



Kaip motyvuoti darbuotojus be pinigų

2012

Kaip motyvuoti darbuotojus be pinigų. Copyright 2012 Profiles International. Visos teisės saugomos. Jokia šios apžvalgos dalis negali būti dauginama jokia forma, nei elektroninėmis ar mechaninėmis priemonėmis, įskaitant informacijos saugojimo ir paieškos sistemas, be raštiško leidėjo sutikimo.

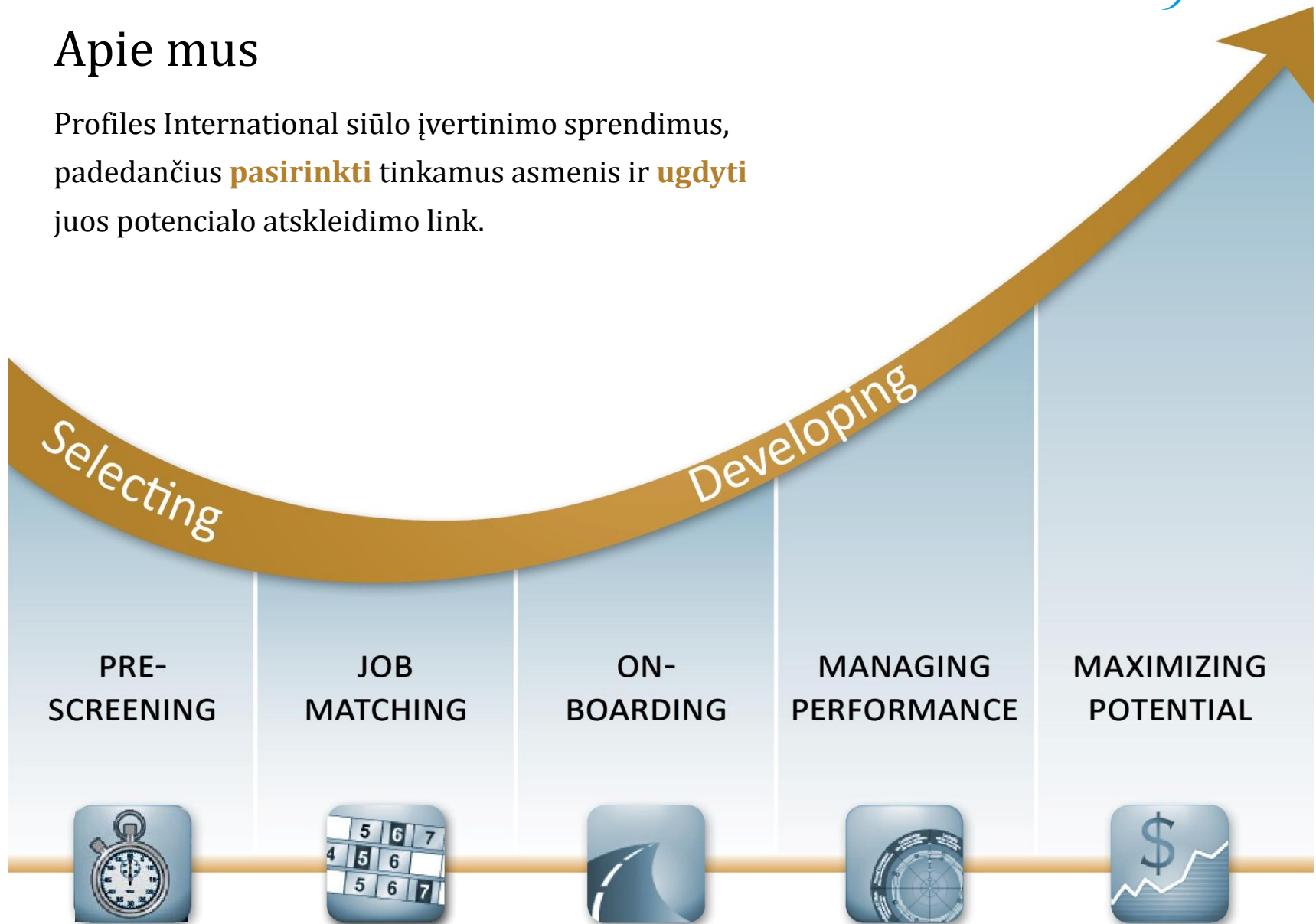
Leidėjas
Profiles tyrimų institutas
Dario Priolo, direktorius
5205 Lake Shore Drive
Waco, Texas 76710-1732
Profiles International
(800) 960-9612
www.profilesinternational.com

Tyrimo vadovė: Airida Zavadské
Tyrimo koordinatore: Santa Rastenytė

Padėka
Presidentas, Profiles International steigėjas: Bud Haney
Vyr.redaktorius: Dario Priolo
Redaktorė: Carrie D. Martinez
Kūrybos direktorė: Kelley Taylor

Apie mus

Profiles International siūlo įvertinimo sprendimus, padedančius **pasirinkti** tinkamus asmenis ir **ugdyti** juos potencialo atskleidimo link.



Kaip motyvuoti darbuotojus be pinigų



- 5 Įžanga
- 6 Tikslai ir metodologija
- 7 - 15 Rezultatų apžvalga
- 16 Pagrindiniai principai, kaip motyvuoti be pinigų
- 17 Apie Profiles International

Kaip motyvuoti darbuotojus be pinigų

Mūsų tikslas:

sužinoti, kaip įmonės didina ir palaiko darbuotojų motyvaciją

Įžanga

Profiles International atliko pasitenkinimo darbu tyrimą, kuris skirtas atsakyti į svarbų klausimą, su kuriuo susiduria daugelis organizacijų: kokiais būdais, be darbo užmokesčio, dar galima motyvuoti darbuotojus?

Skatinti darbuotojus, kad jie užduotis atliktų dėdami visas pastangas ir panaudodami visą savo potencialą, yra svarbi įmonių vadovų užduotis ir atsakomybė. Esant neapibrėžtai ir nesaugiai ekonomikos situacijai, daugelis įmonių neturi tokios prabangos - naudoti pinigus kaip vienintelį motyvacijos pagrindą. Šiuo tyrimu ir buvo siekiama išsiaiškinti, ko imasi įmonės, motyvuodamos darbuotojus be pinigų.

Kaip motyvuoti darbuotojus be pinigų



Tikslai

Atsižvelgdami į klausimą, kaip motyvuoti be pinigų, šiame tyrime mes išsikėlėme tris tikslus:

1. Nustatyti, koks yra darbuotojų pasitenkinimas įvairiais su darbu susijusiais aspektais
2. Identifikuoti darbuotojų motyvacijos paplitimą darbo vietoje, ir kokią įtaką tai gali daryti įmonei ir jos darbuotojams.
3. Išsiaiškinti, kaip įmonės gali motyvuoti darbuotojus be pinigų.

Tyrimo metodologija

Pasitenkinimo darbu tyrimas buvo sukurtas identifikuoti aspektus, kuriais darbuotojai yra labiausiai patenkinti/nepatenkinti, bei į kurias sritis vadovai turėtų atkreipti dėmesį, skatindami darbuotojų produktyvumą.

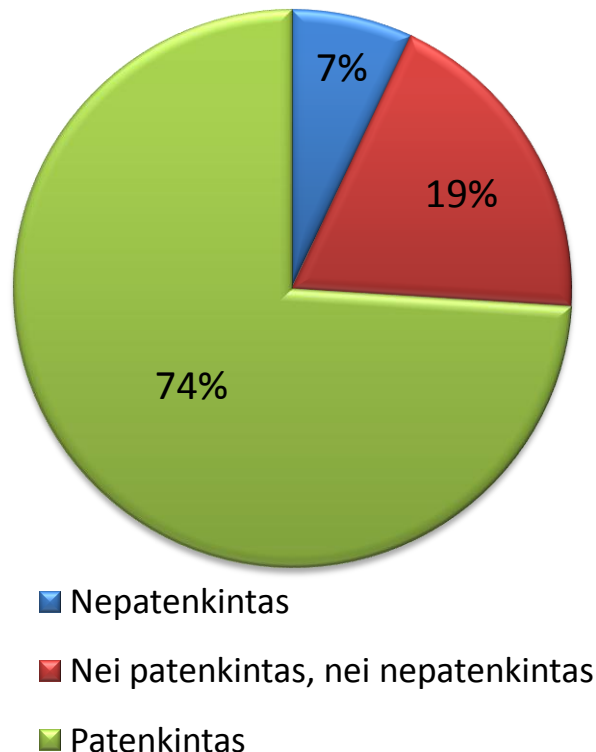
Tyrimo dalyviai apklausą pildė internete nuo 2011 m. spalio mėn. iki 2012 m. sausio mėn.

Apklausą užpildė 232 darbuotojai, 171 moteris ir 61 vyras, iš įvairių rinkos sektorių ir miestų: 65% iš Vilniaus, 22% - Kauno, 3% - Klaipėdos, 3% - Šiaulių, 2% - Panevėžio, 5% - kitų miestų.

Kaip motyvuoti darbuotojus be pinigų



K1. Galimybė tobulėti profesinėje srityje.



Pasiekimų galimybės

Apie 74% tyrimo dalyvių mano, jog jie gali pasiekti asmeninės karjeros tikslų dabartinėje įmonėje.

Išvados/Rekomendacijos

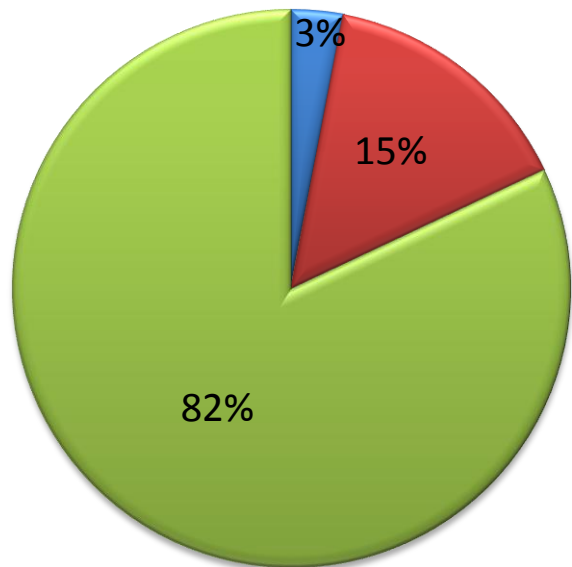
Darbuotojai, kurie žino, kad jie yra savo karjeros kelyje, yra labiau motyvuoti geriau atlikti savo darbą. Darbuotojams reikia žinoti, kokios yra augimo galimybės, be jų užimamos pozicijos. Galimybė kilti aukštyr ir ateities paaukštinimo perspektyvos gali būti labiau motyvuojantys dalykai nei pinigai. Atsižvelgiant į dabartinės ekonomikos būklę bei nedarbo lygį, užtikrintas ir saugus kelias karjeros link tampa daug svarbesnis nei atlyginimas

Daugumą žmonių, turinčių didžiausias kilimo aukštyr perspektyvas, motyvuoja ir vadovavimo galimybės. Organizacija visada turi vengti netinkamų asmenų paaukštinimo, tačiau darbuotojai turi žinoti ir suprasti, jog egzistuoja paaukštinimo galimybės. Nejausdami jokių paaukštinimo perspektyvų, žmonės labai dažnai praranda tikslą bei motyvaciją.

Kaip motyvuoti darbuotojus be pinigų



K2. Pastovios tarnybos sukuriama saugumo jausmas.



- Nepatenkintas
- Nei patenkintas, nei nepatenkintas
- Patenkintas

Saugumo jausmas

Apie 82% darbuotojų teigiamai vertina saugumo jausmą, kurį jaučia dirbdami savo darbą.

Išvados/Rekomendacijos

Skatinant darbuotojus saugumo jausmas, kurį darbuotojai jaučia dirbdami pastovų darbą, yra labai svarbus. Šis jausmas gali daug labiau motyvuoti darbuotojus, nei gaunama finansinė nauda. Daugeliu atvejų žmonės labiau neigiamai veikia jausmas, jog gali būti atleistas, nei atlyginimo mažinimas ar paaukštinimo galimybių nebuvimas.

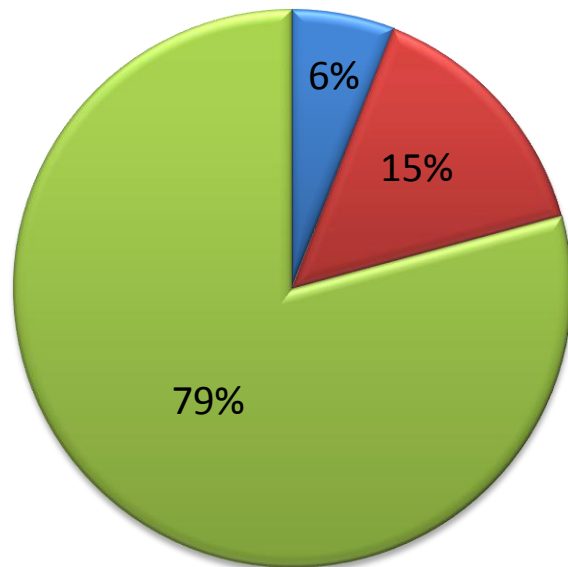
Pastovios tarnybos sukuriama saugumo jausmas taip pat daro įtaką darbuotojų darbo drausmei. Neverta tikėtis, kad įbauginti darbuotojai dirbs stropiau. Priešingai, jei darbuotojas jaučia, kad gali būti atleistas ar dėl kitų priežasčių netekti darbo, jis yra linkęs dėti mažiau pastangų į savo darbą.

Vienas geriausių būdų, kaip vadovai gali skatinti pastovios tarnybos sukuriama saugumo jausmą, tai rodyti adekvatų dėmesį kiekvienam asmens darbo aspektui. Vadovai gerina darbo sukuriama saugumo jausmą skirdami laiko darbuotojų skatinimui ir pripažindami žmonių darbo vietas ir jų atliekamų užduočių svarbą.

Kaip motyvuoti darbuotojus be pinigų



K3. Įmonės politika ir elgesys su darbuotojais.



- Nepatenkintas
- Nei patenkintas, nei nepatenkintas
- Patenkintas

Politika ir elgesys

Apie 79% apklaustų darbuotojų teigia, jog yra patenkinti įmonėje vyraujančia politika bei elgesiu su jais.

Išvados/Rekomendacijos

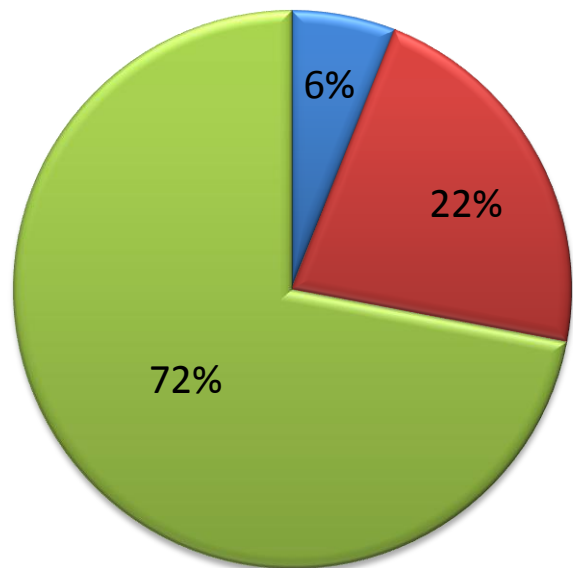
Darbuotojams priimtina įmonės politika, būdas, kuriuo bendraujama, elgiamasi su darbuotojais taip pat yra svarbus motyvatorius. Taip sukuriama teigiama atmosfera ir organizacijos kultūra, kurioje darbuotojai nori dirbti ir kurios nenori palikti.

Gera bendra kultūra leidžia darbuotojams suderinti savo stipriąsias puses su organizacijos politika ir vertybėmis. Vadovų lyderystės savybės yra labai svarbios, bendraujant su pavaldiniais ir kuriant teigiamą atmosferą, kurioje darbuotojai yra motyvuoti dirbti ir išlikti.

Kaip motyvuoti darbuotojus be pinigų



K4. Socialinė pozicija visuomenėje, kurią suteikia užimamos pareigos.



- Nepatenkintas
- Nei patenkintas, nei nepatenkintas
- Patenkintas

Pasididžiavimas

Maždaug 72% darbuotojų didžiuojas savo pareigomis ir statusu visuomenėje, kurį gauna dirbdami savo darbą.

Išvados/Rekomendacijos

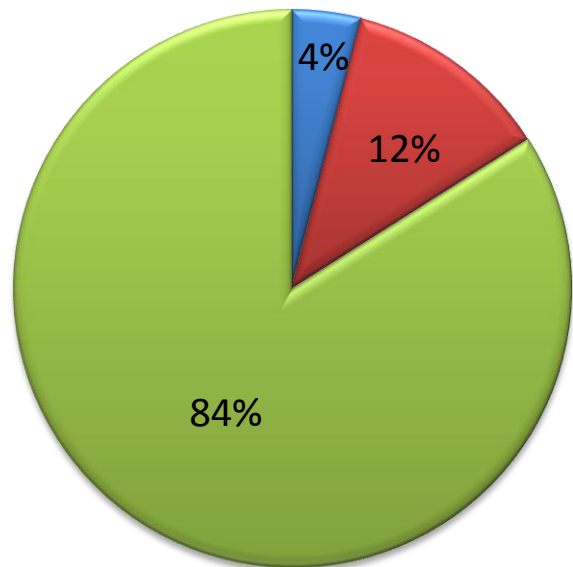
Kuomet darbuotojai suvokia, kad jų užimamos pareigos visuomenėje yra vertinamos pozityviai ir su pagarba, ir kuomet yra gaunama atitinkama parama iš vadovų, darbuotojai yra labiau motyvuoti identifikuotis su įmonės misija ir dirbti kruopščiau. Aukštas darbuotojų įsitraukimas prisideda prie darbuotojų išsaugojimo – jie mažiau linkę mesti darbą, nes darbuotojai yra įsitraukę į visą įmonės veiklą ir prisideda prie bendros įmonės sėkmės.

Šio klausimo rezultatai rodo, jog didžioji dauguma darbuotojų didžiuojasi užimamomis pareigomis, įmone ir yra įsitraukę į visą jos veiklą, neskaitant kasdieninių užduočių.

Kaip motyvuoti darbuotojus be pinigų



K5. Mano vadovo elgesys su pavaldiniais.



- Nepatenkintas
- Nei patenkintas, nei nepatenkintas
- Patenkintas

Pagarba

Maždaug šeši iš septynių respondentų yra patenkinti vadovų elgesiu su jais pačiais bei kolegomis.

Išvados/Rekomendacijos

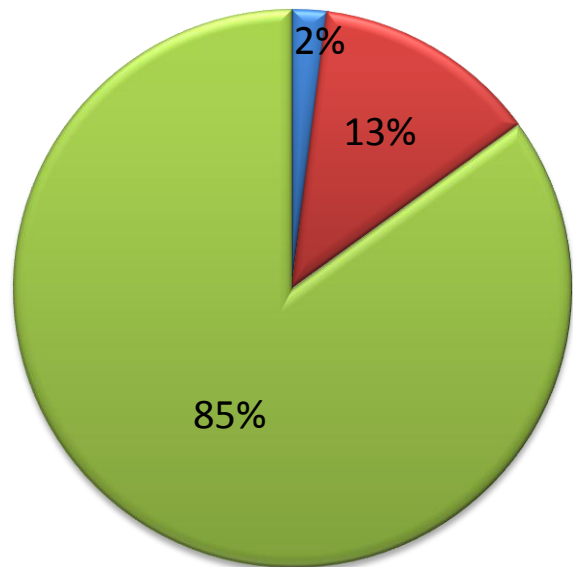
Idealiu atveju, kiekviena organizacija turėtų rodyti atitinkamą pagarbą savo darbuotojams. Deja, realybėje taip nėra. Tinkamas elgesys yra abipusis procesas. Įmonė, kuri tinkamai elgiasi su savo darbuotojais yra linkusi sulaukti tinkamo darbuotojų elgesio. Įmonės, gerbiančios darbuotojus, dažniausiai turi kolektyvą, kuris jaučiasi įvertintas ir palaikomas, ir kuris išreiškia tokią pačią pagarbą įmonei savo sunkiu darbu bei stropumu.

Vadovai, tinkamai elgdamiesi su savo pavaldiniais, sukuria labai palankią darbui atmosferą. Tinkamas elgesys – tai nuoseklumas, laiku suteikiama pagalba, galimybė darbuotojams pasisakyti ir jų iš klausymas, pakankamas informacijos suteikimas ir profesionalumo demonstravimas.

Kaip motyvuoti darbuotojus be pinigų



K6. Galimybė užsiimti skirtinga veikla, atlikti įvairias užduotis.



- Nepatenkintas
- Nei patenkintas, nei nepatenkintas
- Patenkintas

Įvairus ir įdomus darbas

Apie 85% tiriamųjų teigia, kad jie yra patenkinti galimybe užsiimti skirtinga veikla, bei gali atlikti įvairias užduotis.

Išvados/Rekomendacijos

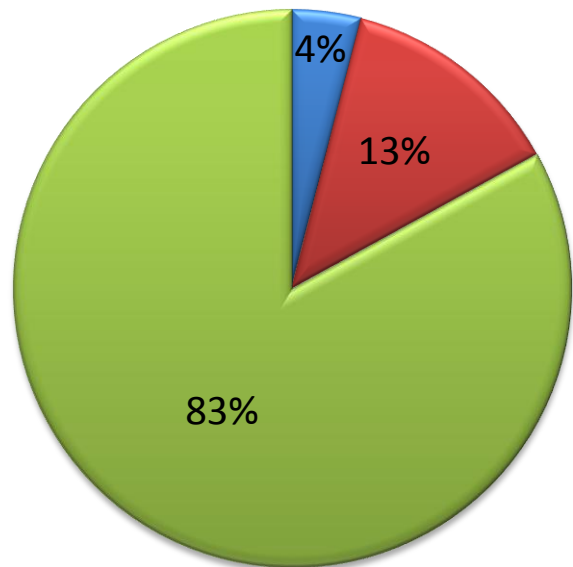
Vienas svarbiausių darbuotojus motyvuojančių faktorių, yra darbo pobūdis, kurį darbuotojai atlieka kasdien. Jei užduotys yra įvairios, įdomios ir reikalaujančios pastangų, tuomet darbuotojai yra labiau motyvuoti užduotis atlikti iki galo. Psichologinis pasitenkinimas, kurį darbuotojai jaučia atlikdami įdomias, jiems svarbias užduotis, gali būti daug vertingesnis nei gaunamas atlyginimas.

Deja, dauguma vadovų dažnai galvoja, jog “daug įdomesnis” reiškia “daugiau darbo”. Geri vadovai šioje vietoje nedaro klaidų. Darbas gali atrodyti įdomesnis, įvairesnis, kuomet, pavyzdžiui, yra keičiama aplinka, ar keičiami reikalavimai darbui. Jūs taip pat galite individualizuoti darbo funkcijas atsižvelgdami į darbuotojo kvalifikaciją ir specifinius gebėjimus.

Kaip motyvuoti darbuotojus be pinigų



K7. Galimybė atlikti užduotis, atskleidžiančias mano sugebėjimus ir kompetenciją.



- Nepatenkintas
- Nei patenkintas, nei nepatenkintas
- Patenkintas

Asmeniniai gebėjimai ir kompetencija

Apie 83% darbuotojų tvirtina, jog jie turi galimybę atlikdami užduotis atskleisti savo gebėjimus bei turimą kompetenciją.

Išvados/Rekomendacijos

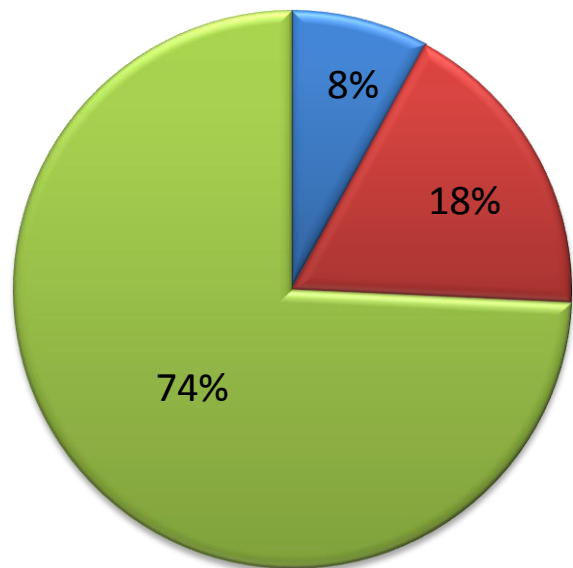
Darbuotojams, kuriems mažiau rūpi įmonės tikslai, labai motyvuojantis darbo aspektas gali būti galimybė atlikti užduotis, atskleidžiančias ir ugdančias jų gebėjimus ir kompetenciją. Labai svarbu, kad ne tik žmogus tiktų darbui, bet ir darbas žmogui. Šioje vietoje naudinga įsitikinti, kad atliekamas darbas tiktų žmogui, atskleistų jo galimybes, potencialą. Užduotys, kurios atskleidžia darbuotojo geriausius sugebėjimus, kompetenciją bei kelia iššūkį išmokyti dar daugiau, skatina motyvaciją, gerą užduočių atlikimą ir norą tobulėti.

Kiekvieno darbuotojo atliekamų užduočių peržvelgimas, naujų skyrimas ir tobulėjimo galimybės gali stipriai pakelti darbuotojų motyvaciją.

Kaip motyvuoti darbuotojus be pinigų



K8. Pagyrimai, kuriuos gaunu už gerą darbą.



- Nepatenkintas
- Nei patenkintas, nei nepatenkintas
- Patenkintas

Pagyrimai

Apie 74% apklaustų darbuotojų yra patenkinti grįžtamoju ryšiu, kurį gauną už gerai atliktą darbą.

Išvados/Rekomendacijos

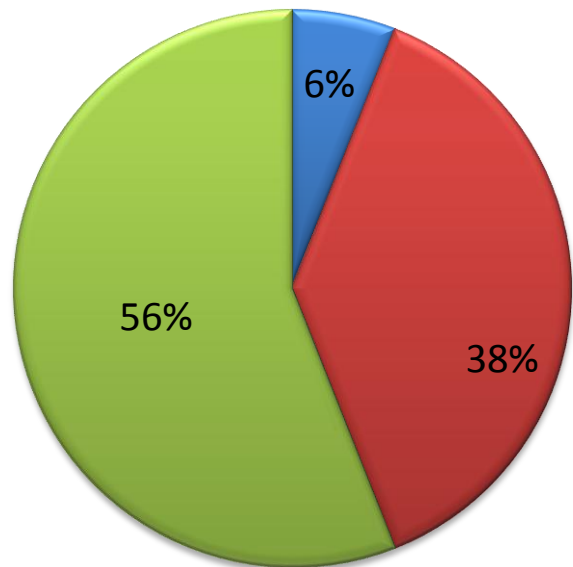
Dažnas bendravimas su darbuotojais ir suteikiamas adekvatus grįžtamasis ryšys kelia darbuotojų nuotaiką ir gerina darbo atlikimą. Pozityvus grįžtamasis ryšys gali motyvuoti ir daryti įtaką darbuotojų užduočių atlikimui. Pastebint ir pagiriant darbuotoją už tuos darbus, kuriuos jis tikrai puikiai atlieka, tik įrodo, jog jis yra svarbus, gerai išmano savo darbą ir skatina išlaikyti tokį darbo atlikimą ir toliau.

Apskritai, komunikacija įmonėje yra labai motyvuojantis faktorius, nesvarbu, ar nori pagirti ar pateikti kritiką. Tačiau dažniausiai teigiamas skatinimas naudingas tiek darbuotojui, tiek pačiai įmonei. Svarbiausia, kad būtų pastebėtas kiekvienas darbuotojas ir ir su juo būtų užmezgamas dialogas.

Kaip motyvuoti darbuotojus be pinigų



K9. Galimybė vadovauti kitų darbui.



- Nepatenkintas
- Nei patenkintas, nei nepatenkintas
- Patenkintas

Vadovavimo galimybės

Vos daugiau nei pusė respondentų yra patenkinti galimybe vadovauti kitų darbui.

Išvados/Rekomendacijos

Kilimo aukštyn, vadovavimo galimybės daugeliui yra labai svarbus paskatinimas, kuris daro nemažą įtaką darbuotojų elgesiui. Jei darbuotojas žino, jog įmonėje nėra jokių galimybių kilti aukštyn, tuomet jis praranda visą išorinę motyvaciją atlikti užduotis kaip įmanoma geriau. Ką darbuotojai paprastai daro, nematydami paaugstinimo, vadovavimo galimybių? Dažniausiai ieško darbo kitur.

Vadovai tokiems darbuotojams turėtų paaiškinti pagrindinius elgesio, būdo bruožus, kurie gali padėti ar trukdyti kilti aukštyn, užimti vadovaujančias pareigas. Suteikite šiems žmonėms galimybę tobulinti vadovavimo įgūdžius leidžiant vadovauti specialioms projektams ir mažoms grupelėms, palaipsniui didinant atsakomybę, kuomet jie įgyja daugiau įgūdžių ir patirties.

Kaip motyvuoti darbuotojus be pinigų

Reikia pagalbos?

Šis tyrimas puikiai parodo, kad vadovams svarbu gauti tinkamą paramą motyvuojant darbuotojus be pinigų.

Susisiekite su mumis, ir mes Jums padėsime!

Profiles International

+370 699 44420

www.profilesinternational.lt

Pagrindiniai principai, kaip motyvuoti be pinigų

1. Išsiaiškinkite ir atsižvelkite į savo darbuotojų asmeninės karjeros tikslus.
2. Įmonės politika ir tvarkos turi nedviprasmiškai pripažinti ir išsaugoti geriausius darbuotojus.
3. Užtikrinkite darbo sukuriamą saugumo jausmą.
4. Sukurkite tokią atmosferą ir įmonės kultūrą, kurioje žmonės norėtų dirbti.
5. Būdami nuoseklūs ir suteikdami darbuotojams tam tikrų įgaliojimų, rodykite jiems tinkamą pagarbą.
6. Iš naujo apibrėžkite reikalavimus darbui suteikdami įdomumo ir naujumo atliekamoms užduotims.
7. Skirkite užduotis, atskleidžiančias geriausius darbuotojų gebėjimus.
8. Užmegzkite dialogą su darbuotojais, nepamiršdami pagyrimų už gerai atliktas užduotis.
9. Viešai pripažinkite pasiekimus.
10. Sukurkite papildomas ugdymo galimybes potencialiems talentams.



Rekomenduojami kiti žingsniai

Profiles International siūlo vertinimo įrankius, padedančius pasirinkti tinkamus asmenis ir ugdyti juos taip, kad jie atskleistų visą savo potencialą.

Jeigu norite sužinoti daugiau apie tai, kaip įvertinimai gali padėti Jums geriau suprasti ir motyvuoti darbuotojus, tuomet susisiekite su mumis.

Pasitelkdami mūsų išsamų vertinimų komplektą, mūsų klientai įgyja konkurencinį pranašumą galėdami geriau suprasti ir panaudoti savo darbuotojus: kaip jie mąsto, kaip linkę elgtis ir koks jų požiūris į svarbiausias darbo problemas. Mes esame įsitikinę, jog tam tikras įvertinimas Jūsų organizacijai gali būti labai naudingas.

Profiles International padės Jums užtikrinti, kad turėtumėt geriausius darbuotojus jiems tinkamiausiose pozicijose, kurie padės pasiekti Jūsų tikslus.

Susisiekite su mumis jau šiandien +370 699 44420, info@profiles.baltic.com