

HR in Brief

Transkrypcja odcinka HR in Brief #51

Co czwarty specjalista dorabia do etatu.

Powód może być zaskakujący. Nie chodzi o dodatkowe pieniądze, ale o wymagający rynek. Z raportu Hays Poland wynika, że to potrzeba rozwoju i zwiększenia zawodowego doświadczenia pchają pracowników do dodatkowego zajęcia. To także konsekwencja digitalizacji i cyfryzacji.

Jedna na siedem polskich firm twierdzi, że wprowadza narzędzia sztucznej inteligencji. A to wymusza na pracownikach szukanie nowych kompetencji. Różnorodne doświadczenie i poszerzanie sieci kontaktów ma zwracać uwagę rekruterów i systemów ATS na CV. Praca poza jednym etatem, pokazanie wielu zainteresowań ma z kolei zwiększać szanse na zdobycie wymarzonej pracy.



Z nowego Barometru Rynku Pracy Gi Group wynika, że połowa pracowników rozważa zmianę miejsca pracy i to mimo wysokiego poziomu satysfakcji. Tu powód jest inny - wyższe zarobki.

Ale nie tylko! Równie istotna jest chęć samorealizacji. Co ciekawe, największą gotowość do zmiany pracy mają osoby poniżej 24-go roku życia, najmniejszą Silversi.

Ważny kontekst to także koszty życia. Prawie 30 procent pracujących narzeka na pogorszenie sytuacji materialnej. I to mimo, że cztery na dziesięć osób dostało podwyżki. Słabszą sytuację finansową najczęściej zauważają osoby, które zarabiają poniżej czterech tysięcy złotych miesięcznie... Swoją drogą, ile czasu poświęcamy na dorabianie do etatu? 40 procent osób do 5 godzin tygodniowo, kolejne 30 proc. od 6 do 10 godzin, zaś co piąty dorabiający poświęca powyżej 15 godzin tygodniowo. To prawie dwa dni robocze...





Coraz więcej wypadków w polskich firmach.

W zeszłym roku roku było 245 ofiar śmiertelnych. To dane GUS. To prawie 80 procent więcej niż rok wcześniej. Liczba osób ciężko poszkodowanych wzrosła o ponad 40 procent.- Pomimo podejmowanych działań profilaktycznych wiele firm nadal ma ryzyko wypadków przy pracy. Główna przyczyna to nieprawidłowe zachowania pracowników. Nieuwaga, pośpiech, lekceważenie zasad bezpieczeństwa. To aż 40 procent wszystkich zdarzeń! Najwięcej wypadków jest w branży budowlanej. Pojawia się zatem pytanie: jak firmy mogą zadbać o bezpieczeństwo pracowników i współpracowników? Okręgowy Inspektor Pracy w Katowicach, w rozmowie z Pulsem HR, wskazuje na nowe technologie.

Podkreśla trzy rzeczy: identyfikacja zagrożeń, szkolenia i rozwój kompetencji, wsparcie pracodawców. Przykład? Autonomiczne wózki. Mogą zastąpić operatorów i ograniczyć ryzyko. Robotyzacja zmienia wymagania wobec ludzi. Edukacja to podstawa. Świadomość zagrożeń – to bezpieczniejsze miejsca pracy. Warto też wspomnieć o bezpieczeństwie w służbie zdrowia. W krakowskim szpitalu na dyżurze zginął lekarz. Sprawcą był pacjent. A to nie pierwszy taki przypadek. Często mówimy o zagrożeniach dla pacjentów. A co z personelem medycznym?



Dobry onboarding to początek sukcesu.

Najmłodszy koledzy oczekują w firmach nie drogiego sprzętu, ale przemyślanego onboardingu. Konkretnego, opartego na partnerskiej relacji. Tak wynika z badania Work War Z opracowanego przez platformę Enpulse. Pierwsze tygodnie pracy, jasne oczekiwania ze strony szefa, wyrozumiały i pomocny zespół oraz docenianie przesądzają czy Zetki zostaną w firmie na dłużej. Projektując onboarding warto postawić na jedno - zdobywanie niezbędnych umiejętności przez nowego pracownika. . Wsparcie przełożonego jest ważniejsze niż formowy sprzęt - wynika z badania Zetek. Relacje wygrywają z technologią. A za wszystkim stoi samodzielność i autonomia działania! W pierwszych tygodniach od rozpoczęcia pracy Zetki chcą zdobyć *know-how* potrzebny do samodzielnej pracy.





Wsparcie w wykonywaniu obowiązków będzie potrzebne, bo to zespołowi gracze, dla których różnice pokoleniowe nie mają większego znaczenia. Wzajemne motywowanie do działania i wspólne rozwiązywanie problemów - to ich vibe.

Zresztą Instytut Great Place To Work dwa lata temu zrobił duże badanie, w którym uczestnikom postawiono pytanie: „*Co motywuje Cię do wykonywania świetnej pracy?*”. Uznanie było najczęstszą odpowiedzią. A jeśli uznanie, to komunikacja.



Coraz więcej firm wraca do biur.

Według badania Grant Thornton z końca poprzedniego roku, 10% firm chce ograniczyć pracę zdalną – czy to przywracając pracę stacjonarną, czy zwiększając liczbę dni pracy w biurze.

Odsetek firm oczekujących pracy wyłącznie z biura rośnie, a liczba organizacji wymagających jedynie kilku dni pracy stacjonarnej w skali miesiąca - podwoiła się!

Powód tej zmiany? Spadek jakości pracy oraz... trudności w przepływie informacji w zespołach. 3 na 10 firm zauważa, że praca zdalna negatywnie wpłynęła na atmosferę i relacje między pracownikami.



Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

