

Systemy motywacyjne – jak to robić?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 11, styczeń 2014 23:00

Rafał Rudka

Odsłony: 3532

Pracodawcy coraz częściej dostrzegają korzyści płynące ze stosowania pozapłacowych systemów motywacyjnych. Zwiększają one zaangażowanie pracowników i umacniają relacje z firmą, co bezpośrednio przekłada się na osiągane wyniki. Dlatego nikogo nie dziwi rosnąca popularność tego typu rozwiązań. Równie często pojawiają się błędy w ich wprowadzaniu. Oto kilka porad jak skutecznie motywować i premiować firmowy zespół.

Karnety na siłownię, bilety do kina, atrakcyjne szkolenia czy prywatne ubezpieczenie – możliwości dodatkowego premiowania jest naprawdę wiele, a właściciele i managerowie firm coraz częściej z nich korzystają. Wraz ze zwiększającą się popularnością systemów motywacyjnych rośnie ilość błędów popełnianych przy ich realizacji.

Motywacja szyta na miarę

Każdego człowieka do działania motywują inne czynniki. Jedni cenią wartości rodzinne, drudzy dobrą zabawę, a jeszcze inni poczucie bezpieczeństwa. Dlatego też system motywacyjny powinien być dopasowany indywidualnie do potrzeb każdego członka zespołu. Dla zdeklarowanego singla pakiet ubezpieczenia rodzinnego czy przedłużenie urlopu rodzicielskiego nie będzie stanowić mocnego impulsu. – *Przy wprowadzaniu pozapłacowych systemów motywacyjnych należy brać pod uwagę opinie pracowników. Oni sami najlepiej wiedzą, co jest im potrzebne i czego oczekują od pracodawcy* – mówi Natalia Burtan z HRwizard. Często praktyką, szczególnie w średnich przedsiębiorstwach jest przeprowadzanie ankiet. Z ich wyników właściciel czy manager firmy może wywnioskować, czego pracownicy oczekują po programach motywacyjnych i jakie korzyści mogą one przynieść.

Klarowne zarobki

Dla wielu osób pieniądze niewątpliwie stanowią największą motywację do pracy. Dlatego też przed przystąpieniem do komponowania oferty motywacyjnej należy skonfrontować zarobki w firmie z tymi, panującymi w branży. Pensje pracowników, z pozoru poufne, prędzej czy później w czasie luźnych rozmów wyjdą na jaw. Należy zadbać o to, aby wszyscy członkowie zespołu mieli jasny przegląd sytuacji. Nie powinno się doprowadzać do stanu, kiedy ktoś nie wie, dlaczego zarabia mniej niż osoby wykonujące podobne zadania. Wprowadzenie klarownych zasad premiowania i systematycznych podwyżek sprawi, że pracownicy zyskają poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa.

Odpoczynek zamiast pieniędzy

Na motywację pracownika wpływ mają nie tylko pieniężne bonusy i dodatkowe świadczenia. Wiele osób zwraca uwagę na bardziej prozaiczne rzeczy, takie jak jasny podział obowiązków, refundowanie posiłków czy strefa odpoczynku. Te ostatnie cieszą się wielką popularnością zwłaszcza w dużych firmach i międzynarodowych korporacjach. Dla pracownika oznacza to komfort pracy, który coraz więcej ludzi, zwłaszcza młodych, przedkłada nad warunki finansowe czy socjalne. Natalia Burtan z HRwizard zwraca uwagę na to, że zarówno pracodawcy jak i kandydaci coraz częściej zgadzają się na pozapłacowy system premiowy. Miejsce uznaniowej gratyfikacji pieniężnej zajmuje stały pakiet świadczeń, np. karnety multisport czy prywatne ubezpieczenie. Wraz ze wzrostem stażu w firmie do „premiowej paczki” dodawane są kolejne pozycje.

Pracodawcy i pracownicy coraz chętniej sięgają po systemy motywacyjne. Aby nie przyniosły one negatywnych efektów należy podejść do zagadnienia w sposób kompleksowy. Oferty motywacyjne coraz

Systemy motywacyjne – jak to robić?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 11, styczeń 2014 23:00

Rafał Rudka

Odsłony: 3532

częściej stanowią uzupełnienie dla podstawowej pensji. Na danym stanowisku przedziały wynagrodzeń zazwyczaj są dosyć płaskie, dlatego też osoby z np. większym stażem otrzymują większe świadczenia dodatkowe, np. ubezpieczenie czy dofinansowanie wyjazdów wakacyjnych – dodaje Piotr Dziurda, doradca zawodowy. Nie należy zapominać, że nieodpowiednio prowadzony program motywacyjny może przynieść odwrotne do zamierzonych skutki. Dlatego ważne jest, aby robić to z głową i na jasno określonych warunkach. Dzięki temu pracownicy zyskają dodatkowy impuls do działania, co może mieć bezpośrednie przełożenie na wyniki firmy.

Źródło: Exacto