**Zarządzanie zespołem. Jak zwiększyć zaangażowanie pracowników?**

**Jednym z ważniejszych czynników wpływających na efektywne zarządzanie zespołem jest skuteczne motywowanie pracowników.**

**Nie wszystkie firmy mogą sobie pozwolić na dodatkową premię czy benefity pozapłacowe w postaci kart Multisport albo prywatnej opieki medycznej. Czy istnieje sposób, by mimo to zwiększyć zaangażowanie pracowników?**

**Zauważaj**

W natłoku obowiązków managerowi zdarza się zapomnieć o swoich pracownikach. Znajdź czas, by zauważać sukcesy i porażki ludzi, rozmawiać z nimi. Tylko w ten sposób poznasz ich motywacje, problemy, które napotykają przy realizacji zadań oraz uzyskasz informację o tym, jakie zadania sprawiają im przyjemność. Pamiętaj, że poświęcenie czasu na wyjaśnienie kwestii lub zwykłą rozmowę jest bardzo ważne dla wielu pracowników. Każdy lubi czuć się zauważony.

**Rozwój**

Dobry lider powinien pamiętać, że pracownicy chcą się rozwijać i zdobywać nową wiedzę. Motywatorem jest tutaj osobista satysfakcja, która ma ogromną siłę. Planując pracę działu warto więc od czasu do czasu wprowadzać zadania trudniejsze, wymagające większego zaangażowania. To może pomóc także w integracji zespołu, jeśli powierzone zadanie będzie wymagało współpracy kilku osób lub pomocy ze strony innych.

**Umiarkowana kontrola**

Na początkowym etapie pracy kontrola pracownika jest konieczna. Jednak z biegiem czasu i większym doświadczeniem danej osoby warto obdarzyć ją zaufaniem i pozwolić działać samemu. Jeśli pracownik zobaczy, że nie sprawdzamy go na każdym kroku będzie chciał udowodnić, że samodzielnie daje sobie radę z powierzonymi obowiązkami. Oczywiście, monitorowanie efektów pracy i dopytywanie, jak sobie radzi jest równie ważne. Pokazuje, że praca, którą powierzasz jest istotna i jesteś ciekaw, jak przebiega realizacja poszczególnych etapów.

**Gratuluj sukcesów**

Jeśli pracownik wykazuje się znaczną inicjatywą i jest zaangażowany, doceń to i zauważ. Czasami zwykłe “dziękuję, widzę, jak się starasz” potrafi dodatkowo zmotywować do dalszej pracy. Dotyczy to także całego zespołu. Na podsumowaniach pracy działu, pogratuluj im osiągniętych wyników. Nawet jeśli musisz przekazać złe informacje, najpierw doceń pozytywne efekty pracy.

**Każdy jest inny**

Podstawą skutecznego zarządzania jest świadomość, że każdy pracownik jest inny, co innego go motywuje, przez co ma też inne potrzeby i priorytety. Nie wszystkich zachęcają do pracy benefity płacowe w postaci karty Multisport. Dla wielu osób, na przykład rodziców, istotniejszym czynnikiem będą elastyczne godziny pracy czy możliwość pracy zdalnej.

**Integracja**

Nic tak nie demotywuje do pracy, jak przebywanie w gronie osób, których się nie lubi lub zwyczajnie nie zna. Z tego powodu warto pomyśleć o organizacji spotkań i wyjazdów integracyjnych. W efekcie pracownicy chętniej będą spędzali ze sobą czas, co wpłynie też na jakość ich wspólnych działań.

Podsumowując, lider ma dyspozycji szereg możliwości, które pomogą mu zmotywować zespół do pracy. Nie wszystkie wymagają dużych nakładów finansowych. Zdecydowanie cenniejszy okazuje się czas poświęcony na rozmowę.

Źródła:

<http://di.com.pl/6-metod-podnoszenia-motywacji-pracownikow-50366>

<http://www.ark-doradztwo.pl/czytelnia/o_zarzadzaniu/136.html>