

Transkrypcja odcinka HR in Brief #30

W Polsce tylko co druga migrantka z Ukrainy pracuje.

Środowisko uchodźczyń wojennych zbadali naukowcy z Uniwersytetu KEN w Krakowie. Analiza demograficzna wskazuje, że średnia wieku migrantek to 44 lata. 83 proc. z nich posiada wykształcenie wyższe. Co więc powstrzymuje je przed podjęciem zatrudnienia? W przypadku połowy z nich przeszkodą jest nisko płatna praca lub zajęcie poniżej kwalifikacji. Co szósta kobieta wskazuje na brak możliwości pogodzenia aktywności zawodowej z wychowaniem dzieci. Jako główną barierę w podejmowaniu pracy wskazują niewystarczającą znajomość języka polskiego. U trzech czwartych kobiet to przeszkoda wręcz krytyczna. Trudności językowe to zresztą zasadnicze wyzwanie, które odgradza Ukraińców od lepszych posad w Polsce. Pokazują to również inne badania.

Pomimo przeszkód językowych migranci potwierdzają, że o wiele łatwiej jest im znaleźć pracę w Polsce niż w ojczyźnie. Wniosek ten wynika z ankiety „Ukraińcy o swoim życiu w Polsce”, przeprowadzonej pod koniec zeszłego roku przez CBOS. Migranci podkreślają, że Polska daje im szersze możliwości rozwoju zawodowego, w tym możliwość dokończenia się albo przekwalifikowania. Lepsze są też warunki pracy, bezpieczeństwo zatrudnienia, szacunek dla pracownika i profesjonalizm. Ukraińcy zwracają uwagę na większą równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, którą gwarantują polscy pracodawcy. Poszukując pracowników z Ukrainy warto więc adresować tę bogatą ofertę wartości.



Pokolenie GenZ nie waha się mówić tego, czego Boomersom nie wypada.

Najmłodszy uczestnicy rynku pracy nie mają oporów, by jasno komunikować własne oczekiwania. Coś jednak sprawia, że ta generacja nie jest szczęśliwa w pracy. Czy zuchwałe komunikowanie oczekiwań nie wystarczy?

Mniej niż połowa pracowników poniżej trzydziestego roku życia jest bardzo zadowolona ze swojej pracy. Tak ustalił Instytut Pew Research. W grupie wiekowej 60 plus wskaźnik ten wyniósł 67 proc. Co ciekawe, trzydzieści lat temu również ta grupa osób była najbardziej zadowolona ze swojej pracy. Ekspertki podkreślają, że to życiowe priorytety determinują poziom satysfakcji.

Inne badanie firmy Bain & Company ujawniło, że pracownikom w wieku 60 plus największą satysfakcję z pracy przynoszą interesujące zajęcia. Młodzi przyznają, że priorytetem jest dobre wynagrodzenie, a dopiero później nauka i rozwój. Jak widać pieniądze są ważne, ale z wiekiem tracą swoje znaczenie. Skąd zatem u Zetek taki pesymizm? Częściowo tłumaczyć to można momentem ich wejścia na rynek pracy. Na ich oczach upadł mit, że drogą do awansu zawodowego i finansowego jest ciężka praca. To, co stało się z ich nieco starszymi kolegami w czasie kryzysu, sprawiło, że są bardziej nieufni wobec pracodawców. Firmy muszą brać pod uwagę tę pokoleniową zmianę. Jeśli młodzi uznają, że ich wkład nie przekłada się odpowiednio na finanse, ich poczucie satysfakcji spada. W związku z tym czują się zwolnieni z obowiązku lojalności wobec pracodawcy. Po prostu szukają nowego.



Jakie są nastroje na rynku pracy? Przybywa optymistów!

Według najnowszego badania CBOS na rynku pracy przybyło optymistów. Już 1/4 pracujących spodziewa się poprawy. Odsetek osób przewidujących pogorszenie utrzymuje się na takim samym poziomie. Wśród pracujących przeważa opinia, że w ciągu najbliższego roku sytuacja w ich firmie pozostanie bez zmian.

Zdecydowana większość badanych (80 proc.) ma poczucie stabilności i nie spodziewa się, że w najbliższym czasie może stracić pracę (np. w wyniku zwolnienia, bankructwa, likwidacji firmy itp.). To więcej o 4 procent w stosunku do grudnia 2023 roku. Największy optymizm wykazują najmłodszy pracujący i mieszkańcy największych miast.



Trwałość zatrudnienia, skrócenie czasu na poszukiwanie pracy oraz zaufanie i współpraca. Ministra rodziny, Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, rysuje nową wizję współdziałania rządu z przedsiębiorcami i związkami zawodowymi.

Podczas posiedzenia Rady Dialogu Społecznego szefowa resortu pracy nakreśliła priorytety zarządzanego przez nią resortu. Do najważniejszych zadań należeć będzie przygotowanie ustaw o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Projekty mają powstać na bazie dialogu społecznego i poszukiwania porozumienia z biznesem i przedstawicielami pracowników. Zmiany mają wejść w życie na początku przyszłego roku.

Na agendzie prac znajduje się projekt ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy. Do pilnych działań należy też wdrożenie dyrektyw unijnych w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE. Uważnym oczom urzędników nie umknęło wdrożenie mechanizmu, który do stażu pracy zalicza okres prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej oraz okresy wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. To odpowiedź na postulaty obywateli.

Nie ulega wątpliwości, że rewolucja na rynku pracy stanie się faktem. Wymagają tego postęp technologiczny, a także zmiany społeczno-ekonomiczne i demograficzne, co zresztą podnieśli przedstawiciele przedsiębiorców. Podczas spotkania Rady Dialogu Społecznego po raz kolejny zwrócili uwagę, że problemem rynku pracy jest obecnie brak pracowników o pożądanym kompetencjach. Remedium ma być pozyskiwanie do Polski pracowników cudzoziemskich w sposób „szyty na miarę”.

Chodzi o pracowników, którzy realnie legitymizują się umiejętnościami wymaganymi do pracy w danej branży, a nie, jak do tej pory, przypadkowych. Ministra pracy potwierdziła, że nie planów związanych z podniesieniem wieku emerytalnego. W zamian proponowane będą zachęty do utrzymywania aktywności zawodowej przez dłuższy czas - adekwatnie do wyzwań srebrnej gospodarki.



Udział kobiet w nauce maleje.

W 2022 roku kobiety w Polsce stanowiły prawie połowę wszystkich osób zajmujących się nauką i inżynierią. Tak pokazują dane Eurostatu. W ciągu dekady udział kobiet niestety zmalał. Najwięcej kobiet pracujących jako naukowcy lub inżynierowie jest w Danii, na Litwie, w Bułgarii i Hiszpanii. Polska plasuje się tuż za europejską czołówką. Najwięcej kobiet w tych dziedzinach pracuje w sektorze usług, w tym na uczelniach i w instytutach badawczych. Najmniej kobiet pracuje w sektorze *high-tech* – tylko 11 proc. spośród wszystkich krajów UE.

W ciągu ostatnich dziesięciu lat wzrastał udział kobiet naukowczyń i inżynierek we wszystkich państwach Unii Europejskiej. Średni udział kobiet w ogólnej liczbie naukowców i inżynierów utrzymał się jednak na podobnym poziomie w całej UE.

Dlatego priorytetem Komisji Europejskiej jest promowanie kobiet w tych zawodach. Służyć temu mają m.in. Strategia na Rzecz Równości Płci na lata 2020-2025, która promuje równość płci w badaniach i innowacjach, a także inicjatywa WomenTechEU, wspierająca start-upy technologiczne prowadzone przez kobiety.



Dlaczego jedne firmy rok po roku odnoszą sukcesy a inne nie?

Instytut McKinsey'a zdefiniował Indeks Zdrowia Organizacji. Ważne są trzy elementy: skupienie wokół wspólnej wizji i strategii, właściwa realizacja tej strategii oraz wprowadzanie innowacji. Indeks bada, jak skuteczni są liderzy w danej firmie, w jaki sposób podejmują decyzje, jak alokują zasoby, co robią, żeby zapewnić odpowiednią wydajność.

Przyczyny i warunki zdrowia organizacji są zmienne w czasie. Wygrywają te firmy, które regularnie monitorują swoje wyniki i doświadczenia. Dzięki temu łatwiej i szybciej potrafią określić, jakiego rodzaju talenty i jakie działania będą im potrzebne.

Konsultanci McKinseya podkreślają, że nie ma jednego słusznego wzorca, który zagwarantuje sukces. Wskazują jednak na cztery podstawowe zachowania, które mogą mieć znaczący wpływ na wyniki organizacji.

- Po pierwsze, strategiczna przejrzystość, czyli zdolność do przełożenia wizji i strategii na wykonalne i mierzalne cele, które są sformułowane w jasny i przejrzysty sposób.
- Po drugie, jasność ról. Struktura, procesy i praktyki działania przyspieszają podejmowanie decyzji, usuwają zbędną biurokrację, a przez to ułatwiają realizację zadań pracownikom nawet w sytuacji niejednoznacznej.
- Po trzecie, osobista odpowiedzialność. Zatrudnianie i rozwój menedżerów w kierunku poczucia osobistej odpowiedzialności za swoją pracę. Taki menedżer będzie potrafił rozwijać to samo poczucie odpowiedzialności wśród swoich pracowników.
- Po czwarte, obserwacja własnej konkurencyjności. Zdrowe organizacje muszą mieć jasny obraz tego, jak wygląda ich propozycja wartości na tle innych. Te spostrzeżenia są podstawą do ustalania priorytetów strategicznych, podejmowania decyzji i alokacji zasobów.

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

