**Jak nauczyć się nagradzać pracowników?**

**Firma XYZ miała problem z wdrożeniem spójnego systemu nagradzania swoich pracowników. Wiązało się to z tym, że kierownik zespołu nie wiedział, jak w skuteczny i efektywny sposób kreować pożądane postawy u współpracowników.**

Co więcej, system ten nie uwzględniał preferencji gratyfikacji poszczególnych pracowników - to co będzie nagrodą dla jednego pracownika dla drugiego może być przykrym obowiązkiem np.: wysłanie na prestiżowe szkolenie w weekend, kiedy miał już plany związane z rodzinnym wyjazdem.

**Cele:**

l stworzenie właściwej metody nagradzania pracowników;

l wypracowanie modelu uniwersalnego, ale zarazem elastycznego dla każdego z zatrudnionych;

l zadowolenie zespołu i przyjazna atmosfera pracy.

**Zastosowane rozwiązanie:**

Firma zaczęła intensywnie poszukiwać rozwiązania zaistniałego problemu. Zasięgnięto informacji u trenerów biznesowych oraz podjęto rozmowy z pracownikami. Eksperci jednomyślnie poradzili, by znaleźć narzędzie, które ułatwi weryfikację czynników motywujących pracowników w kontekście ich osobistych upodobań. Kierownik firmy skupił się na tym, by wybrać sposób pozwalający na ćwiczenie komunikacji z pracownikami. Razem z Działem HR podjęto decyzję o zakupie narzędzia w postaci elektronicznej gry symulacyjnej. Wcześniej skorzystano z dostępnej wersji demo w celu bliższego poznania możliwości narzędzia. Niska cena produktu w porównaniu do wartości edukacyjnej płynącej z gry okazała się dodatkową zaletą, a narzędzie stało się dużym wsparciem w budowaniu relacji i prowadzeniu rozmów z zespołem.

**Rezultaty:**

l kierownik zyskał cenne wskazówki, co do podejmowania właściwych decyzji związanych z nagradzaniem swoich pracowników;

l podwładni zwiększyli swoje wysiłki i stali się bardziej zmotywowani;

l przełożony dostrzegł zalety gry symulacyjnej i już zastanawia się nad zakupem kolejnej dotyczącej delegowania zadań.

*Case study autorstwa Działu Rekrutacji w firmie Smart MBC*