

(De)motywacja w dobie kryzysu

Czyhająca za rogiem recesja gospodarcza nie napawa optymizmem pracodawców. Niemal co piąty planuje redukcję zatrudnienia – donosi Antal Interational.

Na co już dziś powinni zwrócić uwagę menedżerowie, by uchronić swoje zespoły przed kryzysem motywacji i... zwolnieniami?

Jaki będzie rynek pracy w 2013 roku?

Według prognoz wiodących instytucji rynku pracy **2013 rok będzie mijał pod znakiem stagnacji**. W grudniu stopa bezrobocia rejestrowanego kształtuje się pomiędzy 13% a 14%. Oznacza to, że w porównaniu do roku 2012 nie odnotujemy żadnej poprawy – wynika z publikacji „Wskaźniki rynku pracy – przegląd prognoz na 2013 rok”, przygotowanej przez Sedlak&Sedlak.

Za brak poprawy sytuacji na rynku pracy odpowiadać będzie przede wszystkim wolny wzrost gospodarczy; jeśli nie przekroczy on 3,7% - zatrudnienie nie zwiększy się. I choć polska gospodarka jest jedną z najstabilniejszych na świecie, badania przeprowadzone przez Antal International pokazują, że aż **17% firm w Polsce planuje redukcję zatrudnienia**.

Jak motywować gdy gospodarka spowalnia?

Motywowanie jest jedną z **fundamentalnych kompetencji menedżerskich**. Niestety jest ono również jednym z najbardziej zaniedbywanych i „intuicyjnych” obszarów zarządzania.

- Badania pokazują, że menedżerowie wykorzystują **zaledwie 30% potencjału swoich zespołów**, a tym, co w znacznej mierze odpowiada za taki stan rzeczy, jest nieumiejętność motywowania – tłumaczy Lidia Poradzisz, konsultant biznesu z firmy szkoleniowo – doradczej INSPIRE Centrum Rozwoju Umiejętności.

Jak podkreśla Anna Walecka z Katedry Zarządzania Politechniki Łódzkiej, w dobie spowolnienia gospodarczego i związanych z tym trudności, **kwestia motywowania pracowników pozostaje niezwykle istotna**. Jak wiadomo, jednym najważniejszych i najczęściej stosowanych narzędzi motywacji jest wynagrodzenie. Niestety – w czasach stagnacji gospodarczej nie wszystkie firmy są w stanie sprostać finansowym oczekiwaniom swoich pracowników.

Jak więc motywować swój zespół w trudnych czasach? Z badań przeprowadzonych przez Annę Walecką wynika, że najczęściej stosowanymi przez menedżerów narzędziami motywacji pozapłacowej są: docenianie pracy poprzez stosowanie pochwał, zwiększanie wpływu na sprawy firmy, oraz budowanie pozytywnej atmosfery.

Redukcja zatrudniania - panaceum?

Wielu ekspertów zauważa, że w kryzysie **lepszym rozwiązaniem od redukcji kadr jest wprowadzanie zmian w organizacji firmy; najlepszym sposobem na to jest motywowanie pracowników** do samodzielnego szukania nowych rozwiązań lub oszczędności.

- To zazwyczaj podstawowi pracownicy najlepiej wiedzą, skąd się biorą problemy i jak można je rozwiązać – uważa Dariusz Zawistowski, dyrektor ds. realizacji w MIS S.A. Dlatego też **w czasach kryzysu, firmy powinny szczególnie skupić się na rozwijaniu umiejętności motywacyjnych swoich menedżerów**. Dobrze zmotywowany zespół, z menedżerem umiejętnie gospodarującym jego potencjałem, to gwarancja większej skuteczności.

- Pamiętajmy, że **postawa kadry kierowniczej stanowi jeden z najważniejszych czynników**

motywacyjnych, szczególnie w trudnych czasach – przypomina Lidia Poradzisz

Menedżer liniowy - kluczowa figura w trudnym rozdaniu

Według ankiety opublikowanej przez Hay Group klimat w organizacji aż w **75 procentach zależy od menedżerów liniowych**. Niestety wielu z nich przyznaje, że nie otrzymuje wystarczającego wsparcia od swoich przełożonych i **że brakuje im kluczowych kompetencji menedżerskich - zwłaszcza w obszarze wspierania pracowników i wymagania**.

- Właśnie dlatego podczas warsztatów z zakresu budowania i motywowania zespołów staramy się pokazać jak ważna jest postawa i umiejętności motywacyjne menedżera liniowego, który - pełniąc jednocześnie rolę coacha i mentora - najskuteczniej uczy i najsilniej motywuje zespół - wyjaśnia Lidia Poradzisz.

- Drugą kwestią, na którą szczególnie zwracamy uwagę, jest **umiejętność rozpoznawania potencjału zespołu, co z kolei przekłada na jego optymalne wykorzystywanie**. Jeśli menedżerowie w pierwszej kolejności uciekają się do redukcji zatrudnienia, oznacza to, że albo w ich zespole był nadmiar potencjału, albo nie był on odpowiednio zagospodarowany. I w jednym i w drugim przypadku, jest to błąd. Zwalnianie ludzi jest więc jawnym przyznawaniem się do jego popełnienia - dodaje konsultant INSPIRE.

Autor: inspire

Artykuł pobrano ze strony eioba.pl