

# Rozwijaj pasje pracowników

**A**ktywne zarządzanie doświadczeniami pracowników i rozwijanie ich pasji to moda czy potrzeba rynku?

- To efekt konkurencji na rynku pracy - mówi Agnieszka Jabłońska, Managing Director Executive Search, grupa Bigram. - Pracownik mówi dobrze o pracodawcy nie tylko wtedy, kiedy dobrze zarabia, ale też wtedy, kiedy może rozwijać swoje pasje, zainteresowania. To wzbudza kreatywność. Takie działania to innowacyjna kultura działania firm.

Aktywne zarządzanie pracownikami to komunikowanie się z nim. Tworzenie sytuacji, w której szef czy to małej firmy, czy wielkiej korporacji włącza się do wspólnej pracy organizacyjnej czy innej dla danego przedsiębiorstwa.

- Musi powstać sytuacja, że generujemy coś razem, żeby pracownik miał poczucie, że

nie jest tylko siłą najemną, i to bez względu na stanowisko, ale że jest częścią firmy, w której pracuje - mówi psycholog Inga Kowalewska z Uniwersytetu SWPS we Wrocławiu.

Specjaliści zauważają, że ważna jest rozmowa pracodawcy z pracownikiem i wnikliwe dostrzeżenie oraz ocena jego osiągnięć.

A co z pasjami? Tu sprawa nie jest taka prosta. Niektórzy pracodawcy nadal myślą to pojęcie z socjałem. Tymczasem zwłaszcza w dużych firmach, ale często już także w mniejszych, pakiet medyczny czy karta sportowa jest już standardem.

- My rozumiemy rozwijanie pasji zupełnie inaczej, to wynika z potrzeb członków naszego zespołu, bardzo wysokiej klasy specjalistów inżynierów. Pasją jest technologiczne doskonalenie i zmienianie świata. Bo inżynier to stan ducha - mówi Jarosław Kacprzak, PR

Manager firmy Future Processing. - Chcemy podejmować się realizacji projektów, których efektem będzie zmienianie świata na lepsze - i to już się dzieje. Może to zabrzmieć górnolotnie, ale jest to wyzwanie, które pozwoli na realizowanie się zawodowe naszych inżynierów. Ostatnio wspólnie z Microsoftem zaangażowaliśmy się w projekty związane z tworzeniem smart cities. Dla nas to ogromna szansa, żeby zacząć tworzyć unikatowe produkty, które zmieniają i ułatwiają życie ludzi.

Siedziba w Gliwicach, FPark, była w pewnych etapach projektowana wspólnie z pracownikami.

Kacprzak dodaje, że w Future Processing znajduje się m. in. punkt przedszkolny, spa, restauracja dająca spory wybór posiłków, ale także nowoczesna, duża biblioteka i dział zajmujący się transferem wiedzy - FPAcademy.

Takie podejście jednak nie jest powszechne. Na razie dotyczy firm przede wszystkim zagranicznych. Specjaliści dodają, że może u nas to kwestie ekonomiczne, a może też inna kultura pracy. - Nasi pracodawcy nadal skupiają się na drobnych sprawach. Oprócz biletów do teatru proponowane są przede wszystkim zajęcia sportowe, atrakcje dla dzieci. Tylko czy to można nazwać rozwojem pasji? - pyta Agnieszka Jabłońska.

Ale firmy się bronią. Na przykład PKO BP w swojej ofercie dla pracowników ma m.in.: wczasy z funduszu socjalnego, dla zainteresowanych squash, wejścia do aquaparku, karnety na tenisa czy inne zajęcia sportowe. - Przecież to są pasje naszych pracowników. Ich odpoczynek po pracy - tłumaczy przedstawiciel firmy. ©©

-mgc



123RF



123RF