

*Informacja prasowa, 16 listopada 2022 r.*

**Zmotywowany zespół to dla firmy najlepsza szczepionka przeciw recesji**

**Groźba światowej recesji wywołuje zrozumiały niepokój zarówno wśród pracodawców, jak i  pracowników. W czasie spowolnienia gospodarczego firmy martwią się o przychody, a pracownicy o swoje stanowiska. Podczas gdy większość firm, aby przetrwać recesję skupia się na aspektach finansowych, badania przeprowadzone przez Great Place to Work® konsekwentnie pokazują, że nie mniej ważna jest troska o morale pracowników. Zmotywowany i lojalny zespół pozwala firmom nie tylko przetrwać, ale nawet osiągnąć wzrost w czasie recesji.**

Barometr Ofert Pracy (BOP)[[1]](#footnote-1) wskazuje, że w porównaniu do majowego szczytu, w październiku 2022 r. liczba ofert pracy publikowanych w internecie spadła w Polsce o 15%. Zdania ekspertów co do wystąpienia recesji są podzielone, ale wszyscy potwierdzają, że czekają nas trudne czasy. Spowolnienie gospodarcze przełoży się nieuchronnie na spowolnienie na rynku pracy. I choć podobno za przyczyną permanentnego braku rąk do pracy nie grozi nam duży wzrost bezrobocia, to jednak oferowane warunki pracy mogą się pogorszyć.

Tradycyjnym działaniem, które podejmują firmy, aby chronić swój biznes przed recesją jest ograniczenie wydatków, rezygnacja z części ambitnych planów i rygorystyczne monitorowanie przepływów pieniężnych. Zbyt rzadko firmy pamiętają o tym, że mają w ręku komplementarną i skuteczną broń – mądre działanie na rzecz swojej załogi, aby w tym trudnym okresie utrzymać we wszystkich zespołach wysoką motywację do pracy.

Okres recesji nie dotyka wszystkich firm w taki sam sposób, podobnie jak dekoniunktura nie wpływa jednakowo na wszystkich pracowników w danej firmie. W każdej organizacji są pracownicy, których pozycja jest relatywnie słabsza od pozostałych. Są to często pracownicy pierwszej linii, np. bezpośrednio obsługujący klientów, zatrudnieni na umowę zlecenie, ale także kobiety i długoletni szeregowi pracownicy. To często od nich zaczynają się zwiastujące kryzys działania, jak obniżki płac czy zwolnienia. I to właśnie ci pracownicy są najbardziej wyczuleni na wszelkie niepokojące sygnały. Badanie ich [doświadczeń w miejscu pracy](https://www.greatplacetowork.com/solutions/employee-surveys) pozwala uchwycić moment pogorszenia się nastrojów w firmie, a w konsekwencji klimatu biznesowego. Dlatego regularne badanie opinii pracowników o miejscu pracy jest kluczowe. W szerszej perspektywie może przynieść wgląd w możliwości zmiany kultury i praktyk firmy, aby lepiej zabezpieczyć całą organizację przed recesją.

Takie wnioski płyną z badania ostatniej recesji w USA, tzw. Wielkiej Recesji w latach 2007-2009. Great Place to Work® analizował opinie prawie 4 milionów pracowników z różnych grup demograficznych. Organizacje, które odpowiednio wcześniej zadbały o nastroje i integrację pracowników, z uwzględnieniem grup najbardziej wrażliwych na kryzys, poradziły sobie z wyzwaniami ekonomicznymi w tym okresie znacznie lepiej. Podczas Wielkiej Recesji S&P 500[[2]](#footnote-2) odnotował spadek notowań o 35,5%, ale firmy, w których wszyscy pracownicy czuli się tak samo doceniani odnotowały znaczący wzrost, nawet o 14,4%.

Oznacza to, że do recesji można się przygotować m.in. poprzez przyjazne praktyki skierowane do wszystkich pracowników, bez pomijania kogokolwiek. Najważniejsze jest równe traktowanie, włączanie całej załogi w życie firmy i doświadczanie przynależności. Poczucie docenienia buduje wzajemne zaufanie i zwiększa zaangażowanie pracowników.

Mimo że wiele firm w sytuacji niepewności włączy tryb „tylko przetrwać”, warto i w tym okresie wspierać innowacyjne myślenie pracowników. Dobre pomysły rodzą się w każdym miejscu firmy. Umiejętnie i szybko wdrożone czynią organizację bardziej zwinną oraz ułatwiają jej elastyczne dostosowanie się do zmieniających warunków. Im bardziej różnorodność jest pielęgnowana w organizacji, tym bardziej wszechstronne i skuteczne zasilanie firmy i biznesu. Rzecz nie do przecenienia.

Szczególnie w tym czasie warto przyjrzeć się panującym w firmie praktykom zatrudniania, zwalniania i awansowania. Podczas dekoniunktury większość firm stosuje podejście "ostatnie weszło, pierwsze wyszło". Oznacza to, że często zwolnienia dotykają w pierwszej kolejności pracowników niedawno zatrudnionych. Wbrew temu, że właśnie firmie chodziło o pozyskanie nowych talentów, zwiększanie różnorodności i wzmacnianie potencjału organizacji. Zwolnienia wpływają na morale całego zespołu, a dodatkowo zwiększają obciążenie pracą tych, którzy pozostają. Dlatego, jeśli restrukturyzacja jest nie do uniknięcia, warto angażować zespół w podejmowane kluczowych decyzji. Ograniczy to niepewność i frustrację pracowników, jakie towarzyszą wszelkim zmianom.

I na koniec: ponieważ rekordowo wysoka inflacja i zapowiedzi możliwej recesji budzą atmosferę niepewności i stres, właśnie teraz każda organizacja potrzebuje przewidywalnego i stabilnego przywództwa. W trudnych czasach dotrzymywanie obietnic jest ważniejsze niż kiedykolwiek. Warto skorzystać z doświadczeń wyniesionych z okresu lockdownu podczas pandemii. Pracodawcy, którzy stawiali w komunikacji z pracownikami na otwartość, uczciwość i szczerość zyskiwali w zamian ich lojalność.

Stworzenie organizacji odpornej ekonomicznie na zawirowania rynkowe jest wyzwaniem. Kluczem jest umiejętność stabilizowania sytuacji firmy tak, aby niezbędne cięcia finansowe i oszczędności w jak najmniejszym stopniu odbijały się na zaangażowaniu i lojalności pracowników. Nie warto żyć obawami, ale też nie warto słodzić lub uchylać się. Warto, aby liderzy byli blisko swoich wszystkich ludzi. Otwarci i autentyczni. Nawet jeśli wiadomości nie będą pozytywne.

Więcej informacji:

Joanna Kowalczuk, Be-Communications, Head of Strategy Development, tel. 603 981 872, e-mail: j.kowalczuk@becomms.pl

Marzena Winczo-Gasik, Great Place to Work® Polska, szef Zespołu Culture Audit™, menedżer ds. komunikacji, tel. 500 188 814, e-mail: marzena.winczo@greatplacetowork.com

1. Barometr Ofert Pracy – wskaźnik przygotowywany przez Katedrę Ekonomii i Finansów WSIiZ w Rzeszowie i Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych [↑](#footnote-ref-1)
2. S&P 500 – indeks giełdowy, w skład którego wchodzi 500 przedsiębiorstw o największej kapitalizacji, notowanych na New York Stock Exchange i NASDAQ, stosowany jest jako miernik kondycji amerykańskiej gospodarki. [↑](#footnote-ref-2)