

Źródło motywacji

Motywowanie osób należących do pokolenia Y, ale i doświadczonych pracowników z osiągnięciami zawodowymi to – jak się okazuje – wyzwania, z którymi muszą liczyć się pracodawcy. Muszą oni wiedzieć, jakie metody mogą być w obecnych warunkach gospodarczych najbardziej skuteczne.

Za nami kolejna, XXXII konferencja w cyklu Konwent HR, tym razem poświęcona tematyce motywowania i systemom wynagrodzeń. Organizatorem było Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami. Konferencja, która odbyła się w Warszawie 15 czerwca, była okazją do spotkania praktyków i konsultantów HR dzielących się wiedzą oraz doświadczeniem w zakresie motywowania i metod wynagradzania pracowników.

Nie ma rzeczy niemożliwych

– Największe możliwości tkwią w naszej głowie. Tu jest największy potencjał i źródło najmocniejszej motywacji – mówiła podczas Konwentu Martyna Wojciechowska, dziennikarka i podróżniczka, autorka książki oraz redaktor naczelna magazynu „National Geographic Polska”. Uczestników Konwentu przekonywała, że największe przeszkody i bariery można pokonać dzięki własnej sile i motywacji. I dotyczy to działania w ekstremalnych warunkach, jak również w codziennych sytuacjach zawodowych. W 2010 roku Martyna Wojciechowska zakończyła projekt zdobywania Korony Ziemi, siedmiu najwyższych szczytów świata. – Nie ma rzeczy niemożliwych.

liwych. Jeżeli jesteśmy w pełni skoncentrowani na realizacji wyznaczonego celu, to go zrealizujemy – podkreślała Martyna Wojciechowska. Jej osiągnięcia świadczą o żelaznej konsekwencji. Wymaga wiele od siebie, stawia też wymagania innym. Zdobywa postawione sobie cele, dzięki czemu w oczach współpracowników staje się bardziej wiarygodna.

Zmotywować pokolenie Y

Nie takie, jak nam się wydaje, jest polskie pokolenie Y. Przekonywali o tym eksperci z Grupy Pracuj: **Radosław Iwańczuk**, menedżer działu obsługi klienta oraz HR business partner oraz **Marcin Zabielski**, dyrektor ds. rozwoju biznesu. Przeprowadzili oni badanie „Campus 2010” i na tej podstawie sformułowali kilka zaleceń, jak zarządzać tzw. Igrekiem w miejscu pracy. Przede wszystkim warto pozwolić mu pracować w zespole i często dawać informację zwrotną. Trzeba być przygotowanym na ciągłe negocjacje. Pracownik pokolenia Y nie reaguje na typowy system nakazowy, ponieważ rzadko do tej pory miał z tym do czynienia. – *To pokolenie może kwestionować wszystko, co powiesz, ponieważ często będziesz dla nich pierwszym autorytetem, z jakim będą mieli do*

czynienia w miejscu pracy – mówił Marcin Zabielski. – Będą więc oczekiwać, że im wytłumaczysz, dlaczego on powinien to zrobić. Warto też dawać pracownikom Y elastyczny czas pracy. Wbrew opiniom nie żądają oni wysokich zarobków i są gotowi do pracy po godzinach. – Wynagradzaj ich mądrze – osoby z pokolenia Y lubią dobrą atmosferę w pracy, ale nie próbuj tą atmosferą usprawiedliwić niższych pensji – wskazywał Radosław Iwańczuk.

Różnorodne premiowanie

Odnosnie do wynagradzania ważne miejsce na konferencji zajęła tematyka trendów w systemach wynagrodzeń zmieniennych. **Krzysztof Katolo**, kierownik zespołu badań i analiz w HRM partners, wskazywał, że są to takie działania, jak: opracowywanie programów premiowych dostosowanych do specyfiki stanowisk (nie tylko związanych ze sprzedażą, jak to było dotychczas), wspieranie programów rozwoju i utrzymania talentów za pomocą premii, wprowadzanie mierników efektywności systemów premiowych oraz coraz częstsze stosowanie premii odroczonej i mechanizmów zwrotu premii.

Halina Guryń