**Benefity pozapłacowe - Od czego zależą? Kiedy można się ich spodziewać?**

**Kryzys migracyjny spowodował, że na rynku pracy coraz trudniej o dobrego pracownika. Pracodawcy doceniają specjalistów, z jakimi udało im się współpracować.**

**Aby ich docenić oraz zatrzymać jak najdłużej w swoich szeregach wielu decyduje się na wprowadzenie systemów motywacyjnych dla swoich pracowników.**

**Czym są benefity pozapłacowe?**

Benefity pozapłacowe to wszystkie dodatki do wynagrodzenia przekazywane pracownikowi w sposób bezgotówkowy. Innymi słowy, to wszystko, co pracownik może dostać od pracodawcy poza wynagrodzenie stałym oraz premiami finansowymi. Według badań sporządzonych w tamtym roku przez EmploySystem, świadczenia pozafinansowe zajmują trzecie miejsce w rankingu rzeczy najbardziej motywujących kandydata do podjęcia pracy.Ich podstawowym celem jest podwyższenie wartości pracy pracowników i zmotywowanie do większej wydajności.

**Typowe i mniej typowe benefity pracownicze**

Niektóre z długiej listy dodatkowych korzyści, jakie może zaoferować pracodawca, stają się powoli normą. Darmowa kawa w firmie, miejsce parkingowe, korzystanie z auta służbowego, laptopa czy telefonu w celach prywatnych staje się oczywiste i naturalne. To, co jest najbardziej pożądane przez pracowników to:

l prywatna opieka medyczna

l karty do siłowni lub ośrodków sportowych

l dofinansowanie kursów językowych

Walka o najlepszych pracowników doprowadza do tego, zarówno małe przedsiębiorstwa, jak i duże korporacje coraz częściej sięga po bardziej nietypowe dodatki motywacyjne. Można tu wymienić chociażby:

l bezpłatne owoce i kawa w firmie

l opieka concierge’a

l opłacanie hobby pracownika

l korzystanie z programu dietetycznego

Krokiem w przód jest branie pod uwagę indywidualnych preferencji czy sytuacji osobistej danego pracownika. Niektóre firmy tworzą specjalne warunki dla rodziców pracujących. W ramach ich działań i opieki powstają pomieszczenia dla matek karmiących. Dodatkowo bardzo pomocnym benefitem okazuje się być przedszkole czy żłobek.

Ostatnimi czasy spory nacisk kładzie się na aktywność sportową swoich pracowników. Wyżej wspomniane karnety na siłownie to niemalże standard Nowoczesne firmy finansują udziały pracowników w różnego rodzaju rozrywkach sportowych, w których dany pracownik jest zaangażowany np. maratony biegowe, czy mecze piłkarskie. Większe korporacje mogą pozwolić sobie nawet na zaadaptowanie części przestrzeni biurowej na własną siłownię bądź salon gier.

**Benefity a różne pokolenia pracowników**

Obecnie na rynku pracy mamy do czynienie aż z trzema pokoleniami. Każde z nich ma inne potrzeby i oczekiwania od pracodawcy. Firmy muszą być elastyczne i dopasowywać pakiet benefitów pod grupy wiekowe pracowników. Dla pokolenia X ważniejsze jest stabilizacja i bezpieczeństwo - tutaj największy nacisk pracodawcy kładą na zagwarantowanie dodatkowych pakietów socjalnych oraz opieki medyczną. Natomiast pokolenie Y i Z szukają możliwości rozwoju i kreatywnych inicjatyw. chcą unikać w pracy rutyny. Aby utrzymać przedstawicieli tych generacji w firmie potrzebne są benefity oparte na elastyczności czasu pracy i możliwości samodoskonalenia.

**Benefity a płeć**

Badanie przeprowadzone w 2014 roku przez firmę Grafton Recruitment jednoznacznie pokazało, jak popularność poszczególnych dodatków pozapłacowych różni się zależnie od płci. Wprowadzenie poszczególnych benefitów ma też odmienny wpływ na wydajność kobiet i mężczyzn. Kobiety przede wszystkim preferują karty sportowe, bezpłatną opiekę zdrowotną, dopłaty do kursów doszkalających, biletów do kina czy teatru. Natomiast mężczyźni najbardziej motywowani są poprzez dostęp do nowoczesnych technologii, elastyczny, nieregulowany czas pracy, służbowy samochód, telefon komórkowy czy laptop. Zdecydowanie częściej to kobiety wykorzystują możliwość pracy zdalnej, a mężczyźni wolą rywalizować z współpracownikami w miejscu pracy.

**Na co uważać? Błędy w przyznawaniu**

Sytuacjami niezbyt pożądanymi są przypadki, kiedy to systemy motywujące stają niekiedy demotywujące. Ma to miejsce przy niedostosowaniu kolejnych świadczeń do stanowiska pracy, np. kiedy to menedżer działu ma zagwarantowany taki sam pakiet benefitów, jak pracownik niższego szczebla. Uzależnienie otrzymywanych benefitów od stanowiska pracy jest bardzo istotne, jeśli mają one spełniać swoją funkcję motywacyjną.

Poważnym błędem jest także samodzielne podjęcie przez pracodawcę decyzji dotyczących przyznania świadczeń pozapłacowych poszczególnym osobom w firmie. Pracodawca tworząc system motywacyjny powinien uwzględnić osobiste potrzeby i oczekiwania swoich pracowników. Najlepiej jest więc porozmawiać ze swoim zespołem. W firmach o bardziej rozbudowanych strukturach sprawdzi się ankieta, która pomoże określić preferencje świadczeniowe konkretnych pracowników. Rzetelna diagnoza nie tylko dostarczy informacji o konkretnych preferencjach osób w firmie, ale także może mieć rzeczywisty wpływ na motywację pracowników.

**Źródła:**

[http://kariera.infopraca.pl](http://kariera.infopraca.pl/2011/09/swiadczenia-pozaplacowe/)

[http://www.pulshr.pl](http://www.pulshr.pl/zarzadzanie/benefity-pozaplacowe-rynek-w-polsce-rosnie-i-mocno-sie-zmienia%2C30977%2C1.html)

[http://cenabiznesu.pl](http://cenabiznesu.pl/-benefity-ktore-warto-wprowadzic-do-systemu-motywacyjnego)