



В любой организации сферы сервиса представлены все типы людей, и применение той или иной концепции мотивации определяется с каким работником и с каким конкретным типом личности предстоит работать в конкретном отделе предприятия. Под типом личности я рассматриваю сотрудника на том этапе, на котором он пришел в компанию. Это скорее, что движет этим человеком, это может быть определенная мотивация (с какой целью он пришел в организацию). Все это дает понять с чем или с какими особенностями развития, в работе данного человека, придется работать.

На основе выбранной концепции мотивации, при детальном изучении и соблюдении всех параметров опроса и анализа работников предприятия, сотрудники администрации и кадровой службы выстраивают свою систему мотивации труда. К которой они смогут прийти или внести коррективы для улучшения концепции в работе.

Всем нам известно, что для каждого времени развития теории мотивации, для нас как пример с личным опытом и своим взглядом, вступает, тот или иной популярный мыслитель или философ своего времени. Чьи доводы или научные работы были у нас на слуху. Например, Абрахам Маслоу, с его уже всем известной теорией “Пирамида Маслоу” о потребностях человека или, к примеру Фредерик Герцберг с его двухфакторной теорией. Две абсолютно разные гипотезы, но сколько схожего можно увидеть, так, например, А. Маслоу считал, что потребность в самовыражении, должно быть последней ступенью, к которой человек может обратиться, тогда как Ф. Герцберг считает иначе, а точнее наоборот.

С каждым из этих вариантов можно поспорить, но лично я, склоняюсь и хотела бы, чтобы все руководители и службы кадров, присмотрелись к теории Ф. Герцберга. Ведь каждый согласится, как порой нам не хватает признания и одобрения от руководства по результатам работы, чтобы у нас спросили наше мнение, поинтересовались как у нас дела, все это убирает барьер в понимание между руководством и подчиненными. Все эти моменты в работе в нашем мире, а конкретнее в Москве, не учитываются руководством или даже не берется во внимание, а зря! Ведь не соблюдая внимания к подчиненным, все начинает складываться плачевно на организации у коллектива, а далее влияет и на процесс работы, что приводит к застою в плане продаж. Нужно понять, что все нюансы,

которые могут показаться только нюансами, на самом деле играют важную роль во взаимосвязи работы в целом, это нужно учитывать.

Чтобы избежать негативных последствий и сокращению текучести кадров, мы можем перенять некоторые методы работы у Ф. Герцберга. Некоторые представители организации могут усомниться, как так по теории Герцберга, заработная плата, не является мотивирующим фактором, и отчасти я соглашусь. Потому что зарплата, первое время может мотивировать, но это также первые 2 недели, а что потом? А потом новые более эффективные мотивации, но зарплату уже ведь увеличили и как быть? Лучше для начала учесть все возможные факторы для усердной работы сотрудников, и уже потом на основании проделанной работы или добавления дополнительных обязанностей поднять зарплату.

Но давайте подумаем иначе, мы же не собираемся все перенимать у Ф. Герцберга, а лишь то, что может пригодиться в работе с сотрудниками организации.

Давайте размышлять с чего нужно начать в становлении нашей мотивации, как для отдела кадров и администрации персонала. Во- первых, провести опрос среди респондентов, наших с вами коллег. Мы должны учитывать, что опрос должен быть не анонимным и предельно честным со стороны сотрудников, так как этот опрос в его интересах (руководитель должен это пояснить сотруднику лично). Во- вторых, на основе опроса или анкетирования, мы делаем выводы, что конкретному человеку в данный момент нужно и к чему он стремится.

Затем руководителю отдела нужно лично разговаривать с каждым сотрудником, который участвовал в опросе и обсудить все моменты разногласия в работе. Например, если сотрудник хочет карьерного роста, хорошо, для этого руководителю отдела нужно объяснить данному сотруднику, что будет поставлен план продаж на 3 месяца, помимо плана будет оцениваться сам процесс работы в виде таблицы с баллами за проделанную работу, сюда включается предоставление сервиса, клиентоориентированность, атмосфера в коллективе. И уже по итогам данного конкурса будет решаться вопрос о повышении сотрудников в отделе.

При таком раскладе срабатывают мотивирующие факторы: степень ответственности за личный вклад в работу предприятия, возможность личного и профессионального роста и плюс происходит оценивающий фактор и внимание со стороны руководства. Весь этот объемный процесс окажет большой вклад в развитие отдела, а в дальнейшем и на предприятие.

Резюмирую данное эссе, внедрение данной методики мотивации на предприятии является сильным мотивирующим фактором, поскольку она позволит каждому сотруднику определить свои возможности, понять требования, предъявляемые руководством фирмы, и сконцентрироваться на их достижении.

Изменения в данную методику могут вноситься.