

# [İşçilərin motivasiyası barədə](#)

Hər gün bir çox şirkətlər əməkdaşlarının motivasiya sistem hazırlanması, onun təkmilləşdirilməsi haqda düşünür. Bilirəm ki, oxucularımızın arasındada belələri var. Olması təbiidir. Bizim bloqu əsasən biznes yönümlü dostlarımız oxuyur və hamımız bilirik ki, biznes insanların üzərində qurulur – qurulmalıdır. İnsan var – biznes var (*insan dedikdə biz burada daxili müştəriləri, işçiləri nəzərdə tuturuq*). İnsan yoxdur – alver edəcək adam yoxdur, biznes yoxdur. Lakin burada xırda bir detal var – işçinin olması azdır, onun motivasiyalı olması vacibdir. Bu yazıda biz, biznesdə motivasiya elementləri barədə danışmaq istəyirik.

İstər Azərbaycan, istərsədə beynəlxalq şirkətlərdə [işçilərin daha faydalı](#) işləməsi üçün böyük investitsiyalar qoyulur. Bəzən uğurlu, bəzən uğursuz. Amma inanın mənə, bütün şirkətlər işçilərinin motivasiyasını düşünür, söhbət normal şirkətlərdən gedir. Onlar bunun üçün nələr etmirlər...

- Sorğu edirlər... onlar elə düşünür ki, işçilərlə sorğu etməklə, onların ehtiyaclarını başa düşəcəklər. Biləcəklər işçi nə istəyir və s... dəhşətlisi budur ki, belə sorğulardan sonra heç bir iş görülmür...;
- KPI hazırlayırlar... onlara elə gəlir ki, işçilərə maaşdan əlavə nesə pul təklif etməklə, işçilər daha həvəsli çalışacaq... Əslində isə, biz bilirik ki, heç bir maddi motivasiya 6 aydan çox təsirli ola bilməz;
- Onlar işçilərin sosial imkanlarını yaxşılaşdırırlar. Trenajor zalları, axşam yeməkləri və s. amma heç cürə başa düşürlər ki, insan ehtiyacları sonsuzdur. Bizə (insanlara) ne versən azdır və s. ;
- İşçilər üçün xüsusi sadıqlıq proqramları hazırlayırlar, şirkətləri üçün korporativ tədbirlər keçirirlər. Bununla paralel yenədə nəzərə almırlar ki, işçilərə əsas motivasiya elementi başqadır.

Aparılan araşdırmalara görə korporativ mühitdə işçilərin maddi və sosial motivasiyası heç bir şəkildə uzunmüddətli effekt verə bilməz. Hətta əksinə işçilərin maddi motivasiyasını mütamadi olaraq qaldırmaqla biz onlarda “artım gözləmə” xəstəliyi yaradırıq. İşçi vaxt keçdikcə daha çox pul almağa meyli olur və hansısa səviyyədən sonra ümumiyyətlə aldığı maaş ona çox az gəlir. Miqdarından asılı olmayaraq.

Biz hesab edirik ki, şirkətin həcmindən asılı olmayaraq ən ideal motivasiya iki vacib elementin üzərində qurulmalıdır:

1. İşçi öz etdiklərini sevməlidir, o işdən həzz almalıdır ([mənim üçün marketinqsiz həyat yoxdur!](#)). Belə odluqda işçi konkret olaraq nə edəcəyini bilir. O işin icraatı prosesində həzz alır. Başqa sözlə desək, işə götürüldükdən sonra, biz mütləq işçilərimizə görəcəyi işi sevdirməliyik. İdeal variant əlbəttə ki, işini sevən kadrları işə almaqdır.
2. İşçi [şirkətin idealogiyasını](#) tam başa düşməli və mənimsəməlidir. Bugün idealogiya ən mükəmməl motivasiya elementidir. Şirkətin fəaliyyəti, məqsədi bəlli olduqda işçilər niyə məhz burda işlədiklərini dərk edirlər. Onlar bilirlər ki, burda yalnız pula görə işləmirlər.

Yerdə qalan digər bütün elementlər uzunmüddətli olaraq motivasiya aləti ola bilməz. Bu baxımdan biz hesab edirik ki, şirkətlərdə işçi axtarışı prosesinə diqqət yetirməli olduqları əsas kriteriya məhz, işçinin işə həvəsidir. Sadaladığımız iki elementin birincisi işə götürmə prosesində, digəri isə işləmə dövründə formalaşmalıdır.

Biz düşünürük ki, şirkətə yeni işçi gətürdüyümüz zaman təyin ediləcək ən birinci məsələ, işçinin gördüyü işə həvəsli olub-olmadığını bilməkdir. İşçi işdən həzz almırsa, onun daimi işçi kimi işləməsi real görünmür. Muasir dövrdə isə işçilər yalnız daimi olduqları halda xeyr, mənfəət verə bilər. Bu baxımdan yeni işçi görəcəyi peşənin sevməsi şərtidir.

Digər tərəfdən şirkətdə mütləq qaydada bir ideoloji baza, missiya, vizyon olmalıdır. Amma vizyon deyən ki, bütün şirkətlər – “bizdə var...” deməsin. Çalışdığım şirkətlərin hər birində missiya var idi – amma bu misiyanı bir çox işçilər ümumiyyətlə bilmir, bilənlər isə... niyə bildiklərini bilmirdilər. Belə misiyadan söhbət getmir. Əslində işçilərin ən gözəl motivasiya yollarından biri məhz şirkət missiyasının onların beyinlərində formalaşdırmaqdır.

Əziz [HR dostlarımız](#), əziz müəllimlərimiz, əziz şirkət sahiblərimiz – İşçilərimizi yalnız maddi yollarla motivasiya etdirmək, bir-başa olaraq işçiyə səhv tərbiyənin verilməsidir. Buna imkan verməyin. İşçilərinizi sevdikləri iş və ideoloji baza ilə motivasiya edin. Əmin olun, bu daha effektiv və gəlirli olacaq.

Təbii ki, maddiyat vacibdir. Lakin işçilərin uzunmüddətli effektiv işləməsi üçün mütləq və mütləq sadaladığımız amillərə diqqət yetirmək lazımdır.

ƏLAVƏ OXUMAQ ÜÇÜN:

- [İnformasiya güclü silahdır](#)
- [Ağıllı menecer](#)
- [Ulduz fabriki](#)
- [Sahibkar satıcı münasibətləri](#)
- [Rəhbər şirkəti necə məhv edir?](#)