

Transkrypcja odcinka HR in Brief #27

W pierwszym wydaniu po noworocznej przerwie pytamy, czego pragną pracodawcy w 2024 roku?

90 proc. z nich planuje rekrutacje. Tak wynika z raportu Hays Poland. To trzy procent więcej niż rok temu, gdy spodziewano się spowolnienia. Optymizm należy jednak ostudzić. Tegoroczny wzrost minimalnego wynagrodzenia o 20 proc. w stosunku do roku ubiegłego może skutkować ograniczeniem budżetów. Firmy nie będą w stanie zatrzymać talentów, a luka kompetencyjna wzmocni pozycję negocjacyjną pracowników. 6/10 firm spodziewa się problemów z pozyskaniem specjalistów. Na znaczeniu zyskują elastyczne strategie zatrudnienia. Choć 80 proc. firm chce zatrudniać na umowy o pracę, wzrasta odsetek organizacji, które planują korzystać z usług kontraktorów i pracowników tymczasowych. Planuje to już co piąta firma. Przegląd kosztów wynagrodzeń i dopasowanie strategii wynagrodzeń do realiów jest priorytetem działów HR na początku roku.



Redukcje w branży technologicznej.

W ślady Microsoftu i Mety postanowił pójść amerykański gigant cyfrowego druku – Xerox. Zarząd chce wdrożyć nowy model operacyjny i dopasować do niego zasoby osobowe. Cięcia w zatrudnieniu są nieuchronne. Wstępne szacunki mówią o 15 proc. całej załogi. Może to oznaczać, że około trzech tysięcy ludzi straci pracę. Przypomnijmy, że z koncernu zarządzającego między innymi Facebookiem i Instagramem w wyniku restrukturyzacji odeszło około 20 tys. pracowników. Z kolei Microsoft pożegnał się z ponad 10 tys. ludzi. Ta sytuacja pokazuje, że nawet uznawane do tej pory za stabilne i rozwojowe branże mogą zostać dotknięte kryzysem. Uchodząca za oazę pewności domena IT, nie oznacza już stabilnego zatrudnienia.

40 proc. pracowników skarży się na mobbing.

Przydzielanie bezsensownych zadań, plotki, sprzeczne polecenia, krzyk, przekleństwa, wykluczenie, to tylko wstęp do katalogu nagannych zachowań. W miejscu pracy doświadczamy nawet tak przykrych działań, jak sugerowanie choroby psychicznej. Tak wynika z badania UCE Research i platformy ePsycholodzy.pl. Odsetek zachowań mobbingowych wzrasta, co oznacza, że haniebne wzorce trzymają się mocno. Z jednej strony pojęcie mobbingu jest wciąż nadużywane. Aby mówić o nim w kategoriach prawnych, muszą być spełnione przesłanki uporczywości i długotrwałości działania. Jednak w sferze kultury pracy, jako społeczeństwo, mamy jeszcze wiele do zrobienia. Zasady współżycia społecznego i jawne przeciwstawianie się negatywnym zachowaniom musi stać się w polskich firmach regułą. Mobbing, czy to ze strony szefa czy współpracownika, krzywdzi nie tylko osobę, która go doświadcza. Bierne przyglądanie się obmawianiu, nękananiu, wymuszaniu czy przemocy werbalnej i niewerbalnej, prędzej czy później odbije się rykoszetem na skrupulatnie budowanym wizerunku firm.



A skoro już przy podstępach jesteśmy. Na czym polega korporacyjny psychowashing?

Z jednej strony organizacje deklarują troskę o zdrowie mentalne pracowników, ale z drugiej... firmowy coaching skupia się na zwiększaniu wyników biznesowych. Pozorowanie troskliwych benefitów? To już nie przejdzie. Co więcej, może skończyć się spektakularną klęską. Co trzecia osoba pracująca zdalnie jest narażona na zbyt dużą liczbę bodźców komunikacyjnych. Tak pokazują badania Obserwatorium Przeciążenia Informacyjnego i Współpracy Cyfrowej. Analizy Instytutu Gallupa tylko pogłębiają pesymistyczne obserwacje. Prawie połowa pracowników doświadcza codziennie dużego stresu. **Zmęczenie, przepracowanie i nerwy to trio zwalające z nóg.** Coraz więcej firm decyduje się na skrócenie tygodnia pracy, poszukując w nim panaceum na balans. Wsparcie psychiczne pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem kadry zarządzającej, wydaje się *must have* naszych czasów. Toksyczna atmosfera w firmie, rozlewana przez wypalonych szefów, będzie pogłębiać frustracje i złe funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Mydlenie oczu się po prostu nie opłaca.

Przechodzimy do polityki. Sztandarowa obietnica wyborcza Koalicji Obywatelskiej nie zostanie wdrożona.

Nie udało się wdrożyć zmian w podniesieniu kwoty wolnej do 60 tys. w roku podatkowym 2024. Czy uda się w przyszłym roku? Czas pokaże. Jak ujawniło Ministerstwo Finansów wdrożenie takiego rozwiązania wiązałoby się z kosztami rządu czterdziestu 8 miliardów złotych. O taką kwotę zostałby uszczuplony budżet państwa z tytułu podatku PIT. W porównaniu koszt świadczenia 500+ to wydatek w wysokości około 40 miliardów złotych. Eksperti zwracają uwagę, że podniesienie kwoty wolnej do 60u tys. złotych to praktyczne korzyści najlepiej zarabiających podatników. Zgodnie z zasadą, że im więcej zarabiasz, tym więcej zyskujesz. Jak podali ekonomiści z think tanku CenEA, w przypadku grupy najniżej zarabiających roczny zysk przekracza ledwie 500 złotych. A nie o to przecież chodziło pomysłodawcom projektu. Jeśli rząd koalicyjny będzie chciał mimo to wdrożyć postulat większej kwoty wolnej, będzie musiał znaleźć na to środki. To zaś oznacza wprowadzenie innych obciążeń podatkowych, które umożliwią zasypanie takiej wyrwy w dochodach państwa. Przed rządzącymi trudny orzech do zgryzienia.



W aplikacji mObywatel można już dokonać zastrzeżenia swojego numeru PESEL.

Takie rozwiązanie zapewnia skuteczną ochronę przed nieautoryzowanym wykorzystaniem tego numeru. Weryfikacja tożsamości w oparciu o PESEL jest wymagana na przykład przy zaciąganiu kredytu. Może znacząco utrudnić proceder wyłudzeń, jak na przykład kupowanie na raty czy wyrobienie duplikatu karty SIM u operatorów telefonii komórkowej. Takie rozwiązanie pomaga walczyć ze zlorządzeniem i oszustwami. Zastrzeżenie numeru PESEL w aplikacji mObywatel jest bardzo proste i bezpłatne. Po otwarciu aplikacji wybieramy opcję "Zastrzeż PESEL". Za pomocą suwaka zastrzegamy bądź cofamy zastrzeżenie. Cofnięcie zastrzeżenia PESEL wiąże się z niemożliwością korzystania z usługi przez 30 minut. W aplikacji można też zapoznać się z historią i prześledzić kto i kiedy sprawdzał nasz PESEL.

Kariera to ryzykowna gra, a szczerść w firmie nie popłaca.

Ponad połowa osób przepytanych przez portal RocketJobs.pl zadeklarowała, że aby dojść do zawodowego celu musiała wykazać się brawurą. Za najwyższą formę ryzyka uznaje... wyrażenie własnej, szczerzej opinii. Nawet w obliczu konsekwencji. Ludzie w 80 procentach są zatrudniani z powodu ich wiedzy merytorycznej i doświadczeń, a w 75 procentach są zwalniani ze względu na brak umiejętności komunikacyjnych. Jak widać, jakość komunikacji interpersonalnej w firmach pozostawia wiele do życzenia, skoro własne zdanie jest synonimem odwagi.

Ryzyko widzimy również w przekwalifikowaniu. Niechętnych do zmiany zawodowej jest prawie połowa Igreków oraz 6/10 Zetek! Jedną z głównych barier, która powstrzymuje nas przed przekwalifikowaniem jest niepewność sytuacji na rynku pracy (28%). Podpowiedź na nowy rok! Dobrze projektowane procesy reskillingu i wsparcie w rozwoju mogą być mocną stroną w pozyskiwaniu talentów.



Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

