



Nepatyrusį darbuotoją reikės mokyti, prižiūrėti, motyvuoti ir kontroliuoti jo darbus.flickr.com nuotr.

Atsako Šarūnas Dyburis, Search group Vilnius savininkas.

Pirmas kylantis klausimas: ar tikrai naujo darbuotojo reikia? Ar tikrai negalima išsiversti su esamais resursais, savomis jėgomis? Juk dažniausiai dirbant sau motyvacija yra gerokai didesnė nei dirbant kam nors kitam.

Jei vis dėlto be papildomo darbuotojo neišsiversime, turime svarstyti, ar reikia kvalifikuoto (ir brangesnio) darbuotojo? Toks žmogus jau bus paragavęs panašaus darbo duonos, patyręs, savarankiškas ir žinos, ką daro. Kitaip tariant, jo nereikės prižiūrėti kiekvieną akimirką, bus galima vertinti remiantis pasiektais rezultatais. Ant kitos svarstyklių lėkštės turime mažesnės kvalifikacijos, bet pigesnę darbuotoją. Dažnu atveju jis neturės reikiamos patirties, tik perspektyvą bei (tikimės) motyvaciją. Tokį darbuotoją reikės mokyti, prižiūrėti, motyvuoti ir kontroliuoti darbus (o ne rezultatus). Jei įmonėje reikiamų kompetencijų yra ir trūksta vykdytojų, darbo jėgos, tuomet antras variantas yra priimtinesnis. Jei tai trūkstama kompetencija, tuomet neišvengiamai teks samdyti aukštesnės kvalifikacijos darbuotoją.

Taip pat reikia pagalvoti, kokią naudą gali atnešti brangaus darbuotojo

samdymas, kokią žalą gali padaryti nekvalifikuotas (pigesis) darbuotojas. Juk jei pradėdote savo verslą, turbūt norite, kad pirmam kontaktui su klientais būtų gerai pasirengta ir jis būtų kuo efektyvesnis. Tai pasakytina tiek kalbant apie paties produkto ar paslaugos, tiek apie bendravimo kokybę. Juk nuo to priklauso labai daug – galbūt net viso jūsų naujo verslo sėkmė. Juk niekada neturėsite antros galimybės padaryti pirmą įspūdį.

Be to, brangus darbuotojas nebūtinai reiškia, kad turite pasiūlyti jam didelį atlyginimą. Yra įvairių būdų, kaip motyvuoti žmogų ir sudominti net ir mažesniu atlygiu. Tai ir (ne tik) finansinės motyvavimo priemonės, priklausančios nuo konkretaus darbuotojo ar visos įmonės pasiektų rezultatų. Įtraukimas į akcininkų struktūrą – iškart ar opciono principu (kai iškeliami tikslai ir nurodomos sąlygos, kaip naujas darbuotojas, pasiekęs keliamus tikslus, gali tapti nuosavybės dalininku).

Galų gale ir darbo pobūdis yra labai svarbus faktorius. Jei darbas įdomus, motyvuojantis, gera įmonės atmosfera, draugiškas kolektyvas, tuomet potencialus darbuotojas gali sutikti ir su mažesniu nei rinkos atlyginimu.

Reikia nepamiršti, kad atlyginimas nėra vienintelė motyvavimo priemonė. Tai daugiau demotyvacijos faktorius: jei žmogus uždirba mažiau nei būtina patenkinti jo būtiniausiems poreikiams, tuomet jis jaučiasi blogai, darbas praranda prasmę, darbuotojas jaučiasi demotyvuotas. Tačiau uždirbant pakankamai papildomi pinigai nebemotyvuoja taip, kaip įmonės tikisi. Tuomet atsiranda papildomų kriterijų motyvatorių.

Visą situaciją puikiai atspindinti citata: „If you think it's expensive to hire a professional to do the job, wait until you fire an amateur.“ (Paulas Nealas Adairas). Citata skamba taip: „Jei galvojate, kad darbui atlikti pasamdyti profesionalą yra brangu, įvertinkite kiek jums kainuos pasamdyti mėgėją“. O esmė šio posakio tokia, kad įdarbinant ne patį geriausią specialistą, įmonė patiria daugiau nuostolių nei gauna naudos.