

## Zadowoleni pracują lepiej

**Wiele mówi się o konieczności poprawy wydajności pracy i obniżki kosztów. Natomiast mało kto wymienia zadowolenie z pracy wśród czynników sukcesu firmy, które można aktywnie kształtować. Niesłusznie.**

Według badań, zadowoleni z pracy są zdrowsi, dłużej żyją, są bardziej szczęśliwi w życiu prywatnym. Korzyści odnoszą nie tylko zatrudnieni, ale również firma. Zadowoleni pracownicy są bardziej przywiązani do swojego pracodawcy, rzadziej chorują, rzadziej szukają innej pracy. Badania wskazują też na zbieżność między zadowoleniem a poziomem wykonywania zadań i motywacją do pracy. Zatem firma powinna starać się, by jej pracownicy byli usatysfakcjonowani. Co może zrobić?

Nie wszystko zależy od pracodawcy. Zadowolenie z pracy w dużej mierze zależy od samego pracownika - jego cech osobowości i wcześniejszych doświadczeń. Firma może wpływać na zadowolenie poprzez właściwy dobór kadr o odpowiednich kwalifikacjach i predyspozycjach. Poza tym, poprzez zróżnicowanie zadań i obowiązków, odpowiedzialność, perspektywy rozwoju i awansu. W ten sposób najlepiej zmotywuje pracowników.

A co z warunkami i organizacją pracy? Relacjami z kolegami i przełożonymi? A co z wynagrodzeniem? Przecież o tym wspominamy często, komentując zdarzenia z pracy. Na to najczęściej narzekamy. Są to bardzo ważne czynniki, ale wpływają przede wszystkim na poziom frustracji i zniechęcenia. W mniejszym stopniu pozytywnie motywują do pracy.



Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej o czynnikach satysfakcji z pracy i co robić, aby motywować pracowników, a co - by zapobiegać niezadowoleniu - zapraszamy do prezentacji „Zadowoleni pracują lepiej”, dostępnej na portalu edukacyjnym [www.akademiaparp.gov.pl](http://www.akademiaparp.gov.pl) .

**Wybór lidera i członków zespołu**

**Wybór lidera zespołu**

**Wybór członków zespołu**

**1.2. Zaangażowanie, a nie podporządkowywanie**  
1.2.2. Zasady budowania zaangażowania małych zespołów

W nowoczesnych organizacjach duże znaczenie odgrywa **graca zespołowa**. Zdobność realizowanych zadań często wymaga od pracowników posiadania umiejętności, których jednocześnie występowanie u pojedynczego pracownika jest właściwie niemożliwe.

Dlatego jak ważną umiejętnością kierowniczą jest budowanie i rozszerzanie zespołów.

Pierwszym zadaniem szefa, powołującego zespół, powinien być **wybór lidera zespołu**. O jego wyborze powinny decydować: umiejętności, a nie formalne stanowisko, czy staż pracy.

Kolejnym krokiem, w który powinien być już zaangażowany nowy lider, będzie **dobór członków zespołu**. Należy ich tak dobrać, aby znalazły się w nim osoby, które będą dobrze ze sobą współpracowały i pełniły różne role – od osób kreatywnych i dających różne pomysły, do osób nastawionych na działanie i realizację pomysłów. Zespoły jednorodnie nie są tak skuteczne, jak zespoły zróżnicowane.

Więcej na ten temat, a także o innych ciekawych zagadnieniach kierowania ludźmi i motywowania zespołu dowiesz się w szkoleniu internetowym Akademii PARP „Praktyczne zarządzanie personelem”.

Więcej informacji: [msp@akademiaparp.gov.pl](mailto:msp@akademiaparp.gov.pl)

Infolinia 0-801 444 MSP (czyli 0-801 444 677)