

Co angażuje ludzi

Przeprowadzone w 2008 r. przez Towers Perrin globalne badanie ankietowe pracowników (Global Workforce Study) obejmujące 90 tysięcy z 18 krajów świata (w tym prawie tysiąc z Polski) wykazało znaczące różnice dotyczące czynników budujących zaangażowanie pracowników na świecie i w Polsce. Wyniki światowe wskazują na rozwiązania systemowe firm i postawy wyższej kadry zarządzającej jako kluczowe w budowaniu zaangażowania pracowników. W Polsce zaangażowanie buduje się bardziej bodźcowo na poziomie kierownik liniowy - pracownicy, jak pokazuje ranking narodowy, nie jest to rozwiązanie w pełni efektywne (polscy pracownicy są mniej zaangażowani niż średnia światowa).

W obu rankingach wysoko mieści się reputacja firmy w zakresie odpowiedzialności społecznej - to znacząca wskazówka dla przedsiębiorców, którzy

stają przed decyzjami o zmniejszeniu kosztów w czasach kryzysu. Problem właściwego balansu życia prywatnego i zawodowego w obu przypadkach jest zauważany przez pracowników jako ważny, ale nie decydujący. To co wyróżnia polskich pracowników, to chęć pracy w firmach dających duże możliwości rozwojowe, wspierających współpracę i interdyscyplinarność oraz zgoda na znaczące, ale sprawiedliwe wynagrodzenie za osiągnięte wyniki. To charakteryzuje zazwyczaj młode zespoły zorganizowane projektowo lub procesowo i dobrze wróży na przyszłość. ■



www.hrmpartners.pl

*CZYNNIKI O NAJWIĘKSZYM WPŁYWIE NA ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

Ranking globalny

1. Wyższa kadra kierownicza poważnie interesuje się satysfakcją pracowników z pracy
2. Poprawa umiejętności i potencjału zawodowego pracowników w ostatnim roku
3. Reputacja firmy w zakresie odpowiedzialności społecznej

Ranking w Polsce

1. Organizacja nagradza wyróżniających się pracowników w zakresie obsługi klientów
2. Wspieranie możliwości rozwoju kariery zawodowej dla ogółu pracowników
3. Reputacja firmy w zakresie odpowiedzialności społecznej