

GAMIFICATION DEL MAGAZZINO

LE SCIENZE COMPORTAMENTALI PROMUOVONO NUOVI LIVELLI DI COINVOLGIMENTO

Con la combinazione delle problematiche come le pandemie globali e i mercati del lavoro volatili con i cambiamenti delle aspettative in volume e velocità dell'evasione degli ordini, le aziende devono comprendere e coinvolgere meglio la propria forza lavoro per differenziarsi ed eccellere.

MOTIVAZIONE UMANA

La teoria dell'autodeterminazione afferma che l'essere umano ha tre bisogni fondamentali:

- Autonomia
- Competenza
- Relazioni

Tutti noi vogliamo essere in grado di influenzare la strada che ci porterà al successo. Vogliamo essere bravi a fare qualcosa e trarre soddisfazione da un lavoro ben fatto. Inoltre vogliamo farlo insieme ad altre persone con cui poter condividere vittorie e sconfitte. Come esseri umani, nelle nostre vite abbiamo bisogno di uno scopo; ciò include la nostra esperienza sul lavoro.

In effetti, l'esigenza di avere uno scopo è fondamentale per gli esseri umani e la sua mancanza ha un forte impatto psicologico su di noi. Avere uno scopo, qualcosa su cui concentrarci e a cui sentirsi connessi, è un requisito fondamentale per vivere una vita gratificante.

Il problema è che solo il 30% dei lavoratori in America pensa di essere coinvolto sul lavoro. Se si considerano i dipendenti in oltre 140 paesi del mondo, il numero scende a uno sconcertante 13%.

Oggi, molti datori di lavoro coinvolgono ancora i propri dipendenti pubblicando indici di prestazione nelle bacheche o in tabelloni di classifica, incoraggiando le interazioni personali e promuovendo programmi di riconoscimento individuali. Queste tecniche sono laboriose e per loro natura antiquate, e hanno un impatto limitato sul coinvolgimento della crescente forza lavoro dei nativi digitali.

Dobbiamo trovare soluzioni migliori.

ESPERIENZE UNIFICATE:

Il flusso delle mansioni quotidiane unificato come picking, confezionamento e slotting assicurano un'esperienza in un'unica applicazione intuitiva e senza problemi per tutto il personale e i supervisor.

SFIDE E RICONOSCIMENTI:

La soluzione è concepita per incoraggiare, guidare e motivare i dipendenti mediante tecniche di gamification e basate su teorie comportamentali che incrementano notevolmente la produttività, l'efficienza e la soddisfazione a livello individuale e di team.



COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI

In Manhattan Associates abbiamo lavorato sodo per scoprire che cosa ci guida come esseri umani. Il nostro obiettivo è comprendere che cosa serve al personale per sentirsi realizzati e orgogliosi del proprio lavoro e creare strumenti e processi per incoraggiare e coltivare quelle necessità.

Con le tecnologie di Engagement dei dipendenti integrate in Manhattan Active® Labor Management, promuoviamo e ottimizziamo metriche quali riconoscimento, feedback, crescita professionale, soddisfazione, rapporti con i manager e con i colleghi.

Il Coinvolgimento dei dipendenti utilizza tecniche di gamification per collegare le mansioni quotidiane del personale a riconoscimento dinamico delle prestazioni, sfide, feedback e ricompense in un'unica app che promuova livelli di motivazione e soddisfazione mai raggiunti prima. Aiuta i supervisor, che possono dedicare meno tempo al training personalizzato, dal momento che il training è automatizzato all'interno dell'esperienza mobile del personale.

Manhattan Active Labor Management continua a misurare le prestazioni, ma ora lo fa attraverso esperienze mobili, intuitive e orientate al consumatore. È progettato per incoraggiare, guidare e motivare i dipendenti mediante tecniche di gamification e basate su teorie comportamentali integrate nelle loro normali attività, incrementando notevolmente la produttività, l'efficienza e la soddisfazione a livello individuale e di team.

Una forza lavoro davvero coinvolta è il 21% più motivata, produttiva e soddisfatta di una forza lavoro non coinvolta.

NUOVE ESPERIENZE

Tutte le funzionalità di labor management sono ora combinate con esperienze moderne e basate su dispositivi mobili e tattili per unificare il flusso delle mansioni quotidiane per picking, confezionamento e slotting, con tecniche di gamification incorporate per motivare il personale e incitarlo a raggiungere prestazioni senza precedenti. Le sfide in termini di prestazioni, rendimento, ritardi e utilizzo possono essere combinate con degli stemmi per il raggiungimento di traguardi e punti ricompensa riscattabili sul mercato digitale per avere premi o riconoscimenti locali o aziendali.

“La motivazione intrinseca è ciò che vuoi fare perché lo vuoi fare, qualcosa che vuoi ottenere. La motivazione estrinseca è ciò che fai per un premio, il tuo stipendio, ecc. Crediamo che la gamification funzioni meglio se si associano le due motivazioni”.

— Karl Kapp, Università di Bloomberg

L'introduzione di Manhattan Active Labor Management segna la prima applicazione di coinvolgimento della forza lavoro di distribuzione mai commercializzata di gamification del magazzino.

Porta livelli senza precedenti di motivazione, soddisfazione e prestazioni della forza lavoro del magazzino.

Push Possible®.

Per maggiori informazioni

Per saperne di più su Manhattan Active Labor Management, contattare il proprio rappresentante di vendita Manhattan o visitare manh.com/it/labour-management