

Nije plaća prvi motivacijski faktor



Piše:
mr. sc. Anna Brajković

Što mislite, koji je odgovor na pitanje - što zaposlenika najviše motivira na poslu? Mislite da je najčešći odgovor na to pitanje - veća plaća? Ne, sudeći po mnogim istraživanjima, istina je ipak nešto drukčija. Kada bi vam sada ponudili posao koji nosi dvostruko veća primanja, ali nije siguran, najvjerojatnije ga ipak ne biste prihvatili. Prije same visine plaće stoje čak četiri druga motivacijska faktora!



Iako svakog zaposlenika motiviraju različiti faktori, većina će ipak odgovoriti da prije same visine plaće postoje faktori koji su bitniji – priznavanje zasluga, osjećaj pripadnosti timu, razumijevanje osobnih problema te sigurnost posla. Tek

kada su zadovoljeni navedeni faktori, na peto mjesto dolazi visina plaće. Bez obzira na kojoj ste razine, ako imate zaposlenike kojima ste nadređeni, trebete voditi računa o ovim motivacijskim faktorima kako bi vaši zaposlenici u svakom

trenu bili zainteresirani za doprinos timu.

Priznavanje zasluga

Vjerovali ili ne, vodeći motivacijski faktor za većinu zaposlenika je - priznavanje zasluga. Najjednostavnije rečeno, riječ je o najjednostavnijoj pohvali

za dobro obavljani posao. Zato pohvalite ljude ako su dobro obavili posao jer ćete ih time potaknuti da i drugi put daju što veći doprinos u obavljanju zajedničkog posla. Ako bolje razmislite, rijetko kada čujete pohvalu za obavljani rad, a mnogo

češće kritiku ako nešto nije dovoljno dobro odrađeno. Većina nadređenih podrazumijeva dobro odrađeni zadatak sam po sebi i ne osjeća potrebu da zbog toga hvali zaposlenika. Međutim, kontinuirana kritika može s vremenom samo potisnuti volju, želju i motivaciju radnika, dok će pohvala tom istom radniku dati elan za još veći angažman. Zato, ako rukovodite ljudima, ne zaboravite ovaj jednostavan alat za poticanje pozitivnije radne atmosfere i stvaranje zadovoljnijeg radnika.

Pripadnost timu

Osjećaj pripadnosti timu također je motivacijski faktor koji prednjači pred samom visinom plaće. Ljudi su društvena bića pa je osjećaj da pripadaju timu izuzetno bitan. Nitko se ne voli osjećati izoliranim ili dolaziti na posao gdje se među kolegama ne osjeća ugodno. Koliko često čujete da netko ne želi promijeniti posao samo zato što ima dobre kolege i radnu atmosferu na poslu? Na poslu provodite skoro trećinu svog dana i zato je svakome iznimno bitan osjećaj da je vrijedan dio tima.

Razumijevanje osobnih problema

Iako ćete često čuti da osobne probleme trebete

ostaviti doma kada dolazite na posao, to je točno do neke granice. Ipak je ugodnije raditi među kolegama koji vas gledaju kao čovjeka te razumiju da imate i drugi život osim ovoga na poslu. Upravo to razumijevanje i osjećaj da možete među kolegama „biti svoji“ također vas motivira da ostanete dio te zajednice. To ne znači da možete doći na posao svako jutro i kolegama istresti na stol sve svoje probleme, već da se osjećate prisno u zajednici gdje radite, da neke privatne stvari možete s kolegama povremeno i podijeliti, naći na razumijevanje za njih.

Sigurnost posla

Četvrti motivacijski faktor prije same visine plaće je - sigurnost posla. Sigurnost posla nerijetko je nekima i na prvom mjestu. Ako znate da radite u stabilnoj tvrtki koja vam možda ne nudi tržišno najvišu moguću plaću za vaše radno mjesto, ali smatrate da će tvrtka dugoročno opstati i trebati vaš doprinos, rijetko ćete se odlučiti za posao u nestabilnoj ili novoj tvrtki koja tu sigurnost ne nudi. U današnje vrijeme, kada je skromna ponuda poslova, a povećani broj nezaposlenih u abirou, sigurnost posla postaje sve važniji motivacijski faktor među zaposlenicima.