

Obalając mity. Czy pieniądze są uniwersalnym czynnikiem motywującym?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: wtorek, 23, kwiecień 2013 00:00

Rafał Rudka

Odsłony: 2431

Wysokość wynagrodzenia jest oczywiście ważna dla pracownika, zdarzają się również osoby, która za odpowiednio wysokie wynagrodzenie będą wykonywać każdy rodzaj pracy (w takim przypadku może pojawić się tylko nie o to „czy” tylko „jak” dana osoba wykonuje pracę). Niska pensja jest również najczęstszym powodem rezygnacji z pracy i szukania lepiej płatnej posady, przykładowo jeszcze kilka lat temu w samorządach tak było z pracownikami specjalizującymi się w pozyskiwaniu środków unijnych.

Motywacja finansowa ma jednak charakter krótkoterminowy. Badania w tym obszarze pokazują, że motywatory finansowe (np. premia lub podwyżka) działają w okresie pierwszych sześciu miesięcy. Po tym okresie pracownik zapomni o premii którą otrzymał.

W przypadku podwyżki pracownik przyzwyczaja się do wyższego standardu życia a jego potrzeby rosną. Możliwa jest również sytuacja w której motywatory finansowe będą działały demotywująco na pracownika np. pracownik zrealizował zadania wymagające większego niż przeciętna nakładów pracy lub sił, jedyną gratyfikacją jaką otrzymał była stosunkowo niska premia, podobną otrzymali również inni pracownicy, którzy w okresie, który obejmowała premia nie wykazywali szczególnego czy dodatkowe zaangażowania w pracę.

Efektem przyznania takiej premii będzie raczej zniechęcenie pracownika do podejmowania dodatkowego trudu w przyszłości.

Niesprawiedliwe lub nieodpowiednie wynagrodzenie może również być źródłem konfliktów pomiędzy pracownikami. Oczywiście nie oznacza to, że podwyżek czy premii nie warto dawać, właściwy poziom wynagrodzeń gwarantuje utrzymanie efektywności pracy na w miarę stałym poziomie.

Źródło: "Nowoczesne zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji samorządowej. Wykorzystanie zarządzania kompetencjami do doskonalenia funkcjonowania administracji - poradnik", B. Skóbel, Warszawa 2011