

LUDIFICATION DE L'ENTREPÔT

LES SCIENCES COMPORTEMENTALES ENCOURAGENT DE NOUVEAUX NIVEAUX D'ENGAGEMENT

Alors que les perturbations telles que les pandémies mondiales et les marchés du travail volatils s'allient à l'évolution des attentes en termes de vitesse et de volume de traitement, les entreprises doivent mieux comprendre et motiver leurs ressources afin de se différencier et d'exceller.

MOTIVATION HUMAINE

La théorie de l'autodétermination postule que les êtres humains sont motivés par trois besoins fondamentaux :

- Autonomie
- Maîtrise
- Relations

Nous souhaitons tous avoir la possibilité d'influencer la trajectoire de notre succès. Nous voulons réussir dans quelque chose et profiter de la satisfaction d'un travail bien fait. Et nous souhaitons réaliser notre travail avec d'autres personnes et pouvoir partager nos victoires et nos défaites avec elles. En tant qu'êtres humains, nous avons besoin d'un objectif dans notre vie, y compris dans notre vie professionnelle.

En fait, ce besoin d'objectif est essentiel pour les êtres humains : son absence entraîne des conséquences psychologiques dramatiques. Avoir un objectif, un but sur lequel nous concentrer et auquel nous sentir liés, est un besoin majeur pour mener une vie épanouissante.

Le problème tient au fait que seuls 30 % des employés américains se sentent motivés par leur travail. Lorsqu'on examine la situation des employés interrogés dans plus de 140 pays à travers le monde, ce nombre chute à un niveau désespérant de 13 %.

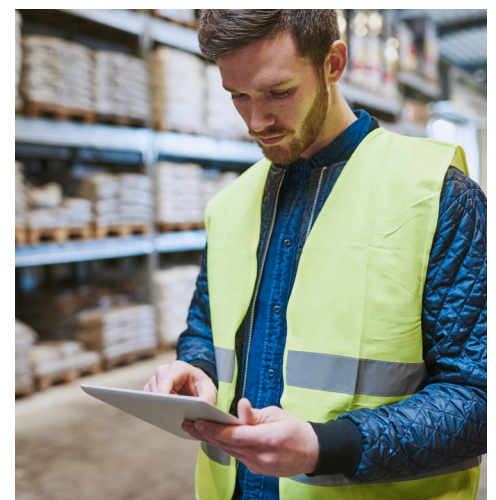
Aujourd'hui, de nombreux employeurs motivent toujours leurs employés en affichant des notes de performance sur des tableaux ou des graphiques, en encourageant les relations en face à face et en organisant des programmes de récompense subjectifs. Ces techniques, laborieuses et obsolètes par nature, n'entraînent qu'un effet minime sur la motivation de ressources de plus en plus jeunes, voire composées de 'digital natives'.

EXPÉRIENCES UNIFIÉES :

L'unification des tâches telles que le picking, l'emballage ou le slotting, garantissent une expérience transparente et intuitive au sein d'une même application pour l'ensemble des employés et des superviseurs.

DÉFIS ET RÉCOMPENSES :

La solution est conçue pour encourager, guider et motiver les employés en utilisant des techniques de théorie comportementale et de ludification qui augmentent considérablement la productivité, l'efficacité et la satisfaction des individus et des équipes.



Nous devons trouver de meilleures solutions.

MOTIVATION DES EMPLOYÉS

Chez Manhattan Associates, nous avons beaucoup travaillé pour découvrir ce qui nous fait avancer en tant qu'êtres humains. Notre objectif est de mieux comprendre ce dont les employés ont besoin pour se sentir épanouis et fiers de leur travail et de créer les outils et processus qui encourageront et entretiendront ces besoins.

Les technologies de motivation des employés de Manhattan Active® Labor Management nous permettent de prioriser et d'optimiser des mesures telles que la reconnaissance, le retour d'information, le développement personnel, la satisfaction, les relations avec les supérieurs et avec les collègues.

L'engagement des employés utilise des techniques de gamification pour unifier les tâches quotidiennes des collaborateurs en y apportant la reconnaissance dynamique des performances, des défis, des retours d'information, le tout dans une seule et même application qui apporte une motivation et une satisfaction plus élevées que jamais. Cela aide les superviseurs, qui peuvent consacrer moins de temps à l'encadrement en face à face, puisque cet encadrement est désormais automatisé dans l'expérience mobile des employés.

Manhattan Active Labor Management mesure toujours la performance, mais le fait désormais dans le cadre d'expériences mobiles intuitives et axées sur le consommateur. La solution est conçue pour encourager, guider et motiver les employés en utilisant des techniques de théorie comportementale et de ludification intégrées à leurs activités quotidiennes, qui augmentent considérablement la productivité, l'efficacité et la satisfaction des individus et des équipes.

Lorsqu'ils sont pleinement impliqués, les employés sont 21 % plus motivés, plus productifs et plus satisfaits que des employés non engagés.

NOUVELLES EXPÉRIENCES

Toutes les capacités de gestion des ressources sont désormais combinées au sein d'expériences modernes et tactiles qui unifient le flux des tâches quotidiennes pour le picking, l'emballage et la gestion des emplacements, avec des techniques intégrées de ludification visant à motiver les employés afin de les inciter à atteindre de nouveaux records personnels de performance. Les défis en termes de performances, de débit, de retard et d'utilisation peuvent être associés à des badges pour les jalons atteints et des points de récompense qui peuvent être échangés contre des prix ou une reconnaissance locale au sein de l'entrepôt ou globale au sein de l'entreprise.

« La motivation intrinsèque est un but à atteindre parce que vous en avez envie, quelque chose que vous souhaitez accomplir. La motivation extrinsèque vous incite à réaliser des tâches dans le but d'obtenir une récompense, votre salaire, etc. Nous avons constaté que la gamification fonctionne mieux lorsque ces deux types de motivation sont associés. »

— Karl Kapp, Bloomsberg University

La présentation de Manhattan Active Labor Management marque la toute première application du marché consacrée à l'engagement des employés de la distribution, et qui ludifie l'entrepôt.

Elle permet aux ressources de l'entrepôt d'atteindre des niveaux de motivation, de satisfaction et de performance sans précédent.

Push Possible®.

Pour plus d'informations

Pour en savoir plus sur Manhattan Active Labor Management, contactez votre représentant commercial Manhattan ou visitez le site manh.com/fr-fr/produits/labour-management