

MOTIVAREA PERSONALULUI

Stratulat Iurie, Alexandru Furdui

Universitatea Tehnică a Moldovei

Abstract: În esență în lucrare sunt descrise principalele aspecte privind componentele motivației: motivele, factorii motivaționali. În continuare se face o descriere amplă asupra formelor motivației și teoriile motivaționale.

Cuvinte cheie: antrenare, motivare, participare

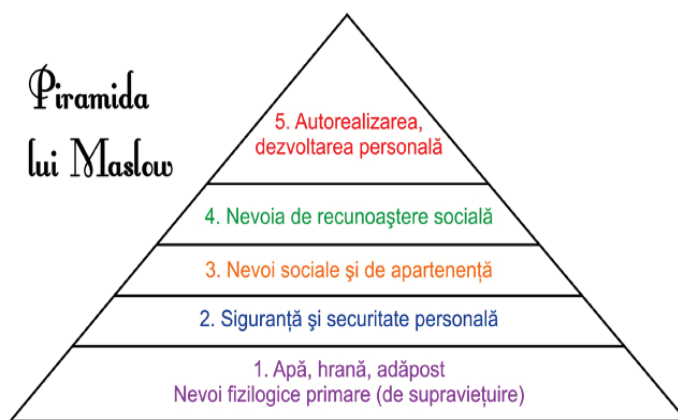
„Moralul unui angajat se referă la atitudinea față de muncă, față de superiori și față de organizația din care fac parte. O necesitate care ar fi satisfăcută prin locul de muncă este recunoașterea importanței rolului și contribuției într-o organizație, iar o altă nevoie satisfăcută de data aceasta, ca rezultat al locului de muncă, este securitatea financiară. În contextul managementului resurselor umane, motivarea poate fi definită ca un proces intern, individual, introspectiv, care energizează, direcționează.

Motivarea – constă în corelarea necesităților, aspirațiilor și intereselor personalului din cadrul firmei cu realizarea obiectivelor și exercitarea sarcinilor, competențelor și responsabilităților atribuite.

Motivațiile – sunt acele elemente (in)formale, de natura economica sau moral-spirituală pe care proprietarii și managerii le administrează salariaților firmei satisfacându-le anumite necesități individuale și în grup, pentru a-i determina ca prin atitudinile, eforturile, deciziile, acțiunile și comportamentele lor să contribuie la desfășurarea activităților și îndeplinirea obiectivelor firmei.

PIRAMIDA LUI MASLOW

Maslow susține că satisfacerea necesităților menționate prezintă apreciable valoare motivațională numai până la un anumit nivel, corespunzător nevoilor, potențialului și aspirațiilor fiecăruia, după care un plus de motivare se obține numai prin satisfacerea necesității de grad superior. Singura categorie de necesități care practic nu se epuizează este ultima, dar pentru omul mediu satisfacerea acestei necesități are valoare motivațională numai după ce precedentele patru categorii de necesități au fost satisfăcute succesiv la un nivel corespunzător.



Nevoi → Dorințe → Tensiuni → Acțiuni → Satisfacție

Fig. 1

TEORIA X și Y

La baza deciziilor și comportării managerilor în exercitarea funcțiilor există două abordări principale, formulate sub forma cunoscutelor teorii „X” și „Y”.

Teoria „X” este un concept cu privire la motivația generală a lucrătorilor (oamenilor le displace munca și încearcă să o evite, context în care managerii trebuie să-i convingă, de regula prin constrângere, să-l controleze și frecvent să-l amenințe pentru a obține obiectivele organizației).

Teoria „Y” este un concept cu privire la motivația generală a angajaților consecvent cu ideea mecanismului relații umane (angajații acceptă munca și responsabilitatea spre obținerea obiectivelor organizației, conștientizând că realizarea acestora conduce spre recompensare).

❖ **Pozitivă** - mărirea de salariu, prime, cote părți din profit, mulțumiri, laude, ceremonii, acordarea de titluri, promovări;

Teoria X	Teoria Y
În procesul muncii omul mediu (obișnuit) este predispus spre delăsare , muncind cât mai puțin posibil.	Pentru omul mediu efectuarea de eforturi fizice și intelectuale în procesul muncii este atât d normală cât și odihna sau distracția.
Omul mediu nu are ambiție dorește să evite asumarea responsabilităților , preferă să fie condus.	Controlul și amenințarea cu pedepse nu sunt singurele mijloace pentru a determina participarea omului mediu la realizarea obiectivelor firmei.
Omul mediu este egoist,indiferent la necesitățile organizației din care face parte.	În condiții normale, omul mediu învață nu numai să accepte și să exercite sarcini și responsabilități, dar și le asumă din proprie inițiativă
Prin natura sa, omul mediu se opune schimbărilor în cadrul organizației în care este integrat	Asumarea de sarcini și responsabilități depinde demotivațiile pozitive, de recompensele asociate lor
Omul mediu trebuie să fie forțat , amenințat cu pedepse ,controlat permanent etc. Pentru a bfi determinat să depună eforturile necesare realizării obiectivelor organizației.	În condițiile firmelor moderne, potențialul intelectual al omului mediu este utilizat doar parțial.

- ❖ **Negativa** - reduceri de salariu, amenzi, retrogradări, amenințări verbale, muștrări;
- ❖ **Cognitiva** - are vedere latura/dimensiunea intelectuală a salariatului, axându-se pesatisfacerea nevoilor individuale de a fi informat, a cunoaște, opera și “controla” mediul în careîși desfășoară activitatea;
- ❖ **Afectivă** - are în vedere ca salariatul să se simtă bine la locul de muncă și în cadrul firmei, să fieapreciat și simpatizat de colegi, șefi, subordonați, să se manifeste față de el simpatie șiconsiderație;
- ❖ **Intrinsecă** - determinarea salariatului să se implice, să depună efort și să obțină rezultate încadrul firmei, întrucât din aceste procese el obține satisfacții ce țin de personalitatea lui;
- ❖ **Extrinsecă** - determinarea salariatului să se implice, să depună efort și să obțină rezultate înfirmă pentru că acestea vor genera din partea organizației anumite reacții formale și informale,economice și moral-spirituale care îi vor produce satisfacții;
- ❖ **Economică** - salarii, prime, gratificații , penalizări la salarii, imputări financiare în caz de erori;
- ❖ **Moral spirituală** - acordarea de către manageri a încrederii în salariați, exprimarea de mulțumiri și laude, lansarea de avertismente, muștrări și invective, acordarea de titluri onorifice

Concluzie: Din lucrare putem concluziona ca abordarea lui Maslow este mai realist, deoarece omul singur este cointeresat pentru a munci satisfacându-și necesitățile proprii, în dependență de aspirațiile fiecăruia, iar pentru aceasta fiind remunerat. Motivarea are un rol important in companii si organizatii pentru atragerea atentie asupra postului de munca și ca rezultat crește considerabil volumul de producție și calitatea produselor.

Bibliografie

1. <https://www.scribd.com/doc/29774641/Motivarea-personalului>