

BADANIA DOOR POLAND

Pokusiliśmy się w DOOR o przeanalizowanie kilkuset wpisów, komentarzy dotyczących opinii o byłym lub obecnym pracodawcy. Opinie te są ogólnie dostępne na portalach, do których sięgamy wyrabiając sobie zdanie o firmie jako pracodawcy. Zatrzymaliśmy się nad tymi, które zawierały więcej, niż ogólną charakterystykę w stylu: „Świetna firma.” lub „Nie idźcie tam.”

Chcieliśmy zobaczyć, jak często ludzie wymieniają tzw. czynnik ludzki menedżera jako element budujący opinię – pozytywną lub negatywną. Coś, na co mamy bezpośredni wpływ, na co mogą jeszcze być ukierunkowane działania HRowe budując EB.

Okolo **60%** wpisów pracowników, komentarzy odnosi się do atmosfery pracy, zachowania menedżerów, sposobu podejścia!
Szczególnie dotyczy to wpisów negatywnych!

Po ich przeanalizowaniu oraz kilkunastu różnych badań i zestawień ogólnie dostępnych, wyodrębniliśmy te grupy zachowań menedżerów, które mają największy wpływ na budowanie EB w oczach pracowników.



WYZWANIEM DLA DZIAŁAŃ HR SĄ PYTANIA:

1. Czy menedżerowie wiedzą, są świadomi tego, jaki mają wpływ na budowę EB, czy jest to im informowane? przypominane?
2. Czy menedżerowie wiedzą jakie postawy i zachowania są oczekiwane przez pracowników?
3. Czy chcą się tak zachowywać?

KĄŻDEJ GRUPIE

PRZYPISALIŚMY 3 PRAKTYKI:

1. Pomoc w rozwoju – zbiór zachowań pomagający pracownikom uczyć się nowych rzeczy, próbować nowych działań. Praktyki: Wsparcie / Motywowanie do rozwoju / Stawianie wyzwań.
2. Okazywanie szacunku - zbiór zachowań dających poczucie, że pracownicy są szanowani, ważni jako osoby i jednostki. Praktyki: Podmiotowość / Wyrozumiałość / Dotrzymanie zobowiązań.
3. Otwartość i szczerłość – zbiór zachowań budujących w pracownikach poczucie bezpieczeństwa oraz poważnego traktowania. Praktyki: Szczerłość / Otwarta komunikacja / Sprawiedliwość.
4. Budowanie atmosfery - zbiór zachowań mających największy wpływ na emocje w zespole. Praktyki: Opanowanie i poczucie humoru / Zaangażowanie / Partnerstwo i spójność.

Celem jest to, żeby przy niedużym zaangażowaniu ludzi uczynić ich współodpowiedzialnymi za proces budowy wizerunku organizacji.