

Regularne udzielanie pracownikom informacji zwrotnej na temat ich działań i wyników jest ważnym elementem budowania zaangażowania w miejscu pracy. Powinni o tym pamiętać menedżerowie, którzy mają ogromny wpływ na satysfakcję i dalsze plany zawodowe swoich podwładnych. Tymczasem, jak pokazują wyniki najnowszego badania Hays Poland, zaledwie 42 proc. specjalistów otrzymuje regularny feedback od szefa. Najwięcej, bo aż 55 proc. ankietowanych może na niego liczyć rzadziej niż raz w miesiącu.

Regularna, otwarta i jakościowa komunikacja powinna stanowić podstawę relacji pomiędzy kadrami menedżerską i członkami zarządzanych przez nich zespołów. Jednym z kluczowych elementów efektywnej komunikacji jest informacja zwrotna dotycząca pracy zatrudnionych. Dzielenie się z pracownikami feedbackiem na temat ich sukcesów i niepowodzeń jest kluczowe w skutecznej współpracy.

Pracownik, otrzymując czas i uwagę przełożonego, niejednokrotnie wykazuje się większym zaangażowaniem i może chcieć pozostać w firmie na dłużej. Dzięki informacji zwrotnej może bowiem rozwijać karierę, doskonalić umiejętności oraz budować partnerskie relacje, które mają wpływ na ogólny dobrostan i zaangażowanie. Udzielanie podwładnym konstruktywnej i wyczerpującej informacji na temat ich postępów jest jednak zadaniem, które wielu menedżerów realizuje nieregularnie.

Informacja zwrotna? Najczęściej okazjonalnie

Jak wynika z badania przeprowadzonego w październiku br. wśród 339 specjalistów, zaledwie 42 proc. respondentów otrzymuje regularną informację zwrotną od przełożonego. Oznacza to, iż ponad połowa specjalistów nie może liczyć na cykliczne wsparcie i uwagi na temat swojej pracy. To z kolei ma potencjalny wpływ na realizację pełnionych obowiązków oraz pewność siebie w podejmowanych decyzjach.

Odpowiedzi specjalistów wskazują, iż polscy menedżerowie najczęściej udzielają feedbacku rzadziej niż raz w miesiącu. Zaledwie 18 proc. ankietowanych profesjonalistów zadeklarowało, że informacja zwrotna jest im udzielana kilka razy w tygodniu. W przypadku najmłodszych lub nowych pracowników, wydaje się, iż jest to najbardziej optymalna częstotliwość, ponieważ umożliwia im efektywne podnoszenie swoich kwalifikacji, obejmowanie nowych obowiązków oraz osiąganie założonych celów. Nie oznacza to jednak, iż specjaliści z większym doświadczeniem powinni otrzymywać feedback znacznie rzadziej. Informacja zwrotna od przełożonego jest bowiem kluczowa w rozwoju każdej kariery zawodowej – niezależnie od wieku, poziomu zajmowanego stanowiska czy stażu w firmie.

– Prawdziwy lider powinien wiedzieć, że jakość i częstotliwość informacji zwrotnej ma wpływ na dalsze postępy pracownika i jego rozwój w strukturze firmy. Co więcej, szczerą i regularną komunikacją jest kluczowa w skutecznej współpracy i utrzymywaniu partnerskich relacji. Może również zminimalizować prawdopodobieństwo wystąpienia nieporozumień w zespole. Warto o niej pamiętać bez względu na rolę czy staż pracownika – mówi Agnieszka Kolenda, Dyrektor Wykonawcza w Hays Poland.

Co zatem może być przyczyną faktu, że kadra menedżerska często przywiązuje zbyt mało uwagi do regularnych rozmów z pracownikami? Wiele niewątpliwie zależy od dotychczasowych praktyk oraz relacji liderów ze współpracownikami. Jeśli do tej pory menedżer nie miał nawyku udzielania pracownikom informacji zwrotnej w regularnych odstępach, to wygospodarowanie czasu na rozmowy i pilnowanie ich terminów może postrzegać jako dodatkowy nakład pracy. Niektórzy szefowie mogą

Pracownicy oczekują więcej informacji zwrotnych od swojego pracodawcy

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: wtorek, 08, listopad 2022 12:36

Joanna Gryboś-Chechelska

Odśłony: 1374

również zakładać, że pracownicy nie potrzebują takich rozmów, ponieważ i bez nich dobrze sobie radzą. W konsekwencji wielu udziela informacji zwrotnej wyłącznie wtedy, gdy jakieś postępowanie wymaga poprawy. Nie jest to jednak odpowiednie podejście. Brak upomnienia nie jest bowiem traktowany przez pracowników jak pochwała.

Nieadekwatny i zbyt rzadko przekazywany feedback może również wiązać się z popularyzacją hybrydowych i zdalnych modeli pracy. Część menedżerów nadal nie udoskonalila swoich kompetencji komunikacyjnych, niezbędnych do zarządzania rozproszonymi zespołami. Udzielanie informacji zwrotnej w kontekście pracy zdalnej jest trudniejsze szczególnie dla tych menedżerów, którzy mają tendencję do chwalenia pracowników spontanicznie, w towarzystwie pozostałych członków zespołu obecnych w biurze. Tymczasem, aby przekazać feedback pracownikowi pracującemu zdalnie, niezbędne jest umówienie w tym celu wirtualnego spotkania. W obliczu wielu innych zobowiązań takie rozmowy nie są jednak traktowane priorytetowo.

Pracownicy oczekują więcej informacji zwrotnych od szefa

Wartość feedbacku w miejscu pracy potwierdzają wyniki badania. Aż 62 proc. respondentów deklaruje, iż chciałoby otrzymywać więcej informacji zwrotnych od przełożonego. Przyczyny są zróżnicowane – specjaliści argumentują to zarówno chęcią zwiększenia efektywności swojej pracy, jak i polepszenia partnerskich relacji z szefem.

– Dzięki efektywnej pracy możliwe jest nie tylko osiągnięcie sukcesów i dobrych wyników, ale również odczuwanie satysfakcji z wykonywanej pracy. Nie dziwi zatem fakt, iż dla specjalistów kluczowa jest regularna, jakościowa komunikacja. Warto dodać, iż doskonalenie umiejętności związanych z udzielaniem wartościowego feedbacku niesie za sobą korzyści dla menedżera. Pomaga to m.in. w poszerzaniu kompetencji miękkich, niezbędnych w zarządzaniu zespołem, a także rozwija umiejętność wywierania wpływu – komentuje Agnieszka Kolenda.

Co za tym idzie, kluczowe w miejscu pracy jest dopasowanie sposobu i częstotliwości komunikacji tak, aby odpowiadała ona potrzebom pracowników. Aby informacja zwrotna była skuteczna oraz wartościowa, niezbędna jest szczerść, otwartość, indywidualne podejście do współpracowników oraz budowanie zaufania.

Źródło: ip