**Chcesz nagrodzić pracownika? Postaw na jego rozwój**

**Motywowanie i docenianie pracowników jest podstawą do zbudowania zaangażowanego zespołu. Osoby, które czują, że ich praca zostaje zauważona i pochwalona, z większym entuzjazmem podchodzą do powierzanych obowiązków oraz są bardziej lojalne wobec pracodawcy. Atmosfera i możliwość rozwoju w organizacji jest istotnym aspektem również dla wielu kandydatów szukających zatrudnienia.**

Rynek pracownika stawia przed pracodawcami wiele wyzwań. Wykwalifikowani specjaliści są rozchwytywani przez rekruterów i nierzadko z kilku propozycji pracy wybierają najlepszą ofertę dla siebie. Jak w tej sytuacji zapobiec rotacji kadr i zbudować lojalność w zespole? Kluczowym aspektem jest na pewno dbanie o motywację pracowników.

**NAGRODY NIEMATERIALNE - CO TO TAKIEGO?**

Powszechnie utarło się przekonanie, że premia jest najlepszym motywatorem, który zmobilizuje podwładnych do realizacji nawet najbardziej ambitnych celów. Owszem, kwestie finansowe mają znaczenie, ale nie są jedynym i najbardziej efektywnym sposobem na budowanie zaangażowania osób zatrudnionych. Nagrody materialne są cenione przez pracowników, ale w dłuższej perspektywie nie wystarczą, by zespół chętnie angażował się w pracę i podejmował nowe wyzwania.

Motywacja do pracy może mieć źródło zewnętrze, którym są nagrody i benefity materialne, np. premie, nagrody roczne czy służbowy samochód. Eksperci zajmujący się komunikacją w organizacji i miękkimi aspektami zarządzania podkreślają jednak, że fundamentem lojalności pracownika i jego zaangażowania są nagrody niematerialne, które pielęgnują motywację wewnętrzną. ­­­­

*- Sytuacja na rynku pracy jest obecnie bardziej przychylna pracownikom niż pracodawcom. Jeżeli firma chce zwiększyć swoją konkurencyjność i zatrzymać wykwalifikowanych specjalistów na dłużej, kluczowe jest umiejętne motywowanie zespołu. Pozytywny feedback za dobrze wykonaną pracę, elastyczny czas pracy czy szkolenia rozwijające umiejętności pracowników to tylko przykłady tego, jak można zadbać o ich wewnętrzną motywację i lojalność* – mówi Natalia Bogdan, prezes agencji pracy Jobhouse. Dodaje też: *Szczególnie zachęcam do wspierania rozwoju kompetencji miękkich u współpracowników. Wiele osób niesłusznie je bagatelizuje, ale prawda jest taka, że bez podstawowych umiejętności interpersonalnych trudno o skuteczną i efektywną komunikację z klientami firmy, czy członkami zespołu, co w dalszej perspektywie przekłada się na efekt prowadzonych działań*.

Popularną metodą rozwijania potencjału pracowników są szkolenia. W jaki sposób wybrać odpowiednią ofertę, by zespół czerpał z niej korzyści i czuł, że udział w danych warsztatach czy kursach jest nagrodą, a nie – karą? Warto do ich wyboru podejść kreatywnie i pomyśleć o tych obszarach, które do tej pory nie były tematem działań firmy, a ich rozwój może przydać się zarówno w pracy, jak i w życiu codziennym. Mogą to być szkolenia związane z radzeniem sobie ze stresem, lepszą organizacją czasu czy z innymi kompetencjami miękkimi. Zanim zdecydujemy się na konkretny temat, warto przeprowadzić analizę, porozmawiać z pracownikami, zapytać, co sprawia im w pracy trudność, jakie obszary chcieliby rozwinąć. To pomoże w wyborze takich zagadnień, które będą dla nich ciekawe i wartościowe, a jednocześnie wpłyną na ich efektywność i zadowolenie. Wykupując udział w szkoleniu zewnętrznym, możemy nagrodzić pojedynczych pracowników. Jeśli jednak chcemy w ten sposób docenić cały zespół, warto pomyśleć o umowie z firmą, która przeprowadzi odpowiednie spotkanie lub ich cykl w obrębie firmy, co pozwoli nie tylko zmniejszyć koszty, ale także usystematyzować działania.

**BRANŻOWE KONFERENCJE - NAUKA I KONTAKTY**

Konferencje, debaty, spotkania – to również świetne okazje, aby się dokształcić, rozwinąć nowe kompetencje, ale także poznać najnowsze trendy w danej branży. Udział w nich daje nie tylko wiedzę, jest też świetną okazją do wartościowych spotkań. Bilet wstępu na takie wydarzenia może stać się ciekawym pomysłem na prezent. To dla pracownika dostęp do dużej dawki wiedzy

 i możliwość nauki od najlepszych oraz okazja do poznania innych firm, środowiska danej branży czy szansa na networking. Kontakty nawiązane w trakcie takich wydarzeń często procentują

 w przyszłości.

**MAŁY FORMAT, WIELKA TREŚĆ**

Jeśli firma nie ma budżetu, by sfinansować lub zorganizować specjalistyczne szkolenia, wówczas warto skorzystać z mniejszych, rzeczowych prezentów. Starannie wybrane drobiazgi czy gadżety na pewno spotkają się z pozytywną reakcją pracowników. Mogą to być ostatnio wydane książki branżowe, karty podarunkowe na dostęp do e-booków, płatnych podcastów czy kursów – to ucieszy wszystkich zainteresowanych swoją branżą i chcących się w niej rozwijać.

*- Jeśli chcemy pozytywnie zaskoczyć pracowników, możemy pomyśleć o materiałach, które inwestują w ich rozwój osobisty. Jedną z propozycji są fiszki. To zestawy kart szkoleniowych z kilkudziesięcioma ćwiczeniami rozwijającymi nasze kompetencje miękkie, budującymi dobre nawyki czy pomagającymi lepiej organizować swój czas. Takie tytuły jak „Efektywny trening antystresowy”, „Naukowe sekrety motywacji” czy „Jak znaleźć czas?” przydadzą się każdemu. Metoda codziennych ćwiczeń i zadań pomaga w wyrabianiu dobrych nawyków, które są świetnym sposobem na zmianę nastawienia i osiąganie celów* – doradza Sławomir Kuchta z Wydawnictwa Cztery Głowy.

Niezależnie od tego, na jakie rozwiązanie się zdecydujemy, nagrody dla pracowników nie powinny być tylko obowiązkiem przy okazji świąt czy innych uroczystości. Regularne dbanie o dobrą motywację do pracy zespołu czy jego rozwój na pewno przyniesie szybkie i widoczne efekty.