

Jak zarządzać i motywować pracowników w trudnych dla pracodawcy czasach?

Paź 15, 2018

Znalezienie dobrego pracownika jest trudną, wręcz wyrefinowaną sztuką. Ale o wiele większym wyzwaniem jest utrzymanie takiej osoby w naszej firmie. Jak radzić sobie z tym w czasach niskiego bezrobocia, emigrujących specjalistów i płacowej presji? Czy pieniądze to jedyna rzecz, którą zatrzymamy wartościowego pracownika?

W bardzo wielu firmach wciąż pokutuje wiara w to, że pieniądze, podwyżki, premie, prowizje, bony podarunkowe i inne formy finansowego uznania to najskuteczniejszy sposób utrzymywania i motywowania pracowników do tego, aby osiągali założone przez nas cele. Nie da się ukryć, że ten sposób może być bardzo skuteczny – w końcu wszyscy chodzimy do pracy właśnie po to, aby zarobić na utrzymanie siebie i najbliższych, spełnianie swoich marzeń i realizowanie pasji.

Przez wiele lat, zwłaszcza tuż po okresie transformacji, ten sposób myślenia trzymał się bardzo mocno. Wszyscy chcieliśmy zapomnieć o czasach, w których wszystkiego brakowało i spełnić swój amerykański sen o dobrobycie.

Jednak z biegiem lat coś zaczęło się zmieniać. Na rynek pracy zaczęły wchodzić nowe pokolenia, które nie pamiętają czasów niedoboru. Nawet niektórzy menedżerowie na wysokich stanowiskach zaczęli zauważać, że rosnąca pensja podnosi nasze zadowolenie z życia tylko do pewnego pułapu. Kiedy już zaspokoimy swoje potrzeby, zaczynamy dostrzegać, że źródłem satysfakcjonującego życia jest coś więcej, niż tylko pełne konto w banku.

To doświadczenie odnosi się też do naszych pracowników. Owszem, możemy konkurować z innymi firmami, stale podnosząc płace i premie, ale większość firm wcześniej czy później dochodzi do górnej granicy swoich możliwości. To oznacza, że jako pracodawcy nie możemy polegać wyłącznie na gratyfikacji finansowej.

Ten sposób zarządzania i motywowania, czyli popularna metoda kija i marchewki, na zachodzie przeszedł już dawno do lamusa. Dziś bardzo dużo mówi się tam (u nas – na szczęście – coraz częściej) o Zarządzaniu przez Motywację 3.0. Jest to sposób zarządzania, który w centrum zainteresowania stawia indywidualne potrzeby pracownika.

Czytaj również: [Koniec nadwyżki budżetowej. Słaby złoty. Co ze stopami w USA?](#)

Każdego dnia, na każdego z nas, a zatem i naszych pracowników, oddziałuje 16 podstawowych potrzeb. Zostały one zdiagnozowane i opisane przez amerykańskiego psychologa klinicznego, prof. Stevena Reissa (<http://reissprofile.pl/>). Należą do nich: władza, niezależność, ciekawość, uznanie, porządek, gromadzenie, honor, idealizm, kontakty społeczne, rodzina, status, rewanż, piękno, jedzenie, aktywność fizyczna oraz spokój.

