

# Ce îi motivează pe oameni ?



Teoria X



Teoria Y

[www.codecs.ro](http://www.codecs.ro)

Ce îi motivează pe oameni?

sau

despre teoria X și Y din management

Tu ce crezi că îi motivează pe oameni să vină la muncă în fiecare dimineață?

Crezi că o fac pentru că obțin o mare satisfacție din munca lor și sunt mândri că fac cea mai bună treabă posibilă? Sau crezi că își văd activitatea ca pe o povară și, pur și simplu, lucrează pentru că au nevoie de bani?

Ipotezele de mai sus au o influență semnificativă asupra modului în care tu ești ca manager.

Și, așa, ajungem la Teoria X și Teoria Y!

În anii '60, psihologul social Douglas McGregor a dezvoltat două teorii contrastante care explică modul în care convingerile managerilor despre ceea ce îi motivează pe oamenii lor le pot afecta stilul de management. El le-a etichetat drept Teoria X și Teoria Y, care continuă să fie valabile și extrem de importante în management și astăzi.

## Ce îi motivează pe oamenii tăi?

În cartea sa, „Latura umană a întreprinderii”, Douglas McGregor explică aceste două teorii care fac referire la două stiluri de management:

- Stilul autoritar- Teoria X
- Stilul participativ- Teoria Y

Abordarea pe care o ai asupra factorilor de motivatie a oamenilor din echipa ta are un impact major asupra capacității tale de a-i motiva. Ca atare, este important să înțelegi modul în care percepțiile pe care le ai despre ceea ce îi motivează îți pot modela stilul de management.

Iată ce presupun mai exact aceste două teorii și cum și când îți pot fi ele utile:

## Teoria X

Managerii incluși aici tind să aibă o viziune pesimistă asupra oamenilor pe care îi conduc și să presupună că aceștia sunt nemotivați în mod natural și că nu le place munca.

Prin urmare, munca în companiile care sunt gestionate astfel poate fi repetitivă, iar oamenii sunt adesea motivați prin sentimente de teamă.

Evaluările performanței și remunerarea se bazează, de obicei, pe rezultate tangibile, cum ar fi cifrele de vânzări sau producția de produse, și sunt folosite pentru a controla și a „ține evidența” personalului.

Acest stil de management presupune din partea oamenilor că:

Nu le place munca lor.

Evită responsabilitatea și au nevoie de o direcție constantă.

Trebuie să fie controlați, forțați și amenințați să livreze munca.

Trebuie supravegheați la fiecare pas.

Nu au niciun stimulent pentru muncă sau ambiție și, prin urmare, trebuie să fie "ademeniți" de recompense pentru a-și atinge obiectivele.

Potrivit lui McGregor, companiile cu abordarea Teoriei X tind să aibă mai multe niveluri de manageri și supraveghetori care să supravegheze și să direcționeze oamenii. Autoritatea este rareori delegată, iar controlul rămâne ferm centralizat.

Deși managementul Teoriei X a demodat în mare măsură în ultima vreme, marile companii pot descoperi că adoptarea acesteia este inevitabilă din cauza numărului mare de oameni pe care îi angajează și a termenelor strânse pe care trebuie să le respecte.

## Teoria Y

Managerii incluși aici au o părere optimistă despre oamenii lor și folosesc un stil de management descentralizat și participativ. Acest lucru încurajează o relație între manageri și membrii echipei lor mai colaborativă, bazată pe încredere.

Oamenii au o responsabilitate mai mare, iar managerii îi încurajează să-și dezvolte abilitățile și să sugereze îmbunătățiri. Evaluările sunt regulate, dar, spre deosebire de companiile din Teoria X, ele sunt folosite pentru a încuraja comunicarea deschisă, mai degrabă decât pentru a controla personalul.

Organizațiile Teoria Y oferă, de asemenea, angajaților oportunități frecvente de promovare.

Acest stil de management presupune că oamenii sunt:

Fericiți să lucreze din proprie inițiativă.

Mai implicați în luarea deciziilor.

Automotivați pentru a-și îndeplini sarcinile.

Bucuroși să își preia proprietatea și să-și asume responsabilitatea asupra muncii lor.

Responsabili, având nevoie de puțină direcționare.

Văd munca ca fiind una care îi provoacă și îi împlinește.

Rezolvă problemele în mod creativ și imaginativ.

În ultima vreme, Teoria Y a devenit din ce în ce mai populară în rândul companiilor, iar acest lucru reflectă dorința crescândă a oamenilor de a avea cariere mai semnificative, care să le ofere mai mult decât bani.

De asemenea, McGregor consideră această teorie ca fiind superioară Teoriei X, care, așa cum spune el, reduce oamenii la statutul de a fi simple roțițe ale unei mașinării mașină, fapt care îi demotivează foarte mult pe termen lung.

## Când poți folosi Teoria X și Teoria Y?

În practică, majoritatea managerilor folosesc un amestec de Teoria X și Teoria Y. Ca manager, s-ar putea, totuși, să descoperi că te favorizează în mod natural mai mult una. Spre exemplu, s-ar putea să ai tendința de a microgestiona sau, dimpotrivă, s-ar putea să preferi să ai o abordare mai relaxată.

Deși ambele stiluri de management pot motiva oamenii, succesul fiecăruia depinde în mare măsură de nevoile și dorințele echipei tale, precum și de obiectivele tale organizaționale.

Poți folosi Teoria X pentru noii angajați sau cei foarte tineri, care, cel mai probabil, au nevoie de mai multă îndrumare sau într-o situație care îți impune să preiei controlul, cum ar fi o criză.

Dar ar fi contraindicat să folosești această teorie atunci când conduci o echipă de experți, care sunt obișnuți să lucreze din proprie inițiativă și au nevoie de puțină îndrumare. Dacă ai face-o, probabil că ar avea un efect demotivant și chiar ți-ar putea afecta relația cu echipa.

Circumstanțele îți pot afecta stilul de management. Astfel, în contrast, Teoria Y tinde să fie favorizată de companiile care au o structură mai plată și unde oamenii de la nivelurile inferioare sunt implicați în luarea deciziilor și au o anumită responsabilitate.

Fie că ești la început de drum în management sau ai deja ani de experiență, te așteptăm să îți dezvolti cariera alături de noi.

Și nu uita!

Vara aceasta, poate fi vara carierei tale în care să îți duci abilitățile manageriale la un alt nivel.

Te așteptăm la cursurile și programele noastre de management *pentru acel pas care să facă diferența în creșterea ta profesională și personală. Alegerea îți aparține pe deplin. Noi suntem pregătiți să îți oferim condiții de excelență atât în formarea ta profesională, cât și în ceea ce privește siguranța ta.*

Accesează întregul calendar al Școlii noastre de vară aici: <https://www.codecs.ro/stiri/vara-carierii-tale--provocare--invatare--networking->

Pentru a fi informat cu privire la ofertele și resursele pe care ți le punem la dispoziție, te așteptăm și pe [www.facebook.com/CODECSNetwork](http://www.facebook.com/CODECSNetwork), pe pagina noastră de LinkedIn- <https://www.linkedin.com/company/codecs>, pe grupurile noastre specializate, în grupul celor care primesc newslettere personalizate nevoilor și intereselor lor, cât și pe Instagram- [https://www.instagram.com/codecs\\_romania/?hl=ro](https://www.instagram.com/codecs_romania/?hl=ro).

Pentru informațiile de care ai nevoie privitoare la programele CODECS, poți accesa [www.codecs.ro](http://www.codecs.ro). Un consultant CODECS îți stă la dispoziție la numerele de telefon 021.252.51.82/3/4 și la adresa de e-mail [sales@codecs.ro](mailto:sales@codecs.ro).

Echipa CODECS