

**انگیزش کارکنان** سطح انرژی، تعهد و خلاقیتی است که کارکنان شرکت در کار خود دارند. پیدا کردن راه‌هایی برای ایجاد انگیزش کارکنان همیشه یک نگرانی مدیریتی است. چرا که گاهی اقتصاد در حال رشد است و گاهی رشد اقتصادی کاهش می‌یابد. همانگونه که در **مقاله نظریه‌های انگیزشی کارکنان** بیان شد. گاهی انگیزش کارکنان می‌تواند به خصوص برای کسب و کارهای کوچک مشکل ساز باشد. کارفرما اغلب سال‌ها برای ایجاد و توسعه یک شرکت تلاش می‌کند و در این مسیر مسئولیت‌هایی را به دیگران منتقل می‌کند. اما کارآفرینان باید به چنین مشکلی توجه داشته باشند: تاثیر انگیزش پایین کارکنان در کسب و کارهای کوچک می‌تواند مضر باشد. چنین مشکلی دلایل مختلفی از جمله عدم علاقه و حتی نگرانیو ... دارد. چنین نگرش‌هایی می‌تواند به بحران تبدیل شود.

اما از طرفی کسب و کارهای کوچک نیز می‌تواند یک فضای ایده‌آل و انگیزشی برای کارکنان ایجاد کند. در چنین فضایی کارکنان به طور مستقیم نتایج فعالیت‌های خود را می‌بینند؛ بازخورد سریع و قابل مشاهده است، نیروی کار و کارفرما کارآمد کارهای روزانه را با تفکر توسعه بلندمدت اجرا می‌کند. علاوه بر این، پاداش ملموس و عاطفی می‌تواند به معنای حفظ کارکنان مطلوب باشد. افراد در محیط کار خلاقانه رشد می‌کنند و می‌خواهند تفاوت ایجاد کنند. به طور ایده‌آل مشاهده نتیجه کار به آن‌ها احساس موفقیت می‌دهد، اما برنامه‌های تشویق و پاداش به خوبی می‌تواند این نتیجه را برجسته کند.

## عوامل موثر بر انگیزش کارکنان

رویکرد مطرح در انگیزش کارکنان، توجه به "افزودنی‌ها" در کار کارکنان به عنوان عوامل اصلی در بهبود عملکرد است. ترکیبی از مزایای کارکنان مانند مراقبت‌های بهداشتی، بیمه عمر، توزیع سود، برنامه‌های مالکیت سهام کارکنان، امکانات ورزشی، طرح‌های غذایی یارانه‌ای، دسترسی به مراقبت از کودکان، اتومبیل‌های شرکت و موارد دیگر که توسط شرکت‌ها در تلاش برای حفظ شادی کارکنان اجرا می‌شود، چراکه دانشمندان معتقدند که کارکنان خوشحال انگیزش کاری بیشتری دارند.

با این حال، بسیاری از نظریه‌پردازان مدرن اظهار می‌کنند طراحی و شرح شغل بیشتر از انگیزه‌های مالی، انگیزش کارکنان را در کار افزایش می‌دهد. مطالعاتی که تا سال ۱۹۵۰ انجام شده نشان داده‌اند که شغل‌های بسیار متمایز و ساده باعث کاهش روحیه و خروج کارکنان شد. از عواقب دیگر انگیزش پایین کارکنان، به غیبت و گردش زیاد است که هر دو برای هر شرکت بسیار پر هزینه هستند. در نتیجه، ابتکارات "توسعه شغلی" در دهه ۱۹۵۰ در شرکت‌های بزرگ آغاز شد.

در حالی که اصطلاحات مربوط به انگیزش کارکنان نسبت به یافته‌های بیش از نیم قرن پیش نسبتاً تغییر نکرده است. امروزه این کلیدواژه‌ها عبارتند از "توانمندسازی"، "حلقه‌های کیفیت" و "کار گروهی" است. توانمندسازی علاوه بر استقلال کارمند به وی اجازه می‌دهد که مالکیت ایده‌ها و دستاوردهایش را داشته باشد، چه به تنهایی و چه به صورت تیمی. محافل کیفی و افزایش حضور تیم‌ها در محیط‌های کاری امروزه، فرصت‌هایی برای تقویت اهمیت کار در کارکنان ایجاد کرده و نیز دریافت بازخورد در مورد کارایی را ساده‌تر نموده است.

مدیران کسب و کارهای کوچک که ممکن است منابع لازم برای اجرای برنامه‌های انگیزشی کارکنان را نداشته باشند، می‌توانند همان اصول اولیه را بکار گیرند. به کارکنان این مسئله را القا کنند که مشاغل‌شان با اهمیت هستند و مشارکت آن‌ها برای شرکت ارزشمند است، مالک کسب و کار کوچک باید هدف شرکت را برای کارکنان تشریح کند. این ارتباط باید به صورت کلمات و اعمال باشد. علاوه بر این، مالک کسب و کار کوچک باید استانداردهای بالایی برای کارکنان تعیین کند، اما چنانچه اهداف قابل دستیابی نباشد، از تلاش آن‌ها حمایت کند. همچنین فضایی ایجاد کند تا خودکفایی و انعطاف‌پذیری در نحوه انجام کار کارکنان، امکان پذیر باشند. خلاقیت کارکنان تشویق شود. اگر اشتباهات صادقانه اصلاح شود فرد مجازات نشود. در نهایت، مالک کسب و کار کوچک باید اقدامات لازم را در جهت چشم انداز شرکت خود اجرا کند. این کار باعث ایجاد انگیزش کارمندان برای وصول به اهداف کسب و کار کوچک و همچنین کمک به جلوگیری از رکود در جهت و هدف خود می‌شود.

## روش های انگیزش کارکنان

امروزه روش های مختلفی برای انگیزش کارکنان وجود دارد زیرا شرکت های فعال بسیاری در محیط کسب و کار جهانی وجود دارد. با این حال، برخی از استراتژی ها در همه سازمان هایی که تلاش می کنند انگیزش کارکنان را تقویت کنند، شایع است. بهترین تلاش های انگیزشی کارکنان بر کارایی کارکنان تمرکز می کند. ممکن است کارکنانی که در دو واحد مشابه در سازمان هستند انگیزه های مختلفی داشته باشند. امروزه بسیاری از سازمان ها انعطاف پذیری در طراحی شغل و سیستم پاداش را باعث افزایش طول عمر کارکنان شرکت، بهبود بهره وری و روحیه بهتر می دانند.

### توانمندسازی کارکنان

مسئولیت بیشتر و مسئولیت تصمیم گیری کارکنان، وی را برای انجام بهتر وظایف آماده می کند. در نتیجه، احساس ناامیدی ناشی از پذیرفتن مسئولیت در مورد چیزی که منابع لازم برای انجام آن را ندارند، کاهش می یابد. انرژی از حفظ خود به بهبود وظیفه منحرف می شود.

### خلاقیت و نوآوری

در بسیاری از شرکت ها، کارکنان ایده های خلاقانه خود را به مدیریت نمی گویند. چراکه تردید دارند، نادیده و یا تمسخر شوند. تأییدیه مدیران شرکت و حمایت از کارکنان در برخی از محیط های کاری فرصت استفاده از ایده ها را برای بهبود شرکت فراهم می کنند. ایجاد انگیزش کارکنان و داشتن نیروی کار انعطاف پذیرتر، استفاده عاقلانه تر از تجربه کارکنان و افزایش تبادل ایده ها و اطلاعات در میان کارمندان و ادارات، سازمان را قدرتمندتر می سازد. این روند باعث ایجاد فضای باز جهت تغییرات ارزشمندی می شود که به توانایی شرکت در پاسخ سریع به تغییرات بازار و حفظ مقام اول در حرکت بازار کمک کند.

### آموزش منابع انسانی

هرچه کارکنان ابزار و فرصت های بیشتری برای انجام کار به دست آورند، کارشان را بیشتر به چالش می کشند. شرکت ها می توانند کارکنان را وادار کنند تا با ارتقاء مهارت هایشان به طور مستمر، به کار خود ادامه دهند. برنامه های آموزشی و صدور مدرک برای کارکنان یک روش فزاینده موثر برای رشد دانش و انگیزه کارکنان می باشد. اغلب این برنامه ها نگرش کارکنان نسبت به مشتری و شرکت را بهبود می بخشد، حتی اگر این آموزش درباره تقویت اعتماد به نفس باشد. حمایت از این ادعا، تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر انگیزش کارکنان نشان می دهد که یادگیری به طور مستقیم بر مشارکت بر کار و یا شغلی آن ها تأثیر می گذارد. به عبارت دیگر، اگر دانش بدست آمده بتواند به کار انجام شده منجر شود، بدست آوردن آن دانش یک رویداد ارزشمند برای کارمند و کارفرما خواهد بود.

### کیفیت زندگی

تعداد ساعات کاری که کارگران آمریکایی هر هفته کار می کنند، در حال افزایش است و در بسیاری از خانواده ها دو بزرگسال کار می کنند که این روند روزانه افزایش می یابد. در این شرایط، بسیاری از کارگران از پاسخگویی به خواسته های زندگی خود خارج از محل کار عقب مانده اند. اغلب استرس های ناشی از کار، کارایی و رفاه کارکنان را کاهش می دهد. شرکت هایی که برای کار کارکنان انعطاف پذیری را ایجاد کرده اند، انگیزه کارکنان را ارتقا داده اند که به این سبب بهره وری آنها افزایش یافته است. برای مثال، برنامه هایی که از لحاظ زمان انعطاف پذیری بوده بسیار موفق بوده اند.

### انگیزه مالی

برای همه قهرمانان انگیزه های جایگزین وجود دارد، پول هنوز هم در جایگاه اصلی در ترکیب انگیزه ها قرار دارد. به اشتراک گذاری سود شرکت انگیزه ای برای کارکنان در تولید یک محصول با کیفیت، ارائه خدمات با کیفیت و یا بهبود کیفیت

یک فرایند درون شرکت است. چراکه کارمند به طور مستقیم از مزایایی شرکت سود می‌برد. پاداش‌های پولی و ... به کارمندان برای ایجاد صرفه جویی در هزینه یا ایده‌های بهبود روند، به افزایش بهره‌وری و کاهش غیبت می‌پردازند. پول زمانی موثر است که به طور مستقیم با ایده و یا دستاوردهای کارمند بستگی داشته باشد. با این وجود، اگر همراه با انگیزه‌های غیر مولد دیگر نباشد، اثرات انگیزشی آن کوتاه مدت است. علاوه بر این، اثر انگیزه‌های پولی در صورت عدم اتخاذ آن به همه اعضای سازمان، می‌تواند منفی باشد.

## انگیزه های دیگر

مطالعات نشان داده است که موثرترین روش انگیزش کارکنان مسائل غیر مادی است. سیستم‌های پولی انگیزه‌های کافی ایجاد نمی‌کنند، بخشی از این موارد که اغلب از نتایج فراتر رفته و روحیه تیم را تقویت می‌کند، شامل شناختن، مسئولیت و پیشرفت است. مدیرانی که محیط‌های مشارکتی را تشویق می‌کنند و کارکنان را با عدالت و احترام رفتار می‌کنند، کارکنان خود را به شدت انگیزه می‌دهند. مدیران یک شرکت ۳۰ روش برای ارتقا انگیزش کارکنان را که برای اجرای آن‌ها هزینه کم و یا هیچ هزینه ای نداشته، در نظر گرفتند. موثرترین روش‌ها شامل لوح تقدیرنامه و تشکر از کارکنان، ارتقاء شخصیت و احترام به کارکنان، بوده‌اند. در بلندمدت، این موارد بسیار مؤثرتر و مقرون به صرفه‌تر از صرف جوایز پولی است. در نهایت، برنامه‌ای که سیستم پاداش‌های پولی را در بر می‌گیرد و نیازهای ذاتی و خودآموزی را برآورده می‌کند، ممکن است انگیزش کارکنان را قوی سازد.

## منابع

Battisti, Pete. "Reward to Motivate." *Walls & Ceilings*. December ۲۰۰۵

Frase-Blunt, Martha. "Driving Home Your Awards Program." *HRMagazine*. February ۲۰۰۱

Hohman, Kevin M. "A Passion for Success: Employee buy in is the key." *Do-It-Yourself Retailing*. February ۲۰۰۶

"In Brief: Recognition is greatest motivator." *Employee Benefits*. ۱۰ February ۲۰۰۶

"Incentive Schemes are Still Failing to Retain Staff." *Employee Benefits*. ۴ November ۲۰۰۵

Parker, Owen. "Pay and Employee Commitment." *Ivey Business Journal*. January ۲۰۰۱

"Providing Opportunities to Grow." *Computer Weekly*. ۷ February ۲۰۰۶

White, Carol-Ann. "Expert's View on Managing Demotivated Employees." *Personnel Today*. ۱۵ November ۲۰۰۵