Jak pracownicy oceniają swoje relacje z przełożonymi

Kategoria: Styl życia
Opublikowano: czwartek, 09, wrzesień 2021 14:22
Joanna Gryboś-Chechelska
Odsłony: 1233

Kwestia dobrych relacji i zaufania w firmie, w dużej mierze określana jest przez jej kulturę organizacyjną i wizję prowadzenia biznesu, kreowaną przez kadrę zarządzającą. Jednak o tym, czy pracownicy dobrze czują się w pracy, decydują przede wszystkim relacje z najbliższymi współpracownikami, a w szczególności z bezpośrednim przełożonym. Jak wynika z badania Hays Poland, aż 76 proc. profesjonalistów pozytywnie ocenia swoje relacje z szefami i docenia ich starania w czasie pandemii.

Nie ulega wątpliwości, iż dobra atmosfera w pracy ma duży wpływ na efektywność oraz plany zawodowe pracowników. Z przeprowadzonego badania wynika, że najważniejszym powodem rozważania zmiany pracy niezmiennie jest poziom wynagrodzenia. Na drugim miejscu uplasowały się niewystarczające możliwości rozwoju, natomiast niemal co drugi profesjonalista (18 proc.) jako ważny powód zmiany wskazał bezpośredniego przełożonego.

Obok aspektów ekonomicznych w podejmowanych decyzjach zawodowych znaczenie ma więc również to, jaką pracę wykonujemy i czy dobrze czujemy się w firmie. Na to z kolei ogromny wpływ mają relacje z menedżerem oraz poziom kompetencji kierowniczych. Bezpośredni przełożony jest bowiem osobą, od której wiele zależy – atmosfera i relacje w zespole, ocena indywidualnych wyników, możliwości rozwoju oraz perspektywa uzyskania podwyżki i awansu. Nie dziwi zatem fakt, iż pracownicy tak wysoko umiejscawiają ten aspekt na liście czynników branych pod uwagę w podejmowanych decyzjach zawodowych.

Firma Hays Poland przeprowadziła badanie na temat relacji z przełożonymi oraz cech, które zdaniem pracowników są wyróżnikami dobrego menedżera. W sondażu przeprowadzonym w okresie od czerwca do sierpnia 2021 roku wzięło udział blisko 1.800 respondentów. Pracownicy zatrudnieni w różnych sektorach rynku podzielili się swoim doświadczeniem w budowaniu relacji z przełożonymi i indywidualną opinią o tym, jak ich szefowie poradzili sobie w czasie pandemii.

Relacje dobre, chociaż z przestrzenią do poprawy

Ja wynika z badania, ponad 3/4 respondentów pozytywnie oceniło swój kontakt z bezpośrednim przełożonym, a 16 proc. określiło go jako neutralny. O czym to świadczy? Między innymi o rozwoju kompetencji menedżerskich wśród osób pełniących role kierownicze. Chociaż pandemia i wysoka dynamika towarzyszących jej zmian organizacyjnych unaoczniła braki kompetencji u niektórych menedżerów, to w wielu przypadkach wypromowała odpowiedzialne przywództwo, skoncentrowane na pracowniku i jego potrzebach. Okazuje się, iż są to zmiany dostrzegane przez zatrudnionych.

W ostatnim czasie kompetencjami decydującymi o skuteczności menedżerów stały się zdolności komunikacyjne oraz empatia wobec podwładnych i okoliczności, w jakich obecnie się znajdują. Szefowie zespołów bardziej niż kiedykolwiek wcześniej zwracali uwagę na samopoczucie członków swoich zespołów, starali się zrozumieć czego potrzebują i co wzbudza ich największe obawy. Dzięki temu byli w stanie udzielić pracownikom wsparcia dopasowanego do nowej sytuacji, motywować ich do dalszej pracy oraz wskazać kierunek działań, a co najważniejsze – odpowiednio go uargumentować.

Respondenci zapytani o to, czy ich przełożony sprostał wyzwaniom związanym z pandemią, najczęściej udzielali odpowiedzi twierdzącej. Odpowiedź „tak” zaznaczyło 43 proc. respondentów, a „raczej tak” kolejne 29 proc. Zaledwie 12 proc. profesjonalistów negatywnie oceniło skuteczność przełożonych w czasie pandemii.

Phoca PDF

Kategoria: Styl życia
Opublikowano: czwartek, 09, wrzesień 2021 14:22
Joanna Gryboś-Chechelska
Odsłony: 1233

Menażer otwarty, komunikatywny, empatyczny

Jak wynika z badania Hays Poland, zdaniem pracowników dobry menedżer powinien posiadać cechy związane zarówno ze sprawczością i skutecznością w biznesie, jak i budowaniem poczucia wspólnoty. Ankietowani twierdzą, że dobry przełożony powinien wykazywać się wysoką merytoryką i wiedzą, konsekwencją w działaniu oraz odpowiedzialnością za podejmowane decyzje. Wśród kompetencji miękkich menedżerów respondenci jako najważniejsze najczęściej wymieniali otwartość, komunikatywność, umiejętność aktywnego słuchania i motywowania. Często pojawiały się również odpowiedzi związane z empatią i szacunkiem do innych, nierzadko formułowane jako tzw. „bycie człowiekiem", okazywanie ludzkiej twarzy w relacjach zawodowych.

Zdaniem ekspertów rynku pracy, u podstaw dobrych relacji z zespołem leży przede wszystkim otwartość menedżera na potrzeby swoich współpracowników. Menedżerowie powinni stawiać na jasną komunikację, przedstawiać konkretny plan działania oraz strategię. W rezultacie członkowie zespołu zyskują poczucie dążenia do wspólnego celu, co przekłada się na wzrost zaangażowania. Jeśli firma przechodzi transformację lub znajduje się w trudnej sytuacji, to warto informować współpracowników o zachodzących zmianach, jednocześnie zapewniając ich, że jako menedżer robimy wszystko, aby zadbać o ich interes.

Relacje z przełożonym wpływają na plany zawodowe

Atmosfera w pracy wpływa na satysfakcję pracowników z życia zawodowego, może również ich motywować lub zniechęcać do podejmowania dalszych kroków związanych z samorozwojem. Aż 66 proc. respondentów sondażu potwierdziło, że jakość relacji z przełożonym wpływa na ich plany zawodowe. Dokładniejsza analiza wyników pokazuje, iż odsetek osób potwierdzających tę zależność jest wysoki zarówno wśród osób pozytywnie, jak i negatywnie oceniających swoje relacje z przełożonym (kolejno 64 i 76 proc.)

Pozytywne relacje z szefem dla wielu pracowników są dodatkowym argumentem za pozostaniem w firmie. Natomiast jeśli przełożony jest dla swojego podwładnego mentorem i okazuje wsparcie w zdobywaniu nowych umiejętności, to takie działania przyczyniają się do ogólnego rozwoju zawodowego pracownika i docelowo mogą prowadzić również do poszukiwania nowych wyzwań w innej firmie. W przypadku, gdy relacje z przełożonym są złe, to najczęściej jest to jeden z głównych powodów dążenia do zmiany miejsca pracy.

O tym, jak ważny dla pracownika jest dobry menedżer i jego styl zarządzania oraz jak wielki wpływ na satysfakcję z pracy ma dopasowanie na tym polu, rekruterzy słyszą na niemal każdej rozmowie rekrutacyjnej. Kandydaci często mówią o udanych, ale czasem również o nienajlepszych relacjach z przełożonymi. Zawsze jednak mają nadzieję na zbudowanie pozytywnej relacji w nowym miejscu pracy. Pracownicy często podkreślają, że nie byliby w stanie zrealizować wielu wymagających zadań lub przezwyciężyć wyzwań zawodowych, bez odpowiedniego wsparcia. Wspólna praca całego zespołu oraz szef wspierający w trudnych momentach i motywujący do wysiłku, to fundament wielu indywidualnych i biznesowych sukcesów.

Źródło: ip

Phoca PDF