

Transkrypcja odcinka HR in Brief #28

Fala odejść top menedżerów! Eksperci Instytutu Gartnera szukają przyczyn. Wskazują na opóźnione emerytury, zmęczenie i wypalenie, poszukiwanie nowych wyzwań oraz... niezadowolające wyniki.

W ubiegłym roku o połowę wzrosła liczba szefów amerykańskich firm, którzy odeszli ze stanowiska. Według obliczeń Rzeczpospolitej w 2023 roku padł rekord odejść prezesów. Ze stanowiskiem pożegnało się o 50 % więcej niż rok wcześniej.

Miło już było! Przed menedżerami rysuje się trudna przyszłość. Na horyzoncie wyzwań mamy niewiarygodne tempo rozwoju generatywnej sztucznej inteligencji, zaostrenie wymogów zrównoważonego rozwoju, transparentność wynagrodzeń i presję na ekologię. Nie oddzielimy biznesu od zmian społeczno-kulturowych. To relacje będą stanowić o wygranej. Badania Gallupa potwierdzają, że sposób zarządzania zespołem ma czterokrotnie większy wpływ na zaangażowanie i samopoczucie ludzi niż sam charakter pracy. Osiemdziesiąt osiem procent (88%) pracowników w Polsce nie jest zaangażowanych w swoją pracę. Szefie, czujesz ciężar odpowiedzialności? Zmiany zależą od Ciebie. Promuj wydajność, mityguj obawy, udaremniaj konflikty.



Prawie milion cudzoziemców na polskim rynku pracy! Reprezentują 150 krajów z całego świata, a co trzeci z nich jest narodowości ukraińskiej.

Według analiz GUS obcokrajowcy stanowią już 7% pracujących w naszym kraju. Jak podaje serwis Rzeczpospolita, tylko 16% aktywnych zawodowo osób z Ukrainy planuje wyjazd do innego kraju. Wzrósł odsetek tych, którzy chcą w Polsce pozostać.

Końca działań wojennych niestety nie widać, co sprawia, że uchodźcy zdomowiają się w kraju nad Wisłą. Integracja nabiera tempa. Dzieci z Ukrainy odnalazły się w szkołach i przedszkolach, a ich rodzice coraz lepiej mówią po polsku. Bariery językowe znikają, a swobodne funkcjonowanie w trudnych czasach staje się bardziej znośne. Niedawny raport NBP potwierdza postępujący proces usamodzielniania się migrantów wojennych. Już prawie 70% z nich wynajmuje mieszkania.

Z perspektywy HR barierę stanowią różnice kulturowe. Nieodpowiednie traktowanie, brak wsparcia w adaptacji bądź ignorowanie sygnałów o trudnościach mogą oznaczać problemy z rotacją. Udana aklimatyzacja w firmach wymaga minimalizowania niedogodności adaptacyjnych i... czystej, ludzkiej empatii. Częstym problemem jest obawa przed zadawaniem pytań szefowi. Nasz cudzoziemski pracownik nie chce zostać odebrany jako niekompetentny. Wielu emigrantów ma poczucie utraty pozycji w nowym miejscu. Koszty emocjonalne i społeczne związane z opuszczeniem własnej rodziny i środowiska to ogromne obciążenie.

Pamiętajmy o tym, by promować w firmach kulturę i wartości oparte na zasadach równego traktowania, z włączeniem w działania komunikacyjne zarządu, menedżerów i kierowników.



Silvers. Nasz srebrny skarb na rynku pracy. Eurostat prognozuje, że do 2050 roku udział osób 50 plus przekroczy 40%. Starzejemy się, a rynek pracy czekają nieuchronne zmiany.

To powinno dać do myślenia przedsiębiorcom i rekruterom. A ci pasjami narzekają na najmłodsze pokolenia. Internetowy magazyn Intelligent zlecił badanie, z którego wynika, że co czwarty pracodawca woli zapłacić więcej, aby tylko zatrudnić starszego specjalistę. 60% firm jest skłonnych zaoferować więcej benefitów i wyższe wynagrodzenie. Połowa kładzie na negocjacyjny stół możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej, a nieco mniejsza część jest skłonna zatrudnić kandydatów o zbyt wysokich kwalifikacjach. Czy to już desperacja? Nie! Pokolenie Silversów to pokolenie mocy.

Ich siła tkwi w wiedzy, doświadczeniu i chęci do pracy. Są zaangażowani, sumiennie i rzetelnie wykonują swoje obowiązki. Bardziej niż młodsze pokolenia są w stanie identyfikować się z firmą. Ich lojalność wobec organizacji skutkuje tym, że często pracują w jednej firmie przez wiele lat. I wbrew stereotypom wcale nie marzą o emeryturze. Według danych OLX trzech na czterech dojrzałych wiekiem pracowników deklaruje, że po osiągnięciu statusu emeryta chcą pozostać aktywni zawodowo. Ważne! Gotowość do dalszej pracy częściej wyrażają kobiety niż mężczyźni.

Więcej o Silversach dowiesz się z najnowszego wydania Magazynu HR na Szpilkach. Kliknij po link >



Zetki szukają sposobów na wygrane rekrutacje!

Na czoło peletonu złotych rad od doradców kariery wysunął się tip dotyczący wykształcenia. Aby zdobyć wymarzoną pracę, trzeba usunąć z CV rok ukończenia studiów. Świeżo upieczeni absolwenci uzyskują w ten sposób dostęp do stanowisk wyższego szczebla, a starsi kandydaci uchronią się przed dyskryminacją ze względu na wiek.

Doradcy kariery idą dalej i sugerują przeniesienie sekcji dotyczącej wykształcenia na sam dół CV. Wszystko po to, by doświadczenie zebrało jak najwięcej uwagi rekrutera.

Badania wykazały, że mamy bardzo mało czasu, by przykuć uwagę osoby selekcjonującej CV. Według ankiet CareerBuilder niemal połowa rekruterów poświęca na czytanie CV mniej niż dwie minuty! Przy procesach selekcyjnych, gdzie aplikacji było dużo, rekruterzy spędzali nad pojedynczym CV średnio... sześć sekund! Wygląda na to, że prozaiczna czynność wysłania CV urosła do rangi wysublimowanej strategii kariery. Czy słuchacze HR in brief potwierdzają?



Jaki cel wygrał w rankingu postanowień noworocznych na ten rok? Według badania Forbes Health prawie połowa z nas postawiła sobie za główną ambicję poprawę sprawności fizycznej.

Tak bardzo oczekiwaną przez pracowników poprawę wyników pracy deklaruje jedynie 3% zatrudnionych. Statystycznie tylko 1% noworocznych celów zostaje zrealizowanych, tak więc wzrost performancu może być śladowy.

Jak zatem wyznaczyć cele zawodowe, aby osiągnąć sukces, nie zawieść oczekiwań szefa, a przede wszystkim samego siebie? Według ekspertów Business Insider warto wytypować dwie lub trzy umiejętności, w których jesteśmy pewni siebie i spróbować nabrać w nich wprawy. Można poprosić szefa o rozwojowe zadanie. Takie, które będzie wymagało od nas pozyskania nowych umiejętności.

Redakcja HR in brief stawia w tym roku na networking! Ten cel wymaga elastyczności i konsekwencji, ale odwdzięczy się wartościowymi relacjami w biznesie i rekrutacjach. Pierwszy krok? **Wejdź na LinkedIn i obserwuj konto Moniki Smulewicz. Przyjdź po korzyści i wiedzę! Kliknij po link tutaj >**



Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

