MODALITĂŢI DE IMPLEMENTARE A MOTIVAŢIEI EFICIENTE A PERSONALULUI ÎN CADRUL ÎNTRERINDERII

Corina NOGAI

CZU: 005.32:331.101.3 nogaicorina2000@gmail.com

“Today is you opportunity to build the tomorrow you want” this is one of the quotes that guided me in my 3 years of student and motivated me to become what I am today.I believe that the key to success is motivation, that’s why I addressed this topic in my bachelor’s thesis: “Ways to implement effective staff motivation within the company”. In my bachelor’s thesis I approached the theoretical notions regarding the motivation of the staff within the “Assorti Look” enterprise, I identified the main problems of human resources management and I proposed effective measures to improve it.

Motivaţia este raţiunea de a face ceva, motorul oricărei acţiuni umane, ansamblul factorilor interni (trebuinţe, nevoi, motive) care-i determină pe oameni să se comporte în diferite moduri. Derivat din latinescul *movere*, care înseamnă mişcare sau a pune în mişcare. Pentru a pune lucrurile „în mişcare”, orice manager trebuie mai întâi să înţeleagă ce anume îi determină pe angajaţii săi să ducă la bun sfârşit anumite sarcini. Motivaţia reprezintă suma forţelor, energiilor interne şi externe care iniţiază şi dirijează comportamentul uman spre un scop care, odată atins, va determina satisfacerea unei necesităţi.

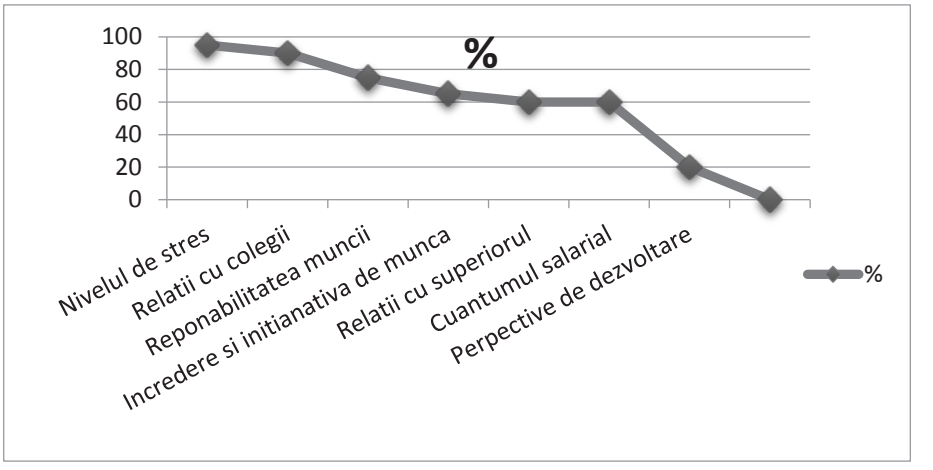
Tema privind motivatia personalului am cercetat-o în cadrul firmei „Assorti Look” SRL, o companie apărută recent pe piață locală, care are ca domeniu de activitate comercializarea articolelor vestimentare și a încălțămintei outlet și second chance. Ca urmare a analizei economio – financiare efectuate am determinat situația favorabilă în care se plasează întreprinderea. Conform metodei aplicate Altman, poziţia acesteia este în afara oricărui risc financiar, întrucât în anul 2021 aceasta a înregistrat o creştere a profitului brut cu 266,32 p.p faţă de 2020 până la valoarea de 20 548 007 lei, fapt apreciat pozitiv pentru întreaga activitate a întreprinderii.

În scopul de a realiza analiza managementului resurelor umane și sitemului motivațional aplicat în firma „Assorti Look” SRL, am efectuat un sondaj pe un eșanation de 25 de persoane în cadrul subdiviziunii Centrul de evaluare.

Sondajul include intrebari cu referire directă la satifacția salarială, conditiile de muncâ, perpectivele de dezvoltare, relațiile cu superiorii și colegii de lucru etc.

Diagramă

Factorii motivaționali conform gradului de satisfacție,%



Sursa: elaborat de autor.

În baza analizei efectuate observâm că cel mai redus nivel de motivare îl are lipsa perspectivelor de dezvoltare, urmat de cuantumul salarial. În viziunea angajaților, aceştia sunt factorii care îi demotivează. Astfel, în cadrul firmei se înregitrează un flux intens al personalului, find o problemă majoră a managementului resurselor umane.

În scopul redresării şi anihilarii acestei probleme venim cu ***principalele opțiuni strategice de îmbunătățire a sistemului motivațional în cadrul firmei „ Asorti Look" SRL :***

- Majorarea salariilor personalului;
- Oferirea unor adaosuri la salariu din vânzări;
- Atragerea de noi salariați prin beneficii: pauze de cafea, ceai, bonusuri, premii anuale;
- Motivarea personalului prin cursuri de formare, dezvoltare;
- Organizarea cursurilor gratuite de specializare pe domenii de activitate.

Acțiuni strategice ce necesită de a fi întreprinse în vederea realizării strategiei:

1. Angajarea unui psiholog care va lucra împreună cu responsabilul pe resurse umane, va ancheta personalul, va vedea care sunt interesele acestuia, ce îl motivează şi ce este mai eficient;
2. Pentru ca să atragă salariați noi şi să-i mențină pe cei existenți compania trebuie să deschidă noi filiale în puncte strategice, la care populația să aibă acces, orientativ în total în jur de încă 50, proporțional cu numărul unităților administrative, astfel salariații vor fi motivați de creşterea companiei;
3. Motivarea salarială. Salariul actual al unui specialist este de aproximativ 6000 lei. În cazul în care acesta va fi în creştere cu cel puțin 5% trimestrial, vor fi persoane noi cointeresate să activeze şi să-şi păstreze postul;

4. Oferirea primelor şi bonusurilor salariale în dependenţă de profiturile companiei;
5. Oferirea de bonusuri pentru vânzări per salariat care sunt din domeniul vânzări, 10% din venit;
6. Recompensarea din primul an de vechime în muncă;
7. Crearea oportunităţilor de dezvoltare profesională;
8. Acordarea cadourilor personalizate;
9. Siguranţa locului de muncă;
10. Responsabilităţi suplimentare. Angajaţii lucrează mai eficient dacă sunt implicaţi efectiv în lucrul lor. Cu mai multe responsabilităţi şi exercitând control asupra unor părţi mici din afacere, salariatul se va simţi mai necesar, mai critic pentru succesul afacerii.

Firmele își adaptează strategiile de motivare în urma atitudinii pe care o observă la angajați, care devin din ce în ce mai stresați și mai nesiguri la locul de muncă. Factori precum avansul tehnologic şi modificarea rapidă a pieței globale pun o mare presiune asupra angajaților, care pe zi ce trece devin mai nesiguri în ce cu privește la siguranța locului de muncă. Motivarea angajatului ţine de arta managerului de a influenţa comportamentul acestuia. Odată conştientizat acest lucru, apare şansa de a obţine rezultate bune atât la nivel de subdiviziune/autoritate publică, cât şi la nivel individual. Managerii nu pot ordona angajaţilor lor să fie motivaţi; ceea ce pot face însă este să creeze o atmosferă prin care să cultive responsabilizarea, dedicarea şi perfecţionarea la locul de muncă.

Surse bibliografice:

1. ALLPORT, G. *Structura şi dezvoltarea personalităţii*. Bucureşti: Editura Didactică şi Pedagogică, 1981.
2. ANDRONICEANU, A. *Management Public*. București: Editura Economică, 1999.
3. ARMSTRONG, M. *A Handbook of Human Resource Management Practice*, 8th ed., Kogan Page, 2001, versiunea românească: *Managementul resurselor umane – manual de practică*. Bucureşti: CODECS, 2003.
4. CHIŞU, V.A. *Manualul specialistului în resurse umane*. Bucureşt: Casa de Editură IRECSON, 2002.
5. COJOCARU, S. *Managementul resurselor umane*. Chișinău: AAP, 1998.
6. COLE, G.A. *Managementul personalului*. Bucureşti: CODECS, 1997.

Recomandat
***Nicolae VEREJAN**, dr., conf. univ.*