

Como criar um programa de reconhecimento para os funcionários?

O programa de reconhecimento é positivo para empresas que desejam aumentar a motivação dos colaboradores e crescer. Afinal, quem é que não gosta de ser valorizado pelo trabalho prestado, não é mesmo?

Essa medida busca reconhecer os profissionais a partir de critérios previamente estabelecidos, que podem resultar em bonificações em dinheiro ou outras formas de prêmios, como produtos e viagens.

A estratégia é significativa para alcançar um melhor desempenho da equipe e aumentar a competitividade e a lucratividade do negócio. Quer saber como começar um programa de reconhecimento de colaboradores e de que maneira isso pode ajudar a sua empresa? Então, continue a leitura!

Benefícios ao implementar um programa de reconhecimento

Muitas companhias adotam um programa de reconhecimento para os funcionários com o objetivo de melhorar os resultados da equipe. Uma [pesquisa divulgada pela Harvard Business Review](#) constatou que profissionais que são reconhecidos, e percebem um gerenciamento de promoções por parte dos líderes, se esforçam mais pelo sucesso da empresa.

Outros benefícios da ferramenta são:

- engajamento;
- produtividade;
- redução na taxa de turnover.

Essas vantagens são alcançadas porque, ao ser valorizado, o colaborador tende a se sentir mais motivado com as atividades e com o cargo, o que contribui para a [produtividade](#) dele e, conseqüentemente, de toda a empresa.

Além disso, o aumento no nível de satisfação da equipe influencia no clima organizacional e na retenção de talentos. Dessa forma, você garante que a companhia mantenha profissionais capacitados no quadro de funcionários.

Contudo, vale lembrar que apenas o programa de reconhecimento não é suficiente para alcançar esses resultados, é importante investir em uma [gestão de pessoas](#) completa, com política de benefícios, treinamentos, cultura de feedback, entre outros passos.

Dicas para criar um programa de reconhecimento para os funcionários

Diante dessas vantagens, você deve estar se perguntando como implementar um programa de reconhecimento na sua empresa, certo? A seguir, separamos algumas dicas para isso!

Estabeleça um sistema de avaliação

O primeiro passo para a elaboração de um programa de reconhecimento é elaborar, detalhadamente, como ele funcionará. Demonstre a seus colaboradores como eles serão inseridos no sistema e de que forma poderão conquistar os resultados.

É fundamental que os desenvolvedores do sistema não deixem brechas nas regras que possam causar

questionamentos e perda de credibilidade. É essencial também um planejamento estratégico (e não somente financeiro), para ter certeza de que a firma tem condições de cumprir com os benefícios estipulados.

Entenda o que os funcionários desejam

Um programa de reconhecimento bem-sucedido depende de uma análise bilateral. De nada adianta ver só o que o empregador quer oferecer, mas, sim, conhecer de que forma os funcionários pretendem ser reconhecidos.

Faça pesquisas, convoque reuniões com alguns membros, ou com toda equipe, e busque compreender de que maneira poderá ter mais sucesso no seu programa de reconhecimento. Assim, desde o princípio, você trará os colaboradores da sua empresa para seu lado e os manterá como aliados.

Divulgue o programa internamente

Outro passo ao montar um programa para reconhecimento de funcionários é estabelecer ações de comunicação para divulgá-lo de maneira adequada. Compartilhe regras e critérios de seleção de forma transparente e objetiva, abra um canal para esclarecer possíveis dúvidas dos trabalhadores e estimule a participação.

Ações que podem ser aplicadas para reconhecimento dos funcionários

Um plano de reconhecimento sem recompensas que sejam atraentes para os colaboradores está destinado a dar errado. Logo, depois de entender quais itens eles mais desejam, defina os tipos de prêmios, de acordo com o orçamento para a ação, e as regras para alcançá-los.

[Benefícios atraentes](#), mas com metas irreais, podem trazer consequências desastrosas para a sua estratégia, causando insatisfação na equipe. Portanto, estabeleça metas possíveis para que os profissionais se sintam estimulados a executá-las, favorecendo a empresa. Confira algumas ideias.

Bonificação em dinheiro e prêmios

A bonificação financeira é o principal elemento quando se fala em reconhecimento de equipes. Ao adotar essa estratégia, a política de bonificação deve ser definida com cuidado para não afetar as finanças na empresa, isso pode ser feito por meio de participação nos lucros, bônus etc.

Além do reconhecimento em dinheiro, é possível ofertar outros itens para quem atinge as metas ou se destaca dentro da companhia, a exemplo de [vales-presente](#), viagens e itens, como televisores, smartphones, bicicletas e notebooks.

Dia de folga

Evidentemente, benefícios financeiros são a base de qualquer programa de reconhecimento, mas ele não se resume a isso. Atrativos que envolvem dinheiro podem impactar mais nas finanças empresariais e até prejudicar os lucros algumas vezes.

Dito isso, se o orçamento para esse tipo de ação for reduzido, você pode, então, investir outros tipos de vantagens como folgas a quem bater metas. Assim, os profissionais se mantêm motivados e isso não afetará as finanças.

Plano de carreira

Essa é mais uma estratégia para incluir no programa de reconhecimento para os funcionários. O plano de carreira deve ser estipulado de forma transparente para que o colaborador entenda o que ele precisa fazer para ser reconhecido dentro da empresa e ter uma promoção no salário, ou ainda alcançar cargos mais altos.

Feedback e reconhecimento diário

Além das premiações, o reconhecimento pode ser aplicado no dia a dia da empresa. Ao fortalecer a [cultura do feedback](#), os colaboradores sentem que o trabalho deles está sendo valorizado e também podem avaliar os pontos que precisam ser melhorados.

Esse processo tende a ser vantajoso para ambas as partes. Os gestores passam a contar com profissionais mais qualificados e motivados, já os subordinados têm a chance de avaliar o próprio desempenho e buscar melhorias para a vida profissional. Isso pode se tornar um passo significativo para um cargo melhor dentro da empresa, ou mesmo em outra companhia.

Sendo assim, procure incentivar os gestores a oferecer feedback, elogiar trabalhos bem-feitos e apontar aspectos de melhorias, quando necessário. Esses comentários podem ser feitos em reuniões formais ou em conversas no dia a dia do trabalho.

Um programa de reconhecimento pode ser muito vantajoso para uma empresa, pois, como vimos, ele ajuda os funcionários a se manterem motivados e aumenta a produtividade. Contudo, é necessário que ele esteja integrado à cultura para ser mais efetivo. Busque colocar as dicas deste texto em prática que, certamente, resultados aparecerão.

Gostou de saber o que fazer para começar um programa de reconhecimento e como é importante motivar seus colaboradores? Caso tenha ficado com alguma dúvida sobre o assunto, deixe nos comentários!

Acompanhe nossa página do [LinkedIn](#).