



IL DENARO MOTIVA REALMENTE I TUOI DIPENDENTI? C'E' QUALCOSA D'ALTRO CHE MOTIVA DI PIU' E MEGLIO?

31 ottobre 2019

LA MOTIVAZIONE & i RISULTATI AZIENDALI



- LA MOTIVAZIONE E' La variabile più importante e determinante per il successo dell'impresa;
- Per questo nel contesto di altissima competitività e incertezza che le imprese oggi si trovano ad affrontare, mantenere una visione positiva e capace di promuovere e incrementare le risorse del proprio **capitale umano** rappresenta indubbiamente un fattore di successo.

LA MOTIVAZIONE :

Ricchezza = felicità?
(Adam Smith;
1723-1790)

« ... il figlio del povero lavora giorno e notte per acquisire talenti superiori ai suoi concorrenti, spinto dall'idea ingannevole che il ricco sia più felice; in realtà la capacità di godere dei beni è fisiologicamente limitata, dunque l'uomo ricco può consumare poco più del povero, la cui minor quantità di beni è compensata dalle minori preoccupazioni e dalle migliori relazioni sociali, mentre il ricco vive continuamente in ansia per i suoi beni e invecchia solo e deluso per non aver raggiunto la felicità, e per di più invidiato dai suoi concittadini.»

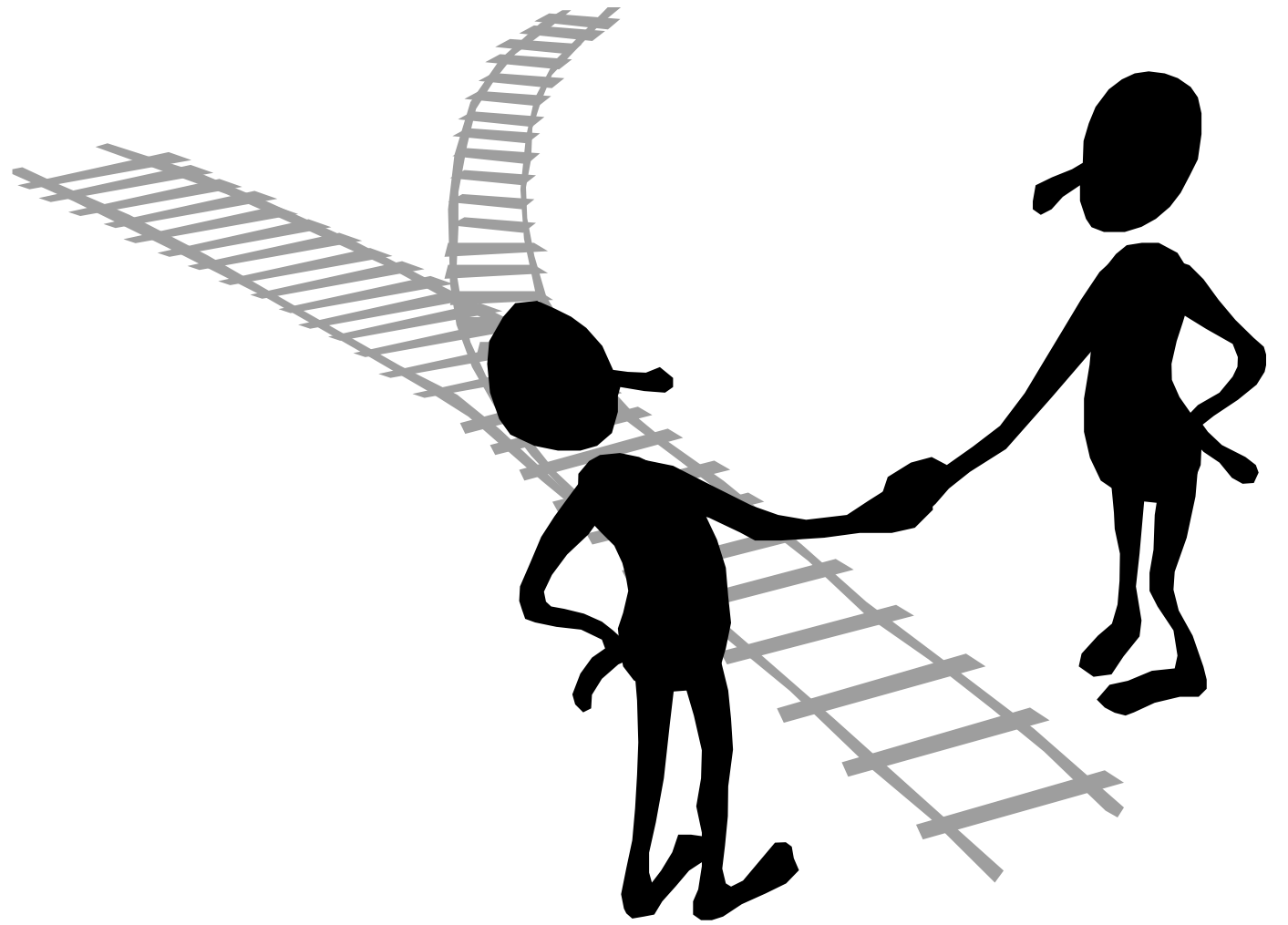
Il Denaro (da solo) non motiva...



- Di norma si pensa che la motivazione derivi dal denaro che si percepirà per il proprio lavoro...tuttavia questo non è tutto.
- Il Denaro non fa la felicità! E' una consapevolezza antica ma dimenticata: «E' chiaro che non è la ricchezza il bene da noi cercato: essa infatti ha valore solo in quanto «utile», vale a dire in funzione di qualcos'altro» (Aristotele 384/322 a.C.).

ALLA BASE DI UN
RAPPORTO DI
LAVORO NON VI È
IL DENARO MA
UN'ALLEANZA

UN'ALLEANZA DI SVILUPPO
RECIPROCO





L'azienda è un luogo di opportunità e non solo di scambio e meno che meno di contrapposizione..è un luogo di vita.

COSA MUOVE la persona verso l'azienda



La possibilità di giocare i propri Talenti, di essere protagonista...



La possibilità di sviluppare i propri Talenti, apprendendo e formandosi



La possibilità di sfidarsi e sfidare altri per verificare e migliorare



La possibilità di realizzare un proprio sogno personale, professionale o ideale...



La possibilità di guadagnare per realizzare un proprio sogno

La Motivazione...

COSA MOTIVA
LE PERSONE..
Una PERSONA
per essere e
rimanere
ingaggiata
necessita di:



Sfide in grado di mettere in gioco, valorizzare e riconoscere i propri Talenti, poter dimostrare il proprio valore (e qualcuno che lo valorizzi e che lo riconosca)



La stima condivisa verso di sè (da parte di chi gestisce l'azienda) e verso gli altri



Un ambiente confortevole (sotto ogni profilo: fisico, tempo a disposizione, livello di stress prestazionale, armonizzato con le proprie esigenze personali e familiari, sociale, ergonomico, ecc.)



La possibilità di soddisfare le proprie esigenze personali (quindi anche quelle familiari o comunque esterne al lavoro)

...cosa DEMOTIVA



Confusione



Mancanza di obiettivi



Performance richieste più alte delle proprie capacità o possibilità di agire



Mancanza di una prospettiva



Mancanza di un ingaggio ideale



Mancato riconoscimento del merito

.... cosa DEMOTIVA



Mancato riconoscimento delle proprie esigenze personali



Ingiustizia



Mancanza di comunicazione



Leader autoritari e non autorevoli



Colli di bottiglia organizzativi e mancanza di assunzioni di decisioni... decisioni troppo lente e quindi inefficaci

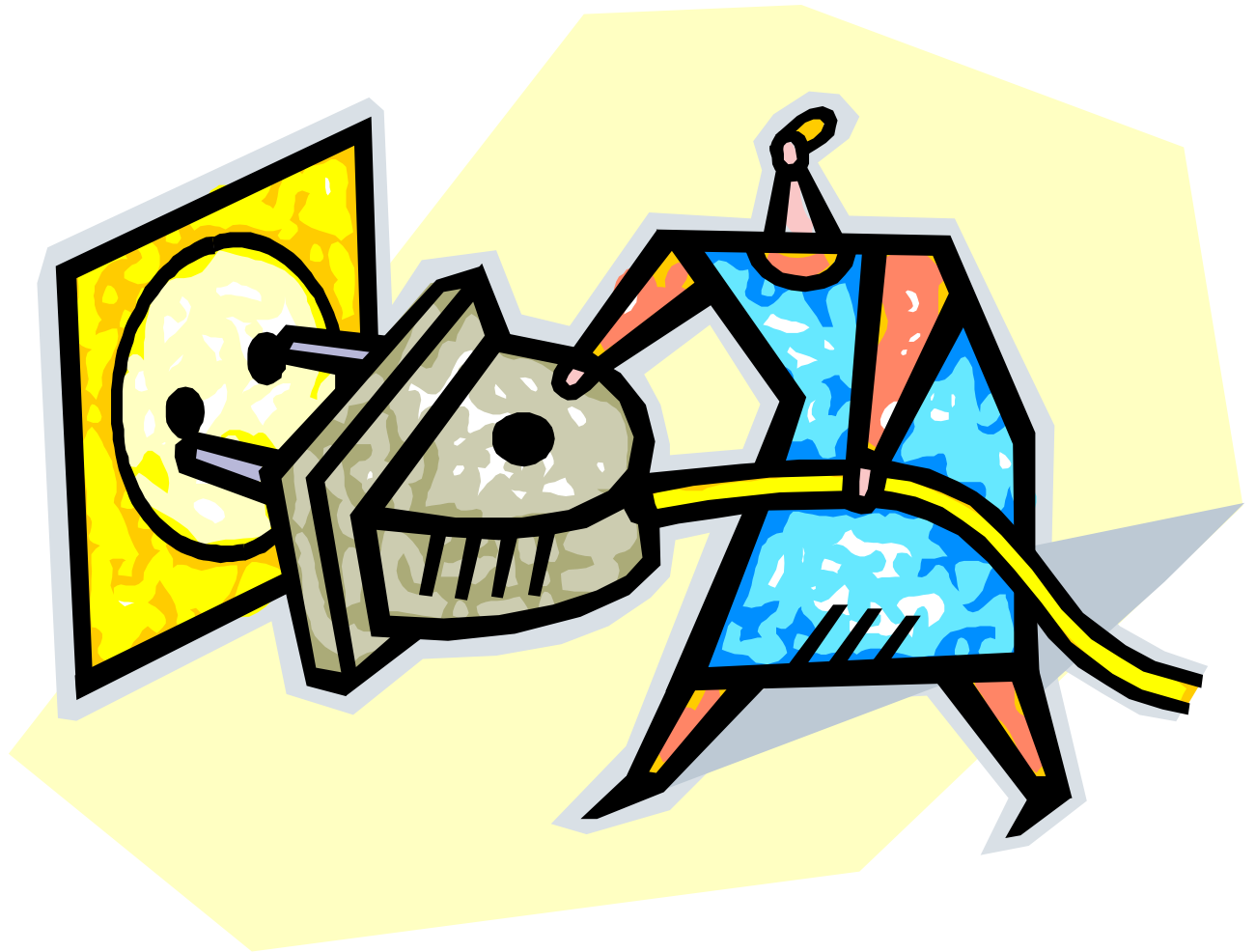


Ecc.

PER FARE LA DIFFERENZA

“Si tratta di riconoscere e valorizzare nell'organizzazione l'energia discrezionale che ciascuno ha”

Tito Chini – Direttore
Compensation & Benefit
Vodafone Italia



LA MOTIVAZIONE

La felicità non c'entra solo con la sfera del consumo ma anche con quella della produzione.

Il denaro contribuisce alla felicità molto meno e molto più indirettamente di quanto si sia creduto fino ad oggi.

Gestire LA MOTIVAZIONE: INCENTIVARE PER MOTIVARE?

«l'**incentivo**» ha natura di contratto: ti pago per farti fare qualcosa che non faresti → a lungo andare distrugge il rapporto di fiducia; chiederò sempre di più per raggiungere certi obiettivi o altrimenti posso minacciare il mio disimpegno.

«il **premio**» riconosce un'azione virtuosa → rafforza la fiducia e la lealtà dei comportamenti

Il Denaro (da solo) non motiva...



- Di norma si pensa che la motivazione derivi dal denaro che si percepirà per il proprio lavoro...tuttavia questo non è tutto.
- Il Denaro non fa la felicità e addirittura ha trovato ampia conferma il paradosso di **Easterlien scoperto nel 1974 secondo cui oltre una certa soglia di reddito ulteriori aumenti dello stesso provocano diminuzioni della stessa...**
- La felicità c'entra non solo con il consumo ma anche con la produzione

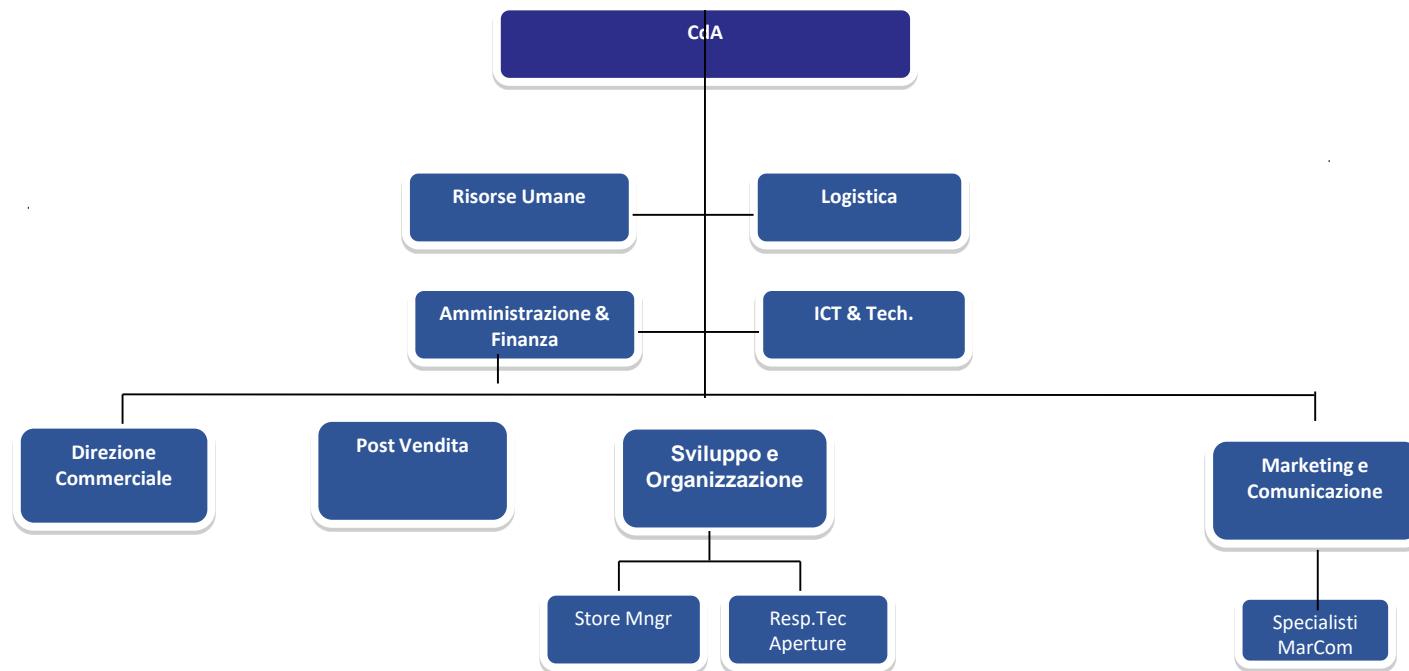
Il Denaro – da solo - non motiva!

MA Il denaro “misura”

- Misura il valore attribuito dall'organizzazione alla persona o meglio al titolare di una posizione
- Misura il successo che si ottiene,
- Fa partecipi dei risultati aziendali
- Misura lo Status

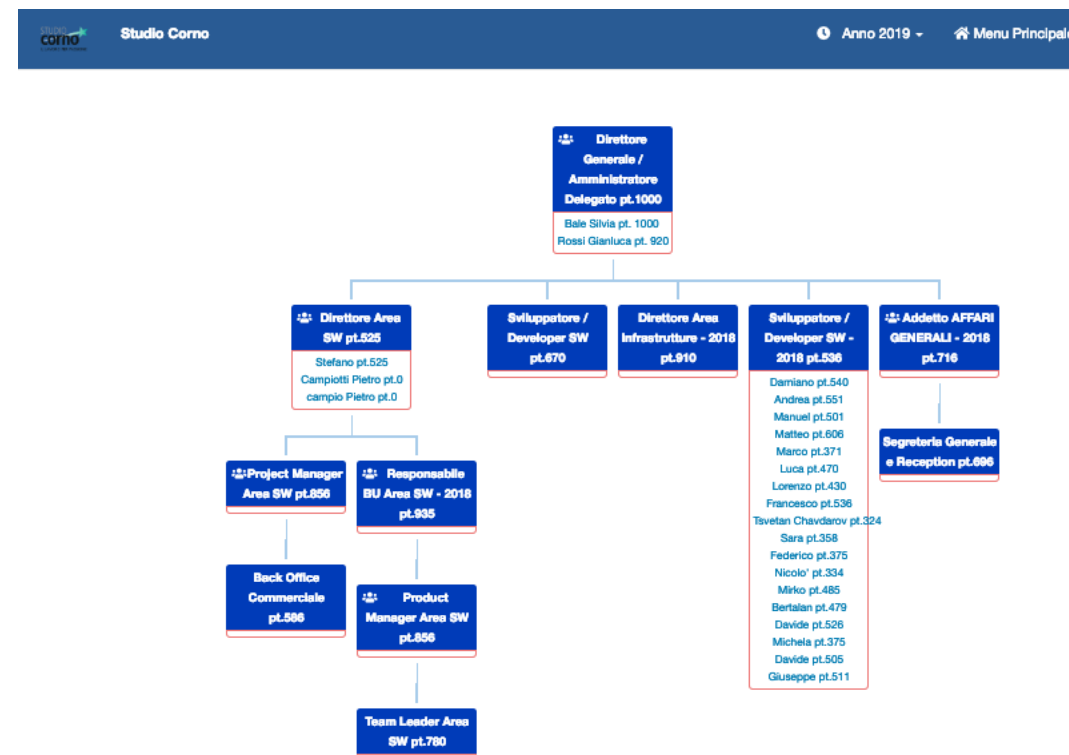
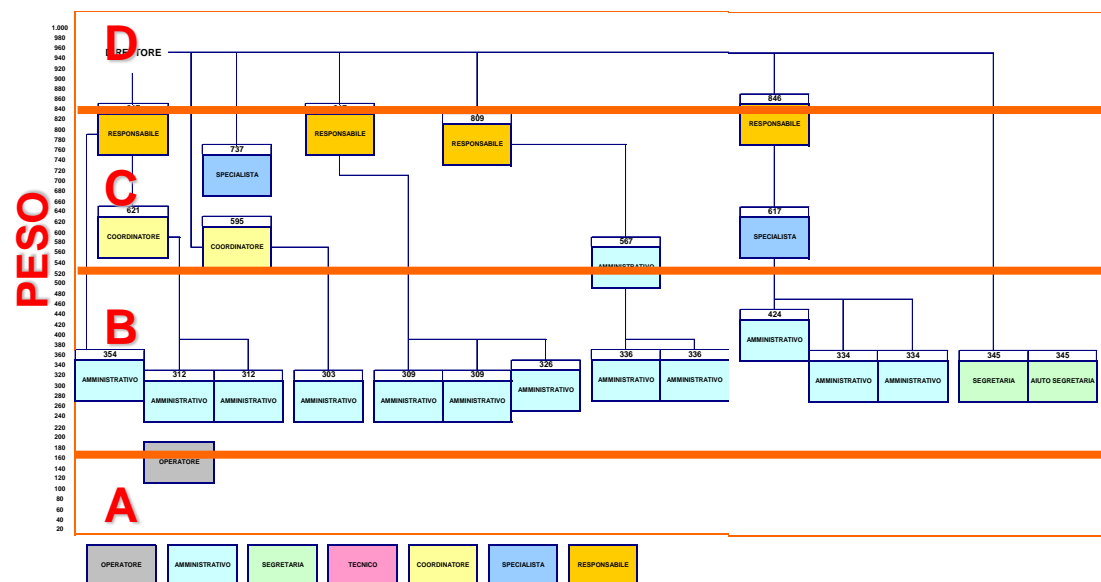


Organizzazione



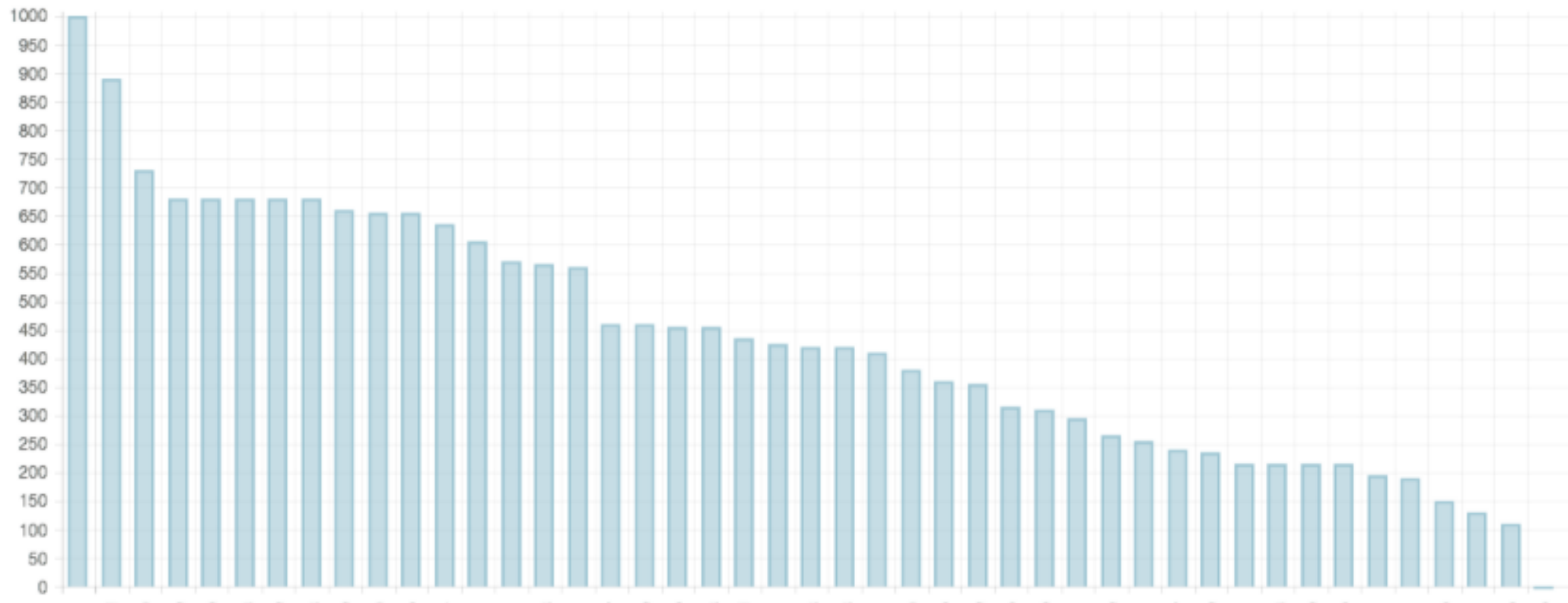
Noi rappresentiamo così l'organizzazione ma questa è una rappresentazione "geografica" mi dice solo chi dipende da chi...(e a volte neppure in modo preciso e continuativo)...nulla mi dice circa il contributo, **il valore aggiunto quindi il valore della posizione...in questo modo non riesco a definire un costo teorico corretto (e coerente) di ciascuna posizione....**

SEGMENTAZIONE ORGANIZZATIVA: LIVELLI E RETRIBUZIONI



Coerenza interna....con le altre posizioni presenti nella nostra organizzazione

Grafico dei punteggi Posizioni



Equità retributiva interna

Punteggi dipendenti

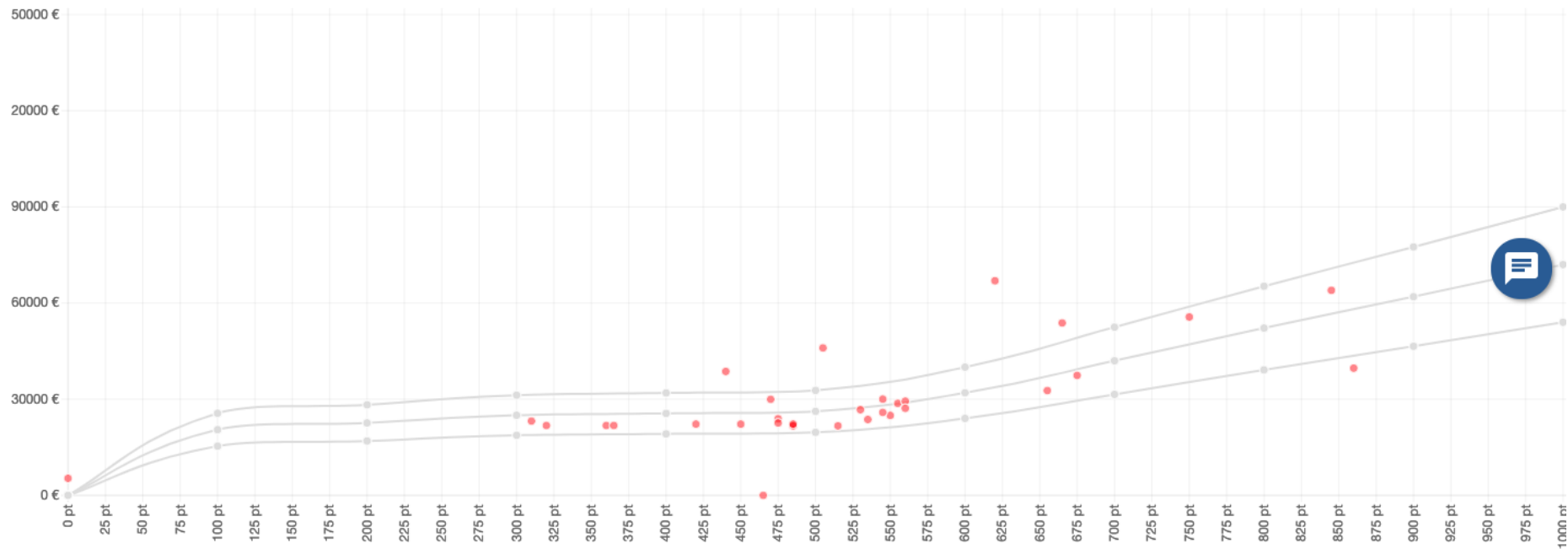
Ral Dipendenti

Ral + Indennita Dipendenti

Ral e Punteggi Dipendenti

Ral + Indennita e Punteggi Dipendenti

grafico delle RAL e Punteggi Dipendenti



COSA fare



Obiettivi aziendali chiari, condivisibili e comunicabili



Comunicazione e Ascolto delle Persone nella loro integralità



Costruzione di sistemi in grado di riconoscere assunzione di responsabilità, merito e risultati



Organizzazione in grado di accogliere le istanze dei collaboratori nel rispetto dei risultati aziendali

GLI ATTREZZI DEL MESTIERE



Comunicazione



Organizzazione



Politiche Retributive



Sistemi di Orientamento Riconoscimento
Incentivazioni delle Performance



Formazione

LA SECONDA
DIMENSIONE
MOTIVAZIONALE ...LA
VITA PERSONALE E
FAMILIARE

WELFARE INDISPENSABILE



L'Azienda non è solo un luogo economico ma di vita .



Ciò che si lascia fuori rientra e influisce .. la società industriale ci ha tolto dalle case

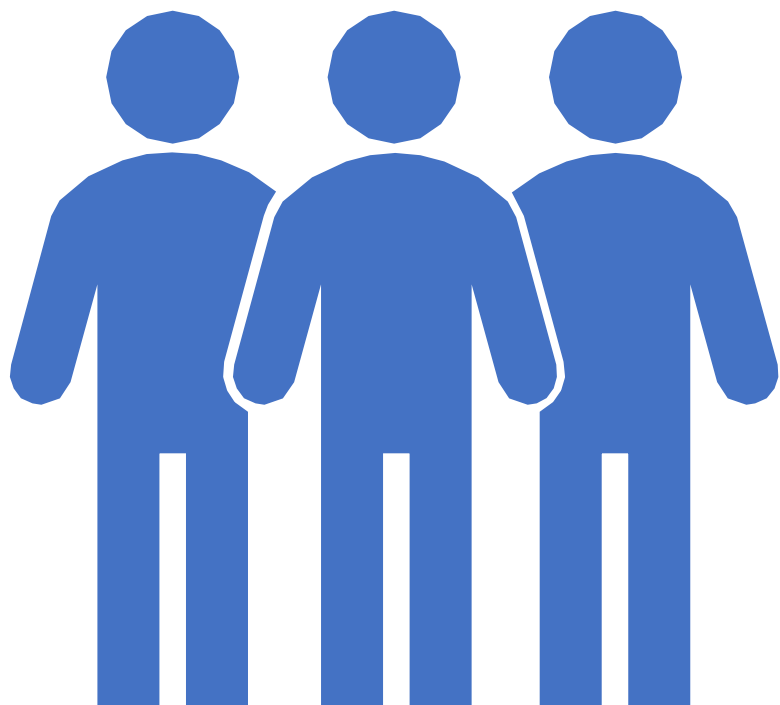


La rivoluzione in atto, **l'epoca nuova ci porta a lavorare nel mondo e il lavoro in casa...** smart Work, conciliazione ecc



Welfare Aziendale

- *La fabbrica è per l'uomo e non l'uomo per la fabbrica... la ricerca della bellezza nei luoghi di lavoro... fare in modo che "nella vita di fabbrica si potessero trovare le stesse, essenziali cose che rendono vivibile la vita in casa".*
- “Non si trattava affatto di fare del lavoro una festa, ma di concepirlo nell'unità dell'esistenza”.
- dal 1946 al 1959 l'indice di produttività crebbe del 14 %



GRAZIE

Roberto Corno e lo staff di Studio Corno e Corno Consulting Group

roberto.corno@studio-corno.it
luigi.galluppi@corniconsulting.it

WWW.STUDIO-CORNO.IT www.corniconsulting.it

Ricordiamo che questo webinar e tutti gli altri sono liberamente visionabili dal ns sito www.studio-corno.it previa registrazione