



MARCIN KACZMARCZYK

CZŁOWIEK w centrum uwagi

Troska o dobrostan pracowników powinna być dzisiaj fundamentem polityki personalnej w każdej firmie. A to oznacza między innymi wsparcie ich osobistego rozwoju

158

ROZWÓJ OSOBISTY I EDUKACJA MENEDŻERA



Szachy i biznes wiele łączy. **MICHAŁ KANARKIEWICZ**, przedsiębiorca i szachista, podkreśla te analogie, ucząc menedżerów strategicznego myślenia

Najnowsze dane z polskiego rynku pracy są dość jednoznaczne – mimo kilku głośnych zwolnień wiosną, które dotknęły między innymi informatyków, nie wrócimy do modelu, w którym pracodawca miał wyraźną przewagę nad pracownikiem. Rynek należy i w przewidywalnej przyszłości nadal będzie w większym stopniu należał do tego drugiego.

– Pomiędzy lipcem a wrześniem 35 proc. organizacji w Polsce chce wzmocnić kadry, a 44 proc. z nich nie planuje zmian w swoich strukturach. O redukcji etatów mówi 19 proc. pracodawców, co jest wynikiem o 2 p.p. niższym w porównaniu z poprzednim kwartałem tego roku. Prognoza netto zatrudnienia dla Polski na III kwartał 2024, będąca odzwierciedleniem nastrojów rekrutacyjnych

wyniosła +14 proc. – czytamy w omówieniu opublikowanego w drugim tygodniu czerwca raportu ManpowerGroup prezentującego plany rekrutacyjne polskich firm na trzeci kwartał 2024 roku.

– Nadchodzący trzeci kwartał tego roku przyniesie rozwój wielu branż, będzie czasem nowych planów pracodawców i wzmocnienia zespołów – komentuje Tomasz Walenczak, dyrektor generalny ManpowerGroup w Polsce.

A TO OZNACZA, ŻE O PRACOWNIKÓW NALEŻY SIĘ TROSZCZYĆ – zaangażowany i kompetentny talent w firmie to dobro rzadkie. Specjaliści od HR doskonale o tym wiedzą. W raporcie Human Capital Trends 2024 specjaliści Deloitte stawiają dobro pracownika bardzo wysoko – proponują model zrównoważonego zarządzania kapitałem ludzkim.

– Przedsiębiorstwa zmagają się z wieloma wyzwaniami, jednak kwestią fundamentalną jest to, by w kontekście pracy priorytetem stał się człowiek – podkreśla John Guziak, lider zespołu ds. kapitału ludzkiego w Polsce, Deloitte.

Jego zdaniem to ludzie, znacznie bardziej niż jakiegokolwiek aktywa fizyczne, sprawiają, że biznes prosperuje. Relacje międzyludzkie napędzają wszystko, co ma wartość dla organizacji: przychody, innowacje, wydajność, znaczenie ▶

FOTO KAMIL ZYCH

marki, produktywność oraz wiele innych czynników.

– Dlatego należy mniej skupiać się na tym, ile korzyści ludzie przynoszą firmie, a bardziej na tym, ile korzyści firma zapewni swoim pracownikom – konkluduje.

W praktyce ta troska o pracownika bardzo często oznacza zadbanie o możliwości ich rozwoju, co z kolei oznacza ułatwienia i dostęp do przeróżnego rodzaju szkoleń, warsztatów czy nawet studiów. Pracownicy i menedżerowie powinni się bezustannie rozwijać i szkolić – z korzyścią dla siebie i dla firmy. Zwłaszcza że tego sami chcą.

Z przeprowadzonego ostatnio przez Ipsos na zlecenie Amazona badania „Future of Work & Career Development” wynika np., że aż 89 proc. polskich pracowników wskazało zdobywanie nowych umiejętności za ważny czynnik w rozwoju kariery, ważniejszy nawet niż otrzymanie awansu.

W TYM ŚWIETLE NIE JEST JUŻ ZASKOCZENIEM informacja, że Amazon z okazji 10 lat istnienia programu „Postaw na swój rozwój” zainwestuje 40 mln euro i stworzy ponad 50 nowych programów szkoleniowych w Europie.

To, że stawianie na edukację idealnie wkomponowuje się w interes firmy, sygnalizuje również Gartner. W jednym z ostatnich raportów wskazuje pięć najważniejszych trendów dla liderów HR. Pierwszym z nich jest rozwój liderów i menedżerów. Tak wysokie zaakcentowanie jego znaczenia wynika z faktu, że aż 75 proc. liderów HR ankietowanych przez przedstawicieli Gartnera uważa, że menedżerowie w ich zespołach są przytłoczeni wzrostem obowiązków, a 73 proc. dodaje, że nie są oni przygotowani do przeprowadzenia zmian. Zatem nie pozostaje nic innego, tylko się uczyć.

– Rośnie świadomość tego, że ciągły rozwój kompetencji pracowników jest ważny i w związku z tym ich szkolenia powinny mieć charakter bardziej ciągły niż incydentalny – mówi Adam Niedziółka, partner zarządzający ADN i zarazem prezes ADN Akademia, jednej z największych firm szkoleniowych w Polsce.

W związku z tym zmienia się także oferta firm szkoleniowych.

– Wyraźnie widać wzrost liczby szkoleń dotyczących rozwoju osobistego i to jeszcze zaplanowanych na dłuższy okres. Wątki dotyczące wellbeingu pojawiają się też bardzo często w szkoleniach dla menedżerów i pracowników działu HR. I to wszystko przede wszystkim w modelu szkoleń stacjonarnych lub wyjazdowych. Szkolenia online, które zawałdnęły rynkiem w pandemii, już nie dominują – opowiada Adam Niedziółka.

W trosce o to, by pracownicy czuli się w firmie jak najlepiej, normą staje się np. szkolenie menedżerów z zarządzania zespołem wielopokoleniowym.

”

Wyraźnie widać teraz na rynku szkoleniowym wzrost liczby szkoleń dotyczących rozwoju osobistego, w dodatku zaplanowanych na dłuższy okres

ADAM NIEDZIÓŁKA
partner zarządzający ADN,
prezes ADN Akademia



89

PROC.

POLSKICH PRACOWNIKÓW
wskazuje zdobywanie nowych umiejętności za ważny czynnik w rozwoju kariery

Jakiej komunikacji unikać, a jaką stosować wobec ludzi reprezentujących różne pokolenia? Jakie style kierowania należy stosować i na co zwracać szczególną uwagę. Jakich przekonań i jakich mechanizmów unikać – to tylko niektóre z pytań, na które odpowiadają prowadzący szkolenie „Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym (X, Y, Z) – zmiany i różnice między-pokoleniowe” organizowane przez ADN Akademię.

SKORO RÓŻNEGO RODZAJU DZIAŁANIA EDUKACYJNE muszą odpowiadać na potrzebę rozwoju pracowników i menedżerów, to ważna jest nie tylko ich treść, lecz także forma. I tutaj na myśl może przyjść Michał Kanarkiewicz – szachista, przedsiębiorca, konsultant biznesowy, mówca motywacyjny i założyciel firmy Kanarkiewicz Strategy Consulting.

Pracował dla takich marek, jak m.in.: Coca-Cola, PepsiCo, PZU, KGHM, ING Bank Śląski, Volvo, EY, PwC, Siemens, L'Oréal, Heineken, Warta. Uczył ich menedżerów strategicznego myślenia, które w praktyce przekłada się m.in. na umiejętność myślenia w krótko- i długoterminowej perspektywie oraz na skuteczniejsze egzekwowanie planów, więc i osiąganie lepszych wyników. A wszystko w oparciu o metaforę gry w szachy.

– Analogii pomiędzy szachami a światem biznesu, które są przydatne w zarządzaniu, jest mnóstwo – mówi Michał Kanarkiewicz. – Szachista musi być skoncentrowany na podstawowym celu gry, zarządzać swoimi ograniczonymi zasobami w maksymalnie efektywny sposób i na dodatek mieszcząc się w ramach czasowych. Musi też niemal cały czas, zarówno w trakcie partii, jak i podczas przygotowań do nich, przeprowadzać analizę scenariuszową, która umożliwi wyprzedzanie ruchów konkurencji. To wszystko sprawdza się również w biznesie – tłumaczy Michał Kanarkiewicz.

Cóż... Na polskim rynku szkoleń nie brakuje dzisiaj efektywnych i kreatywnych pomysłów. **F**