





مدیریت انگیزش

معاونت توسعه منابع انسانی



انگیزش چیست؟ میل و اراده به انجام یک کار

مدیریت انگیزش

② مدیریت انگیزش یکی از مهارت های اساسی مورد نیاز مدیران است که به آنها کمک می کند از نیروهای انگیزشی فردی کارکنان در راستای کسب بهترین نتایج استفاده کنند. تجزیه و تحلیل نیازها، استفاده از مشوق ها، توانمندسازی کارکنان، بهبود ارتباطات و در نهایت افزایش رضایت شغلی از پیامدهای این مهارت مدیریتی می باشد.

② نکته اصلی در مدیریت انگیزش، این است که بدانیم کارکنان به وسیله چیزی که تحقق آن را باور دارند برانگیخته می شوند. مدیران می توانند نه به وسیله وعده و وعید بلکه به وسیله ایجاد سه شرط لازم برای انگیزش یعنی اعتماد به نفس، اطمینان و رضایت در کارکنان خود، انگیزش ایجاد کنند.

افراد در زندگی خصوصی و شغلی خود به وسیله یک سری نیازهای متفاوت انگیزه پیدا می کنند. تشخیص و ارضای این نیازها ما را در بهره برداری بهینه از توانایی های آنها کمک می کند.

نیازها:

❑ فیزیولوژیکی

گرما، سرپناه، غذا و ...

❑ ایمنی

احساس امنیت، نداشتن نگرانی

❑ نیازهای اجتماعی

تعامل با دیگران، روابط دوستانه

❑ احترام

مورد احترام قرار گرفتن از سوی دیگران،
قدردانی

❑ خودشکوفایی

تحقق توان بالقوه فردی، پیروزی، موفقیت

یکی از تئوری های انگیزشی بر پایه دو محور «عوامل بهداشتی» و «عوامل انگیزشی» بنا شده است.

عوامل بهداشتی یا همان نیازهای اولیه افراد در محیط کار، باعث ایجاد انگیزه نمی شوند، اما عدم تأمین آنها سبب نارضایتی افراد خواهد شد.

عوامل انگیزشی بر پایه رسیدن به رشد و «خودشکوفایی» از طریق انجام وظایف استوارند.



عوامل بهداشتی

✓ حقوق و مزایا

✓ شرایط کاری

✓ خط مشی سازمان

✓ منزلت اجتماعی

✓ امنیت شغلی

✓ نظارت و استقلال

✓ زندگی اداری

✓ زندگی شخصی



عوامل انگیزشی



✓ موفقیت

✓ قدردانی

✓ علاقه مندی به شغل

✓ مسئولیت

✓ پیشرفت

شناسایی افراد با انگیزه

فضای کار مرتب و ظاهر آراسته فرد، نشانگر نگرش مثبت وی به کار است. میز کار مرتب نشان دهنده با انگیزه بودن کارمندی است که می خواهد لوازم مورد نیاز خود را به راحتی پیدا کند. ظاهر آراسته نیز نشان می دهد که فرد نسبت به شغل خود بسیار متعهد است.



بی انگیزگی

☐ غیبت های مکرر یکی از نشانه های بارز بی انگیزگی هستند.

☐ رفتار نامطلوب و عملکرد ضعیف کارکنان همیشه به معنی بی انگیزه بودن آنها در محیط کار نیست.

☐ گاهی اوقات بی انگیزگی به دلیل مشکلات شخصی افراد است، که در آن صورت، حتی با بهبود وضعیت محل کار نیز مشکل بی انگیزگی آنها حل نخواهد شد.



Ⓜ کمبود انگیزه ممکن است دلایل متعددی داشته باشد، بنابراین زود نتیجه گیری نکنیم

Ⓜ وقتی در مورد نگرش افراد تحقیق می کنیم این کار ما به طور غیر مستقیم حاکی از آن است که وعده انجام یک سری اصلاحات را می دهیم. به این وعده ضمنی عمل کنیم.

Ⓜ هنگام پرسش از افراد فاقد انگیزه در مورد سطوح انگیزش آنها ممکن است پاسخ های درست و صادقانه ای نشنویم.

Ⓜ مصاحبه های خروجی با کارکنانی که قصد ترک سازمان را دارند می توانند سرنخ های با ارزشی را در خصوص مهارت ما در زمینه مدیریت بر انگیزش افراد در اختیارمان قرار دهند.



❖ ممکن است بی انگیزگی ناشی از فشارهای عصبی، مشکلات عاطفی یا بیماریهای جسمانی باشد.

از طرفی ممکن است خود شغل اشکالاتی داشته باشد یا آنکه نحوه انجام آن توسط فرد درست نباشد. گاهی اوقات سیستم های کاری موجود باعث از بین رفتن انگیزه کارکنان می شوند. مراقب این سیستم ها باشیم. از کارمندان خود پرسیم آیا تغییر در محیط کار می تواند در آنها ایجاد انگیزه کند یا خیر؟

❖ فراموش نکنیم که شیوه های ایجاد انگیزه در افراد مختلف متفاوت است.

امام علی علیه السلام می فرمایند:
با پاداش دادن به نیکوکار، بدکار را از بدی باز دار.