****

*Informacja prasowa, 18 grudnia 2023 r.*

**Globalny spadek zaufania do rządów zwiększa oczekiwania wobec pracodawców**

**Rosną społeczne oczekiwania wobec biznesu. Nie chodzi już tylko o to, że powinien być on prowadzony w etyczny sposób. Coraz częściej w biznesie upatrujemy gwaranta pozytywnych zmian i stabilizacji społecznej. Wraz z tymi oczekiwaniami zmieniają się zasady efektywnego przywództwa, a przed liderami biznesu stają nowe wyzwania. Taki wniosek płynie z debaty panelowej w redakcji Fortune, w której wzięli udział liderzy z Accenture i UKG – firm z listy Najlepszych Miejsc Pracy™, która w USA powstaje we współpracy magazynu Fortune z Great Place To Work®.**

Niepewne czasy w gospodarce światowej, doświadczenia lockdownu, ale także pojawienie się na rynku pracy młodego pokolenia z własną wizją życiowych priorytetów, sprawiają, że dotychczasowe zasady, jakimi kierowali się liderzy w biznesie, wymagają głębokiej modyfikacji, a oni sami - dla skutecznego przywództwa - potrzebują nowych kompetencji. I jest to pilna potrzeba. Z najnowszego raportu agencji Edelman wynika, że obecnie świat ma do czynienia z załamującym się optymizmem gospodarczym. W 24 krajach na 28, które uczestniczyły w badaniu, odnotowano najniższe w historii wskaźniki liczby osób, które twierdzą, że ich rodzinom będzie żyło się lepiej w perspektywie kolejnych pięciu lat. Co ciekawe, największą nadzieję na korzystne zmiany ankietowani pokładają w biznesie. Wobec kryzysu zaufania do rządów to biznes został obecnie wyniesiony na pozycję jedynej kompetentnej i etycznej instytucji, która może wypełnić powstałą lukę. Społeczne oczekiwania stawiają zatem przedsiębiorstwa pod ogromną presją. Dodajmy, że aż 89 proc. respondentów oczekuje od biznesu, że będzie podejmować działania na rzecz pracowników, a 64 proc. uważa, że firmy mogą przyczynić się do umocnienia postaw obywatelskich.

**Pracownicy chcą być widziani i słyszani**

W Accenture kompetencje lidera ocenia się, zadając pytanie: „Czy ludziom w firmie pracuje się teraz lepiej?”. Aby odpowiedź na to pytanie mogła być pozytywna, liderzy muszą wyróżniać się empatią, umiejętnością stałego uczenia się i szybkiej adaptacji do zmian oraz… pokorą. Szczególnie ta ostatnia cecha nowoczesnego przywództwa może wydać się nieoczywista. Ale to właśnie umiejętność przyjęcia innego niż własny punktu widzenia czy gotowość przyznania się do pomyłki buduje w  zespole sieć wzajemnych powiązań, poczucie sprawczości i współodpowiedzialności za firmę.

W UKG praca, jaka stoi przed każdym liderem, określana jest terminem „nurkowania”. Chodzi nie tylko o dogłębne poznanie potrzeb pracowników, ale i problemów, które mogą wpływać na jakość ich pracy. Zadaniem lidera jest więc pozyskanie wiedzy, która pozwoli stworzyć środowisko pracy zapewniające wszystkim pracownikom komfort psychiczny i motywujące ich do efektywnego działania. Podstawą jest tu umiejętność słuchania i stała gotowość do wspierania zespołu. Nie wystarczy zapytać zdawkowo: „Jak się masz?”. Ważniejszym pytaniem staje się: „W czym mogę ci pomóc?”.

**Nie ma powrotu do sztywnych godzin pracy**

Praca zdalna okazała się większym wyzwaniem dla szefów niż ich pracowników. Przede wszystkim wymagała od liderów szybkiej zmiany modelu zarządzania. Pozbawieni możliwości stałej i bezpośredniej kontroli, jakie dawała praca w biurze, musieli zbudować z pracownikami nowy typ relacji, których podstawą stało się wzajemne zaufanie. Praca zdalna stała się swoistym benefitem pracowniczym, z którego pracownicy nie zamierzają rezygnować. Jednocześnie dla wszystkich - łącznie z samymi pracownikami - stało się jasne, że bezpośrednie kontakty z koleżankami i kolegami oraz wspólna praca w biurze sprzyjają efektywności. W Accenture nie próbowano nikogo zmuszać do powrotu do biura, a jedynie do tego zachęcać. Pracownicy przychodzący do biura mogą uczestniczyć w szkoleniach, sesjach poświęconych innowacjom i innych programach, które rozwijają ich kompetencje. Dzięki temu firma odnotowała 72-procentowy wzrost liczby osób przychodzących pracować w biurze. W UKG pracownicy spędzają w biurze średnio trzy dni w tygodniu, ale i wtedy korzystają chętnie z elastycznego grafiku pracy. Zwłaszcza młode pokolenie chętnie przychodzi do biura, ale nie oznacza to, że zamierza pracować w nim od 9.00 do 17.00. Nie uchylają się przed zleconymi zadaniami, ale chcą móc je wykonywać w wybranym przez nich miejscu i czasie.

W nowoczesnej firmie szefowie nie mają już nieograniczonej władzy. Zamiast tego każdy pracownik musi nauczyć się być własnym szefem i być gotowym wziąć odpowiedzialność za własny projekt, a jeśli okaże się, że ma naturalne umiejętności przywódcze, powinien mieć możliwość prowadzenia inicjatyw i projektów w szerszej skali. Tak tworzy się w firmie złożona sieć relacji wykraczająca poza oficjalną hierarchię. Taka struktura oznacza dzielenie się odpowiedzialnością, ale jednocześnie pobudza zaangażowanie i kreatywność pracowników.

**Inicjatywa The Great Transformation**

Liderzy biznesu wciąż poszukują odpowiedzi na pytanie, jak odnieść sukces w dzisiejszej - pełnej wyzwań i szybko zmieniającej się - rzeczywistości. Odpowiedzią na te potrzeby jest projekt The Grand Transformation, jaki Great Place To Work® zainicjował w 2021 r., jeszcze podczas trwania pandemii. To trzyletnia inicjatywa badawcza, której celem jest zdefiniowanie czynników pozwalających na tworzenie odpornych na kryzysy, innowacyjnych i produktywnych miejsc pracy. Do projektu przystąpiło 11 firm zatrudniających łącznie ponad 1,4 miliona pracowników na całym świecie. Są to: Accenture, Cadence, Cisco, DHL Express, Dow, Encore, Hilton, KPMG , Synchrony, UKG i World Wide Technology. Firmy te zobowiązały się, aby w oparciu o dane i wnioski płynące z badań, wprowadzić i przetestować w praktyce określone zmiany organizacyjne. Celem tych zmian jest uwolnienie pełnego potencjału pracowników, a spodziewanym efektem zwiększenie produktywności, elastyczności, odporności i innowacyjności organizacji. Wyniki tego projektu i płynące z niego doświadczenia zostaną przedstawione publicznie przez Great Place To Work® w maju 2024 r. podczas szczytu For All™ w Nowym Orleanie.

Informacji udzielają:

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