

Виждате ли връзка между изграждането на система за мотивация и назначаване на мотивирани служители?

Двете са тясно свързани. Нашият стремеж е да назначаваме мотивирани служители. За целта използваме базираната в интернет система психологически тестове ProProfile, чрез която получаваме психологически портрет на кандидатите, изграден от характеристики, свързани с начина на работа. Назначаването на мотивирани служители е едната страна на мотивацията в компанията. Другата е анализиране и поддържане на мотивационен климат, който ще затвърди и увеличи мотивираността за работа в Мегатрон.

Разработвате съвременна система за мотивация по време на криза. Не е ли време за ограничаване на разходи?

Кризата рано или късно ще отmine. Според мен далновидните трябва да инвестират днес, за да са конкурентоспособни утре. Ако си позволим да не обръщаме внимание на мотивацията на нашите служители, след финансовата криза може да ни сполети "мотивационна" такава. Ето защо продължаваме започнатото до изграждане на цялостна мотивационна система на Мегатрон. **HR**



Мегатрон ЕАД е лидер

на българския пазар за земеделска и селскостопанска техника, голф оборудване, машини за поддръжка на зелени площи. Мегатрон е изключителен представител на John Deere, най-голямата световна корпорация в тази област, предлагаща пълната гама земеделски машини и оборудване - от първоначалната преработка до прибирането на реколтата. Компанията има представителства в редица градове в страната, което позволява бързо и ефективно решаване на проблемите на клиентите ѝ. Мегатрон е динамично развиваща се компания с оборот от над 30 млн. евро годишно.

ДОБРИЯТ РАБОТОДАТЕЛ УМЕЕ ДА СЕ ВИЖДА ПРЕЗ ОЧИТЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ СИ

Интервю с Лилия Братоева, консултант към Европейски Мениджмънт Център

Госпожо Братоева, "Мотивация на персонала" като че ли е най-често чуваното клише, когато говорим за връзката между работодатели и служители. Въпреки това именно мотивацията е силата, която движи хората да направят едно или друго нещо. Какви според вас са външните и вътрешните мотиватори на човек, за да се реализира на пазара на труда?

Мотивацията на човешките ресурси е в основата на успеха на всяка бизнес дейност, тъй като именно човешкият фактор е в състояние да добавя стойност и конкурентоспособност, дори в условия на промяна, криза и неестествено състояние на съответната организация. Разделението на външните и вътрешните мотиватори на човека за реализация на пазара на труда е в основата на създаването на естествен баланс между потребностите на индивида и очакванията от неговата дейност, вменени задължения, права и отговорности. Основните външни мотивационни фактори са финансово-обусловените, свързани с възнаграждения, социални придобивки, израстване в йерархията, управленска самостоятелност. За разлика от външните фактори, които въздействат на повърхността на себеусъвършенстването и стремежа към реализация от страна на всеки човек, вътрешните фактори са онези, които провокират отделните лица да се асоциират с дадена бизнес организация, да превръщат "аз" в "ние-разбиране" и да осъзнават собственото си професионално и личностно израстване чрез растежа на фирмата, за която работят.

Как работодателите могат да компенсират липсата на бонуси и социални придобивки, отрязани в период на криза? Могат ли предложат алтернатива на обучението, които преди това са предоставяли на хората си?

Липсата на бонуси и социални придобивки в условия на криза е невъзможно да бъде компенсирана и с липса на обучения. Именно обучението, инвестицията в начините, по които кризата и/или промяната следва да бъде преодоляна чрез човешките ресурси, са разковничето на ефективността на работодателите. Понастоящем, предвид наличните ресурси по Оперативните програми и в частност - Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси" - Ваучерната схема "Аз мога" са налице редица форми на подпомагане на работодателите в посока продължаване на политиката за обучения на персонала.

Какво може да накара човек да работи, без да поставя на първо място парите?

Вътрешната мотивация може да провокира човек да не поставя на първо място парите, а да превърне в реалност идеята за взаимодействие на всеки член на екипа с останалите с ясно осъзнаване на ролята при съвместната работа. Признанието от страна на заобикалящата фирмена и/или организационна среда е също водещ фактор за пренебрегването на финансовите стимули. Наличието на възможности за изява - участие в целеполагането, стратегическото планиране на организацията, процесите на взе-



да се усмихват - така както една ябълка на ден е гаранция за добро здраве, така и една искрена усмивка е в състояние да се превърне в онази добавка за щастие на служителите. Разнообразието и непредвидимостта на обхвата на дейността на фирмата също представлява предизвикателство за удовлетвореността на голяма част от служителите, но в комбинация със сигурност и безпристрастност в името на общата цел за всички - оцеляването на пазара и същевременно завоюването на още по-големи сегменти. **HR**



Европейски Мениджмънт Център е водеща организация за консултантски услуги и обучение

на възрастни, чиито основни цели са подпомагането на фирми, институции и лица при утвърждаването им в силно конкурентна среда, осъществяване на принципите на Европейската идея за Учене през целия живот и стремеж към изграждане на съвременно гражданско общество. Центърът провежда открити семинари и вътрешно-фирмени обучения по мениджмънт, логистика, туризъм и др., както и по ключови компетентности. За постигане на целите си Европейски Мениджмънт Център си сътрудничи активно с различни европейски и български организации и работи с висококвалифицирани български и чуждестранни преподаватели. **Лилия Братоева** е доктор на икономическите науки, магистър по международна програма "Мениджмънт на образованието на възрастни", сертифициран коуч по предприемачество към Министерството на труда и социалната политика, сертифициран обучавач по системата XPERT "Персонални бизнес умения за провеждане на обучения по ключови личностни и социални компетентности" на Германски народни университети, сертифициран експерт по управление на проекти.

мане на решения за внедряване на иновативни технологии също така предполага възприемането на фирмените потребности като лични.

Какво означава да си добър работодател?

"Да си добър работодател" е твърдение, което може да има най-разнообразни тълкувания. Предизвикателството обаче човек да бъде добър работодател е уменията да погледне на себе си и на фирмата от страни и най-вече през очите на служителите си. Именно различната гледна точка, вслушването в мнението на всеки един в рамките на организацията е провокацията за уникалност и възприемане на фирмата като процес на развитие на хора, а не статичен баланс на материални активи.

Как работодателите да задържат качествените си служители?

Формула за това няма. Качествените служители се нуждаят от непрекъснати възможности за развитие и среда, в която да прилагат и апробират инициативите и творческите си решения. Ограничаването,

недопускането до стратегическите процеси на качествените служители е най-големият крах за всяка фирма. Добрият мениджър знае, че не е в непрекъснато съревнование за компетентност със служителите си и експертиза по всеки един проблем, а напротив - в провокация на търсенето на иновативното и делегирането на правомощия с цел развитие на организацията.

Има ли начин служителите сами да повишат мотивацията си?

Отговорът не е еднозначен за всеки един служител - някои служители повишават мотивацията си без намесата на външни фактори - като се ориентират от случващото се в конкретната организация, анализират промените, резултатите, както и взаимоотношенията в рамките на екипа. По този начин те намират онази ниша, в която да развият личните и организационните стремежи като общи.

Какво още е нужно на служителите, за да бъдат щастливи на работното място?

Нека работодателите не забравят