

Autor **Andreea Vidan**, Psiholog si Specialist in Resurse Umane,  
Trainer pentru [cursul „Satisfactia si Motivarea angajatilor in perioade de criza”](#)



## Importanta motivarii angajatilor in perioada crizei economice

Probabil ca multi se intreaba care este necesitatea obtinerii satisfactiei profesionale, motivarea angajatilor si retentia personalului performant avand in vedere ca traим aceste vremuri de criza economica.

**Multe companii au ajuns la masuri extreme** de restructurare si atunci de ce sa ne “stresam” cu studii privind motivarea personalului cand oamenii ar trebui sa fie fericiti ca in primul rand au un loc de munca.

**Politica de retentie este foarte importanta** pentru companie deoarece fluctuatia de angajati implica atat pierdere de timp, cat si de bani. Retentia este cu atat mai importanta in cazul pozitiilor specializate si de top management, unde astfel de angajati sunt mai greu de gasit.

**Motivarea si retentia candidatilor performanti** joaca un rol foarte important in strategia de dezvoltare si de marketing a oricarei companii.

**Pentru o companie ce se vrea a fi una de succes**, un sistem de verificare a ratei de satisfactie a angajatilor ar trebui pus ca si obiectiv in misiunea, viziunea si imaginea acesteia. Dorinta de a ajunge la anumite performante, bucuria de a veni in fiecare dimineata la birou, interesul pe care angajatul il manifesta asupra calitatii muncii sale pot fi crescute nu doar prin recompense materiale. De fapt, aceste recompense materiale „ajuta” individul sa fie multumit de salariul sau, nu ii dau neaparat un sentiment de placere legat de locul de munca.

**Mult mai importanta decat salariul** este placerea omului de a munci, bucuria cu care acesta se trezeste dimineata sa mearga la serviciu. Ne petrecem cel putin opt ore pe zi la locul de munca, de aici si necesitatea oamenilor de a munci cu placere. Sunt persoane care considera ca la serviciu omul trebuie sa munceasca, nu sa se simta bine, dar studiile au aratat ca oamenii daca isi desfasoara activitatea in conditii placute, rezultatele sunt mult mai bune decat atunci cand acestia nu se simt bine la locul de munca si se grabesc sa plece acasa.

Daca o persoana este nemultumita de locul de munca, de interactiunea cu colegii, de impresia sefului asupra muncii acestuia, calitatea serviciilor prestate nu va fi la fel de ridicata ca in cazul in care acesta este satisfacut de locul de munca, implicarea sa in munca nu va fi la fel si nici asumarea responsabilitatilor.

Marea majoritate a persoanelor tind sa spuna ca salariul este cel mai bun stimulent ca omul sa munceasca. Nimeni nu spune ca salariul nu este important, dar un salariu ridicat ar putea sa determine omul sa munceasca, dar in nici un caz cu placere. Placerea de a munci este strict legata de mediul in care individul isi desfasoara activitatea, de relatiile pe care acesta le are cu colegii sai, de calitatea interactiunii cu seful, de aprecierea pe care acesta o are din partea colegilor si superiorilor.

**Satisfactia profesionala poate fi privita ca o emotie placuta**, un sentiment pozitiv, rezultate in urma unei evaluari individuale a muncii desfasurate de un angajat (R.Mathis).

Munca pe acelasi post poate fi si este definita diferit de oameni; fiecare om o va concepe diferit, in functie de propria sa viziune, in functie de propriul sau sistem de valori despre munca pe postul respectiv.

**Dimensiunile satisfactiei in munca includ:** rezultatul evaluarii muncii depuse; aprecierea statutului in organizatie si a importantei percepute a activitatii prestate; raporturi de subordonare cu superiorii; raporturi pe „orizontala” cu colegisau persoanele din alte servicii cu care intretin relatii de colaborare; mediul organizational.

**Automotivarea are un rol deosebit de important in satisfactia profesionala.** Aceasta determina implicarea individului in beneficiul organizatiei, implicarea in munca, asumarea responsabilitatilor, interesul angajatului pentru dezvoltarea companiei din care face parte, mandria acestuia de a face parte din colectiv si de a avea un rol important asupra evolutiei companiei. Calitatea muncii prestate de individ este strict influentata de satisfactia pe care acesta o are in munca si de placerea cu care se implica in munca.

Acestea sunt doar o mica parte dintre motivele pentru care toti managerii de departamente si specialisti de resurse umane ar trebui sa se preocupe de gradul de satisfactie profesionala a angajatilor din subordine si de modatatiti de motivare a individului la locul de munca. [Citeste despre curs](#)