönző tervet tartanak szem előtt és alakítanak ki. Ez a következő dolgokat kezdeményezheti:

- Pénzbeli és nem pénzbeli ösztönzők alkalmazása eredményessé válik.
- Előléptetési lehetőségek a munkavállalók számára.
- A nem hatékony alkalmazottak visszatartó ereje csökken.

Annak érdekében, hogy szívélyes, barátságos légkör alakuljon ki egy vállalatban belül, a fenti lépéseket a

vezetőnek kell megtennie. Ez alapvetően a következőket segíti elő:

- Hatékony együttműködés, amely stabilitást hoz a működésben és a szervezeti kultúrában egyaránt.
- A munkavállalók körében csökken a munkaügyi vita és a nyugtalanság.
- A dolgozók könnyebben alkalmazkodni fognak a változásokhoz, és csökken az ellenállás a változással szemben.
- Ez segít abban, hogy az egyéni érdekek és a szervezeti érdekek egybeessenek, és így zökkenőmentes és szilárd legyen az együttműködés.
- Összességében ez a megnövekedett termelékenység révén a profit maximalizálását eredményezi.

A munkaerő stabilitásához vezet

A munkaerő stabilitása nagyon fontos a vállalat hírneve és jó hírneve szempontjából. A munkavállalók csak akkor tudnak lojálisak maradni a vállalkozáshoz, ha úgy érzik, hogy részt vesznek a vezetésben, illetve a vezetés partnerként kezeli őket. Az alkalmazottak képességei és hatékonysága mindig előnyös lesz a munkavállalók és az alkalmazottak számára is. Ez a piacon jó közmegejtéléshez vezet, ami hozzáértő és képzett embereket vonz a vállalkozáshoz. Ahogy mondják, "az öreg aranyat ér", ami itt a motiváció szerepére is vonatkozik, minél idősebbek az emberek, annál nagyobb a tapasztalatuk és a beilleszkedésük egy vállalatba, ami a szervezet számára előnyös lehet.

A fentiek alapján elmondhatjuk, hogy a motiváció egy belső érzés, amelyet csak az a vezető érthet meg, mivel szoros kapcsolatban áll a munkavállalókkal. A szükségletek, a vágyak és a kívánságok összefüggnek egymással, és ezek jelentik a cselekvés hajtóerejét. Ezeket az igényeket a vezető megértheti, és ennek megfelelően motivációs terveket készíthet. Azt mondhatjuk, hogy a motiváció ezért folyamatos folyamat, mivel a motivációs folyamat a szükségleteken alapul, amelyek korlátlanok. A folyamatot mindvégig folytatni kell.

Összefoglalva elmondhatjuk, hogy a motiváció mind az egyén, mind a vállalkozás számára fontos. A motiváció azért fontos az egyén számára, mert:

- A motiváció segít neki elérni személyes céljait.
- Ha az egyén motivált, akkor elégedett lesz a munkájával.
- A motiváció segít az egyén önfejlesztésében.
- Az egyén mindig nyerhet, ha egy dinamikus csapattal dolgozik.

Hasonlóképpen, a motiváció is fontos egy vállalkozás számára:

- Minél motiváltabbak az alkalmazottak, annál nagyobb a vezetés felhatalmazása.
- Minél nagyobb a csapatmunka és az egyéni munkavállalói hozzájárulás, annál jövedelmezőbb és sikeresebb az üzlet.
- A módosítások időszakában nagyobb lesz az alkalmazkodóképesség és a kreativitás.

- A motiváció optimista és kihívást jelentő hozzáálláshoz vezet a munkahelyen.

Motiváció és morál - kapcsolat és különbségek

A morál úgy határozható meg, mint az egyén által a munkájából, a munkacsoportjából, a feletteséből, a szervezetből, amelynek dolgozik, és a környezetéből származó teljes elégedettség. Általában az egyén komfortérzetére, boldogságára és elégedettségére vonatkozik.

Szakértők szerint "a morál a csoportok és az egyének mentális állapota, amely meghatározza a hozzáállásukat".

Röviden, a morál a munkavállalók attitűdjeinek, viselkedésének, nézeteinek és véleményének megnyilvánulásából álló fúzió - mindezek együttesen, a munkakörnyezetükben, megmutatva a munkavállalóknak a munkával, a munkafeltételekkel és a munkaadóikkal való kapcsolatukkal kapcsolatos érzéseit. A morál magában foglalja a munkavállalóknak a munkájukkal kapcsolatos attitűdjeit és a munkájukkal kapcsolatos konkrét reakcióit.

A morálnak két állapota van:

Magas munkamorál - A magas munkamorál a munkahelyi elszántságot jelenti, ami elengedhetetlen a vezetői célok eléréséhez. A magas morál a következőket eredményezi:

- Az alkalmazottak lelkes csapatmunkája.
- Szervezeti elkötelezettséget és a dolgozóknak az összetartozás érzését.
- Azonnali konfliktusfelismerés és -megoldás.
- Egészséges és biztonságos munkakörnyezet.
- Hatékony kommunikáció a szervezetben.
- A termelékenység növekedése.
- Nagyobb motiváció.

Alacsony morál - Az alacsony morál a következő jellemzőkkel bír:

- Nagyobb sérelmek és konfliktusok a szervezetben.
- Magas munkavállalói hiányzási és fluktuációs arány.
- Elégedetlenség a felettesekkel és a munkáltatókkal szemben.
- Rossz munkakörülmények.
- A munkavállalók frusztrációja.
- A termelékenység csökkenése.
- A motiváció hiánya.

Bár a motiváció és a munkamorál szorosan összefüggő fogalmak, a következő módon különböznek egymástól:

Míg a motiváció az egyén belső pszichológiai ösztönzése, amely arra készíti, hogy meghatározott módon viselkedjen, addig a morál inkább egy csoportos forogatókönyv.

A magasabb motiváció gyakran a munkavállalók magasabb moráljához vezet, de a magas morál alapvetően nem eredményez nagymértékben motivált munkavállalókat, mivel a munkakörülmények minden tényezőjéhez való

pozitív hozzáállás nem feltétlenül kényszeríti a munkavállalókat hatékonyabb munkavégzésre.

Míg a motiváció egyéni fogalom, addig a morál csoportos fogalom. Így a motiváció figyelembe veszi a munkavállalók közötti egyéni különbségeket, és a munkavállalók morálja növelhető azon tényezők figyelembevételével, amelyek befolyásolják a csoportos forgatókönyvet vagy a teljes munkakörülményeket.

A motiváció minden szervezetben elsődleges jelentőséget kap, míg a morál másodlagos jelenség, mivel a magas motiváció alapvetően magasabb termelékenységhez vezet, míg a magas morál nem feltétlenül vezet magasabb termelékenységhez.

A morálhoz kötött dolgok általában olyan dolgok, amelyek csak a munkakörnyezet részét képezik, a motivációhoz kötött dolgok pedig az egyén teljesítményéhez kapcsolódnak.

Személyzeti motiváció - Motivációs tippek a munkavállalóknak

Az alkalmazottak a szervezet építőkövei. A szervezeti siker a munkavállalók közös erőfeszítésein múlik. Az alkalmazottak akkor járulnak hozzá kollektíven a szervezeti növekedéshez, ha motiváltak.

Az alábbiakban néhány tippet adunk a személyzet/munkavállalók motiválására egy szervezetben:

- **Értékelje önmagát** - Ahhoz, hogy motiválni, ösztönözni és ellenőrizni tudja munkatársai viselkedését, elengedhetetlen, hogy vezetői minőségében megértse, ösztönözze és ellenőrizze saját viselkedését. Dolgozzon az erősségei és lehetőségei kihasználásán, hogy semlegesítse és csökkentse a gyengeségei és a szervezeti fenyegetések negatív hatását. A vezetőnek el kell fogadnia a "Te rendben vagy - én rendben vagyok" megközelítést.
- **Ismerje a személyzetet** - A vezetőnek jól kell ismernie a személyzetét. Minél jobban és minél jobban ismeri a munkatársait, annál egyszerűbb őket bevonni a munkába, valamint a csapat és a szervezeti célok elérésébe. Ez a személyzet elkötelezettségét és lojalitását is meg fogja hívni. A szívélyes felettes-beosztott kapcsolat a munkahelyi elégedettség egyik kulcstényezője.
- **Adjon az alkalmazottaknak bizonyos juttatásokat** - Adjon a személyzetnek bizonyos pénzügyi és egyéb juttatásokat. Adjon nekik bónuszokat, fizesse ki a túlórákat, és adjon nekik egészségügyi és családi biztosítási juttatásokat. Gondoskodjon arról, hogy szüneteket tartsanak a munkában. Engedje meg nekik, hogy élvezzék a szabadságot és az ünnepeket.
- **Részt vesz az új alkalmazottak beavatási programjában** - A beavatás a toborzási hirdetésekkel folytatódik. Ekkor a potenciális belépők elkezdik kialakítani saját benyomásaikat és vágyaikat a munkáról és a szervezetről. A kiválasztás módja és az azt követő felvételi folyamat vagy felépíti, vagy lerombolja a munkáról és a

szervezetről kialakult benyomásokat. Ezért a vezetőnek beleszólása kell, hogy legyen a hirdetés kialakításába, valamint a kiválasztási és felvételi folyamatba. Miután a jelöltről szóló döntés megszületett, a vezetőnek személyes érdeklődést kell tanúsítania a kiválasztott belépő belépési időpontja, pl: a családi költözéssel kapcsolatos kérdések, a költözés költségei stb. iránt. Az újonnan felvett személy és az egész csapatának / személyzetének teljes körű bevonása megfigyelése biztosítja a szervezetbe való meggyőző belépést.

- **Adjon folyamatos visszajelzést a munkavállalóknak** - A munkatársak szívesen szeretnék tudni, hogyan teljesítenek. Próbáljon meg rendszeres és építő jellegű visszajelzést adni a személyzetnek. Ez a dolgozók számára elfogadhatóbb lesz. A visszajelzést ne feltételezésekre, hanem tényekre és személyes megfigyelésekre alapozza. Ne engedjen meg magának kivételezést, és ne hasonlítsa össze az alkalmazottat valaki mással. Üljön le a munkatársaival napi vagy heti rendszerességgel, és gondoskodjon arról, hogy a visszajelzés megtörténjen. Ez segíteni fog a dolgozók moráljának növelésében, és ezáltal motiválni fogja őket.
- **Ismerje el a munkatársak eredményeit** - Egy vállveregetés, néhány dicsérő szó, és a munkavállalónak személyes szinten történő elismerése valamilyen széles körű nyilvánossággal sokat motiválhatja a munkatársakat. Tegyen említést a személyzet kiemelkedő eredményeiről a hivatalos hírlevelekben vagy a szervezet újságjában. Ne csak a legnagyobb hozzájárulást nyújtó

alkalmazottat ismerje el, hanem azt is, aki teljesíti és túlszárnyalja a célokat.

- **Hatékony időgazdálkodás biztosítása** - Az idő feletti ellenőrzés biztosítja, hogy a dolgok a megfelelő módon történjenek. Motiválja munkatársait, hogy legyenek "zárt" idők, azaz néhány óra, amikor a munkatársak nem zavarják őket a munkakörük ellátásában, hogy a munkájukra koncentrálhassanak, és "nyitott" idők, amikor a munkatársak szabadon kommunikálhatnak és interakcióba léphetnek. Tervezen egy az egyben interakciót a munkatársaival, ahol feltehetik kérdéseiket, és az Ön figyelmét is felkelthetik, és ezáltal nem fogják úgy érezni, hogy elhanyagolják őket. Mindez hosszú távon motiválni fogja a személyzetet.
- **Legyenek stresszkezelési technikák a szervezetében** - Teremtsen olyan környezetet, amelyben Ön és munkatársai optimális nyomásszinteken belül tudnak dolgozni. Biztosítson optimista hozzáállást a munkahelyi stresszhez. Tartson tréningeket a stresszkezelésről, és biztosítsa a nyomon követést csoportos megbeszélésekkel arról, hogy miként csökkenthető a stressz a munkahelyen. Adjon önállóságot munkatársainak a munkavégzésben. Ismerje fel a stressztüneteket a munkavállalóknál, és próbálja meg kezelni azokat.
- **Tanácsadási technika alkalmazása** - Az alkalmazottak munkával, munkatársakkal, felettesekkel és a jövővel kapcsolatos érzései hatékonyan kezelhetők a személyzeti tanácsadás segítségével. A tanácsadás olyan környezetet, ösztönzést és támogatást biztosít, amely lehetővé

teszi a munkavállaló számára, hogy elérje identitását.

- **Adjon tanulási lehetőséget a munkavállalóknak** - A munkavállalóknak folyamatosan új készségeket kell tanulniuk a munka során. Valaki jól mondta, hogy mivel az emberek a szükségesnél gyakrabban változtatják munkahelyeiket, és a szervezetek már nem adnak munkahelyi biztonságot az alkalmazottaknak, a fiatal vérbeli alkalmazottak kifejezetten felismerik, hogy a folyamatos tanulás a legjobb módja annak, hogy foglalkoztathatók maradjanak. Lehetőséget kell adni a munkavállalóknak arra, hogy a vállalkozáson belül fejlesszék készségeiket és kompetenciáikat, és a lehető legjobban kihasználják képességeiket. Kapcsolja össze a munkatársak céljait a szervezeti célokkal.
- **Mutasson példát munkatársai/alárendeltjei számára** - Legyen példakép a munkatársai számára. A munkatársak abból tanulnának, amit Ön tesz, és nem abból, amit Ön mond / állít. Az, ahogyan Ön az ügyfelekkel/ügyfelekkel érintkezik, és ahogyan később reagál, miután az interakciónak vége, hatással van a személyzetre. A személyzet jobban megfigyeli az Ön nem verbális kommunikációját (gesztusok, testbeszéd). A pontatlanság, a szervezet tőkéjének pazarlása, a szervezet fizikai eszközeivel való rossz bánásmód, a munkatársak megkérése, hogy az Ön személyes munkáját végezzék el stb. mind negatív hatással van a munkatársakra. Próbáljon példát mutatni a munkatársai számára.
- **Mosolyogjon gyakran** - A mosoly óriási hatással lehet a személyzet moráljának javítására. A

mosolygós felettes optimista és motiváló munkakörnyezetet teremt. A mosoly a bizalom, az elfogadás és a bátorság testbeszédének lényeges eleme. Mosolyogjon következetesen, természetesen és gyakran, hogy megmutassa, hogy jól és pozitívan érzi magát az Önnél dolgozó munkatársakkal kapcsolatban. Ez új ötletekre és visszajelzésekre ösztönzi a személyzetet. A személyzet nem érzi magát bizonytalannak és fenyegetettnek, ha így kell megvitatni a véleményét.

- **Hatékony hallgatás** - A figyelmes hallgatás a beszélő személy felismerésének és megbecsülésének egy formája. A kölcsönös / kölcsönös meghallgatás szívélyes és egészséges személyes kapcsolatokat alakít ki, amelyeken a munkavállaló / a személyzet fejlődése nyugszik. Ha a vezetők nem hallgatják meg figyelmesen a beosztottakat, a beosztottak morálja lecsökken, és nincs kedvük megosztani ötleteiket vagy elmondani véleményüket. A menedzser hatékony meghallgatása növeli a munkavállalók morálját, és ezáltal motiválja őket.
- **Biztosítsa a hatékony kommunikációt** - Annak érdekében, hogy motiválja a személyzetet, engedje meg magának a hatékony kommunikációt, például kerülje a düh kifejezések használatát, használja a kérdezős technikákat, hogy ismerje a személyzet gondolkodásmódját és elemzését, ahelyett, hogy elrendelné a személyzetet, hogy mit tegyen, alapozza meg az ítéleteit tényekre és ne feltételezésekre, használjon nyugodt és stabil hangnemet, hallgasson hatékonyan, és legyen

pozitív és segítőkész a válaszaiban. Ossa meg véleményét a személyzettel.

- **A kreativitás fejlesztése és ösztönzése - A** munkatársakat ösztönözni kell a kreativitás fejlesztésére a szervezeti problémák megoldása érdekében. Adjunk nekik időt és forrásokat a kreativitás fejlesztéséhez. Hagyja, hogy állandó ötletbörzékert tartsanak. Kérjen ötleteket és javaslatokat a munkatársaktól. Ezek nagyon produktívnak bizonyulhatnak.
- **Ne legyen merev. Legyen rugalmas -** Vezesse be a rugalmasságot a munkában. Lehetőség szerint tegye lehetővé a rugalmas munkaidőt. Hagyja, hogy a munkavállalók időnként otthon dolgozzanak, ha szükséges és lehetséges. Ne legyen merev a munkatársai ötleteinek elfogadásában. Serkentse az önnek felelős alkalmazottak rugalmas hozzáállását azzal, hogy megkérdezi, milyen változásokat szeretnének megvalósítani, ha lehetőséget kapnának rá.
- **A munkakörök gazdagítása -** A munkakörök gazdagítása azt jelenti, hogy teret adunk a jobb minőségű munkaéletnek. Azt jelenti, hogy az emberek számára megkönnyítjük az önfejlesztést, a hírnevet és a sikert egy nagyobb kihívást jelentő és érdekesebb munkán keresztül, amely több előléptetési és előrelépési lehetőséget biztosít. Adjunk a munkavállalóknak nagyobb szabadságot a munkájukban, vonjuk be őket a döntéshozatali folyamatba, mutassunk lojalitást és ünnepeljük eredményeiket.
- **Tiszteld a csapatodat -** Ne csak az alkalmazottak jogát tartsd tiszteletben, hogy megoszthassák és

kifejezhessék véleményüket, és önmaguk lehessenek, hanem az idejüket is. Ez biztosítja, hogy az alkalmazottak tisztelni fogják Önt és az Ön idejét. Éreztesse a munkatársakkal, hogy nem csak mint alkalmazottakat/dolgozókat, hanem mint egyéneket is tisztelik őket.

Néhány tipp a hatékony csapatmotivációhoz a következő:

A csapat célkitűzésének jól kell illeszkednie és szinkronban kell lennie a csapattagok igényeivel és követelményeivel.

Írásban adja meg a csapat küldetését, és gondoskodjon arról, hogy mindenki megértse azt (mivel a küldetés az alap, amelyen a csapat teljesít).

A motiváció fenntartása érdekében a csapatot folyamatosan kihívások elé kell állítani (amelyeknek nehéznek, de teljesíthetőnek kell lenniük).

Ha egy csapatnak felelősséget adunk, és ehhez még tekintélyt is adunk, az szintén jó motiváció lehet a csapat teljesítményére.

A csapatnak növekedési lehetőségeket kell biztosítani. A csapat motivációs szintje akkor magas, ha a csapattagok úgy érzik, hogy előléptetik őket, készségeik és kompetenciáik fejlődnek, és folyamatosan új dolgokat tanulnak.

A hatékony és igazi vezetők képesek olyan környezetet kialakítani, amelyben a csapat motiválhatja magát. Ők

adnak ösztönzést a csapattagok önmegvalósító magatartásához.

Szánjon minőségi/produktív időt a csapatára. Legyen optimista és jó a kapcsolata a csapattagokkal. Ezáltal jobban megismerheti őket, és tudomást szerezhet arról, hogy mennyire jól végzik a munkájukat. Üdvözölje véleményüket és ötleteiket, mivel ezek gyümölcsözőek lehetnek, és ez a moráljukat is erősíti.

A motiváció a felhatalmazásról szól. A csapattagok készségeit és kompetenciáit teljes mértékben ki kell használni. A csapattagok felhatalmazása a saját tetteikért való felelősségre vonást jelenti.

Adjon következetes visszajelzést a csapatnak. Legyen a mentoruk. Adjon elismerést a csapatnak a jó és kiemelkedő teljesítményért. Adjon a csapatnak építő és negatív visszajelzést.

Fedezze fel és ellensúlyozza a csapatszellemet gátló tényezőket, mint például a túl sok konfliktus, a letargia, a csapattagok menekülése a feladatok elől, a munkával való elégedettség hiánya stb.

Mit kell, érdemes tehát tenni a hatékony munkahelyi motiváció érdekében?

"Azért vagyok ebben a munkában, mert nincs más lehetőségem." Ha az Ön vállalatának egyik alkalmazottja

így érez, olvassa el, hogyan lehet például ezt a kijelentést pozitívabbra változtatni: "Szeretem, amit csinálok".

Először is - kinek a felelőssége, hogy egy alkalmazott szeresse a munkáját? Míg egy munkavállaló azt mondaná - a munkáltató, a humánerőforrás-szakértők másképp látják a dolgot, ami helyesebbnek tűnik. A munkáltatónak és a munkavállalónak is együtt kell dolgoznia azon, hogy a munka örömet okozzon egymásnak.

Érdekes itt tudni, hogy a munkavállalók nem a "fizetést" sorolják a legfőbb tényezőnek annak eldöntésében, hogy szeretik-e a munkájukat vagy sem. Ami tehát fontos számukra - a lehetőség, hogy azt tegyék, ami "fontos". Majdnem minden munkavállaló szeretné, ha a nagy egész részének érezné magát, és valamilyen módon hozzá szeretne járulni a szervezeti célok eléréséhez. A hétköznapi, rutinszerű munka elvégzése soha nem fogja őket izgatni - ami izgatja őket - az az a munka, amely kihívást jelent számukra, hogy használják a tehetségüket.

A jutalmak közvetlen összekapcsolása a teljesítménnyel - A szervezetnek olyan igazságos jutalmazási struktúrát kell elfogadnia, amely a legérdemesebb munkavállalót ösztönzi. Az ösztönző struktúra megléte nem oldja meg a problémát, ami működőképessé teszi, az az, hogy a munkavállalók bíznak a rendszerben, és hisznek abban, hogy ha jól teljesítenek, akkor jutalmat kapnak.

Dicsérje meg az alkalmazottakat - Még ha egy alkalmazott neve nem is szerepel az ösztönzőket kapó személyek listáján, akkor is bókoljon az adott alkalmazottnak a jól végzett munkájáért - legyen az bármilyen kicsi is. Semmi

sem elégíti ki jobban egy alkalmazottat, mint egy vállveregetés.

Dolgozzon a SZFT-jén - Minden munkavállaló felelős a saját karrierjéért. A vezetőjével megbeszélte és elfogadott "Személyes fejlődési terv" [SZFT] megvalósításán kell dolgoznia. Tudja meg, hogy a vállalat milyen képzéseket kínál, és melyik felel meg a legjobban a fejlődési igényeinek. Hogyan fogja ez motiválni Önt - ne feledje, hogy a képzés mindig növeli a piacképességét és elősegíti a karrierjét.

Vegyen részt és építsen hálózatot - Ne feledje, hogy olyan vállalatnál dolgozik, ahol a személyes figyelem nem biztos, hogy lehetséges. Ne várjon meghívásra, hogy részt vegyen egy megbeszélésen. Ha egy fórum részese vagy, akkor teljes jogod van kifejezni a véleményed és részese lenni a folyamatnak. Az önkifejezés jó módja annak, hogy motiválja magát.

Legyen átlátható vezető- Bár lehetnek olyan stratégiai döntések, amelyeket később szeretne megosztani az alkalmazottakkal, ügyeljen arra, hogy az alkalmazottak ne adják be a derekukat a pletykáknak. Tartsa a kapcsolatot az alkalmazottakkal.

Önmotiváció a munkahelyen

Az önmotiváció egy olyan erő, amely arra ösztönöz minket, hogy folyamatosan haladjunk előre. Folyamatos tanulásra és sikerre ösztönöz, bármilyen forgatókönyvről legyen is szó. Az önmotiváció elsődleges eszköze céljaink megvalósításának és az előrehaladásnak. Alapvetően

ahhoz a találékonyságunkhoz kapcsolódik, hogy dinamikus célokat tűzzünk ki magunk elé, és ahhoz a hitünkhöz, hogy rendelkezünk a szükséges készségekkel és kompetenciákkal e kihívást jelentő célok eléréséhez. Gyakran érezzük az önmotiváció szükségességét.

Az alábbiakban az önmotiválás lehetséges módjai/technikái:

Kommunikáljunk és beszélgessünk a motiváció érdekében: A valakivel való kommunikáció felturbózza az energiánkat, és rávehet bennünket, hogy a helyes úton haladjunk. Beszélgessen optimista és motivált emberekkel. Ők lehetnek a kollégái, barátai, felesége, vagy bárki, akivel megoszthatja az ötleteit.

Maradjon optimista: Amikor akadályokkal szembesülünk; mindig erőfeszítéseket teszünk, hogy megtaláljuk, hogyan győzzük le őket. Emellett meg kell érteni a rosszban rejlő jót is.

Fedezze fel az érdeklődési területét: Ha nincs érdeklődése az aktuális feladat iránt, akkor ne folytassa és ne folytassa azt. Ha az egyénnek nincs érdeklődése a feladat iránt, de ha az elvégzése elengedhetetlen, akkor azt egy nagyobb végső céllal kell összefüggésbe hoznia.

Önelismerés: Az embernek tudnia kell, mikor telítődik a motivációs szintje, és úgy érzi, hogy a világ tetején van. Lesz egy olyan tervezet, amelyet ha az egyén elismer, akkor folytathatja a munkáját és fejlődhet.

Figyelje és rögzítse sikereit: Tartson fenn egy sikersávot az éppen aktuális feladataihoz. Ha bármilyen előrelépést megfigyel, nyilvánvalóan szeretné elősegíteni azt.

Emelje fel az energiaszintet: Az energia nagyon fontos az önmotivációhoz. Végezzen rendszeres gyakorlatokat. Aludjon megfelelően. Igyon teát/kávét a szünetekben, hogy felfrissüljön.

A motiváció szerepe a szervezeti viselkedésben

Bár a motivációról korábban már részletesen beszéltünk, a HR-osztály szerepét és a szervezeti kultúra szerepét a munkavállalók motiválásában nem tárgyaltuk hosszasan, pedig óriási szerepük van, főleg a képzési, motiválási tervek kidolgozásában. A szervezeti elmélet szerint a munkavállalókat motiválni kell ahhoz, hogy megvalósíthassák a bennük rejlő lehetőségeket, és többféle módon lehet őket erre képessé tenni és felhatalmazni. Ezek közé tartozik a jutalmazási rendszerek szerepe a munkavállalók külső motivációs igényeiknek megfelelő motiválásában, valamint azáltal, hogy olyan lehetőségeket biztosítanak számukra, amelyek a belső motivációs igényeikre hatnak. A munkavállalókat motiváló egyéb tényezők közé tartozik az a fajta munka, amelyet el kell végezniük, a hozzáadott juttatások, mint például a meghosszabbított szabadságok és az olyan juttatások, mint a vállalat által biztosított szállás lehetősége és a gyermekek iskoláztatásának finanszírozása, valamint a munkavállalók és családtagjaik számára biztosított egészségbiztosítás. Az elmúlt években nagy hangsúlyt fektettek a munkavállalók motiválására, mégpedig olyan külső rendezvények, szórakoztató és rekreációs események szervezésével, amelyeken a

munkavállalók elengedhetik magukat, és a szükséges stresszoldó tevékenységeknek hódolhatnak.

A szervezeti struktúra egy másik szempont, amely motiválhatja a munkavállalókat. Például megállapították, hogy a lapos szervezetek a hierarchikus szervezetekkel szemben jobban motiválják a munkavállalókat. Ezután a szervezeti kultúra is fontos szerepet játszik a munkavállalók motiválásában. Harmadszor, a HR-vezetők fontos szerepet játszanak a munkavállalók motiválásában azáltal, hogy kapcsolatba lépnek velük, megtalálják a sérelmeiket, és megoldásokat javasolnak a viselkedési problémákra. Sok olyan vállalat van, ahol a HR-menedzserek személyes megbeszéléseket tartanak az alkalmazottakkal, hogy elősegítsék a nyitott és befogadó kultúrát, ahol az alkalmazottak semmit nem tartanak vissza, és ahol arra ösztönzik őket, hogy a lehető legőszintébbek legyenek. Negyedszer, azok a szervezetek, amelyek a sokféleséget, mint szervezeti alpertéket támogatják, közismerten motiválják például a női, vagy pályakezdő alkalmazottakat, akik kevésbé érzik magukat fenyegetve és kevésbé bizonytalanok, mint azokban a szervezetekben, ahol az előítéletek és az előítéletek burjánzanak. Ötödször, sok szervezetnek az a szokása, hogy egy dolgot mond, és egészen mást tesz, ami azt jelenti, hogy képmutatóan viselkednek. Az ilyen szervezetek nem tudják motiválni a munkavállalókat, különösen az alsóbb szinteken, mivel a frissen felvett és a kevesebb tapasztalattal rendelkezők gyakran a felsőbb vezetőktől és a vezetéstől várják a feddhetetlenséget és a következetességet.

Fontos hangsúlyozni, hogy a fizetés és a juttatások nem az egyetlen motiváló tényező

Miután áttekintettük a különböző szempontokat, hogy a szervezetek hogyan tudják motiválni a munkavállalókat, meg kell említeni, hogy pusztán a fizetésre és a juttatásokra való pusztán hagyatkozás nem képes teljes mértékben motiválni a munkavállalókat. Ezen kívül az a tény, hogy a szervezet márkaimázsa nagyban befolyásolja a munkavállalók motivációs szintjét, szintén egy másik tényező. Sok diplomásnak például megvannak a saját preferenciái az álműcégek vagy vállalatok tekintetében, amelyeknél a diploma megszerzése után dolgozni szeretnének. Ez a fontos motivációs tényező vonzza a legjobb tehetségeket azokhoz a vállalatokhoz, amelyeket gyakran az iparági társaik viszonyítási alapjának tekintenek. Természetesen, ha az imázs nem felel meg a valóságnak, vagy ha a hype nem tartalmaz, sok munkavállaló elveszíti a motivációját, hogy az ilyen vállalatoknál dolgozzon.

Motivációs kihívások

A motiváció a szakkönyvekben a vezetés egyszerű funkciójának tűnik, a gyakorlatban azonban nagyobb kihívást jelent. A motiváció kihívást jelentő feladatának okai a következők:

Az egyik fő oka annak, hogy a motiváció kihívást jelentő feladat, a változó munkaerő miatt van. A munkavállalók különböző igényekkel és elvárásokkal válnak a szervezetük részévé. A különböző alkalmazottak

különböző hiedelmekkel, attitűdökkel, értékekkel, háttérrel és gondolkodással rendelkeznek. De az összes szervezet nincs tisztában a munkaerő sokszínűségével, és így nem ismerik a sokszínű munkaerő motiválásának különböző módjait.

A munkavállalók motivációit nem lehet látni, csak feltételezni. Tegyük fel, hogy egy csapatban két alkalmazott eltérő teljesítményt mutat annak ellenére, hogy azonos korcsoportba tartoznak, azonos iskolai végzettséggel és munkatapasztalattal rendelkeznek. Ennek oka, hogy ami az egyik munkavállalót motiválja, az a másik számára nem feltétlenül tűnik motiválóknak.

A munkavállalók motiválása különösen akkor válik kihívássá, ha a szervezetek jelentősen megváltoztatták a munkavállalók munkakörét, vagy csökkentették a hierarchia szintjeit, vagy jelentős számú munkavállalót bocsátottak el a létszámcsökkentés vagy a méretcsökkentés nevében. Egyes cégek a felvételi és elbocsátási, valamint a teljesítményért fizető stratégiákat választották, szinte feladva a motivációs erőfeszítéseket. Ezek a stratégiák sikertelenek abban, hogy az egyén túllépjen önmagán.

Az igények erőteljes jellege is kihívást jelent a vezető számára a beosztottjai motiválásában. Ennek oka, hogy egy alkalmazottnak egy adott időpontban különböző igényei és elvárásai vannak. Ezen kívül ezek az igények és elvárások folyamatosan változnak, és összeütközésbe is kerülhetnek egymással. Például azok a munkavállalók, akik több időt töltenek a munkahelyükön, hogy kielégítsék a teljesítmény iránti igényeiket, felfedezhetik, hogy az

általuk eltöltött többletidő ütközik a szociális szükségleteikkel és a hovatartozás iránti igényükkel.

Összegzés

Végezetül, mint fentebb említettük, nincs meghatározott képlet arra vonatkozóan, hogy a szervezetek mit tehetnek és mit nem tehetnek a munkavállalók motiválása érdekében. A legjobb megközelítés az lenne, ha hagynánk, hogy az alkalmazottak megtalálják a saját szerepüket a szervezeten belül, és hagynánk, hogy megvalósítsák a bennük rejlő lehetőségeket ahelyett, hogy olyan munkára kényszerítsék őket, amely nem tetszik nekik.

Ettől eltekintve sok iparági szakértő is azon a véleményen van, hogy a munkavállalóknak meg kell találniuk a számukra megfelelő vállalatot, és ezért az őket nem motiváló munkahelyekhez való ragaszkodás kontraproduktív.

Felhasznált irodalom

- Gondolatok a motivációról vállalati kontextusban (Ablonczyné Mihályka Livia, – Pongrácz Attila)
- Érzelmileg intelligens vezetői kommunikáció, mint legfőbb munkavállalói motiváció (Farkas Pálma – Pongrácz Attila)
- A motiváció, mint belső szabályozó erő : Egyéni jövőképünk megvalósítása szakmai céljainkkal összhangban a brief coaching támogatásával (László, Viktória)

A szakmai kiadványt összeállította:
Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés

A kiadvány a GINOP-5.3.5-18-2020-00165
„A munkaerő-igények és készségek előrejelzése a
fémiparban” projekt keretében készült

A projekt végrehajtói:
Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés –
Konzorciumvezető
Magyar Iparszövetség (OKISZ) – Konzorciumi tag
Dorogi Ipartestület – Konzorciumi tag

A kiadvány tartalmi szerkesztését és grafikai
tervezését készítette:
IdeSol Security Kft.

A kiadvány nyomdai előállítását biztosította:
Printing Solutions Bt.