**Sekrety motywacji pracowników**

**Słowo „motywacja” w biznesie odmieniane jest przez wszystkie przypadki i występuje w różnych kontekstach. Jak zmotywować pracownika do lepszej pracy? Dać mu nagrodę, gdy wyróżnia się na tle innych czy ukarać, jeśli jest mało wydajny?**

Każdy pracodawca spotyka się z zagadnieniem efektywnej motywacji pracowników do jak najlepszej pracy. Istnieje w tym zakresie szereg teorii, pośród których na uwagę zasługuje teoria zarządzania przez wartości oparta na założeniu, że pracownicy są motywowani poprzez korzyści i poprzez godność. Bywa, że w niektórych sytuacjach te dwa motywatory wchodzą ze sobą w konflikt. Motyw korzyści ma zazwyczaj charakter finansowy, natomiast motyw godności odnosi się do wartości uniwersalnych.

Menadżerowie zazwyczaj próbują zwiększyć efektywność pracowników oferując im bonusy lub premie. Nie powinno to dziwić, tym bardziej, że pracownicy chcą otrzymywać wynagrodzenie za swoją pracę i zbierać dodatkowe bonusy za jej ponadnormatywny wymiar. Ten styl zarządzania również ma swoje wady, gdyż tu motywacją pracownika są wyłącznie pieniądze i inne korzyści. W tym kontekście zarządzanie godnościowe to dość transparentna metoda kierowania ludźmi, pozwalająca wydobyć jak największy potencjał z pracownika, zespołu i firmy. Zbudowanie poczucia lojalności w stosunku do firmy oraz poczucia identyfikacji z nią, z uwzględnieniem aspektu godności pracownika, przynosi wymierne efekty w postaci efektywniejszej pracy.

Jak więc zarządzać ludźmi, aby osiągnąć jak najlepszy efekt? Sukces można osiągnąć poprzez szanowanie pracowników przy jednoczesnym rozumieniu ich potrzeb, jak również emocji, umiejętności, miejsca w grupie, a nawet sytuacji rodzinnej. Dobry szef zna swoich pracowników i wie, że każdy człowiek pracuje, aby zarabiać na życie, ale dobra praca musi przynosić również satysfakcję.

Motywacyjna funkcja nagrody rośnie wraz z pragnieniem jej otrzymania. Nagroda powinna być zatem na tyle atrakcyjna, aby uzależnić zacieśnić relacje na linii pracownik-pracodawca. Wielu menadżerów uważa, że najlepszym sposobem motywowania pracowników jest metoda „kija i marchewki”, przy czym marchewka powinna być większa od kija. Do klasycznych przykładów kija należą np. odebranie premii. Z kolei sztandarowymi marchewkami są właśnie wszelkie premie za wyniki czy nagrody za wydajność.

Są także przeciwnicy tej metody zarządzania, m.in. prof. A. Blikle, który uważa, że ów „marchewkij” niszczy współpracę między pracownikami i ma zdecydowanie destruktywny wpływ na ich postawę. Rywalizowanie o nagrody (szczególnie w firmowych konkursach i rankingach) powoduje, że pracownicy zaczynają widzieć w swoich kolegach potencjalne zagrożenie dla siebie. Przeciwnikiem przestaje być konkurencja, a staje się nim kolega z pracy. Pracownicy nastawieni wyłącznie na korzyści materialne szybko zapominają o cenionych wartościach, włączając się w tzw. wyścig szczurów i kombinując, jak zostać liderem „gry o premię” kosztem jakości pracy. „Marchewkij” wyrabia także postawę posłuszeństwa, a tłumi samodzielność. Z drugiej strony „duży kij” równie skutecznie obniża jakość pracy, ponieważ pracownicy poświęcają czas i energię na unikanie kar, zamiast na efektywną pracę.

*„Marchewkij” nie jest skuteczną metodą zarządzania. Zamiast tego warto odwoływać się do uczuć pracowników oraz doskonalić umiejętności szukania rozwiązań, nie zaś winnych. Zamiast wysokich nagród materialnych lepiej stosować bardziej symboliczne, takie jak chociażby informacja zwrotna w sytuacjach, gdy człowiek dobrze wykona swoją pracę, docenienie zaangażowania, zwykła pochwała oraz bonusy dostosowane do pracownika i jego potrzeb, także takie, które niosą za sobą pozytywne emocje* – mówi Iwona Grochowska, prezes zarządu Nais.

Dopasowane, skrojone na miarę rozwiązania w tym zakresie oferuje firma Nais, wyspecjalizowana w innowacyjnych systemach motywowania pracowników. W programie pracodawca daje wolny wybór świadczenia zwiększając poziom satysfakcji zatrudnionych, a pracownicy mogą: skorzystać z usług klubu fitness, biletów do kina, zajęć dla rodzin z dziećmi. Amatorzy literatury odnajdą tu ofertę audiobooków i e-booków, a ci, którzy wolą zabezpieczyć swoje zdrowie za środki od firmy mogą skorzystać z abonamentów medycznych lub usług lokalnej prywatnej opieki medycznej. Także zwolennicy ekstremalnych przeżyć znajdą tu propozycje dla siebie. Dzięki Nais menadżerowie mogą w wygodny sposób nagradzać pracowników i przyznawać im jednorazowe nagrody.