

Transkrypcja odcinka HR in Brief #20

Jaką wartość ma doświadczenie zawodowe? Zbadali to eksperci Instytutu McKinsey'a. Umiejętności nabyte lub wypracowane na drodze rozwoju zawodowego stanowią średnio **46% wartości dojrzałego pracownika**. „Efekt doświadczenia”, jak badacze nazwali wzrost fachowości, przekłada się na pieniądze, jakich pracownicy mogą oczekiwać od pracodawców. Dystans, jaki na przestrzeni zawodowego życia pokonuje nasze doświadczenie jest imponujący. Statystycznie, w drugiej pracy wzrasta ono o **33%**, a w trzeciej aż o **47%**.

Liczby potwierdzają, że ludzie zmieniają pracę średnio co dwa - cztery lata. Pracownicy przyjmują różne strategie: **awans wewnętrzny** (poziomy lub pionowy), **zmiana firmy, specjalizacji lub zawodu**. Ale też bywa, że łączą kilka z tych elementów. Osoby, które postawiły wszystko na jedną kartę za każdym razem zwiększały swoje zarobki średnio o **30 do 45%**.

Ponad **80%** zmian stanowisk dotyczy przejścia do innej firmy. Wygląda na to, że przedsiębiorstwa nie mają wystarczających pomysłów, żeby umożliwić swoim ludziom rozwój i lepsze wynagrodzenia zanim zdecydują się odejść. Osoby, które chcą odkryć siebie na nowo i awansować jedyną drogę widzą poza aktualną firmą.

Eksperti McKinsey'a pokazują także, że nie wszystkie organizacje są tak samo sprawne w rozwijaniu ludzi. Rozmiar, w tym przypadku, nie ma znaczenia. Małe firmy mogą być w tej dziedzinie równie efektywne, co większe. *Employee Value Proposition*, oferujące ustrukturyzowane szkolenia i możliwości wewnętrznego awansu jest czynnikiem, który sprawia, że ludzie dołączają do organizacji. Chcą budować wiedzę i sieć kontaktów. Czują, że ich doświadczenie będzie cennym sygnałem dla innych pracodawców na resztę profesjonalnej kariery.



Jak wesprzeć pracowników w rozwoju? Mamy trzy wskazówki:

Pierwsza. Lepiej poznać ludzi i ich kompetencje.

Zamiast szukać „świętego Graala” wśród zewnętrznych kandydatów, którzy w 100% odpowiadają opisowi stanowiska, dobre firmy tworzą systemy oceny w oparciu o zdolność uczenia się i wewnętrzne dyspozycje. Ludzie często mają ukryte zdolności, których nie widzą obecni pracodawcy. Jeśli wykryte na etapie rekrutacji osiągnięcia pokazują, że z biegiem czasu kandydat ma nowe sprawności, wygląda na to, że może nauczyć się więcej.

Druga wskazówka. Mobilność.

Ponad **80%** wszystkich zmian stanowisk związanych jest ze zmianą pracodawcy. Nie da się walczyć z tym, że utalentowani ludzie będą się przemieszczać, kluczem jest więc bycie częścią zmiany na rynku pracy. Można przyciągać najlepszych kandydatów z talentów na rynku, ale można też zwiększyć zaangażowanie cenionych pracowników. Warto przyjąć, że częścią pracy menedżera jest rozwijanie ludzi. Mobilność pracowników to zaniedbana szansa dla wielu firm. Nie zamykaj drzwi utalentowanym ludziom, którzy odchodzą, bo mogą wrócić do Twojej firmy.

Trzecia wskazówka. Wzmocnij coaching.

Wiele umiejętności pracownicy rozwijają po zakończeniu onboardingu. Potrzebują zatem ciągłych możliwości uczenia się. Skalkuluje się to w postaci wyższego morale i mniejszego wyczerpania. W badaniach Instytutu Gallupa **65%** pracowników stwierdziło, że nabycie nowych zdolności jest kluczowym czynnikiem przy podejmowaniu decyzji o podjęciu nowej pracy, a **61%** potwierdziło, że to strategiczny punkt przy podejmowaniu decyzji o pozostaniu w obecnym miejscu pracy. Rynekowi liderzy wychowują swoich przyszłych szefów. Spróbujesz?



Cyfryzacja zabija ciekawość poznawczą i kradnie okazje do rozwoju! Pracownicy wiedzy, czyli ci, którzy zarabiają na życie myśleniem, a ich narzędziem pracy jest umysł, czują się przytłoczeni cyfrowymi miejscami pracy. Jak wynika z badań Instytutu Gartnera, średnia liczba aplikacji, z których korzysta pracownik wiedzy to 11.

40% osób korzysta z jeszcze większej liczby, a **5%** z 26-ciu aplikacji i więcej. Kiedy marzenia o cyfrowych miejscach pracy, w których problemy rozwiązywane są za pomocą technologii stają się rzeczywistością, połowa pracowników cyfrowych ma trudności ze znalezieniem informacji lub danych potrzebnych do skutecznego wykonywania swojej pracy.

32% przyznaje, że podjęło błędne decyzje z powodu braku wiedzy i świadomości zagadnień, nad którymi pracowało. **45%** narzeka na nieistotne powiadomienia, a **36%** przyznało, że przez hałas informacyjny przegapiło i przegrało ważne tematy. Winą za to obarczają natłok aplikacji i produkowanych przez nie powiadomień.

Najlepiej oceniani przez biznes pracownicy są samoświadomi, samodzielni, ciekawi świata. Wykorzystują każdą możliwość do badania nowych rozwiązań. Kiedy otacza ich chaos informacyjny tracą ochotę do poszukiwań, tak bardzo docenianych przez ich szefów.

Co ciekawe, **96%** pracowników cyfrowych przyznało, że są skłonni zaakceptować monitoring ich produktywności i działalności w firmowej sieci, w zamian za wsparcie w obsłudze narzędzi.

Liderze, może najwyższy czas postawić na praktykę i doświadczenie, zamiast na wyścig o nowe technologie?





Hałas informacyjny to jedno, a **kompetencje cyfrowe**, to drugie.

Do **“tech shame”**, czyli **technologicznego wstydu** niewielu się przyzna. Jeden na pięciu pracowników w wieku od 18 do 29 lat czuje się osądzany, kiedy ma problemy techniczne i nie umie obsłużyć jakiegoś programu czy urządzenia. Choć młodzi są przyzwyczajeni do platform społecznościowych, nie mają najmniejszych problemów z obróbką zdjęć, czy filmów na smartfonie, to sprzęt biurowy i aplikacje korporacyjne są dla nich wyzwaniem.

Szczególnie kłopotliwe i, zdaniem ZET-ek, nieprzyjazne są skanery i drukarki. W badaniu firmy Dell wśród osób w wieku od 18 do 26 lat, okazało się, że **ponad połowa badanych nie miała umiejętności cyfrowych na poziomie bardzo podstawowym**. Jedna trzecia nie nauczyła się tego w szkole i na uczelni. To, co wiedzą, poznali z dodatkowych źródeł czytanych w wolnym czasie.

Praca to nie tylko media społecznościowe, Zoom czy Slack. Większość firm nadal korzysta z tradycyjnych technologii i aplikacji. Problemem okazują się często programy z pakietu biurowego. Poczciwy edytor tekstu, czy arkusz kalkulacyjny Excel znane są młodym ludziom, ale ich bardziej praktyczne i zaawansowane funkcje potrzebne do codziennej pracy, już niestety nie. Plusem jest wytrwałość i chęci do nauki przejawiane przez ZET-ki. Wymaga to czasu i wysiłku oraz wsparcia kolegów, którzy pokażą im co i jak.



A skoro przy kolegach jesteśmy... **Tylko 4 osoby na 10 mogą podzielić się w pracy swoimi prywatnymi problemami.** 28% z nas może w miejscu pracy otwarcie rozmawiać o problemach ze zdrowiem psychicznym. Pracuj.pl alarmuje, że mimo pracy zdalnej i zacierania się granic między życiem zawodowym i prywatnym, w ograniczonym stopniu dzielimy się osobistymi kłopotami w gronie firmowych znajomych.

Choć do rozmawiania w pracy na prywatne, trudne tematy przyznaje się mniej niż połowa z nas, są też dobre tendencje! Okazuje się, że najmłodszy przedstawiciele naszych zespołów nie mają kłopotów z rozmowami o problemach psychicznych. Aż **39%** z nich wykazuje otwartość, co oznacza, że edukacja i świadomość społeczna wzrastają, a empatia i wrażliwość wcale nie są nam obce.

Dużą rolę we wspieraniu pracowników w trudnościach mogą odegrać szefowie. Ale tu jest wiele do zrobienia. Tylko **21%** zatrudnionych chwali menedżerów za to, że są przygotowani do wsparcia i rozmowy z pracownikiem przechodzącym przez ciężkie, życiowe doświadczenia. Wiemy jednak, że często zauważenie i okazanie zwykłej, ludzkiej życzliwości przyczynia się do realnej poprawy relacji i wyników.

Badania GoodHabit z 2022 roku pokazują, że pracownicy cenią sobie u szefów w równych proporcjach jasną komunikację, umiejętności organizacyjne, budowanie ducha zespołu oraz umiejętność słuchania.

**Kruszmy mury między ludźmi.
Budujmy mosty z szacunku i zainteresowania.**

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

