Warszawa, 6 lutego 2019 roku

**Pracownicy chcą mieć wpływ na działania HR**

**Czasy, w których pracownik był wyłącznie narzędziem w rękach pracodawcy i posłusznie wykonywał powierzone mu obowiązki odchodzą do lamusa. Aż 92% Polaków chce mieć wpływ na działania HR, rozwój firmy i uczestniczyć w tworzeniu kultury organizacji – wynika z raportu „[Cztery osobowości – jeden rynek pracy](https://sodexomotywacja.pl/blog/cztery-osobowosci-jeden-rynek-pracy/)” przygotowanego przez Antal i Sodexo.**

Obecnie pracownicy mają znacznie wyższą świadomość wpływu na firmę, niż miało to miejsce kiedyś. Ten fakt dotyczy już wszystkich pokoleń funkcjonujących na rynku pracy. Polacy duże znaczenie przykładają do możliwości decydowania o kierunkach rozwoju organizacji i kształtowania jej kultury. Jak wynika z raportu „Cztery osobowości – jeden rynek pracy” zdecydowana większość, bo aż 92% pracowników chce mieć wpływ na działania HR w firmie.

*Polacy doskonale wiedzą, że stanowią istotne ogniwo firmy oraz znakomicie orientują się w realiach rynku pracy. Nie chcą być biernym elementem struktury organizacji, ale aktywnie kształtować jej kulturę i sposób zarządzania. Dlatego obecnie zespoły HR – poza polityką wynagrodzeń finansowych, świadczeniami motywacyjnymi i rozwojowymi – stawiają na tworzenie pozytywnych emocji związanych z pracą i daną organizacją. Jednym z przykładów jest np. wdrażanie pracowników w działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju czy wsparcie zdrowego stylu życia. Tego rodzaju aktywności przynoszą obopólne korzyści: pracownicy czują się potrzebni i doceniani przez pracodawcę, a pracodawca zyskuje zaangażowany i lojalny zespół –* **wskazuje Artur Skiba, prezes firmy rekrutacyjnej Antal.**

**Oczekiwania wobec szefa**

Na styl zarządzania i rozwój zespołów niezmiennie mają wpływ liderzy. Raport „[Cztery osobowości – jeden rynek pracy](https://sodexomotywacja.pl/blog/cztery-osobowosci-jeden-rynek-pracy/)” wyraźnie pokazuje, że Polacy u swoich szefów cenią sprawiedliwość. Przełożony powinien być wymagający i mobilizować do działania – takiego zdania jest 74% pracowników, jedynie 26% woli postawę przyjacielską. Ważne jest także dostrzeganie obaw i rozumienie potrzeb.

*Jakie potrzeby mają pracownicy? Z raportu wynika, że w pracy nieco więcej niż połowa Polaków, bo 66%, chce podjąć się realizacji nowych zadań czy wziąć na siebie odpowiedzialność za zespół. Znacznie więcej, bo 92% chce samodzielnie decydować o własnym rozwoju, m.in. zdecydować na jakie szkolenie pójdzie, czy mieć wpływ na ofertę świadczeń pozapłacowych. Warto na tę potrzebę odpowiedzieć
i tworząc system motywacyjny zaproponować model kafeteryjny, z którego pracownik sam wybierze interesujące go szkolenia. Dobrze jest także pozwolić mu zdecydować, czy woli dofinansowanie posiłków, czy może bilety do kina –* **zauważa Monika Sielicka-Hamala, Dyrektor Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi Sodexo Benefits and Rewards Services Polska**.

Raport „[Cztery osobowości – jeden rynek pracy](https://sodexomotywacja.pl/blog/cztery-osobowosci-jeden-rynek-pracy/)” opracowany przez Antal i Sodexo prezentuje oczekiwania pracowników wobec idealnego pracodawcy, w tym te odnoszące się do czasu i miejsca pracy, wynagrodzenia i świadczeń pozapłacowych. To także skarbnica wiedzy nt. atmosfery, jaką Polacy preferują w organizacji, stylu komunikacji i zarządzania. Raport jest źródłem informacji na temat sposobów motywacji pracownika w zależności od jego osobistych preferencji, doświadczenia, a także branży tj. handel, IT czy finanse.

**Więcej informacji dostępnych w raporcie znajduje się** [TUTAJ](https://sodexomotywacja.pl/blog/cztery-osobowosci-jeden-rynek-pracy/).

**Kontakt**:

Marta Zagożdżon, tel. +48 605 073 929, e-mail: m.zagozdzon@contrust.pl

**Sodexo Benefits and Rewards Services Polska**

Sodexo Benefits and Rewards Services jest liderem polskiego rynku świadczeń pozapłacowych, na którym działa od 20 lat,
a także ekspertem w zakresie programów motywacyjnych oraz zarządzania efektywnością. Doradza w obszarze tworzenia trwałych relacji pracodawcy z pracownikami oraz w zakresie budowania lojalności partnerów biznesowych i klientów. Wieloletnie doświadczenie firmy pokazuje, iż kompleksowe usługi motywacyjne pozytywnie wpływają na wydajność organizacji. Z oferty Sodexo Benefits and Rewards Services w Polsce skorzystało już 43 tysiące klientów i ponad 3,5 miliona użytkowników. Na polskim rynku firma Sodexo otrzymała m.in. tytuł Business Superbrands oraz nagrodę Złota Jakość Roku. W 2016 roku firma Aon Hewitt, światowy lider w doradztwie i rozwiązaniach outsourcingowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim, po raz kolejny doceniła działania Sodexo Benefits and Rewards Services w Polsce, przyznając firmie certyfikat Aon Hewitt Best Employer™ na poziomie międzynarodowym i krajowym.

**Grupa Sodexo**

Grupa Sodexo, światowy lider w zakresie usług poprawiających Jakość Życia, od chwili założenia firmy przez Pierre’a Bellona w 1966 roku, jest strategicznym partnerem dla firm i instytucji, które kładą nacisk na efektywność, lojalność i dobre samopoczucie pracowników oraz partnerów biznesowych. Z wielką pasją 425 000 pracowników Sodexo w 80 krajach projektuje, zarządza i dostarcza kompleksowe usługi w zakresie obsługi nieruchomości (Sodexo On-site Services) oraz
w zakresie motywacji (Sodexo Benefits and Rewards Services), obsługując każdego dnia 75 milionów konsumentów na całym świecie.

|  |  |
| --- | --- |
| **Sodexo w liczbach**(dane z 31 sierpnia 2017 roku)**Grupa Sodexo na świecie** **20,7 miliardów** euro skonsolidowanego dochodu **427 000** pracowników**19. pozycja** na liście największych pracodawcówna świecie**80** krajów**100 milionów** konsumentów dziennie | **Sodexo On-site Services w Polsce**5 200 000 m2 obsługiwanej powierzchni2 250 obsługiwanych mniejszych jednostek2 200 zatrudnionych pracowników 400 Klientów 250 obsługiwanych nieruchomości70 restauracji**Sodexo Benefits and Rewards Services w Polsce**43 000 Klientów3 500 000 użytkowników naszych rozwiązań50 000 współpracujących punktów usługowo-handlowych  |