Vilnius, 2019 m. lapkričio 5 d.

 **5 labiausiai demotyvuojantys dalykai darbe: kaip jų išvengti**

**Daugiau nei pusė (51%) darbuotojų šiuo metu aktyviai ieško darbo ar bent reguliariai žvalgosi darbo skelbimų portaluose, rodo „Gallup“ tyrimas. Kiek anksčiau šios tarptautinės tyrimų bendrovės atliktos kitos apklausos duomenys dar dramatiškesni: 70 proc. darbuotojų savo organizacijoje jaučiasi visiškai neįsitraukę ir tuo pačiu yra menkai motyvuoti prisidėti prie jos sėkmės. Personalo vadybos specialistai sutaria, kad dėl to paprastai kalti ne darbuotojai, o pačios organizacijos, ir vardija dažniausius motyvacijos „ryklius“.**

**1. „Mikrovadyba“ lemia „mikromotyvaciją“**

Vienas veiksmingiausių būdų sunaikinti darbuotojų motyvaciją yra jų „mikrovadyba“ (angl. *micromanagement*), teigia „Forbes“. Vadovai, kontroliuodami kiekvieną savo darbuotojų žingsnį, paprastai tą daro su kuo geriausiais ketinimais – siekia užtikrinti, kad darbai būtų atlikti kokybiškai, laiku. Tačiau darbuotojas, per petį visą laiką matantis griežtą vadovo žvilgsnį, tiesiog neturi galimybės pasijusti įgalintas ir atsakingas už savo darbo rezultatą.

**2. Kalnai formalumų neįkvepia kopti į tikslą**

Vienas dažniausių didelių organizacijų bruožų – biurokratija. Sudėtingi, ilgai trunkantys procesai, kalnai dokumentų, kuriuose užfiksuotos perteklinės taisyklės ar begalės formalumų. Visa tai darbuotojas turi įveikti, norėdamas ką nors pasiekti. Tokios kliūtys, ypač jei jose trūksta logikos ir sveiko proto, gali tapti dar vienu demotyvuojančiu veiksniu.

**3. „Įmestiems į darbus“ plaukti norisi mažiau**

69 proc. darbuotojų teigia, kad jie labiau linkę likti organizacijoje bent trejus metus, jeigu darbo pradžioje patyrė kokybišką naujokų įvedimo procesą (JAV Žmogiškųjų resursų vadybos asociacijos tyrimo duomenys). Ir priešingai – darbuotojai, pirmosiomis dienomis „įmesti į darbus“ ir palikti „išplaukti“ savarankiškai, nesijaučia pakankamai vertinami organizacijoje bei motyvuoti dėl jos stengtis.

**4. Nori erdvės augti**

Kaip dar vieną labiausiai darbuotojų įsitraukimą bei motyvaciją žlugdantį faktorių daug personalo specialistų įvardija menkas tobulėjimo galimybes. Tyrimai rodo, kad darbuotojų įsitraukimo, nematant prasmės ir progreso, padidinti nepadeda net didesnis finansinis atlygis.

**5. Vien tik skaičiais santykio nesukursi**

Dar viena„Forbes“ publikacija pabrėžia, kad tarp priežasčių, kodėl žmonėms nelabai rūpi jų darbas, yra tikro, nuoširdaus santykio bei rūpesčio darbuotojais nebuvimas organizacijoje. Jeigu komanda nuolat girdi kalbas apie darbdavio tikslus, keliamus ambicingus uždavinius, siekiamus rezultatus, bet patys negauna žmogiško dėmesio, nuoširdaus įsitraukimo laukti neverta.

**Personalo vadovė – motyvuoti darbuotojus, pirmiausia, reikia norėti**

„Lidl Lietuva“ personalo vadovė Sandra Savickienė komentuodama pabrėžia, kad dažniausiai įmonės gali pakankamai paprastai išlaikyti savo darbuotojų motyvaciją, tačiau tam reikia ir noro, ir pastangų. Jos teigimu, vienas iš būdų, kaip efektyviai motyvuoti darbuotojus, yra suteikti jiems realios atsakomybės jausmą ir pastebi, kad tai veikia – įkvepia komandos narius dirbti taip, tarsi tai būtų jų pačių verslas.

„Pavyzdžiui, parduotuvėje daržovių šviežumą tikrinantis darbuotojas žino, kad jo užduotis – lentynoje palikti tik tokias prekes, kurias pietums ar vakarienei mielai namo parsineštų pats. Tokia verslininkiška darbo kultūra tikime ir ją puoselėjame, nes matome akivaizdžius rezultatus: darbuotojai vertina tikrą jiems suteiktą atsakomybę, o ne formalų atskaitingumą, o ją gavę – patys labiau įsitraukia, ieško sprendimų, jaučiasi šeimininkai“, – pasakoja S. Savickienė.

Ji priduria, kitas darbuotojų aukštai motyvacijai svarbus faktorius – efektyvumas: „Tiek parduotuvėje, tiek biure efektyvumas yra viena svarbiausių mūsų vertybių. Bet koks sprendimas darbe turi vesti į aiškų tikslą – tai nuostata, kuri giliai persmelkusi visą „Lidl“ vidinę kultūrą. Šiuo aspektu net ir būdami didele organizacija, kultūriškai esame panašūs į startuolį – visuose procesuose siekiame greitumo, lankstumo ir orientacijos į rezultatą.“ „Lidl Lietuva“ personalo vadovė priduria, kad ši nuostata „Lidl“ kasdienybėje virsta tokiais apčiuopiamais dalykais kaip efektyvūs posėdžiai ir susitikimai, organizuojami tik gerai pasiruošus, išsikėlus aiškius tikslus ir žinant, koks rezultatas turi būti pasiektas.

Pirmosios patirtys darbo vietoje, rodo „Lidl“ patirtis, yra vienas svarbiausių sėkmingo darbuotojo įsitraukimo į organizaciją faktorių.

„Turime išskirtinį naujokų įvedimo modelį, kurį esame ištobulinę tarptautiniu mastu. Pavyzdžiui, naujas parduotuvės darbuotojas, kurio darbas labai dinamiškas ir įvairus bei reikalauja skirtingų įgūdžių, kelias pirmąsias darbo dienas turi bičiulį – kolegą, padedantį perprasti visus darbo niuansus, palaikantį, pamokantį. Patirtis parodė, kad ši investicija atsiperka su kaupu – darbuotojai daug greičiau įsisavina informaciją, pajunta organizacijos kultūrą ir natūraliau į ją įsilieja“, – pasakoja S. Savickienė.

Ji priduria, kad šiandieninėje darbo rinkoje žmonės nori jausti, kad organizacijoje turi galimybę augti ir eiti pirmyn. Augimo keliai skirtingiems žmonėms gali būti įvairūs, tad savo darbuotojams „Lidl Lietuva“ stengiasi pasiūlyti kuo daugiau tobulėjimo krypčių. Vieniems tai – tarptautinė karjera, kitiems – galimybė mokytis naujos užsienio kalbos, tretiems – noras išmėginti save visai kitoje srityje įmonės viduje.

Galiausiai, personalo specialistė pastebi, kad kiekvienoje situacijoje labai svarbu vadovautis viena nuostata, kad visi mes – žmonės.

„Teisingas ir konkurencingas atlygis yra tai, kuo mes esame stiprūs ir išsiskiriame rinkoje. Tačiau suprantame, kad visiems rūpi ir paprasti žmogiški dalykai, tokie kaip sveikata, komfortas darbe. Todėl stengiamės šiais poreikiais pasirūpinti: draudžiame darbuotojus privačiu sveikatos draudimu, visus norinčius skiepijame nuo gripo, užtikriname patogių poilsio patalpų, virtuvėlių įrengimą. Stengiamės pagalvoti net ir apie tokias, atrodytų, smulkmenas kaip arbata ar vaisiai darbe – juk jie prisideda prie jaukios atmosferos kūrimo“, – vardija S. Savickienė.

**Daugiau informacijos:**
Lina Skersytė
Korporatyvinių reikalų ir komunikacijos departamentas
UAB „Lidl Lietuva“
Tel. +370 5 267 3228, mob. tel. +370 680 53556
lina.skersyte@lidl.lt