Pracownicy chcą się rozwijać i mieć realny wpływ na decyzje w firmach

Kategoria: Styl życia
Opublikowano: czwartek, 05, marzec 2020 10:58
Alicja Cisowska
Odsłony: 1589

Rynkiem pracy od zawsze rządzą skomplikowane zależności. Dziś jednym z ważniejszych tematów z nim związanych staje się kultura organizacji zbudowana na wartościach, świadomym zarządzaniu i odpowiedzialnej kadrze menedżerskiej. Trendy te przybierają obecnie na sile i dotyczą oczekiwań pracowników, którzy szukają takich miejsc pracy, w których mogą rozwijać się zawodowo oraz czuć się z nimi związani poprzez budowanie relacji i przynależności. Pracodawcy powinni coraz lepiej zdawać sobie sprawę, że budowanie zaangażowania pracowników nie opiera się na systemie benefitów, ale przede wszystkim zależy od umiejętności liderów zespołów, którzy potrafią rozwijać ludzi i dbać o nich.

– *Ludzie przede wszystkim oczekują szacunku od pracodawcy, podstawowego kontraktu i możliwości samorozwoju w pracy. Można też spojrzeć na to w kontekście tego, jak zmieniają się gospodarka, firmy i oczekiwania konsumentów. Pracownik też jest konsumentem, a konsumenci coraz mocniej naciskają na firmy, żeby zmieniały swoje praktyki, żeby produkty były bardziej ekologiczne, a firma odpowiedzialna społecznie. Te oczekiwania przenoszą również na pracę* – mówi Paulina Zadura, dyrektor Departamentu Analiz i Strategii w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Pracownicy chcą też mieć poczucie przynależności i wpływu na organizację. Tymczasem w 43 proc. polskich przedsiębiorstw decyzje dotyczące zatrudnionych są podejmowane bez konsultacji z nimi – wynika z badania „Bilans Kapitału Ludzkiego" (BKL)" realizowanego przez PARP wraz z Uniwersytetem Jagiellońskim. Jedynie 2 proc. organizacji pozostawia pracownikom podejmowanie ważnych dla nich decyzji.

Jak podaje Tomasz Józefacki, członek zarządu Nais – wiele firm zapomina, że dzisiaj pracownicy chcą być zaangażowani w to, jak organizacja osiąga swoje cele. Jedną z prostych rzeczy jest umożliwienie im wpływu na to, w jaki sposób ona funkcjonuje. Zaangażowanie ich nie tylko w codzienną pracę, ale też w sukces całej firmy można osiągnąć poprzez rozmowę, docenianie działań, które szef uważa za cenne. To są proste elementy, które dzisiaj każda organizacja może wdrożyć, żeby zaangażowanie szybko wzrosło.

Eksperci podkreślają, że kultura organizacji zbudowana na wartościach, świadomym zarządzaniu i odpowiedzialnej kadrze menedżerskiej to dziś jeden z kluczowych wymogów rynku pracy. Wynika wprost z oczekiwań pracowników, którzy szukają takich miejsc pracy, gdzie mogą rozwijać się zawodowo, ale i będą doceniani i będą czuli się związani z organizacją.

– *Firmy konkurują dziś same ze sobą o pracowników, szukają ludzi i kompetencji, których na rynku brakuje. Pozycjonowanie się jako firma, która dba o pracowników, jest bardzo dobrym sposobem, aby ich pozyskać* – mówi Paulina Zadura.

Tymczasem – jak wynika z badań BKL – tylko trzy czwarte polskich firm korzysta z jakichkolwiek narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi. Najczęściej wykorzystywanym narzędziem w tych przedsiębiorstwach są opisy stanowisk pracy – korzysta z nich połowa średnich i dużych firm, natomiast identyfikacja pracowników o wysokim potencjale odbywa się tylko w 7% z nich.

Zmianom na rynku pracy sprzyjają także zmiana pokoleniowa, gdyż urodzone w latach 80. pokolenie milenialsów i późniejsze generacje stanowią dziś najliczniejszą grupę pracowników, jak i rekordowo niskie bezrobocie, które pozwala im dyktować warunki pracodawcom.

– *Powoli zaczyna już dominować pokolenie, które pojawiło się na rynku pracy po 2000 roku. Jego oczekiwania – dotyczące docenienia przez pracodawcę i dobrej atmosfery w pracy – są niezwykle istotne.*

Phoca PDF

Kategoria: Styl życia
Opublikowano: czwartek, 05, marzec 2020 10:58
Alicja Cisowska
Odsłony: 1589

Kolejny trend to rosnąca konkurencyjność organizacji. Firmy starają się być bardziej skuteczne i szybciej reagować na to, co dzieje się na rynku, szybciej wychodzić z produktami i inicjatywami. Aby móc te rzeczy dostarczać, wszystko sprowadza się do tego, jaką mamy atmosferę w pracy, w zespole najbliższych współpracowników, jak często i w jaki sposób ze sobą rozmawiamy – mówi Tomasz Józefacki.

Badania pokazują, że w tej chwili nie są to jednak mocne punkty polskich firm. Aż 91 proc. liderów biznesowych i HR-owych deklaruje, że jakość komunikacji ma duże znaczenie dla zapewnienia pozytywnych doświadczeń pracowników, ale jednocześnie tylko 52 proc. określiło ją jako skuteczną lub bardzo skuteczną – wynika z raportu „Trendy HR 2018" opracowanego przez Randstad i Deloitte. Szwankująca komunikacja przekłada się z kolei na niezadowolenie kadry i większy stres, mniejszą efektywność pracy, pogorszenie atmosfery w zespołach oraz ogólne relacje między pracodawcą i pracownikami. Te również wymagają poprawy. Jak wynika z badania zrealizowanego przez Komitet Dialogu Społecznego KIG, Forum Odpowiedzialnego Biznesu i House of Skills, w Polsce aż 95 proc. pracowników dostrzega zjawiska, które mogą wiązać się z deficytem kapitału społecznego. Jako najbardziej problematyczne na pierwszym miejscu zostały wymienione brak przepływu informacji wewnątrz organizacji, brak zaufania i brak współpracy między zespołami.

Ważne w budowaniu dobrej atmosfery w pracy jest też przeciwdziałanie zagrożeniom wywołanym stresem, który prowadzi wprost do spadku motywacji i produktywności. Tymczasem Polacy są narodem pracującym w największym stresie – prawie co trzeci pracownik (27 proc.) twierdzi, że odczuwa go codziennie. Wśród następnych w zestawieniu pracowników francuskich i brytyjskich ten odsetek wynosi 20 proc. („The Workforce View in Europe 2018").

– *O dobrostan pracowników trzeba zadbać w sposób odpowiedzialny. To nie są wyłącznie benefity, nagrody rzeczowe czy motywowanie konkretną nagrodą. Ważniejsze jest to, żeby lider, który zarządza zespołem czy całą organizacją, był po prostu w dobrych relacjach ze swoimi pracownikami, potrafił o nich zadbać. Z badań wynika, że pracownicy deklarują potrzebę przynależności do miejsca pracy, identyfikowania się z pracodawcą. Chcą czuć się dobrze w miejscu pracy i jest to dla nich ważniejsze niż liczba benefitów* – mówi Magdalena Bigaj, ekspertka Komitetu Dialogu Społecznego KIG.

Eksperci podkreślają, że – w kontekście czwartej rewolucji przemysłowej i rozwoju nowych technologii – redefinicji wymagają też wszelkie aspekty powiązane ze stosunkami pracy. Dlatego też konieczna jest szeroka publiczna debata obejmująca takie zagadnienia jak przemiany rynku pracy, modele biznesowe przedsiębiorstw, znaczenie związków zawodowych, Kodeks pracy i dobrostan pracowników.

Źródło: Newseria

Phoca PDF