Marco®
Making things unique

Rynek pracownika? Dobrze nam z tym! Jak długofalowa wizja przedsiębiorstwa pozwala uniknąć zaskakujących efektów „rynku pracownika”

28 listopada 2018

Marco®
Making things unique

Firma

Pracownik

Brak wzajemnego zrozumienia
Brak możliwości zbudowania
modelu partycypacyjnego

Firma

Pracownik

Brak wzajemnego zrozumienia
Brak możliwości zbudowania
modelu partycypacyjnego

Firma

Pracownik

Brak wzajemnego zrozumienia
Brak możliwości zbudowania
modelu partycypacyjnego

Firma

Pracownik

Wzajemne zrozumienie
Możliwość zbudowania
modelu partycypacyjnego

Źródło: Opracowanie własne Marek Śliboda, Marco sp. z o.o.

27.11.2018

Wykonanie: Agata Perczyńska, Marco sp. z o.o.

Marco®
Making things unique

Firma

Daje tyle, ile może

Szanuje ludzi

Pomaga i wspiera

Daje konstruktywną informację zwrotną

Rozwija ludzi kompleksowo

Stawia ambitne, ale realne cele

Przestrzega ustalonych zasad

Jest społecznie odpowiedzialna

Źródło: Opracowanie własne Marek Śliboda, Marco sp. z o.o.

27.11.2018

Wykonanie: Agata Perczyńska, Marco sp. z o.o.

Marco®
Making things unique

Firma

Wyzyskuje ludzi

Nie szanuje ludzi

Nie interesuje się losem pracowników

Świadomie stawia cele nie do osiągnięcia

Ustala zasady, ale ich nie przestrzega

Rozwija ludzi tylko w tych obszarach, w których będzie to opłacalne dla firmy

Źródło: Opracowanie własne Marek Śliboda, Marco sp. z o.o.

27.11.2018

Wykonanie: Agata Perczyńska, Marco sp. z o.o.

Marco®
Making things unique

Pracownik

Stale podnosi swoją świadomość

Ma pozytywne intencje i chce budować

Identyfikuje się z wizją i misją firmy (związek emocjonalny)

Jest profesjonalny i kompleksowy

Jest społecznie odpowiedzialny

Jest proaktywny i zaangażowany

Szanuje ludzi i odpowiednio się komunikuje

Poszukuje usprawnień, eliminuje straty w myśl ciągłego doskonalenia

Źródło: Opracowanie własne Marek Śliboda, Marco sp. z o.o.

27.11.2018

Wykonanie: Agata Perczyńska, Marco sp. z o.o.

Marco®
Making things unique

Pracownik

Nie interesuje się losem firmy

Jest reaktywny i minimalistyczny

Jest niekonsekwentny i nieprofesjonalny

Nie szanuje ludzi, nieodpowiednio się komunikuje

Patrzy przede wszystkim na swój interes

Charakteryzuje się niską świadomością

Źródło: Opracowanie własne Marek Śliboda, Marco sp. z o.o.

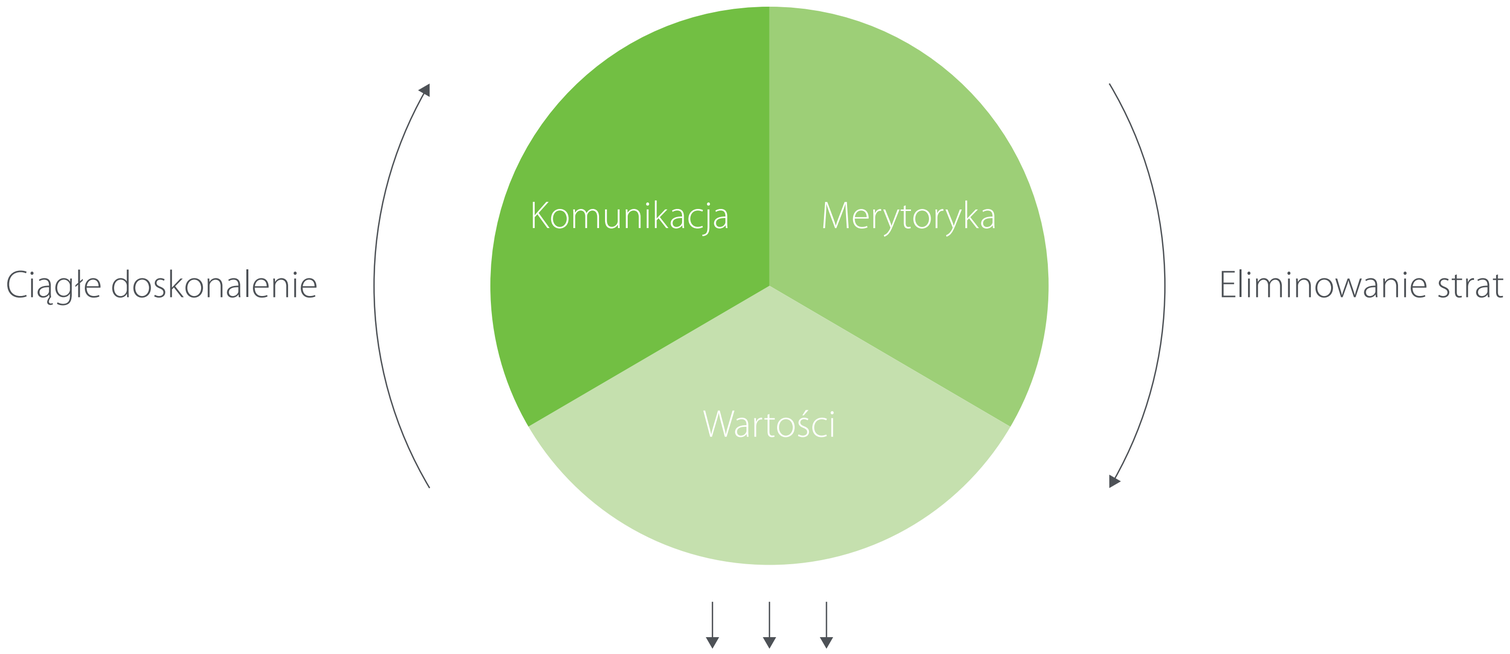
27.11.2018

Wykonanie: Agata Perczyńska, Marco sp. z o.o.

Marco®
Making things unique

Kluczem do wszystkiego są ludzie

świadomi i kompleksowi



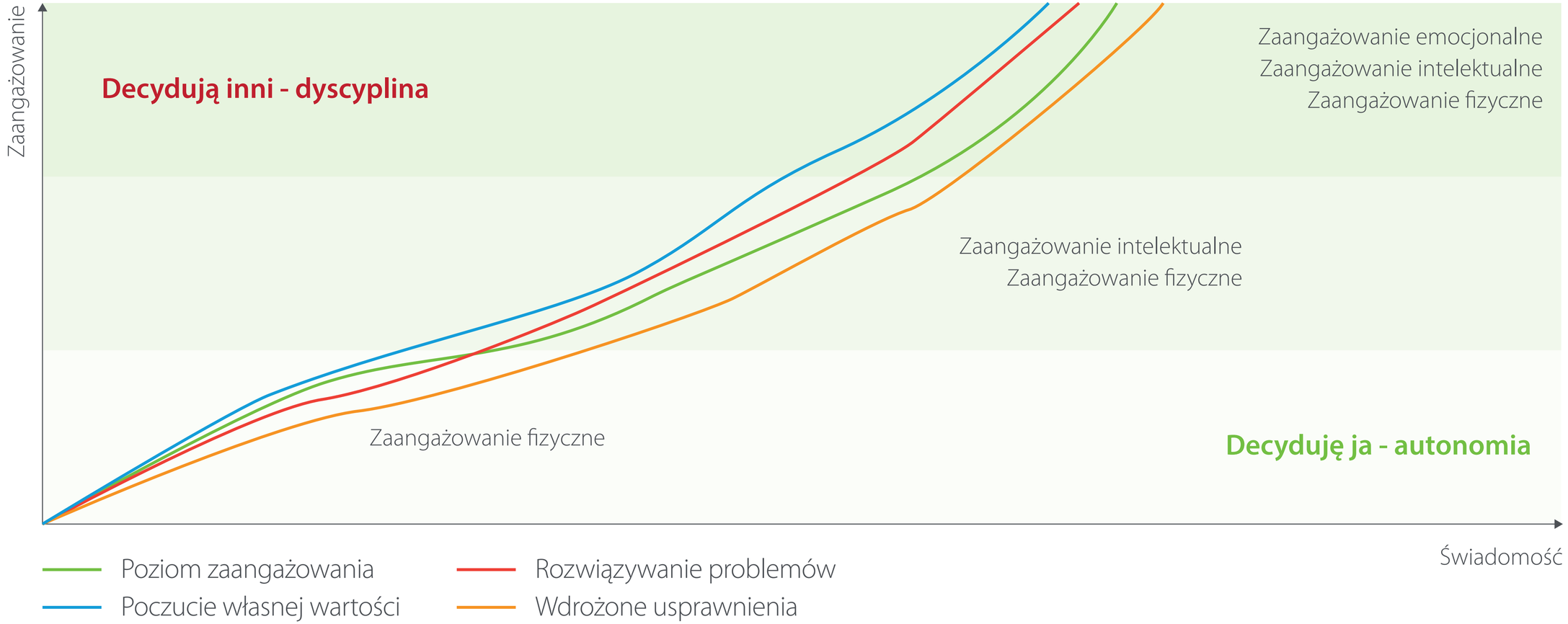
Źródło: Opracowanie własne Marek Śliboda, Marco sp. z o.o.

27.11.2018

Wykonanie: Agata Perczyńska, Marco sp. z o.o.

Świadomość zespołu

Im wyższa świadomość personelu, tym większa partycypacja i zaangażowanie w: rozwiązywanie problemów, wdrażanie usprawnień (innowacji) oraz eliminowanie strat. Efektem ubocznym powyższego działania jest ciągłe podnoszenie jakości funkcjonowania organizacji.

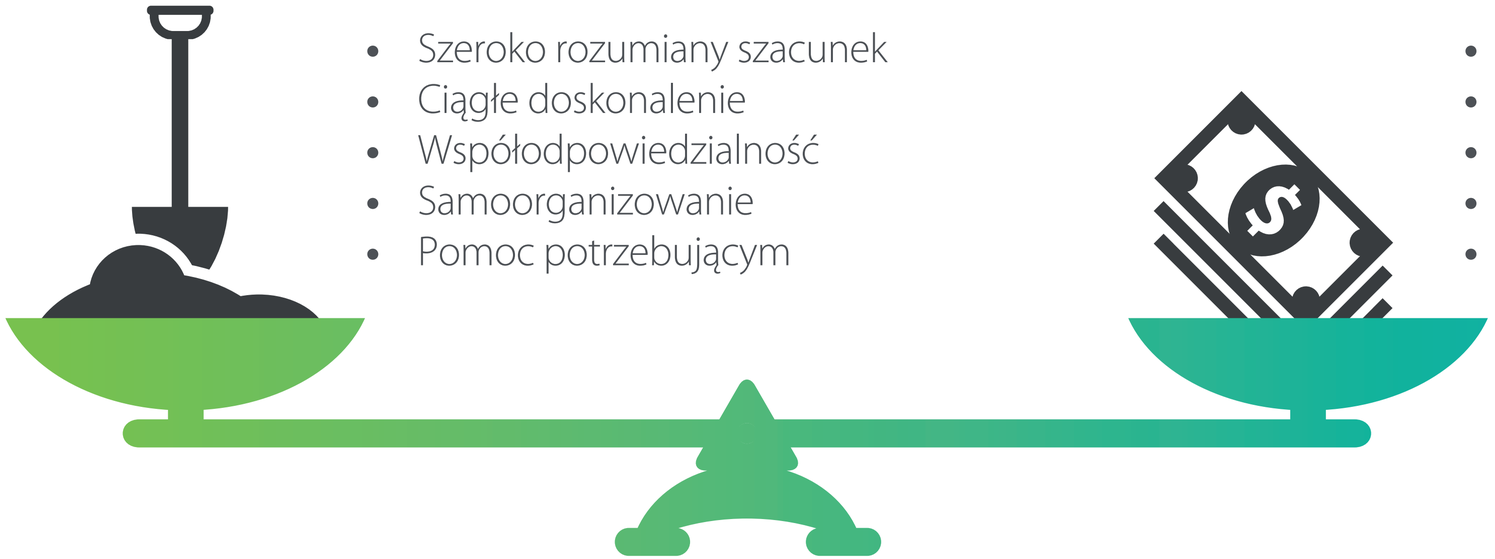


Źródło: Opracowanie własne Marek Śliboda, Marco sp. z o.o.

27.11.2018

Wykonanie: Agata Perczyńska, Marco sp. z o.o.

Obowiązki i prawa



Obowiązki:

- Szeroko rozumiany szacunek
- Ciągłe doskonalenie
- Współodpowiedzialność
- Samoorganizowanie
- Pomoc potrzebującym

Prawa:

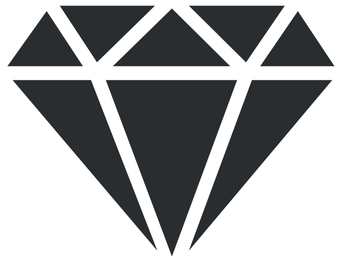
- Godne wynagrodzenie
- Dodatkowe bonusy i nagrody
- Pozytywne środowisko pracy
- Spełnianie marzeń
- Pomocna dłoń

Źródło: Opracowanie własne Marek Śliboda, Marco sp. z o.o.

27.11.2018

Wykonanie: Agata Perczyńska, Marco sp. z o.o.

Szanse i zagrożenia



- Wyższa świadomość współpracowników
- Budowa prawdziwych relacji międzyludzkich
- Wyższy poziom proaktywności, odpowiedzialności i kreatywności
- Ciągły samorozwój
- Poprawa efektywności zarządzania

- Brak odpowiednich ludzi do realizacji wizji i misji
- Nieefektywna komunikacja i wyższy poziom konfliktów
- Autonomia w rękach niekompetentnych ludzi
- Chaos organizacyjny
- Pogorszenie efektywności organizacji poprzez brak dyscypliny

Źródło: Opracowanie własne Marek Śliboda, Marco sp. z o.o.

27.11.2018

Wykonanie: Agata Perczyńska, Marco sp. z o.o.

Czynniki wpływające na zaangażowanie personelu

Czynniki, które musi spełnić organizacja aby zaangażować personel w inicjowanie zmian (usprawnianie, rozwiązywanie problemów, itp.)

- Przyzwolenie na udział pracowników w zarządzaniu firmą
- Rekrutowanie tylko pracowników o odpowiednich cechach charakteru (spójnych z długofalową wizją i misją firmy), tj. kreatywne myślenie, elastyczność w działaniu, otwartość na nowe rozwiązania, chęć brania coraz większej odpowiedzialności za podejmowane decyzje, radzenie sobie ze stresem, umiejętność analizowania problemów z różnych perspektyw, proaktywność i wykazywanie inicjatyw nawet przy bierności otoczenia, irracjonalność skojarzeń, intuicja, przeczucie, empatia, skromność, pokora, honor
- Wszechstronna promocja wiedzy na temat szeroko rozumianej jakości i ciągłego doskonalenia
- Wzajemne zaufanie pomiędzy pracownikami firmy
- Przyjazne i rodzinne stosunki oparte na szeroko rozumianym szacunku do wszystkich

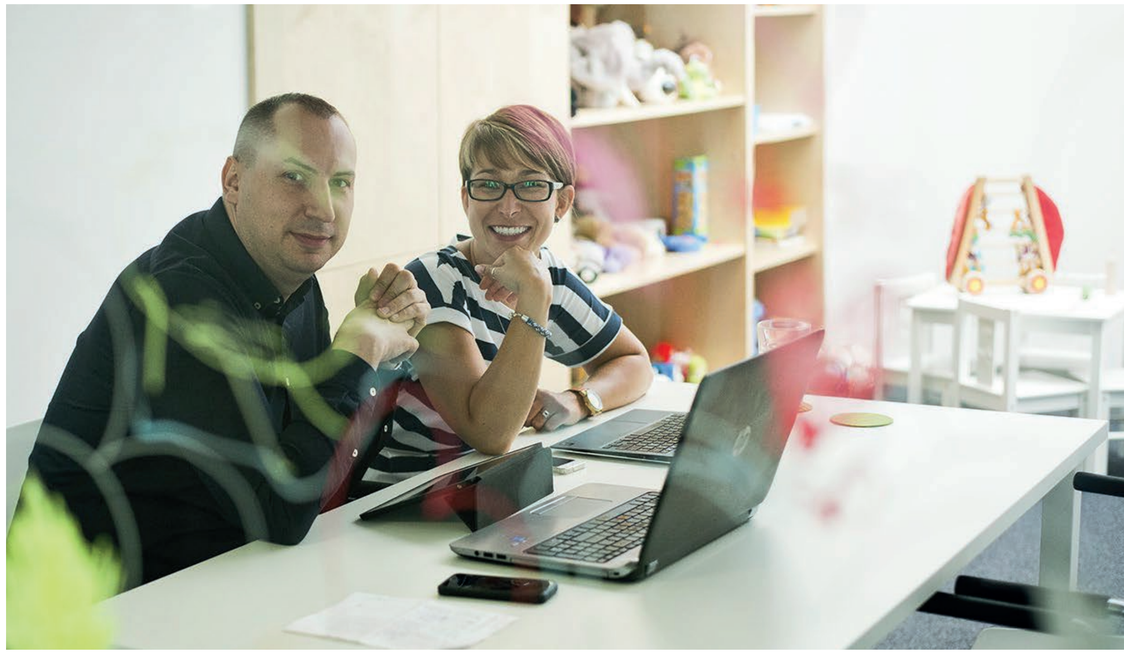
Źródło: Opracowanie własne Marek Śliboda, Marco sp. z o.o.

27.11.2018

Wykonanie: Agata Perczyńska, Marco sp. z o.o.

Czynniki wpływające na zaangażowanie personelu

- Codzienne wsparcie pomiędzy personelem w myśl tzw. przywództwa służebnego, podkreślenie wartości personelu, rzucanie wyzwań i uczenie samodzielności
- Efektywnie działający system informacyjno-komunikacyjny.
- Zastosowanie motywacji poprzez wyższe wartości oraz długofalową wizję i misję zamiast krótkofalowych gratyfikacji finansowych i materialnych
- Godne wynagrodzenie, spójne z pełnioną rolą i odpowiedzialnością w organizacji. Bieżąca, konstruktywna informacja zwrotna pomiędzy personelem na temat postępów w pracy i popełnianych błędów Komunikacja dwustronna: lider przekazuje a pracownik pyta
- Rozwój zawodowy w obszarze: merytoryki, wartości oraz umiejętności interpersonalnych

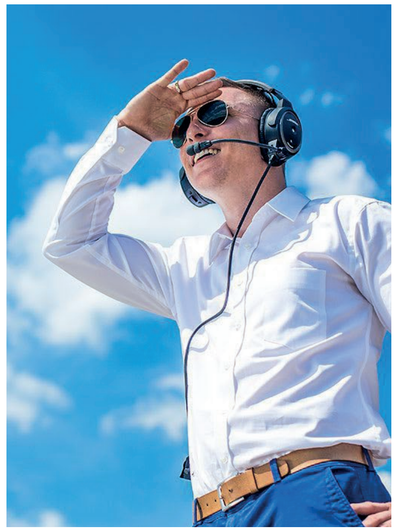


Źródło: Opracowanie własne Marek Śliboda, Marco sp. z o.o.

27.11.2018

Wykonanie: Agata Perczyńska, Marco sp. z o.o.

makingthingsunique.com



Dziękuję
za uwagę.

Marco®
Making things unique

Pomaga Marco

Źródło: Opracowanie własne Marek Śliboda, Marco sp. z o.o.

26.11.2018

Wykonanie: Agata Perczyńska, Marco sp. z o.o.