****

*Informacja prasowa, 7 września 2023 r.*

**Czasy próby: zarządzanie pod presją**

**W tym roku pracownicy firm działających w Polsce ocenili swoich przełożonych lepiej niż cztery lata temu. Tak wynika z pięciu kolejnych sondaży ogólnopolskich zleconych na początku każdego roku przez Great Place to Work®. Poprawa oceny przełożonych wystąpiła w każdym pytaniu ankietowym, gdzie padało określenie „menedżerowie”, „kierownictwo” lub „zespół zarządzający”.**

**Zmiany pełzające**

Porównywanie opinii pracowników do ocen wystawianych rok wcześniej nie ujawnia większych zmian. Dopiero uwzględnienie większego przedziału czasowego pozwala na taką obserwację. Odsetek respondentów oceniających swoich przełożonych pozytywnie wzrósł przez cztery lata o 5-10 procent w zależności od treści pytania ankietowego. Średnio dla 18 pozycji ankiety, w których pada określenie „menedżerowie”, „kierownictwo” lub „zespół zarządzający”, zmiana wyniosła 7 procent. Warto wymienić dwie pozycje będące miernikami skutecznego przywództwa, gdzie odnotowano w zaokrągleniu 10 procent poprawy: „Kierownictwo kompetentnie zarządza firmą” (54,7% vs 45,2% w 2019 r.) oraz „Menedżerowie dostrzegają we mnie człowieka, a nie tylko pracownika” (52,3% vs 42,6% w 2019 r.). Dla porównania: w pozycji „Nasz zespół zarządzający w pełni reprezentuje najlepsze cechy naszej firmy” zmiana wyniosła już tylko 5 procent (47,9% vs 42,7%).

Zmiany rzędu 5-10 procent, które wystąpiły na przestrzeni czterech lat, choć mało odczuwalne na bieżąco, mogłyby wskazywać na dobry kierunek transformacji postaw menedżerów w Polsce.

**Czas pandemii najlepszym okresem dla wizerunku przełożonych**

Wśród 5 kolejnych sondaży rok 2019 okazał się najgorszy, jeśli chodzi o opinie pracowników o przełożonych. Dotyczy to każdej z 18 pozycji ankietowych. Ale 2023 rok nie jest wcale najlepszy. Okazuje się, że w przypadku 14 pozycji to początek 2021 roku był najlepszy, a dla 4 innych był to początek roku 2022. Wzrosty ocen pozytywnych wynosiły nawet 12 procent. Taki właśnie wzrost dotyczył wspomnianych wcześniej mierników skutecznego przywództwa „Kierownictwo kompetentnie zarządza firmą” oraz „Menedżerowie dostrzegają we mnie człowieka, a nie tylko pracownika”, gdzie poprawa dwunastoprocentowa wystąpiła już w 2021 roku, a więc po 2 latach. W tym samym czasie o 10 procent podskoczyła ocena zespołów zarządzających firmami.

W 2020 roku Polska przekonała się, że COVID-19 dotyczy również naszego kraju. Należało ochronić ludzki kapitał organizacji. Firmy wprowadziły dużo nieraz trudnych i kosztownych zmian w swoich organizacjach, aby uniknąć strat w ludziach. Nie były to zmiany fasadowe, więc pracownicy je dostrzegli. Nic dziwnego, że w sondażu przeprowadzonym na początku 2021 roku, a więc po 2020 roku, nastąpiła znaczna poprawa opinii pracowników o przełożonych.

**Niewdzięczny czas odbudowy**

COVID-19 uderzał nie tylko bezpośrednio w ludzi. Firmy poniosły koszty związane z wprowadzaniem zmian chroniących ich załogi. Pojawiły się też problemy z łańcuchami dostaw, a w wielu przypadkach konieczne okazało się zamrożenie lub zamknięcie produkcji. W centrum uwagi stanęła kwestia wyjścia ze strat materialnych i ratowania biznesu. To przeniesienie uwagi menedżerów na inne naglące sprawy musiało być zauważone przez pracowników, których opinie o przełożonych w przekroju 18 pozycji ankiety pogorszyły się w 2023 roku średnio o 2 procent, co można uznać za nieistotną i przejściową zmianę. Ale w jednym przypadku spadek oceny wyniósł 5 procent, a dotyczył pozycji „Nasz zespół zarządzający w pełni reprezentuje najlepsze cechy naszej firmy”.

W kwietniu tego roku informowaliśmy o tym, że w 2023 roku narosły wątpliwości dotyczące decyzji firm o przeznaczeniu generowanych zysków. Tylko 31 procent respondentów przyznało, że firma dzieli się tymi zyskami z pracownikami uczciwie. W porównaniu z wynikami sondażu z 2022 roku jest to ogromny spadek, bo aż o 14 punktów procentowych. Słowem, wśród pracowników narosła podejrzliwość względem zarządzających firmą. Jednocześnie jedynie 35 procent pracowników w 2023 roku uważa, że w firmie wszyscy działają razem na rzecz wspólnej sprawy, co jest ogromnym spadkiem w porównaniu z wynikiem w 2022 roku, kiedy odsetek wynosił 55 procent.

**Biznes czy ludzie**

Często słyszymy hasło „Biznes to ludzie”. Również w modelu Great Place To Work® ludzie i relacje międzyludzkie postawione są w centrum jako warunek sukcesu biznesowego. Zarządzający firmami w Polsce mogą w pełni zgadzać się z takim podejściem i z pasją podchodzić do budowania takich miejsc pracy, w których ludzie ufają sobie i działają razem na rzecz sukcesu firmy. Jednak okoliczności zewnętrzne, takie jak pandemia COVID-19, mogą pokrzyżować plany. Koncentracja na biznesie i wyniku finansowym może wzrosnąć. Konieczna jest wtedy dobra komunikacja z pracownikami, aby mogli zaakceptować taką (przejściową) zmianę frontu zarządzających. Gorszym bólem głowy dla menedżerów będzie sytuacja, kiedy właściciele firm będą zwyczajnie drenować je z generowanych zysków.

Sondaże były przeprowadzane na zlecenie Great Place To Work® Polska przez firmę Norstat metodą CAWI na reprezentatywnych próbach pracowników firm działających w Polsce.

Dodatkowe informacje:

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