

image not found or type unknown



Для начала необходимо разобраться с термином "мотивация" .

Мотивация – это комплекс внутренних и внешних процессов, побуждающих к действию.

Когда потребности и перечисленные факторы сложатся воедино, у человека появится мотивация, непреодолимое желание действовать.

Мотивационный процесс в целом состоит из:

- осознание неудовлетворенных нужд и потребностей;
- постановка целей для их удовлетворения, самореализации;
- выявление действий, требующихся для достижения целей.

Мотивационные теории разделяются на содержательные, теории ожиданий и процессуальные теории. Все перечисленные теории и все мотивационные системы основаны на иерархии потребностей А. Маслоу.

Актуальные на сегодняшний день идеи не существенно отличаются от открытий в мотивационной сфере в 17-19 века представителями научной школы управления Ф. Тейлор, Ф. Гилбретт и Л. Гилбретт, Г. Эмерсон. и пр.

Так же стимулы ( мотивацию) разделяют помимо: внешней и внутренней; на материальную, нематериальную и моральную и организационную .

Материальная	Нематериальная	Моральная	Организационная
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Повышение оклада</li> <li>▪ Доплаты и надбавки</li> <li>▪ Переменная часть з\платы</li> </ul>	<p>Вознаграждение за заслуги, имеющее денежное выражение, но выдаваемое работнику в не денежной форме</p>	<p>Вознаграждения, не имеющие денежного выражения</p>	<p>Создание организационной культуры, поддерживающей мотивацию сотрудника на достижение целей компании</p>

Если бы компании заботились и подбирали для каждого сотрудника стратегию мотивации, но однако не всегда это осуществляется как предложено в базисе менеджмента . Чтобы сохранить кадровый резерв и стимулировать людей любить работать необходимо грамотно использовать все знания о мотивации и наставничестве и быть профессиональным управленцем.

Мне удалось поработать в компании "Росинтер Ресторантс" в должности бариста третьей категории в Costa Coffee. Компания предусмотрела рост сотрудника, его развитие от баристы до бариста маэстро( наставник стажёров помимо должности бариста) и далее менеджер кофейни; директор кофейни и региональный директор. Так же в компании предусмотрены и мотивационные программы для кофеен - конкуренция среди кофеен на дополнительные продажи . Проработав 1,5 года меня не смогли повысить до Маэстро, так как в кофейне уже был бариста Маэстро и компании не выгодно держать двух. Мне бы хотелось иметь моральную мотивацию, но второй директор, окончивший только экономическую специальность

, рассматривал сотрудников , как активы , которые приносят прибыль и необходимо выжимать все.

На основе опыта и двух направлений образования ( менеджмент в гостинично-ресторанном бизнесе и экономика) и опыта работы в компаниях ( ресторанах :Twin Pigs, Гастрономическое Ателье "Груша") могу сделать вывод, что руководящей должности необходимо владеть эффективным менеджментом, экономикой и юриспруденцией чтобы грамотно управлять материальными, трудовыми ресурсами и организацией . Данному человеку так же необходимо быть хорошим психологом, чтобы разбираться в мотивационных стимулах сотрудников, иметь креативность мышления и быть человеколюбом.

Поэтому к идеям в систему мотивации можно применить следующее:

- организовать систему бонусов за выполнение KPI , далее на бонусы можно выбрать то, что непосредственно тебе хочется из всего списка.

- вводить в курс дела компании, интересоваться мнением сотрудников и их идеями, чтобы они чувствовали причастность к общему " делу".

Так же на сайте [https://www.canva.com/ru\\_ru/obuchenie/motivaciya-personala/](https://www.canva.com/ru_ru/obuchenie/motivaciya-personala/) представлены следующие идеи в мотивации сотрудников:

- научить сотрудников контролировать работу с помощью статистики .

- общаться с сотрудниками , интересоваться их предпочтениями на стимулы ( чтобы их мотивировало бы помимо заработной платы)

- Задавать больше задач, чем сотрудник может выполнить ( чем больше заданий, тем меньше прокрастинация)

- Рассказывать о перспективах будущего ( что ждёт компанию и что ждёт сотрудников)

- Оглашать успехи работников ( хвали при всех, ругай наедине )

- Поручать сотрудникам новые задачи ( развивать зону комфорта и их развития)

- Организовывать для работников обучение.

- Инициативировать конкуренцию.

-Сменить обстановку ( человека может демотивировать окружающая среда и рутина)

-Донести ценности и цели компании .

-Узнать какие виды материальной мотивации сотрудник хотел бы больше всего .

К ошибкам мотивации сотрудников относится :

-Построение системы мотивации персонала без конкретной цели.

-Система мотивации персонала компании не привязана к результатам компании.

-Внедрение «самой лучшей мотивации персонала» без предварительной адаптации к условиям компании.

-Персонал компании (руководители подразделений в первую очередь) не привлекаются на стадии разработки и внедрения системы мотивации персонала.

-Не проводится предварительный анализ действующей системы мотивации персонала перед её пересмотром или разработкой новой.

-Не делается апробация новой системы мотивации персонала или отдельных её элементов.

-Постоянно вносятся изменения в систему мотивации персонала.

-Исправление недостатков в материальной мотивации за счет нематериальной мотивации.

-Не дифференцируются сотрудники по результатам их работы, по важности для компании и т.п. критериям.

-Система мотивации персонала не прозрачна, не понятна и очень сложная.

-Построение системы мотивации персонала навсегда.

-Не налажена «обратная связь» от руководителей компании, руководителей подразделений, сотрудников.

-При разработке всевозможных льгот и гарантий для сотрудников ориентироваться на моду или на их количество.

-При разработке KPI ориентироваться не на компанию.

-Перекося системы мотивации персонала в сторону наказания.

Подводя итог, хотелось бы добавить, что необходимо учитывать вышеописанные ошибки и координировать работу организаций для эффективного начала новой эпохи "современности"