

Šta inspiriše zaposlene bolje od novca?



Miloš Tomanović, Direktor za Adriatic regiju,
INSPIRE / www.inspire.rs

Zamislite situaciju u kojoj ste zaposlili jednog perspektivnog menadžera. Došao je sa dovoljno iskustva, nekoliko godina i više projekata i poslova na kojima je naučio i zna da radi baš ono što Vama i vašoj firmi treba. Možete podrazumevati da je taj menadžer neko ko može doneti u vašu firmu baš ono što vam treba, nova znanja, različita iskustva i još sistem kako rade uspešni. I uz sve to možda će dovesti nove klijente. Sve ono što ste uvek želeli! Takav sposoban menadžer je verovatno poželjan na tržištu, zar ne? A to znači, da bi možda bilo dobro da ga dugoročno motivišete za rad u vašoj firmi(?). Kako ćete to postići? Logično je, pripremićete dobar, i toliko privlačan, skoro neodoljiv program i kako se popularno kaže "paket" šta će sve osoba o kojoj ste sanjali dobiti.

Naravno, svi znamo kako se to radi. Prvo automobil, pa mobilni telefon, onda računar, a možda i neki tablet, i

slična oprema. Jedino pitanje je do koje mere, koja kategorija automobila će zadovoljiti buduću zvezdu vaše firme(?), kakve karakteristike treba da ima računar(?), a telefon(?). Uz sve ovo imate i rezervno rešenje ako se nećka za prelaz kod Vas, na primer privatno zdravstveno osiguranje, ili možda besplatno gorivo i za privatne svrhe? Plata koja zadovoljava određeni nivo se podrazumeva, bonusi i posebne nagrade idu uz takvu platu i poziciju, zar može drugačije?

Sve ste se dogovorili! Razumeli ste se. Pružili ste ruku. Počinje da radi već za nekoliko nedelja. Ushićeni ste jer ćete napraviti razliku i napredak u poslovanju.

I tako možda imate i više od jedne osobe, koja je došla kao veliko pojačanje, dobila uslove za koje podrazumevate da su izuzetni. Vi ste stvorili očekivanja da će biti velikih pomaka ka boljem. Međutim, godinu dana kasnije, nije sve baš kako ste očekivali. Otkrili ste da ova osoba ne daje u potpunosti očekivane rezultate i nije angažovana koliko želite. A ni ona sama nije zadovoljna svojom pozicijom. Kako je moguće pored tako dobrih uslova? Zašto se to baš Vama događa?

Kompanije pokušavaju da motivišu spoljašnjim faktorima, i to najčešće materijalnim. Oni su dobri kao higijenski faktori jer utiču na učinak samo kada ih nema. Drugim rečima postaju demotivatori kada ih nema, a nisu sami po sebi motivatori kada ih ima.

Unutrašnji motivatori su oni koji inspirišu osobu na angažovanje. Unutrašnji motivatori su manje opipljivi, više se odnose na emocionalne potrebe, kao što su izazovnost posla, dobijanje priznanja, mogućnostima za razvoj i odnosa sa ljudima. **Da li znate kako da prepoznate šta stvarno motivise osobe u vašoj kompaniji?**

