

Ocena miejsca pracy wśród internautów

Pracownicy jako jedni z najważniejszych interesariuszy wewnętrznego są adresatami działań CSRowych.

Na początku roku Fundacja Obserwatorium Zarządzania (zajmująca się problemami edukacji ekonomicznej społeczeństwa i biznesu) przedstawiła raport „Ocena Miejsca Pracy wśród Internautów”. W modelu ocena miejsca pracy pracownika (Employee Assessment Index) pracownicy dokonywali oceny w pięciu obszarach: rozwój, partnerstwo, komfort, gwarancje i transparentność. Swoją opinię wyraziło 1082 pracujących internautów.

Rozwój - rozumiany jako istnienie spójnego, przemyślanego i aktualizowanego planu rozwoju pracowników, w celu zwiększenia efektywności w odniesieniu do biznesowych celów organizacji;

Partnerstwo - rozumiane jako szacunek dla pracownika, wyrażający się w otwarciu na dialog na temat jego osiągnięć i potrzeb w odniesieniu do pracy i kariery;

Komfort - rozumiany jako dogodne dla pracowników miejsce pod względem komunikacyjnym i infrastrukturalnym, dobre wyposażenie miejsca pracy, dodatkowy pakiet świadczeń pozafinansowych;

Gwarancje - rozumiane jako dbałość o komfort psychiczny i upodmiotowienie pracowników;

Transparentność - rozumiana jako nacisk na profesjonalizację zasad zarządzania personelem i ich przejrzystość dla pracowników.

Jak mówią autorzy, głównym celem badania było określenie poziomu oceny organizacji przez ich pracowników w pięciu wymienionych obszarach. Natomiast celami szczegółowymi było określenie ogólnego poziomu zadowolenia, identyfikacja grup pracowników lepiej oceniających swoich pracodawców oraz porównanie ocen uzyskanych przez organizacje o różnym profilu, jak również określenie sposobu w jaki firmy rozwijają swoich pracowników.

Główne wnioski z badania

Szczegółowa ocena firm:

- spośród badanych obszarów, najwyżej internauci ocenili komfort pracy, najniżej zaś rozwój
- na niską ocenę rozwoju wpływa przede wszystkim poczucie nieuczestniczenia w szkoleniach potrzebnych do wykonywania pracy (tylko 38 proc. badanych pracowników ma takie poczucie, co ciekawe najniższy odsetek zanotowano w firmach prywatnych); tylko co trzeci badany ma poczucie, że w firmie istnieje jasny i obiektywny system oceny efektów jego pracy
- relatywnie wysoka ocena aspektu komfortu wynika głównie z dogodnej lokalizacji organizacji oraz wysokiej jakości sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy

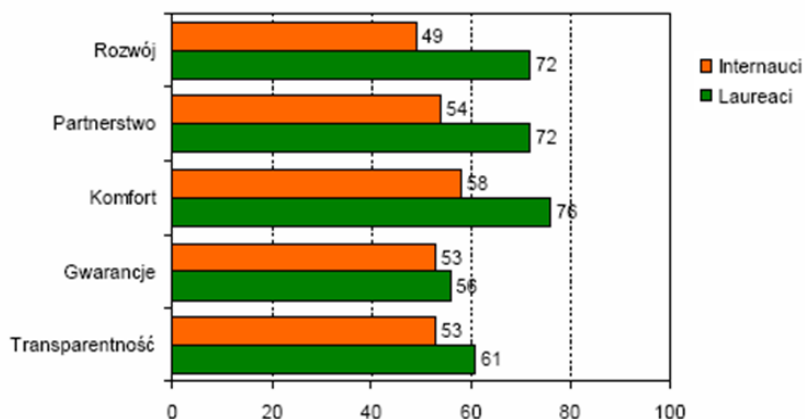
Wyróżniające się grupy pracowników. Badanie ujawniło następujące zależności oceny miejsca pracy oraz charakterystyki pracownika lub jego firmy:

- im wyższe stanowisko zajmowane przez pracownika, tym wyższa ocena firmy we wszystkich aspektach (rozwój, partnerstwo, komfort, gwarancje, transparentność)
- firmy prywatne oraz organizacje non-profit zapewniają większe poczucie partnerstwa, pracownicy firm z udziałem skarbu państwa wyżej jednak oceniają komfort pracy
- organizacje non-profit zapewniają rozwiązania wpływające na duże poczucie transparentności identyfikacji z celami organizacji
- pracownicy firm zatrudniających ponad 1000 pracowników, wyraźnie wyżej oceniają firmę we wszystkich aspektach oceny prócz transparentności, pod względem której wyróżniają się pozytywnie firmy mikro

Ogólna ocena firmy

Łączna wartość oceny miejsca pracy pracownika dla firm, w których pracują internauci, wyniosła 53 punkty.

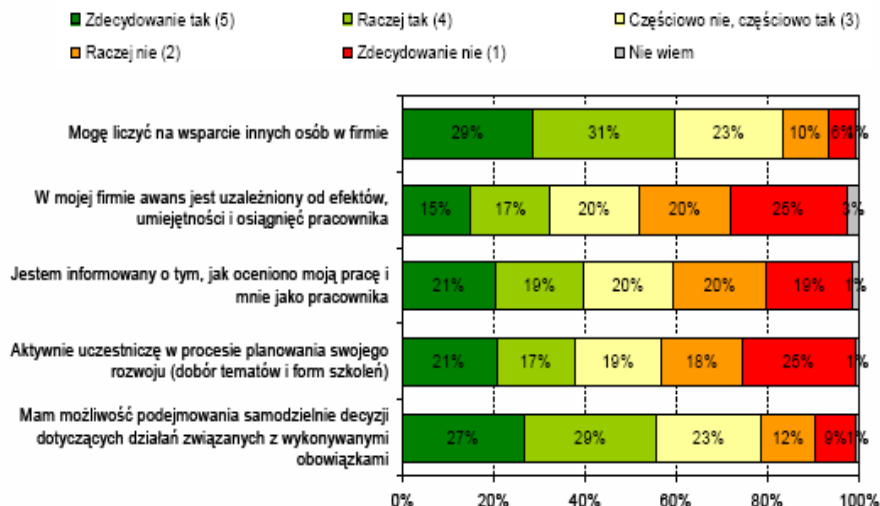
Laureaci programu organizowanego przez Fundację Obserwatorium Zarządzania „Inwestor w Kapitał Ludzki” uzyskiwali średnio 67 punktów. Relatywnie niższa wartość Indeksu wynika w szczególności z niskiej oceny poziomu rozwoju (rozbieżność sięga 23 punktów) oraz komfortu pracy i partnerstwa (18).



Wartość poszczególnych wskaźników – ocena miejsca pracy pracownika (próba = 1082)

Partnerstwo

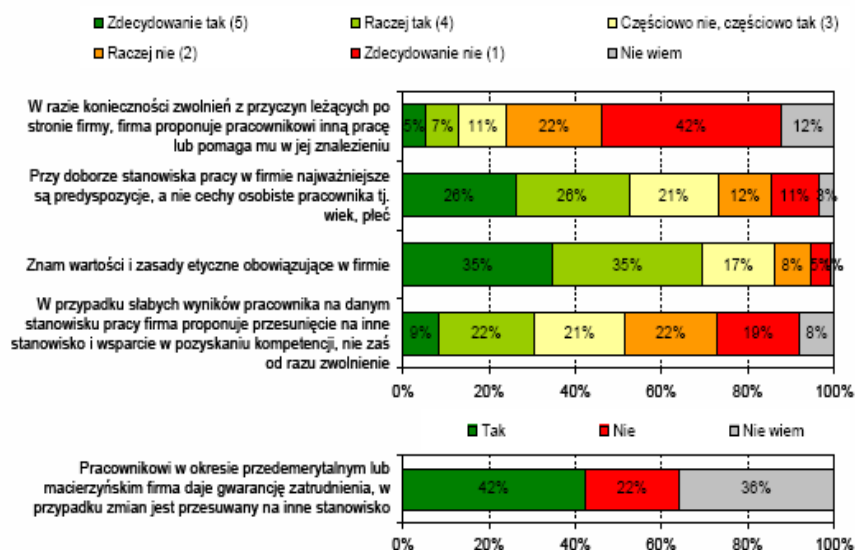
Pracownicy we wszystkich organizacjach mają poczucie, że nie są dostatecznie informowani o ocenach wykonywanej pracy i ocenach ich samych jako pracowników. Również raczej nie uczestniczą aktywnie w procesie planowania swojego rozwoju. To, co wydaje się być niepokojące, to brak jasnych kryteriów dotyczących awansu oraz niewłączanie pracowników w proces planowania ich ścieżek rozwoju. Firmy prywatne wyróżniają się za to większym poczuciem wsparcia ze strony innych osób pracujących w firmie oraz jasnymi kryteriami awansu.



Rozkład odpowiedzi dla stwierdzeń wchodzących w skład wskaźnika „Partnerstwo”.

Gwarancje

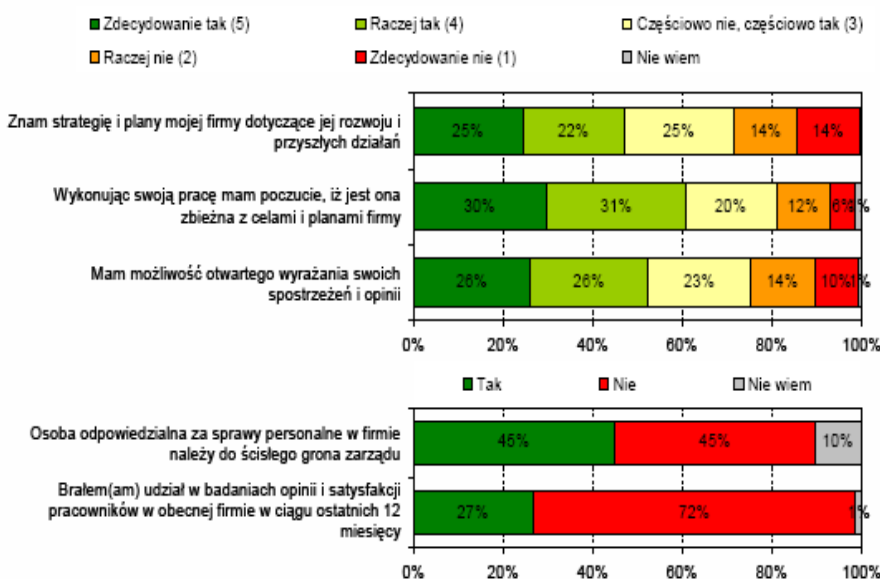
Internauci znają wartości i zasady etyczne panujące w firmie. W ich ocenie firma raczej nie oferuje wsparcia dla swoich pracowników w przypadku zwolnień czy słabych wyników pracownika. Instytucje państwowe (administracja państwowa, firmy z udziałem skarbu państwa) lepiej dbają o pracowników wymagających szczególnej ochrony (pracownicy w okresie przedemerytalnym, kobiety na urlopach macierzyńskich) dając im gwarancję zatrudnienia. W instytucjach tych nie są jednak do końca jasne kryteria stosowane przy wyborze na stanowisko pracy.



Rozkład odpowiedzi dla stwierdzeń wchodzących w skład wskaźnika „Gwarancje”.

Transparentność

Ponad połowa internautów nie ma w swojej firmie możliwości otwartego wyrażania swoich spostrzeżeń i opinii (głównie specjaliści oraz pracownicy). Niespełna co trzeci internauta brał udział w badaniu opinii i satysfakcji pracowników. W obszarze TRANSPARENTNOŚCI internauci pracujący w administracji państwowej niżej ocenili dwa wymiary: poczucie swobodnego wyrażania swoich opinii i spostrzeżeń oraz poczucie, iż wykonywana praca zbieżna jest z celami i planami firmy. W pozostałych wymiarach oceny pracowników administracji państwowej nie różnią się istotnie od średniej ogólnej.



Rozkład odpowiedzi dla stwierdzeń wchodzących w skład wskaźnika „Transparentność”.