# **7 skutecznych sposobów na zmotywowanie i poprawę nastrojów pracowników**

Motywacja pracowników i produktywność są ze sobą ściśle związane. Tymczasem, jak wynika z raportu „State of the Global Workplace 2023”, opracowanego przez Gallup Institute, zaledwie 14% Polaków deklaruje zaangażowanie w pracę. Dobra wiadomość jest taka, że istnieje wiele skutecznych sposobów, dzięki którym firmy mogą pomóc pracownikom zwiększyć entuzjazm, podnieść morale a tym samym – przyczynić się do wzrostu swojego biznesu. Podpowiadamy, jak to osiągnąć.

## Dlaczego motywacja w pracy ma znaczenie?

Niezależnie od tego, czy chodzi o małą firmę, czy międzynarodową korporację, utrzymanie motywacji i zaangażowania pracowników jest kluczowe dla osiągnięcia celów firmy. Dlaczego? Po pierwsze, ludzie zadowoleni ze swojej pracy lepiej ją wykonują, co oznacza zwiększoną produktywność. Z kolei niezadowoleni – generują dotkliwe straty. Jak bardzo?

Według Instytutu Gallupa, pracownicy, którzy nie są zaangażowani w pracę, kosztują firmy na całym świecie ogółem 8,8 biliona dolarów rocznie w utraconej produktywności - co stanowi około 9% całkowitego światowego PKB[[1]](#footnote-1). Zatem zwiększenie wydajności pracowników to jeden z najprostszych sposobów, aby firmy poprawiły swoją rentowność. Motywowani i zaangażowani pracownicy są znacznie bardziej skłonni do podejmowania dodatkowych wysiłków dla swojego pracodawcy. Z drugiej strony, ci pozbawieni motywacji lub nieusatysfakcjonowani z pracy, zazwyczaj ograniczają swoje działania do minimum.

Motywacja prowadzi do dumy z własnej pracy i gotowości, aby dawać z siebie wszystko. Zmotywowani i zaangażowani pracownicy są także znacznie mniej skłonni by odejść z firmy, myślą kreatywnie i chętniej dzielą się swoimi pomysłami. Dlatego poprawa motywacji może mieć efekt kaskadowy, wzmacniając kluczowe wartości firmy, takie jak współpraca, budowanie zespołu i odpowiedzialność.

## Obszary, na których warto się skupić

Korzyści płynące z posiadania zmotywowanej załogi są niezaprzeczalne, ale utrzymanie właściwego poziomu zaangażowania pracowników nie zawsze jest łatwe. Oto 7 sprawdzonych strategii dla firm szukających prostych, a jednocześnie skutecznych sposobów na zmotywowanie swoich ludzi.

### 1. Skoncentrowanie na kulturze firmy

Jasno określona kultura firmy stanowi fundament dla zmotywowanych pracowników, ponieważ sprzyja poczuciu przynależności, celu i wspólnoty. – Kiedy pracownicy czują się częścią czegoś znaczącego, zgodnego z ich wartościami, entuzjazm przychodzi naturalnie. – zauważa Paulina Zielińska-Trojakowska z Trokotex. – W przypadku naszej firmy stawiamy na nieustanny rozwój. Będąc producentem m. in. prętów z kompozytów, bierzemy pod uwagę pomysły i spostrzeżenia pracowników na temat rozwoju naszej oferty. Tym samym pokazujemy, że ich zdanie się liczy, a oni mają realny wpływ na rozwój firmy, którą współtworzą. – tłumaczy.

Tego rodzaju motywacji wewnętrznej nie da się sztucznie stworzyć, bez względu na oferowane zachęty. Oznacza to, że poprawa kultury firmy jest często jednym z najlepszych kroków, jakie można podjąć w celu podniesienie zaangażowania pracowników. Wzmocniona poprzez wyrażanie docenienia dla osiągnięć pracowników, może się znacząco przyczynić doutrzymania wysokiej motywacji wśród załogi.

## 2. Promowanie pracy zespołowej i współpracy

W większości biznesów, kluczową kwestią dla osiągania celów i odniesienia sukcesu na rynku, jest skuteczna praca zespołowa. Pracownicy są również bardziej zmotywowani, gdy czują się częścią zjednoczonej, wspierającej się w działaniu społeczności. Stworzenie kultury firmy, która promuje pracę zespołową i współpracę, tworzy środowisko, w którym pracownicy motywują siebie nawzajem.

## 3. Ustalanie osiągalnych celów i sprecyzowanie oczekiwań

Przedsiębiorstwa stosują cele do motywowania pracowników od czasów, gdy dr Edwin Locke prowadził badania nad ustanawianiem celów w latach 60. XX wieku. Pracownicy otrzymujący mierzalne cele, zazwyczaj przykładają się do ich osiągnięcia. Ważne, by były to wyzwania, ale osiągalne. Ustanawianie nierealistycznych celów jedynie zniechęca, zamiast motywować. Z kolei gdy cele są zbyt łatwe do osiągnięcia, nie zmuszają do dawania z siebie wszystkiego.

## 4. Promowanie rozwoju

Możliwość rozwijania swoich umiejętności i rozwijania kariery to silny czynnik motywacyjny dla wielu osób. – Jeśli pracownicy czują, że nie mają szansy rosnąć i się rozwijać, mogą stać się zniechęceni lub sfrustrowani. – ostrzega Paulina Zielińska-Trojakowska z Trokotex. – Z własnego doświadczenia wiemy, że zapewnienie licznych możliwości ciągłego uczenia się i rozwoju zawodowego, daje pracownikom z jednej strony cele, do których realizacji dążą, z drugiej zaś – odpowiednie narzędzia do ich osiągania. – tłumaczy.

Jeśli chodzi o utrzymanie motywacji pracowników, takie połączenie pozwala osiągać spektakularne rezultaty.

## 5. Oferowanie nagród i wyróżnień za dobrą pracę

Nagrody i wyróżnienia stanowią namacalne uznanie za wysiłek wkładany w pracę i mogą przybierać różne formy – od korzyści takich jak dodatkowe wolne dni czy elastyczne godziny pracy, po nagrody pieniężne, takie jak bonusy i karty podarunkowe.

Gdy to możliwe, nagrody należy dostosować do indywidualnych preferencji pracowników. Na przykład niektórzy preferują publicznie wyrażone uznanie, podczas gdy inni wolą bardziej kameralne pochwały. Personalizując podejście do nagradzania, firma może pokazać, że dostrzega każdego pracownika jako jednostkę i ceni jego unikalny wkład w jej rozwój.

## 6. Nadanie poczucia celu

Nikt nie chce czuć się jak kolejny trybik w machinie. Gdy pracownicy widzą, w jaki sposób ich wysiłki przyczyniają się do sukcesu firmy, są bardziej zainteresowani wykonaniem jak najlepszej pracy.

Regularne komunikowanie celów firmy i tego, jaką każdy członek zespołu odgrywa w niej rolę, umożliwia zestawienie celów indywidualnych z celami firmy, co zwiększa motywację w całej organizacji.

## 7. Transparentność wobec członków zespołu

Otwarta i uczciwa komunikacja tworzy zaufanie i pewność siebie wśród pracowników firmy. Dlatego zawsze powinno się ich informować o bieżących sprawach, wyzwaniach i sukcesach. Transparentność obejmuje również udzielanie informacji zwrotnej na temat indywidualnych i zespołowych wyników. Konstruktywna informacja zwrotna pomaga pracownikom zrozumieć swoje mocne strony i obszary wymagające rozwoju, co zachęca do ciągłego uczenia się i zwiększa motywację do poprawy.

## Zrozum, co napędza pracowników

Każdy pracownik to osobna jednostka o indywidualnych motywacjach, mocnych stronach i aspiracjach. Przez poświęcenie czasu na zrozumienie tych indywidualnych czynników, można dostosować podejście do motywowania poszczególnych osób, co sprawi, że będzie znacznie bardziej skuteczne.

Regularne rozmowy jeden na jeden, aby omówić rozwój zawodowy, cele i ewentualne wyzwania, mogą pomóc zrozumieć, co napędza pracowników, a jednocześnie świadczy o tym, że firmie zależy na ich indywidulanym sukcesie tak samo mocno, jak na sukcesie całej organizacji.

1. <https://www.workvivo.com/blog/how-to-motivate-employees/> [↑](#footnote-ref-1)