

# МОТИВАЦИЯ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В МАЛКИТЕ И СРЕДНИТЕ ФИРМИ



*Г-н Виктор Врански е управител на консултантска фирма Вижън Т ЕООД.*

*Вижън Т ЕООД е специализирана в провеждане на тренинги, коучинг и консултиране в областта на мениджмънта и продажбите.*

*Г-н Врански е заемал ръководни позиции във водещи международни компании в продължение на 17 години. Притежава дългогодишен експертен опит в консултирането и провеждането на тренинги в областта на продажбите за бизнес организации от различни браншове.*

В поредица от две статии, в този и следващия брой, ще разгледаме въпроса за мотивацията на персонала в малките и средните фирми. Ще представим също така и някои практически насоки за мотивиране на хората.

Всеки собственик на малък и среден бизнес знае, какво е мотивация на хората, но само малка част от фирмите в този сегмент имат целенасочена политика за това. Много често се наблюдава тенденциозно мислене у мениджърите, като „Служителите са достатъчно мотивирани и не е нужно да се правят други неща“, „Само големите фирми могат да използват системи за мотивация“ и други. Тези начини на мислене водят до липса на систематични действия за мотивация на служителите, а оттам и до множество пропуснати ползи за бизнеса.

Какво прави мотивацията на хората толкова важна? Всеки бизнес зависи на първо място от служителите. Те движат ежедневните дейности, като създаване на продукти и услуги, финансова

отчетност, контакти с клиенти и други. Служителите са сърцето на всеки бизнес. От качеството на тяхната работа зависи колко успешно ще се развива той. Проучванията показват, че един силно мотивиран служител може да постига до няколко пъти по-високи резултати в сравнение със свои колеги, на които им липсва мотивация. Именно мотивацията кара служителите да разгърнат пълния си потенциал в работата. Когато един мениджър следва систематичен подход за мотивация на хората си, той ще се радва на значително по-високи резултати от тяхната работа. Това ще помогне за ускорен растеж на бизнеса, ще направи фирмата по-конкурентоспособна на пазара и ще увеличи нейната печалба. Едва ли има мениджър, който да не желае тези неща.

**В допълнение на това високо мотивираните служители носят и много други позитиви за бизнеса, като:**

- Минимизиране текучеството на персонал;
- Поддържане на добри колегиални взаимоотношения;

- Отговорно и навременно изпълнението на поставените задачи;
- Намаляване на стреса в работата;
- Подобряване на екипната работа;
- Регулиране на конфликтите в екипа.

Високата мотивация на служителите формира сплотен екип, който е способен да изгради един силен бизнес. Ниската мотивация от друга страна може да донесе множество негативи за фирмата, като сериозни конфликти на работното място, спад в качеството на продуктите и услугите, лошо отношение към клиентите, голямо текучество на персонал, влошаване на финансовите резултати и т.н. В тази връзка може да се каже, че е много скъпо за един мениджър да не работи целенасочено за мотивиране на хората си. Тук възниква резонният въпрос „Какво точно трябва да правим, за да мотивираме успешно служителите си?“. Много мениджъри споделят, че са предприемали различни действия, насочени към повишаване на мотивацията, но те не са давали очакваните резултати. Планирането и осъ-

ществяването на конкретни мероприятия в тази посока, не гарантира автоматични позитивни резултати. Това може да се дължи на различни причини, като избор на неподходящи действия, липса на добра комуникация между мениджъра и служителите, неясни критерии за прилагане на мотивационните стимули и други.

Много важно е за всеки мениджър да помни, че първото условие, за да мотивира хората си е самият той да притежава и демонстрира висока лична мотивация. Или както е казал Махатма Ганди „На първо място ти трябва да си пример за това, което искаш да видиш у другите!“. Ако това не е налице, каквото и да прави мениджърът, той няма да има успех в мотивацията на служителите си.

Във втората част на статията, която ще излезе в следващия брой, ще дадем някои практически насоки за ефективна мотивация на служителите в малките и средните фирми.

## Длъжностната характеристика – досадна необходимост или помощник в управлението на хора?



### JobTiger.bg

Длъжностните характеристики често се възприемат като досадна формалност, особено в по-малките фирми с липсващ административен капацитет. Затова и се изработват „на килограм“, без да се вниква в същността им, просто за да се запълни законовото изискване.

Дали обаче вникването в същността им и внимателното им попълване не може да ни донесе ползи?

Ползите идват от внимателното обмисляне, осъзнаване и записване на детайлите за конкретната позиция, които могат да ни послужат както при подбор на персонал, така и за евентуална обективна оценка на представянето на конкретните служители.

**Кои са нещата, които трябва да обмислим и решим?**

Първото и най-важно, разбира се, са **задълженията и отговорностите**. За какво конкретният служител ще отговаря? Тук е добре да се постараем да ги опишем съвсем детайлно. Така ще постигнем няколко големи ползи за фирмата:

- Когато задълженията и дейностите на служителя са описани детайлно, можем да избегнем преповтарянето, както и описването на излишни дейности, т.е. такива, с които служителят не се занимава или му се възлагат изключително рядко. Така