

*Informacja prasowa 19 marca 2024 r.*

**Rotacja pracowników**

**Nie samą pensją żyje człowiek**

**66 proc. polskich pracowników jest niezadowolonych ze swojej obecnej pracy, a 40 proc. planuje zmienić miejsce zatrudnienia w niedalekiej przyszłości[[1]](#footnote-1). Niezadowolenie wzrosło we wszystkich grupach, niezależnie od płci, wieku, dochodów, stanowiska czy branży. Wobec tych nastrojów wysoka retencja powinna stać się głównym celem polityki personalnej przedsiębiorstw. Gotowość do zmiany miejsca pracy to nie tylko polski problem, ale szersza tendencja. Z badania przeprowadzonego przez Great Place To Work® w 2023 r. wynika, że także w USA aż 53 proc. amerykańskich pracowników rozważa zmianę pracodawcy[[2]](#footnote-2). A satysfakcjonujące wynagrodzenie wcale nie jest jedynym czynnikiem decydującym o chęci pozostania w firmie.**

**Kłopotliwa rotacja**

Wydawać by się mogło, że w procesie zatrudniania pracowników to pracodawca ma mocniejszą pozycję, bo ostatecznie to on dokonuje wyboru, komu zaoferować pracę. Jednak finalnie to pracownik decyduje, czy i jak długo zostanie w danym miejscu pracy. Optymizm co do możliwości znalezienia nowej pracy jest obecnie dość duży: 69 proc. polskich pracowników jest zdania, że gdyby była taka potrzeba, bez trudu znajdą taką samą albo lepszą pracę[[3]](#footnote-3). Tymczasem wg Instytutu Gallupa koszt zastąpienia jednego pracownika może wynosić od połowy do dwukrotności rocznej jego pensji. Wysokie koszty zatrudnienia oznaczają, że utrzymanie pracowników jest sprawą kluczową. Oferowanie konkurencyjnych wynagrodzeń i dodatkowych świadczeń może pomóc w zmniejszeniu rotacji, ale warto się bliżej przyjrzeć, co wpływa na motywacje pracowników. Zwłaszcza, że w ostatnich latach – częściowo na skutek doświadczeń związanych z pandemią, a częściowo za sprawą zmian pokoleniowych - coraz więcej osób na nowo definiuje swoje priorytety, łącznie z tym, w jaki sposób i dlaczego pracują.

**Pieniądze szczęścia nie dają?**

Czynniki, takie jak możliwości rozwoju, sensowna praca, poczucie przynależności oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, stają się coraz ważniejsze, jeśli chodzi o przyciąganie i zatrzymywanie pracowników. Oczywiście czynniki finansowe nie tylko leżą u podstaw decyzji o podjęciu pracy zarobkowej, ale są także częstym źródłem niezadowolenia. Tak dzieje się obecnie w Polsce, gdy rosną koszty utrzymania, a pensje, nawet jeśli wyższe niż w ubiegłym roku, nie doganiają inflacji. Jednak, mając do wyboru dwa równie dobrze płatne miejsca pracy, każdy pracownik postawi na firmę, która zaoferuje mu coś więcej. Coś, co jest unikalną częścią kultury organizacyjnej pracodawcy i co zaspokaja jego potrzeby pozamaterialne.

Great Place To Work® opublikował właśnie raport „Unlocking the Secrets of Employee Retention”, z którego wynika, że choć uczciwe wynagrodzenie i dodatkowe świadczenia pracownicze rzeczywiście idą w parze z decyzjami pracowników o pozostaniu w firmie - zwiększając to prawdopodobieństwo 1,7 razy, to ich wpływ jest nieco mniej wyraźny niż w przypadku kilku czynników niematerialnych.

**Cel, duma i radość z pracy**

Raport „Unlocking the Secrets of Employee Retention” podsumowuje wyniki badania przeprowadzonego wśród ponad 1,3 miliona pracowników w USA w oparciu o model badawczy Great Place To Work®. Pracownicy mieli za zadanie ustosunkować się do 60 stwierdzeń zawartych w ankiecie i dotyczących ich opinii o swoim miejscu pracy. Następnie zmierzono wpływ każdego stwierdzenia na chęć pozostania pracownika w firmie. Badanie wykazało, że głównymi czynnikami wpływającymi na zatrzymanie pracowników nie są dodatki, awanse ani nawet wynagrodzenie. Trzema kluczowymi czynnikami zwiększającymi prawdopodobieństwo ich pozostania w organizacji okazały się być: poczucie celu wykonywanej pracy, duma ze swojego miejsca pracy i odczuwanie radości z pracy.

Gdy pracownicy czują, że ich praca służy sensownemu celowi, 2,7 razy częściej chcą pozostać w firmie. To pokazuje, jak wielkie znaczenie dla pracowników ma możliwość połączenia wykonywanej pracy z wyższym celem, wykraczającym poza zyski organizacji. Pracownicy, którzy są dumni ze swojej pracy są 2,2 razy bardziej skłonni do pozostania u aktualnego pracodawcy. Przy czym duma z pracy oznacza coś więcej niż zwykłe osiąganie celów lub zapewnianie sobie awansu – to duma z osiągnięć całego zespołu i z misji firmy. I wreszcie radość z pracy, która sprzyja poczuciu wspólnoty i przynależności. Osoby, które zadeklarowały, że praca sprawia im radość są 1,7 razy bardziej skłonne zostać w swoim miejscu pracy na dłużej.

**Ludzie nie odchodzą z pracy, odchodzą od menedżerów**

Poczucie celu, dumy i radości z pracy nie rodzi się samo. Na pozytywne doświadczenia pracowników, ich lojalność i zaangażowanie ogromny wpływ mają ich przełożeni. I w ogóle model przywództwa praktykowany w firmie. Liderzy, którzy potrafią słuchać, rozmawiać, doceniać oraz inspirować pracowników przyczyniają się w zasadniczy sposób do ograniczenia rotacji w firmie.

„Przywództwo nie polega tylko na prowadzeniu zespołu ku celom biznesowym. Chodzi o tworzenie środowiska, w którym każdy członek zespołu czuje się ceniony, słyszany i zmotywowany” – mówi Michael C. Bush, dyrektor generalny Great Place To Work®. „Nasze badanie pokazuje, że skuteczni liderzy to skromni, pokorni oraz wciąż chcący się uczyć ludzie i że odgrywają oni kluczową rolę w procesie zatrzymywania talentów i tworzenia miejsc pracy, w których pracownicy mogą się rozwijać”.

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

1. Barometr Rynku Pracy 2023, XVII edycja raportu opartego na badaniu zleconym przez Gi Group Holding wśród pracowników; https://www.gigroupholding.com/polska/insights/barometr-rynku-pracy-2023/ [↑](#footnote-ref-1)
2. Badanie „Workforce Study”, przeprowadzone przez Great Place To Work® w 2023 r. na próbie 4.400 amerykańskich pracowników zatrudnionych zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze godzin w typowych amerykańskich firmach [↑](#footnote-ref-2)
3. Monitor Rynku Pracy Instytutu Randstad: edycja 53 – październik 2023; https://info.randstad.pl/56965/lp/i/monitor-rynku-pracy-53 [↑](#footnote-ref-3)