Spada zaangażowanie pracowników

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: piątek, 03, listopad 2017 18:49
Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska
Odsłony: 1300

Polska odnotowała w tym roku rekordowo niski poziom zaangażowania pracowników oraz historycznie najmniejsze zaangażowanie Polaków w pracę w stosunku do mieszkańców krajów europejskich. Aż 52% polskich pracowników nie czuje się zaangażowanych w wykonywaną pracę, a różnica pomiędzy Polską i Europą w tym zakresie osiągnęła rekordową wartość – 14%.

Obecnie sporo mówi się o poprawie sytuacji ekonomicznej Polaków. I to prawda – według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej mamy rekordowo niskie wskaźniki bezrobocia od początku lat 90. Możemy więc śmiało mówić, że polski rynek pracy należy do pracowników. Czy stabilizacja ekonomiczna i pozytywne nastroje społeczne przekładają się na większe zaangażowanie w wykonywaną pracę? W Polsce poziom zaangażowania pracowników wyniósł w 2017 roku jedynie 48%, dla porównania w Europie wskaźnik ten wynosi 62%, a globalnie 63%. To historycznie największa dysproporcja pomiędzy naszym krajem, a państwami europejskimi, która wynosi obecnie 14%. Odnotowaliśmy w tym roku największy spadek zaangażowania w polskich firmach.

-Tegoroczne wyniki, przeprowadzonego przez nas w badania są niepokojące ponieważ pokazują, że aż 52% pracowników nie czuje się zaangażowanych w wykonywaną pracę. W porównaniu do 2016 roku takich osób w firmach mieliśmy 49%, a w roku 2015 - 48%. Podczas gdy w Europie zaangażowanie rośnie, w Polsce drastycznie spada - mówi Magdalena Warzybok Talent Director w Aon Hewitt.

Co nas boli?

Możemy postawić pytanie – czemu jest tak źle skoro jest tak dobrze? Powodów jest kilka. Wyniki pokazują, że najbardziej spadło poczucie lojalności pracowników w stosunku do pracodawcy bo aż o 4 p. p. w stosunku do roku poprzedniego – z 59% na 55%. O 3 p. p. obniżyły się także pozytywne myślenie i mówienie o firmie, w której pracujemy – z 59% na 56% oraz chęć działania i rozwoju w firmie – z 51% na 48%. Dlaczego?

- Pracownicy przychodząc do nowej firmy mają wysokie poczucie zaangażowania, które wynika z samego faktu rozpoczynania nowego etapu w życiu zawodowym. Niestety po jakimś czasie zaczynają odczuwać brak zainteresowania ze strony przełożonego, czują, że nie są wystarczająco ważni i docenieni w oczach pracodawcy, zarówno w kontekście wynagrodzenia, jak i pozafinansowych aspektów. Nie czują się też częścią sukcesów firmy. Dlatego ich lojalność drastycznie spada i odchodzą, a firma wpada w błędne koło zmagania się z niedoborem pracowników – wyjaśnia Magdalena Warzybok.

- Mamy też coraz większe oczekiwania, dlatego świadczenia pozafinansowe, takie jak karnety na basen, fitness czy do centrów medycznych nie robią już na nas wrażenia. To już nie benefit od pracodawcy i karta przetargowa w rekrutacji, a podstawowy wymóg kandydatów do pracy – dodaje ekspert.

Mimo obserwowanego w polskiej gospodarce wzrostu płac wciąż nie jesteśmy też zadowoleni ze swojego wynagrodzenia. Aż 74% respondentów uznało, że ich wynagrodzenie nie jest adekwatne do wkładu w wykonywaną pracę. Jednego z głównych czynników niskiego zaangażowania pracowników można też upatrywać w braku zaangażowania samych menadżerów. Poziom zaangażowania menadżerów wyjaśnia aż w 59% poziom zaangażowania ich zespołów. Nie możemy mówić o zaangażowaniu pracowników, bez zaangażowanych przełożonych. A firmy zapominają o swoich kierownikach pod względem wynagrodzeń.

Phoca PDF