



ТРЯБВА ЛИ ДА СЕ ИЗСЛЕДВА МОТИВАЦИЯТА НА ПЕРСОНАЛА?

Мирослава Пейчева



Човешките ресурси са особен вид ресурс, който се отличава от всички останали ресурси в организацията.

Причината за това са най-малко три.

На първо място. Човешките ресурси притежават и прилагат в трудовия процес, качества и умения, които се формират дълъг период от време в резултат на образование, професионален опит и продължаващо обучение.

На второ място. Трудът на хората не може да се купи, защото той е неделима част от човека. Затова трудът се наема за определен период от време.

На трето място. Човешките ресурси са конкурентно предимство на всяка организация, защото само те са в състояние да обединят всички останали ресурси в трудовия процес с цел получаване на желан резултат.

Терминът „Човешки ресурси“ тук се възприема като еднозначно с термина „персонал“ и „служители“ в организацията.

Човешките ресурси имат свои индивидуални различия – тип темперамент, локус на контрола, потребности и всички те формират личната мотивация. В зависимост от мотивацията на човешките ресурси в организацията, те могат да работят за или против постигане на целите на организацията.



Поради тази причина всеки работодател се стреми да разработи такава мотивационна система, посредством която ще привлича и задържа компетентни служители, които да осигурят конкурентното предимство на организацията. За тази цел работодателите ползват резултати от различни проучвания, свързани със социалните потребности на персонала, а заедно с това провеждат и собствени такива.





Добра практика в областта на човешките ресурси е организацията да провежда системно проучвания с цел установяване на удовлетвореността на персонала. Резултатите от тези проучвания намират място при:

- **разработване и утвърждаване на социалната политика на организацията** (социалната политика е политика, „която не се прави „за тях“ (работниците), а „заедно с тях“, което ще рече, че при формирането на социалните политики се изхожда от оценките, предпочитанията и избора на работниците“ (Димова, Д., Б. Георгиева, Н. Янева, Социална политика, Тракия-М, 2000, с.239) . Фирмената социална политика включва „ здравна и трудова закрила, изграждане на асоциални отношения в предприятието и трудовия колектив, , включително и отношенията между ръководител и колектив, здравни грижи и профилактика“ Димова, Д., Б. Георгиева, Н. Янева, Социална политика, Тракия-М, 2000, с.273 и други.)

- **формирание на стратегията за социалната отговорност на организацията** ("права на човека, трудови норми, околна среда, антикорупция" (Пейчева, М., А. Вейсел, В. Динева, Корпоративна социална отговорност-теория, отчетност и одит, София, 2016, АТЛ-50, с.36);
- **разработване и утвърждаване на системата за управление на човешките ресурси и системата за възнаграждения, като част от нея** (въвеждане на добри практики свързани с оценката на трудовото изпълнение, обучението на човешките ресурси, набирането и подбора, формирането на брутна и нетна работна заплата и други
- **колективното трудово договаряне, подписването на колективни трудови договори и други, свързани с удовлетвореността на персонала** (трудова заетост, квалификация, преквалификация; работно време и отпуски; здравословни и безопасни условия на труд; осигурителни отношения, социално-битово и културно обслужване, социално подпомагане; условия за синдикална дейност и други елементи на колективния трудов договор).



Например, анкетно проучване (Пейчева, М. Изследване на трудовата мотивация на човешките ресурси, по данни на предприятие от сектора на тежката промишленост, Типографика, С., 2009, с.27)

проведено през 2009 година показва, че най-ниско е удовлетворението на персонала от равнището на заплащане, а равнището на заплащане е определено от персонала като мотивационен фактор с първостепенно значение.



Друг важен за анкетирувания персонал мотивационен фактор е получаване на премии, награди, по-евтина храна, допълнително медицинско обслужване, но и там удовлетворението на персонала е ниско.



Разбира се, могат да бъдат цитирани и други данни, но по-важното е да се осъзнае ползата от изследване на мотивацията на персонала. Еднократното провеждане на подобни проучвания не е достатъчно за поддържането на мотивиран персонал.



Необходимо е системно проучване на мотивацията на персонала и своевременно предприемане на коригиращи действия.

Провеждането на изследвания, свързани с удовлетвореността на персонала е част от нейната корпоративна култура и социално отговорно поведение. Подобни проучвания съдействат и за намаляване на текучеството на персонала.