



# Jak zaangażować swoich pracowników od samego początku?

Zaangażowanie nowych pracowników w projekt od momentu ich dołączenia jest trudnym i kosztownym procesem. Jednak praca nad tym może być kluczowa, jeśli chodzi o zarządzanie zespołem i może zaoszczędzić firmie wielu kosztów. Jednak duża część tej motywacji musi pochodzić od samego pracownika. Według badań Gallupa, najbardziej niezaangażowani pracownicy kosztują firmy globalnie około 500 miliardów dolarów rocznie.

Oprócz eliminowania strat, utrzymywanie motywacji i zaangażowania pracowników w kulturę firmy może dodać wiele w wynikach na koniec roku. *"Organizacje o wysokim poziomie zaangażowania przynoszą korzyści wykraczające poza szczęście pracowników: wartość akcji ma wyższy zysk na akcję, a firmy doświadczają 22% wyższej rentowności, 21% wyższej produktywności, 10% wyższego zaangażowania klientów, 25-65% niższej rotacji i 37% niższej absencji"* - wyjaśnia to samo badanie.

Dlatego też pierwsze wrażenia nowych pracowników w firmie są kluczowe dla ich motywacji i rozwoju na kolejnych etapach. W tym sensie zapewnienie im swobody wyrażania siebie i budowania siebie jako pracowników w nowym środowisku jest jednym z podstawowych czynników, dzięki którym mogą czuć się komfortowo i osiągać lepsze wyniki od pierwszej minuty.

## Techniki angażowania nowych pracowników w projekt

**Rozwijanie swojej marki osobistej.** Choć brzmi to dziwnie, eksperci zaczynają od zalecenia, aby pomóc nowym pracownikom w rozwijaniu ich własnej marki osobistej. W tym sensie pracownicy, którym się to udaje, są często w stanie lepiej zintegrować własną tożsamość z tożsamością firmy, co prowadzi do lepszych wyników i ciekawszej lojalności i motywacji.

Ponadto pracownicy, którzy spędzili czas na rozwijaniu swojej marki osobistej, mają tendencję do rozpoczynania relacji z grupą w silniejszy i bardziej pozytywny sposób. Jest to kluczowe dla nowego pracownika, ponieważ w krótkim czasie pozna wiele osób, co wymaga pewności siebie i wiary w siebie.

**Tworzenie własnej tożsamości cyfrowej.** W tej samej tercji, pomaganie nowym pracownikom w rozwijaniu ich cyfrowej tożsamości może być dobrym pomysłem, jeśli chodzi o pomoc w integracji z zespołem. "Ludzie będą Google'ować swoich nowych kolegów, aby się o nich dowiedzieć, prawdopodobnie zanim jeszcze ich poznają" - mówi ekspert od personal branding'u William Arruda.

**Sprawienie, by stali się ambasadorami firmy.** Kiedy już poczynili postępy w umacnianiu swojej marki osobistej, nadszedł czas, aby przekształcić tę motywację na korzyść firmy. W tym sensie Arruda proponuje, aby pracownicy o silniejszym poczuciu przywiązania do marki wspierali cele komunikacyjne firmy, dzieląc się najbardziej istotnymi treściami. W ten sposób przyczyniają się do zwiększenia wiarygodności marki, podczas gdy pracownicy pogłębiają swoje relacje z firmą.

Źródło: <https://www.emprendedores.es/gestion/empleados-motivar-marca-personal/>