

HR in Brief

Transkrypcja odcinka HR in Brief #59

Masowe czystki! Grupowe zwolnienia! Tsunami cięć tysięcy etatów!

Tytuły medialne straszą, że nastroje na koniec roku nie będą w polskich firmach zbyt optymistyczne. Utrata pracy to z jednej strony dramat ludzi, którzy z dnia na dzień tracą poczucie bezpieczeństwa, z drugiej olbrzymie obciążenie dla osób, które muszą udźwignąć osobisty ciężar przekazania trudnych decyzji.

Jak przygotować się do zwolnień z perspektywy zwalnianego i zwalniającego?

Warto przypomnieć, że rozwiązanie stosunku pracy to kodeksowe prawo pracownika i pracodawcy. Każda ze stron stosunku pracy, przy spełnieniu określonych warunków, może zdecydować się na zakończenie współpracy. To naturalna kolej rzeczy i bez względu na okoliczności trzeba mieć z tyłu głowy, że to może się wydarzyć.

Z tego powodu każdy zatrudniony powinien znać swoje prawa i obowiązki. Nieznajomość prawa szkodzi! Jeśli to pracodawca będzie inicjatorem rozwiązania umowy o pracę, warto choć dostrzegać różnicę pomiędzy porozumieniem stron, tak zwaną dyscyplinarką, a wypowiedzeniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Każdy z wymienionych sposobów wiąże się z określonymi świadczeniami pracowniczymi, a nawet wynagrodzeniem.

Oprócz znajomości prawa pracy warto również od czasu do czasu sprawdzać ogłoszenia rekrutacyjne publikowane przez firmę. To ważne, jeśli jako powód decyzji o zwolnieniu pracodawca wskaże likwidację stanowiska pracy.





Jeśli (odpuścić) zostaniesz zaproszony na spotkanie, podczas którego wręczone zostanie Ci wypowiedzenie - na przykład w ramach zwolnień grupowych, postaraj się oswoić emocje. Włącz tryb zadaniowy - pytaj o przysługujące Ci świadczenia, wsparcie w poszukiwaniu nowej pracy, wysokość odprawy - być może pojawi się przestrzeń do negocjacji bardziej korzystnych dla Ciebie warunków. I nie obwiniaj się. Takie decyzje są często dyktowane czysto biznesowymi, chłodnymi kalkulacjami i nie mają nic wspólnego z Twoją wartością na rynku pracy. Odśwież CV i działaj. Pomoże Ci w tym nasz **e-book „Kariera w HR. Jak z sukcesem znaleźć pracę marzeń”** - to sprawdzone, praktyczne wskazówki.

A jeśli to Ty zwalniasz? Okaż zrozumienie dla emocji, ale skup się na procesie i formalnościach. Fakty, argumenty, szacunek i odpowiedzialność ochronią Cię przed obciążeniem mentalnym. Zakontraktuj przebieg rozmowy. Przedstaw poszczególne kroki i to, co się wydarzy po jej zakończeniu. Przewidywalność jest Twoim sprzymierzeńcem i pozwoli się odnaleźć wszystkim uczestnikom spotkania. W obliczu trudnych sytuacji reakcje są różne - to zrozumiałe. Musisz być przygotowany na cały wachlarz emocji, ale pamiętaj - to nie Ty jesteś ich adresatem.

I nie palmy mostów... Świat jest mały - warto pozostawić po sobie dobre wrażenie. Nie warto szkalować pracodawcy w portalach o wątpliwej moralnie reputacji. Nie jest też dobrym pomysłem wynoszenie z firmy poufnych informacji. Kłopoty prawne nie są nikomu potrzebne... **Warto być przyzwoitym, bo kryzysy mają to do siebie, że mijają.**



Czy jako społeczeństwo dojrzelismy do jawności wynagrodzeń? Siedmiu na dziesięciu Polaków chce, by wynagrodzenia były jawne! Tak wynika z najnowszego badania Manpower. Statystykę zawyża młode pokolenie, które w większości oczekuje transparentnych płac, jako potwierdzenia na uczciwość pracodawców i skuteczne narzędzie do walki z nierównościami. Informacji o warunkach wynagradzania i kryteriach awansowania, które przekładają się na finansową motywację do rozwoju, oczekują też pracownicy największych firm.





Może to oznaczać, że nieformalna zasada ograniczonego zaufania wobec działań pracodawców obowiązuje...

Płace, które do tej pory były tematem korytarzowych plotek owianych podejrzeniami, stają się narzędziem do budowania pozycji negocjacyjnej. Dla młodych osób, które za kilka lat będą kształtować wzorce na rynku pracy, przejrzyste i jasno określone zasady wynagradzania, to gwarancja sprawiedliwości i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Podobną rolę pełniła dotychczas umowa o pracę.

Krzysztof Nowak – Prezes Mercer Polska zwraca uwagę na dysonans pomiędzy atrakcyjnością pracodawcy, który w słusznych intencjach wdraża dyrektywę o sprawiedliwych wynagrodzeniach, jednocześnie mierząc się z ryzykiem reputacyjnym. Dlaczego?

Wysokość wynagrodzenia zakorzeniona jest w naszej kulturze jako kryterium oceniające. Przez jej pryzmat oceniamy umiejętności i pozycję w organizacji. Jeśli w toku wdrażania dyrektywy okaże się, że pracownik był wynagradzany niżej, będzie to dla niego dowodem na dyskryminację. Taka świadomość prowadzi do napięć, wywołuje frustrację, poczucie niesprawiedliwości i utratę motywacji. Z drugiej strony, informacja o tym, że pracownik zarabia więcej niż średnia, może go uświadomić, że nie może już liczyć na podwyżkę lub awans.

Zatem pozytywne w gruncie rzeczy działania mogą zostać odebrane źle. **To właśnie kulturowe i psychologiczne aspekty transparentności płac mogą stanowić największe wyzwanie dla menedżerów i całych organizacji.**



Ile kosztują trudne relacje w środowisku zawodowym? I nie chodzi wyłącznie o koszt emocjonalny, ale również o utraconych klientów, opóźnione projekty, odchodzących pracowników czy nadszarpniętą reputację firmy. Sięgnijmy do raportu „Koszty relacji” opracowanego przez Monikę Reszko - psychologa biznesu.





Prawie 90% osób doświadczyło relacji o charakterze przemocowym lub toksycznym. 75% przyznaje, że relacje prywatne wpływają na ich efektywność zawodową. Zdecydowana większość deklaruje, że działania prewencyjne w firmach są potrzebne.

Psychoświadomość jest o tyle ważna, że każde działanie o charakterze przemocowym lub toksycznym zostawia w nas trwałe ślady - wzorzec, z którym funkcjonujemy zawodowo. Możemy mieć trudności w wyznaczaniu granic, być ulegli lub nadmiernie defensywni. Skutki osobiste patologicznych zachowań są wręcz dramatyczne - od poczucia bycia niewystarczającym, aż do objawów psychosomatycznych - bólu, napięcia czy migren. Co trzeci badany mówi wprost o wypaleniu zawodowym...

Toksyczne relacje uderzają w biznes - najczęściej kończy się na odejściu pracownika, rozwiązaniu współpracy, opóźnieniach w projektach.

Przemocowa atmosfera to też zgniłe kompromisy, w których nikt nie wygrywa. 8 na 10 badanych przyznaje, że zdarzyło im się podjąć decyzje „wbrew sobie” pod wpływem toksycznej relacji. Najczęściej oznaczało to rezygnację z własnych celów i potrzeb, ale także decyzje kadrowe, inwestycyjne i strategiczne.

Silna samokontrola sprzyja trafniejszym decyzjom i pozytywnie wpływa na produktywność. Gdy konflikty eskalują, rośnie nie tylko obciążenie emocjonalne, ale także poznawcze. Pojawiają się błędy i prokrastynacja, a procesy decyzyjne są się mniej efektywne. W przypadku właścicieli firm szczególnie niebezpieczne mogą być trudności z podejmowaniem decyzji i ich odkładaniem na później. Skutkiem są straty finansowe, takie jak utrata klientów lub opóźnienia w działaniach operacyjnych.

Subskrybuj
na YouTube

Subskrybuj
na Spotify

