

# HR in Brief

## Transkrypcja odcinka HR in Brief #52

Ma 50 lat. Jest menedżerem, który przeszedł długą i wyboistą drogę awansów wewnątrz organizacji. Dzięki własnej determinacji, znajomości rynku i nieustannej adaptacji do kolejnych, rynkowych wyzwań znalazł się w swoim wymarzonym miejscu. **To polski CEO.** Z badania „Route to the Top 2025” firmy Heidrick & Struggles, wyłania się profil typowego, polskiego prezesa spółki giełdowej. Co wyróżnia go na globalnym tle? Słowo klucz to: sukcesja. Ponad połowie osób piastujących najwyższe funkcje w spółkach notowanych na giełdzie przekazano zarządzanie w modelu sukcesji wewnętrznej - byli to z reguły członkowie rodzin lub osoby już należące do firmy. I choć lojalność to szlachetna cecha, która potwierdza wagę długofalowego zarządzania, to kryteriów rozwoju najważniejszych osób w spółkach giełdowych jest znacznie więcej.

**Tylko 23% CEO w Polsce posiada dyplom MBA.** Tu warto poszukać przewagi! **Inwestycje w zaawansowaną edukację liderką to dziś zdecydowanie *must have* menedżera.** A jeśli marzysz o magicznym akronimie CEO przy nazwisku, projektuj swoją karierę świadomie, poszukując projektów, które pozwolą Ci zdobyć doświadczenia z różnorodnych środowisk biznesowych. Dodajmy do tego również umiejętność przewodzenia transformacją oraz zarządzanie zespołami i projektami ponad podziałami.

A jakich prezesów potrzebują firmy jutra? Kompetencje przyszłości to między innymi **intelektualna pokora**, czyli zdolność do podważania *status quo*, zdobywania nowych kompetencji i adaptowania siebie i zespołów do nowych warunków **oraz autentyczność**, konsekwencja, spójność działań i decyzji. Zaufania zespołu nie otrzymuje się “z urzędu”, ale poprzez transparentność i siłę charakteru. To te cechy stają się coraz ważniejsze w procesach sukcesyjnych. I chcę wyraźnie podkreślić, że to ważna wskazówka dla kobiet, których udział w zarządach spółek giełdowych wynosi dziś symboliczne 9%.





## **“Zrelaksowany, jak Polak w pracy?!” Hmm... Czy niepostrzeżenie doczekaliśmy się nowego trendu?**

Według raportu ADP Research "People at Work 2025", notujemy dziś rekordowo niski poziom przewlekłego stresu zawodowego. Czy to efekt pracy zdalnej i względnej stabilizacji? Sprawdźmy to! W pamiętnym, 2021 roku, gdy pandemia przybrała na sile, stresu doświadczał niemal co piąty pracownik na świecie. Dziś już tylko około 9% polskich pracowników narzeka na codzienny, permanentny stres w miejscu pracy. Stawiamy zatem pytanie, czy mniej stresu to większa efektywność? Z analiz Polskiego Instytutu Ekonomicznego wynika, że choć już sześciu na dziesięciu pracodawców oferuje elastyczne rozwiązania, takie jak praca zdalna, hybrydowy model pracy czy ruchome godziny pracy, przeciętny polski pracownik nadal spędza znacznie więcej czasu na realizacji zawodowych zobowiązań, niż jego europejski odpowiednik.

**Efektywność nie nadążyła za balansem i nawet pilotaż skróconego tygodnia pracy realizowany przez resort pracy nie pomoże w globalnym wyścigu na innowacje. W Polsce tylko 1% firm zdecydowało się wprowadzić czterodniowy tydzień pracy. Odsetek ten nie zmienił się od ponad dwóch lat. I to pomimo testów, prób i publicznej dyskusji o korzyściach.**

Zajmujemy się propozycjami, które są egzotycznym dodatkiem, tymczasem to:

- autonomia działania,
- redukcja napięcia związanego z czynnościami administracyjnymi
- i wczesne identyfikowanie ryzyk w firmach ogranicza nasz stres codzienny.

Do tego jednak potrzebne są nowoczesne technologie, takie jak AI czy systemy HR-Tech, które umożliwiają analizę danych dotyczących absencji, rotacji czy wyników ankiet well-beingowych. To one pozwalają menedżerom reagować zanim pojawi się wypalenie zawodowe i fala odejść.





Na koniec warto dodać, że wraz z upływem czasu globalny wskaźnik stresu pikuje w dół, ale nie dla wszystkich...

- Codziennego stresu doświadcza 12 procent kobiet w Polsce.
- Tyle samo osób w wieku powyżej 55 lat deklaruje napięcie i poddenerowanie.

Te grupy to często osoby, które zmagają się z nierównym traktowaniem oraz wykluczeniem cyfrowym. Automatyzacja powtarzalnych zadań, inwestycje w edukację technologiczną oraz autonomia działania, znacząco wpłyną na eliminowanie rutyny i nadadzą więcej sensu codziennej pracy. Bo na koniec dnia wszyscy chcemy czuć się potrzebni i zauważani.



**Zbliżają się wakacje, a wraz z nimi plany studentów i najmłodszych uczestników rynku pracy na sezonową pracę za granicą.** Holandia, Niemcy, Cypr, Austria i Dania - to według danych resortu pracy najbardziej popularne kierunki zarobku połączone z wakacyjnymi przygodami.

Prace w rolnictwie i sadownictwie, które utarły się w zbiorowej świadomości, zostały obecnie zastąpione przez... logistykę! Wakacyjną pracę znajduje tam już co czwarta osoba. Łącznie na tak zwanych saksach pracuje ponad sto sześćdziesiąt tysięcy naszych rodaków. Dla połowy z nich to wakacyjna przygoda na maksymalnie trzy miesiące. Na znaczeniu zyskują wyjazdy półroczne, które są po prostu bardziej opłacalne.

Na co warto uważać przy szukaniu wakacyjnej pracy marzeń i jak zadbać o bezpieczeństwo pracy za granicą? Oto krótki przewodnik:

- Sprawdzaj wiarygodność pośredników i pracodawców. Nie ryzykuj współpracy z nieznanymi osobami, firmami czy instytucjami.
- Unikaj podejrzanych ogłoszeń. Podchodź krytycznie i ostrożnie do wszelkich propozycji.
- Nigdy nie płać z góry za załatwienie pracy ani zakwaterowanie.
- Dokładnie przeczytaj umowę.
- Uważaj na próby wymuszenia opłat bez umowy.

**A jeśli masz wątpliwości, pytaj, kwestionuj, zasięgaj informacji ze sprawdzonych źródeł.**





## 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.

Zagraniczna praca to nie jedyna, wakacyjna opcja. Z alternatywną ofertą wychodzą rodzime sieci dyskontów, które proponują łączenie pracy i wakacyjnego odpoczynku. Można wyjechać do pracy w największych, wakacyjnych kurortach zlokalizowanych w górach, nad morzem czy na Mazurach. To nie wszystko! Studenci, którzy marzą o karierze w Biedronce mogą skorzystać z płatnego stażu o wdzięcznej nazwie "owocne wakacje". Sieć oferuje zatrudnienie na podstawie umowy zlecenie, zdobycie praktycznej wiedzy w biurach w całej Polsce, a po zakończeniu stażu możesz otrzymać propozycję rozpoczęcia pełnowymiarowej pracy.

Tego typu wakacyjne rekrutacje pozwalają nie tylko skorzystać z atrakcji i uroków miejscowości wypoczynkowych, ale również zdobyć doświadczenie przydatne w poszukiwaniu wymarzonej, stałej pracy od września...

Subskrybuj  
na YouTube



Subskrybuj  
na Spotify

