

MODALITĂȚI DE MOTIVARE A ANGAJAȚILOR ÎN ÎNTREPRINDEREA DE PRODUCERE. STUDIU DE CAZ

METHODS OF MOTIVATING EMPLOYEES IN THE PRODUCTION COMPANY. CASE STUDY

LUPAN Carolina, studenta, Specialitatea: BA,
Academia de Studii Economice din Moldova,
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail: lupan.carolina@ase.md

Résumé. À l'heure actuelle, la gestion des ressources humaines est devenue un domaine qui revêt une importance majeure au sein de toute organisation, quel que soit le domaine d'activité dans lequel elle évolue. Le succès de l'organisation dépend de la façon dont les employés sont motivés et se développent professionnellement, tous les processus au sein de celle-ci étant le fruit du travail et de la satisfaction des personnes qui composent l'entreprise. La fonction motivation, quel que soit le domaine d'activité d'une personne, a pour objectif de stimuler le salarié dans le but d'atteindre la performance. Donc, c'est la motivation qui fait travailler les gens, vraiment, et cela présente deux grands types d'action sur les ressources : financière et non financière.

Le but de cette recherche est d'analyser et de déterminer les moyens de motiver les employés au sein de l'entreprise manufacturière. Et la méthode de recherche utilisée pour obtenir le résultat le plus fiable concernant la motivation des employés au sein de l'entreprise est de réaliser un questionnaire à travers lequel nous avons découvert les façons de motiver les employés dans leur perspective. En analysant les résultats obtenus, je peux mentionner que dans l'entreprise analysée, une attention particulière est accordée au processus de motivation, bien qu'il ne soit pas au plus haut niveau, il tend vers le progrès. Ainsi les collaborateurs se sentent parfaits au travail, respectés, écoutés et appréciés.

Mots-clés: motivation des employés, motivation financière, motivation non financière, attitude managériale, modes de motivation

JEL CLASSIFICATION: M5, M52

INTRODUCERE

Actualitatea și importanța temei cercetate. La ora actuală managementul resurselor umane a devenit un domeniu căruia i se acordă o importanță majoră în cadrul oricărei organizații, indiferent de domeniu de activitate în care acționează. Succesul organizației depinde de modul cum angajații sunt motivați și se dezvoltă profesional, toate procesele din cadrul acesteia fiind rezultatul muncii și satisfacției oamenilor care constituie compania.

Scopul și obiectivele cercetării. Scopul acestei cercetări este analiza și determinarea modalităților de motivare a angajaților în cadrul întreprinderii producătoare.

Pentru atingerea scopului au fost formulate următoarele obiective:

- Descrierea importanței și definirea motivării angajaților;
- Examinarea modalităților de motivare a angajaților;
- Determinarea celei mai bune metode de motivare;
- Analiza modalităților de motivare în cadrul companiei producătoare "Batcor Grup S.R.L"
- Elaborarea unor recomandări privind modalitățile de motivare a angajaților.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

Funcția de motivare indiferent de domeniul unde activează o persoană, are scopul de a stimula angajatul în vederea atingerii performanțelor. Deci, motivarea este un proces intern, care funcționează diferit pentru fiecare individ în parte. Acest proces energizează persoana și îi direcționează resursele pentru a avea un anumit comportament și a satisface sarcinile pe care le

are.[2] Mai simplu, motivarea este ceea ce îi determină pe oameni să muncească, cu adevărat, iar aceasta prezintă două tipuri majore de acțiune asupra resurselor: financiar și non-financiar.

Metodele de tip financiar sunt toate formele de recompensare bănească a muncii depuse sau a rezultatelor obținute de salariat. Deși, aceasta este cea mai des întâlnită formă de motivare, din păcate nu motivează suficient angajatul și nu îi crează o stabilitate pe termen lung în cadrul companiei.[1] Dacă să vorbim despre instrumentele motivării non financiare, acestea sunt multiple, ca de exemplu : realizarea profesională, un climat organizațional plăcut, munca interesantă, dezvoltarea profesională, recunoașterea contribuțiilor profesionale, respectul, etc.

Obiectul cercetării. În cadrul acestei cercetări științifice obiectul este întreprinderea :”S.C. Batcor Grup S.R.L.”[4]

Compania Societatea Comercială ”BATCOR GRUP” S.R.L. este o companie activă cu forma organizatorico-juridică societate cu răspundere limitată (S.R.L). A fost fondată pe data de 4 mai 2005, de către fondatorul acesteia Feodorița Gheorghe. Companiei i-a fost atribuit codul fiscal 1005600020714. Activează pe adresa juridică Moldova, mun. Chișinău, sec. Ciocana, str. Ginta Latină, 15/2, ap.(of.) 31 și adresa fizică s.Cruglic, Raionul Criuleni, MD4819.[3]

Principalul gen de activitate al companiei conform Biroul Național de Statistică este comerț cu amănuntul al articolelor de fierărie, al articolelor din sticlă și a celor pentru vopsit în magazine specializate. Astfel mai detaliat oferă servicii de vânzare a materialelor de construcții și fabrică la comandă totul cei legat de lemn:uși, ferestre, palete , scări de interior și balcoane din lemn,uși de interior și exterior, dar mai mult se axează pe producerea geamurilor totul la cea mai înaltă calitate, din lemn stratificat cu geam termopan.

Ceea ce ține de resurse umane compania dispune de un numar de aproximativ 35 de angajați calificați și bine instruiți care își realizează munca cu plăcere și destul de calitativ.

Succesul companiilor se bazează într-o mare măsură pe strategiile de motivare a resurselor umane.

Un personal motivat va lucra eficient și va aduce profit, iar afacerile vor prospera. Procesului de motivare a angajaților în cadrul companiei de producere”Batcor Grup S.R.L” se acordă o atenție deosebită, deși nu este la cel mai înalt nivel, tinde mereu spre progres.Aceasta utilizează atât modalități de motivare a angajaților financiare cât și non-financiare.

De exemplu: - Este premiat angajatul anului,cel ce se implică activ în procesul de muncă,vine cu noi idei și totodată își ajută colegii.

- Pentru realizarea unei comenzi mai rapid decât în termenul stabilit ,angajații primesc un premiu bănesc,astfel aceasta îi motivează și îi încurajează să muncească mai cu spor.

- Pentru a recrea angajații, o dată pe an, întreg colectivul de muncitori împreună cu familiile lor merg în excursie, destinația turistică este aleasă de angajați iar cheltuielile suportate sunt achitate de companie.

- Proprietarul muncește în rând cu angajați ,îi ascultă, le susține părerile și nu se consideră mai presus.

- Toți angajații sunt respectați, lucrează într-o atmosferă plăcută,sunt încurajați și ajutați.

- Dacă merită angajații sunt laudați în public nu doar în parcular , ceea ce demonstrează că le acordă o atenție deosebită și așa sunt încurajați și ceilalți să progreseze.

Metodologia cercetării. În cadrul acestei cercetări pentru a obține un rezultat cât mai sigur privind motivarea angajaților în cadrul comapaniei ,am realizat un chestionar,[5] pe un eșantion de **21 de persoane**, prin intermediul căruia am descoperit modalitățile de motivare a angajaților din perspectiva acestora și am obținut următoarele rezultate:

Managerul sau superiorul vă afectează direct performanța la locul de muncă? 21 răspunsuri



Figura 1.1 Performanța la locul de muncă

Sursa: structurat de autor în baza răspunsurilor angajaților întreprinderii "BATCOR GRUP S.R.L."
Concluzie: Analizând rezultatele observăm că 57% din persoane au răspuns Da, adică mai mult de jumătate ceea ce rezultă că performanța majorității angajaților depinde de manager.

Sunteți satisfăcut de stilul managerial al companiei? 21 răspunsuri



Figura 1.2 Stilul managerial

Sursa: structurat de autor în baza răspunsurilor angajaților întreprinderii "BATCOR GRUP S.R.L."
Concluzie: Analizând rezultatele observăm că marea majoritate a angajaților sunt satisfăcuți de conducerea lor, însă sunt și persoane, deși puține dar totuși sunt, care se află pe o poziție neutră.

Simțiți că sunteți suficient de motivați la locul de muncă? 21 răspunsuri



Figura 1.3 Motivarea

Sursa: structurat de autor în baza răspunsurilor angajaților întreprinderii "BATCOR GRUP S.R.L."
Concluzie: Analizând datele rezultă că angajații companiei se simt motivați la locul de muncă, astfel 86% au răspuns Da.

Simțiți că părerea dvs. sunt luate în considerare atunci când se iau decizii? 21 răspunsuri



Figura 1.4 Părerile angajaților

Sursa: structurat de autor în baza răspunsurilor angajaților întreprinderii "BATCOR GRUP S.R.L."
Concluzie: Analizând răspunsurile obținute rezultă că părerea angajaților în companie contează și aceștia sunt ascultați, astfel 70% au răspuns cu mereu, iar 30% uneori.

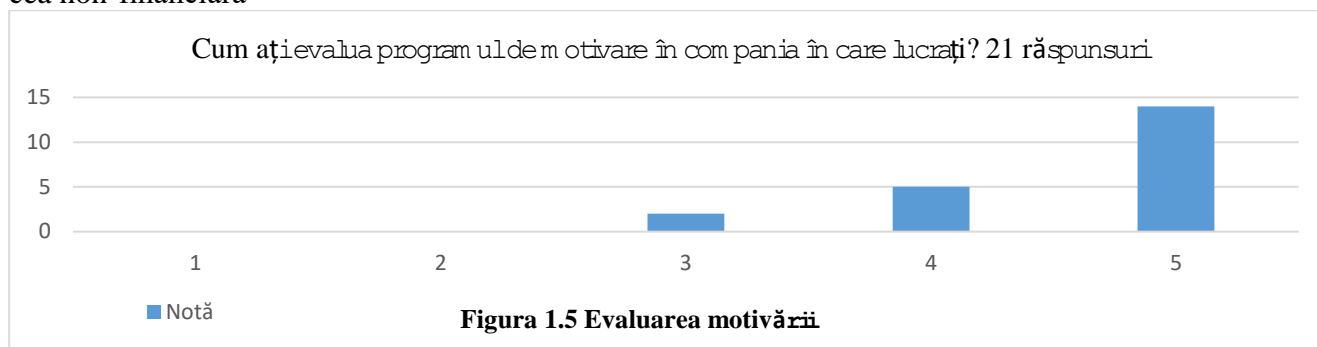
Ce tip de motivare vă satisface mai mult? 21 răspunsuri



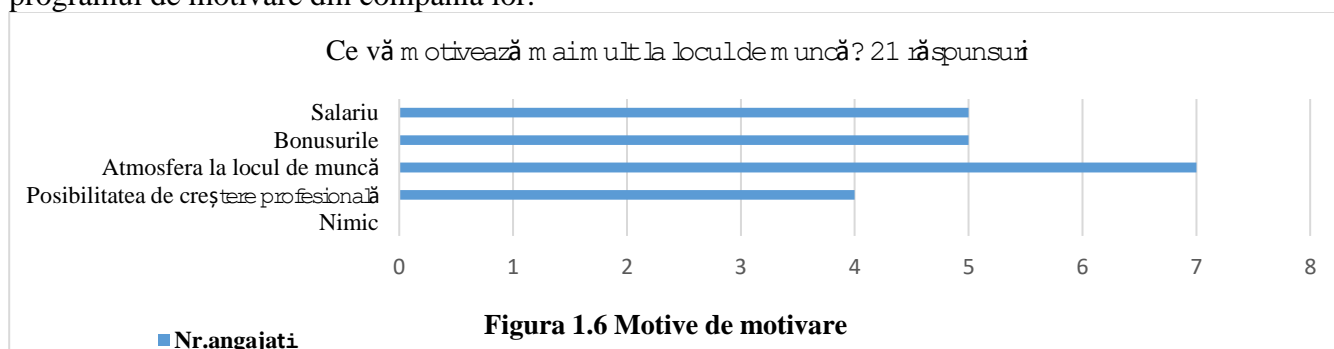
Figura 1.7 Tipul motivației

Sursa: structurat de autor în baza răspunsurilor angajaților întreprinderii "BATCOR GRUP S.R.L."

Concluzie: Analizând rezultatele observăm că pe angajați îi motivează atât partea financiară cât și cea non-financiară



Sursa: structurat de autor în baza răspunsurilor angajaților întreprinderii "BATCOR GRUP S.R.L."
Concluzie: Analizând rezultatele obținute observăm că majoritatea angajaților sunt mulțumiți de programul de motivare din compania lor.



Sursa: structurat de autor în baza răspunsurilor angajaților întreprinderii "BATCOR GRUP S.R.L."
Concluzie: Din răspunsurile obținute rezultă că pe angajați îi motivează atât salariul, bonusurile cât și atmosfera la locul de muncă și doar pe trei din ei îi motivează partea profesională.

Răspunsurile la întrebările legate de gen, vârstă și vechime în muncă ne confirmă că majoritatea angajaților sunt bărbați cu vârsta cuprinsă între 40-50 de ani și cu o vechime de 3-6 ani.

CONCLUZII

În contextul analizei efectuate, remarcăm că succesul companiilor se bazează într-o mare măsură pe strategiile interne de motivare a resurselor umane. Un personal motivat va lucra eficient și va aduce profit, iar afacerile vor prospera. Actualmente specialiștii în resurse umane au descoperit că motivarea financiară nu este o soluție pe termen lung pentru menținerea productivității, performanței și satisfacției angajaților. Astfel, propunerile eficiente vin cu abordări diferite, care țin de crearea unei atmosfere placute.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. MANTIS "Importanța motivării" [accesat 16 martie 2023] Disponibil: <https://www.mantis.md/ru/blog/importanta-motivarii-angajatilor/>
2. Limarom "Motivarea angajaților la locul de muncă" [accesat 16 martie 2023] Disponibil: <https://limarom.ro/motivarea-angajatilor-la-locul-de-munca/>
3. Infodebit.md "Batcor-Grup S.R.L." [accesat 16 martie 2023] Disponibil: <https://www.infodebit.md/1005600020714/societatea-comerciala-batcor-grup-srl>
4. Site-ul companiei: https://raduc4.github.io/ferestre_gheorghe/
5. Chestionarul: "Motivarea angajaților" [Realizat de autor 14 martie 2023] Disponibil: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc2kXJAOL-tlFHIY1PAqy_aFm1bbxHyEEubZSgoNZgXNxt0Uw/viewform?usp=sharing

Coordonator științific: CĂLUGĂREANU Irina, conf. univ., dr. hab.
ASEM, Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61
e-mail: calugareanu.irina@ase.md