

# راه های ایجاد انگیزه در کارکنان

انگیزش کارکنان سطح انرژی، تعهد و خلاقیتی است که کارکنان شرکت در کار خود دارند. پیدا کردن راههایی برای ایجاد انگیزه 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 انگیزه 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

## عوامل موثر بر انگیزه کارکنان

رویکرد مطرح در انگیزه کارکنان، توجه به "افزودنی‌ها" در کار کارکنان به عنوان عوامل اصلی در بهبود عملکرد است. ترکیبی از مزایای کارکنان مانند مراقبت‌های بهداشتی، توزیع سود، برنامه‌های مالکیت سهام کارکنان، امکانات ورزشی، طرح‌های غذایی یارانه‌ای، 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.

امروزه اصطلاحات مربوط به انگیزش کارکنان 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 به کارکنان این مسئله را القا کنند که مشاغل‌شان بااهمیت 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. 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

## روش های انگیزش کارکنان

امروزه روش‌های مختلفی برای افزایش انگیزه کارکنان وجود دارد زیرا شرکت‌های فعال بسیاری در محیط کسب و کار جهانی وجود دارد. با این حال، برخی از استراتژی‌ها در همه سازمان‌هایی که تلاش می‌کنند انگیزش کارکنان را تقویت کنند، شایع است. بهترین تلاش‌های انگیزشی کارکنان بر کارایی کارکنان تمرکز می‌کند. ممکن است کارکنانی که در دو واحد مشابه در سازمان هستند انگیزه‌های مختلفی داشته باشند. امروزه بسیاری از سازمان‌ها انعطاف‌پذیری در طراحی شغل و سیستم پاداش را باعث افزایش طول عمر کارکنان شرکت، بهبود بهره‌وری و روحیه بهتر می‌دانند.

## توانمندسازی کارکنان

مسئولیت بیشتر و مسئولیت تصمیم‌گیری کارکنان، وی را برای انجام بهتر وظایف آماده می‌کند. در نتیجه، احساس ناامیدی ناشی از پذیرفتن مسئولیت در مورد چیزی که منابع لازم برای انجام آن را ندارند، کاهش می‌یابد. انرژی از حفظ خود به بهبود وظیفه منحرف می‌شود.

## خلاقیت و نوآوری

در بسیاری از شرکت ها، کارکنان ایده‌های 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 محیط‌های کاری فرصت استفاده از ایده‌ها را برای بهبود شرکت فراهم می‌کند. ایجاد انگیزش کارکنان و داشتن نیروی کار انعطاف پذیرتر، استفاده عاقلانه‌تر از تجربه کارکنان و افزایش تبادل ایده‌ها و اطلاعات در میان کارمندان و ادارات، سازمان را قدرتمندتر می‌سازد. این روند باعث ایجاد فضای باز جهت تغییرات ارزشمندی می‌شود 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 فرصت‌های بیشتری برای انجام کار به دست آورند، کارشان را بیشتر به چالش می‌کشند. شرکت ها می‌توانند کارکنان را وادار کنند تا با ارتقاء مهارت‌هایشان به طور مستمر، به کار خود ادامه دهند. برنامه‌های آموزشی و صدور مدرک برای کارکنان یک روش فزاینده موثر برای رشد دانش و انگیزه کارکنان می‌باشد. اغلب این برنامه‌ها نگرش کارکنان نسبت به مشتری و شرکت را بهبود می‌بخشد، حتی اگر این آموزش درباره تقویت اعتماد به نفس باشد. حمایت از این ادعا، تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر انگیزش کارکنان نشان می‌دهد که یادگیری به طور مستقیم بر مشارکت بر کار و یا شغلی آن‌ها تاثیر می‌گذارد. 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 می‌کنند، در حال افزایش است و در بسیاری از خانواده‌ها دو بزرگسال کار می‌کنند که این روند روزانه افزایش می‌یابد. در این شرایط، بسیاری از کارگران از پاسخگویی به خواسته‌های زندگی خود خارج از محل کار عقب مانده‌اند. اغلب استرس‌های ناشی از کار، کارایی و رفاه کارکنان را کاهش می‌دهد. شرکت‌هایی که برای کارکنان انعطاف پذیری را ایجاد کرده‌اند، انگیزه کارکنان را ارتقا داده‌اند که به این سبب بهره‌وری آنها افزایش یافته است. برای مثال، برنامه‌هایی که از لحاظ زمان انعطاف پذیری بوده بسیار موفق بوده‌اند.

## انگیزه مالی

برای همه قهرمانان انگیزه‌های جایگزین وجود دارد، پول هنوز هم در جایگاه اصلی در ترکیب انگیزه‌ها قرار دارد. به اشتراک گذاری سود شرکت انگیزه‌ای 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 انگیزه های 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 2005

Frase-Blunt, Martha. "Driving Home Your Awards Program." *HRMagazine*. February 2001

Hohman, Kevin M. "A Passion for Success: Employee buy in is the key." *Do-It-Yourself Retailing*. February 2006

"In Brief: Recognition is greatest motivator." *Employee Benefits*. 10 February 2006

"Incentive Schemes are Still Failing to Retain Staff." *Employee Benefits*. 4 November 2005

Parker, Owen. "Pay and Employee Commitment." *Ivey Business Journal*. January 2001

"Providing Opportunities to Grow." *Computer Weekly*. 7 February 2006

White, Carol-Ann. "Expert's View on Managing Demotivated Employees." *Personnel Today*. 15 November 2005