

Transkrypcja odcinka HR in Brief #46

Resort pracy analizuje skrócenie czasu pracy, tymczasem pracodawcy biorą sprawy w swoje ręce.

W wywiadzie dla Gazety Prawnej Główny Inspektor Pracy zdradził, że resort pracy, we współpracy z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy, przeprowadza badania i analizy dotyczące skrócenia czasu pracy. Chodzi o to, aby zbadać jego **wpływ na efektywność i bezpieczeństwo pracowników** w polskich realiach gospodarczych i demograficznych. Problem w tym, że ma się to odbyć w ramach programu zaplanowanego na lata 2026-2028. Na wyniki, będzie trzeba jeszcze długo poczekać. Nie wiadomo też nic o metodologii tych badań ani ich skali.

Tymczasem niektórzy pracodawcy biorą sprawy w swoje ręce i w ramach dbania o dobrostan swoich ludzi zaoferowali skrócenie czasu pracy na własną rękę. **Tak od 1 stycznia zrobił Herbapol**, który stopniowo w całym 2024 r. skracał czas pracy, tak by w ostatnim kwartale tydzień pracy dla wszystkich zatrudnionych wynosił 32 godziny. Na inny pomysł wpadła firma 4kraft. Zatrudnione w niej przyszłe mamy, mają **czas pracy skrócony do 6 godzin dziennie**. Firma chce w tym wyjątkowym okresie zapewnić swoim pracownicom większy komfort i dać czas na to, by lepiej przygotowały się do odpowiedzialnej roli mamy.



Co jest ważne dla pokolenia Zetek?

Naukowcy Politechniki Wrocławskiej sprawdzili, że młodzi ludzie cenią sobie przede wszystkim swój osobisty dobrostan. Bazą do zachowania work-life balance są dla nich relacje i wsparcie społeczne. **80 proc.** Zetek podkreśliła, że na pierwszym miejscu stawia rodzinę, połowa z nich ceni sobie przyjaciół.

Kariera zawodowa znalazła się daleko za podium - dopiero na 5. miejscu. Wyprzedziły ją **zdrowie i dobre samopoczucie** oraz rozwój osobisty. Badanie ujawniło też, że młodzi ludzie są otwarci na zdobywanie doświadczenia zawodowego. Ponad połowa respondentów podjęła pracę, najczęściej dorywczą. Jednak w tym obszarze ważne są dla nich dwa priorytety. **Oprócz zachowania równowagi, istotny jest rozwój.** Młodzież zdaje sobie sprawę z potrzeby zachowania balansu. W przeciągu zaledwie kilku lat dały się zauważyć znaczące zmiany w zakresie życiowych wartości młodych ludzi.

Kariera zawodowa nie jest celem samym w sobie, lecz narzędziem, które umożliwia pełniejsze, zbalansowane życie. Zetki wiedzą, jak ważna jest dbałość o swoje zdrowie psychiczne. To ważne informacje nie tylko dla pracowników HR, ale przede wszystkim dla przyszłych szefów Zetek, którzy muszą zdać sobie sprawę z czasami fundamentalnych różnic w życiowych wartościach, by dobrze motywować i zarządzać zespołami składającymi się z różnych pokoleń.



Daleko jeszcze do parytetu kobiet na stanowiskach kierowniczych

Jak wynika z 10 edycji badania McKinsey dotyczącego kobiet w miejscu pracy, aby reprezentacja białych kobiet i kobiet kolorowych wśród wyższego szczebla zarządzania odzwierciedlała ich udział w populacji USA, musiałyby minąć jeszcze 48 lat. O ile obecne tempo zostałyby utrzymane. Autorzy raportu dodają, że na przestrzeni dziesięcioletniej historii tego badania **firmy podjęły kroki, by wspierać awans kobiet**, a wysiłki te są widoczne i dostrzegane przez pracowników. Wśród prawie wszystkich ankietowanych przez McKinsey organizacji działają systemy wsparcia dla pracowników będących rodzicami czy opiekunami.

Firmy dbają też o zdrowie swoich ludzi, co pokazują wyższe wskaźniki szczęścia i retencji pracowników. Jest to bardzo ważne właśnie dla kobiet, które najczęściej zapewniają opiekę nad dziećmi. Konsultanci zwracają jednak uwagę, że firmy ograniczyły programy mające na celu awans kobiet. **Zauważono wyraźne spadki w programach rozwoju kariery, mentoringu i sponsoringu ukierunkowanych na kobiety.**

Firmy zdają się nie przywiązywać też dużej uwagi do wyników tych programów. Wiele jest do zrobienia w obszarze zarządzania zespołami. **Na przykład, jeśli chodzi o tzw. mikro agresje** (komentowanie, podważanie wiarygodności, kwestionowanie umiejętności przywódczych) rozpoznaje je w swoim otoczeniu **28 procent kobiet**, podczas gdy jeśli chodzi o **mężczyzn odsetek ten wynosi 11 procent**. Na awanse i atmosferę w zespole największy wpływ mają menedżerowie, jednak prawie połowa kobiet nie otrzymuje wsparcia od swoich menedżerów, nie tylko w kwestii awansu, lecz nawet w lepszym radzeniu sobie z pracą.

Badania pokazują, że firmy poczyniły postępy w niektórych obszarach, lecz nadal jest wiele do zrobienia. Parytet płci to cel długoterminowy, wymaga większego zaangażowania zarówno ze strony pracowników jak i całej organizacji.



Wśród poszukujących pracy rosną obawy przed stosowaniem AI

Jak pokazało niedawne badanie **firmy CareerWallet, która przetwarza około 10 milionów ofert pracy dziennie** na całym świecie, szukający pracy obawiają się skutków szerokiego stosowania sztucznej inteligencji. **Ponad jedna czwarta badanych** wyraziła przekonanie, że narzędzia AI eliminują ludzki element z procesu rekrutacji. Nie ma mowy o żadnej empatii. **Co piąty badany wskazywał też na ryzyko** związane ze stronniczością, którą w nowej formie wprowadza AI, co uczyni proces szukania pracy poprzez wysyłanie aplikacji na ogłoszenia jeszcze mniej sprawiedliwym.

Ponad połowa badanych zauważyła alarmujący wzrost liczby fałszywych ogłoszeń o pracę. Powszechnie zastosowanie AI odbija się również na łatwości generowania fake ogłoszeń. To, co zawsze było złą praktyką branży rekrutacyjnej – fałszywe ogłoszenia, które mają za zadanie sondowanie rynku lub zbieranie ciekawych aplikacji „do bazy” stało się bardzo proste. W rzeczywistości kandydaci mają problem z odróżnianiem prawdziwych ofert od tych fałszywych.

Po drugiej stronie też trwa wyścig z zastosowaniem AI. Kandydaci dzięki sztucznej inteligencji tworzą CV, listy motywacyjne, nawet posługują się nią podczas testów rekrutacyjnych. Jak zauważyli specjaliści z Gi Group w Wielkiej Brytanii ich rekruterzy mają do czynienia z prawdziwym nawałem nieodpowiednich CV. Utrudnia to identyfikację prawdziwych kandydatów. Co więcej może zdarzyć się tak, że AI wygeneruje CV, które zostanie przesłane na fałszywe ogłoszenie wygenerowane również przez inne AI.

Badania te pokazują dobitnie, że wśród pracowników nie maleją obawy przed zastosowaniem na masową skalę sztucznej inteligencji. Na pewno oprócz edukacji, potrzebna jest większa przejrzystość w tej dziedzinie.



Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

