

Polscy pracownicy angażują się w wykonywanie swoich obowiązków w umiarkowanym stopniu – taki wniosek płynie z ogólnopolskiego badania przeprowadzonego przez Interaktywny Instytut Badań Rynkowych we współpracy z portalem Pracuj.pl. Bliższa analiza wyników pokazała, że – o ile pracownicy identyfikują się ze swoim pracodawcą – to ich długoterminowe plany obejmują także możliwość zmiany pracy.

Okres pokryzysowy jest w wielu firmach momentem podsumowań oraz weryfikacji przyjętych jeszcze w dobrych czasach modeli zarządzania. Wnioski z przeprowadzonej analizy mówią jasno o potrzebie zmiany wcześniej przyjętych rozwiązań. O sukcesie firmy przesądzą jednak nie tylko kompetencje kierowników i dyrektorów, ale także stosunek załogi do planowanych działań. A według badań przeprowadzonych przez IIBR przy współpracy z serwisem Pracuj.pl nie zawsze można liczyć na przychyłność pracowników.

Respondenci – pracownicy prywatnych przedsiębiorstw – ustosunkowali się do szeregu stwierdzeń dotyczących ich podejścia do pracy oraz pracodawcy. Przedmiotem pomiaru było zaangażowanie rozumiane jako gotowość do podjęcia wyjątkowego wysiłku w miejscu pracy oraz poczucie związku z obecnym pracodawcą.

Wskaźnik zaangażowania w pracę plasuje się na poziomie 58 proc., przy czym 100 proc. rozumiane jest jako bezwarunkowe oddanie i chęć do wyjątkowej pracy dla dobra firmy, a 0 proc. jako gotowość do odejścia z miejsca zatrudnienia przy choćby najmniejszych oczekiwaniach zwiększenia wysiłku wkładanego w pracę.

Bardziej szczegółowa analiza pozwala na dostrzeżenie zależności pomiędzy zaangażowaniem w pracę a związaniem emocjonalnym pracownika z miejscem pracy. O ile aspekty zaangażowania związane z identyfikacją z firmą oraz gotowością do poświęcenia się dla jej dobra są podzielane dość powszechnie, to związek emocjonalny oraz – w szczególności – gotowość do dalszej pracy w firmie notują dość niskie wartości. W praktyce oznacza to, że pracodawca nie powinien spoczywać na laurach, gdy widzi duże zaangażowanie załogi w pracę. Dobra oferta od konkurencji potrafi przekonać najbardziej pracowite osoby w firmie do zmiany miejsca pracy.

– Badanie zaangażowania pracowników przeprowadzone przez IIBR we współpracy z portalem Pracuj.pl pokazuje jasno, że polscy pracownicy są w dużej mierze lojalni wobec firm, w których pracują, i wykazują gotowość do ciężkiej pracy – komentuje wyniki Iwona Stefańczyk, psycholożka i konsultantka BIGRAM S.A. – Profiles Poland. – Myliłby się jednak ten, kto uważałby, że jest to powód do zadowolenia dla pracodawców oraz że firmy nie mają się czym martwić. Gdy spojrzymy na niższe (w porównaniu ze wskaźnikiem zaangażowania i gotowości do wysiłku) emocjonalne zaangażowanie w pracę (57 proc.), dostrzeżemy, że źródłem stosunkowo wysokiej lojalności i gotowości do poświęceń bynajmniej nie jest przywiązanie do firmy i jej wartości. Tymczasem właśnie spójność wartości firmy z wartościami osobistymi pracowników jest jednym z fundamentów emocjonalnego zaangażowania. Gdy tego brakuje, pracownicy wykonują swoje zadania i wykazują lojalność wobec pracodawcy tak długo, jak długo odczuwają ekonomiczną konieczność albo dopóki nie dostrzegą alternatywy. Wówczas są gotowi pożegnać się z dotychczasowym miejscem pracy.

– Pierwszym zadaniem pracodawców chcących zapewnić sobie lojalność pracowników oraz ich niską rotację powinno być zatem zadbanie o to, by pracownicy mogli utożsamiać się z misją i wartościami firmy oraz by widzieli w swoich menedżerach osoby zainteresowane nie tylko ich wydajnością, lecz także rozwojem i satysfakcją z wykonywanych zadań – podsumowuje Stefańczyk. – Kluczem do sukcesu w wychodzącej z kryzysu gospodarce będzie dbałość o utrzymywanie wysokiego poziomu motywacji pracowników. Nabycie lub wzmocnienie tych umiejętności będzie jednym z głównych wyzwań stojących przed menedżerami w nadchodzących latach.

Pracuj.pl