

Ποιοι λόγοι αναδεικνύουν τους καλούς εργοδότες

Παγκόσμια έρευνα που εξετάζει τόσο το στάδιο έναρξης συνεργασίας όσο και τις ευκαιρίες εξέλιξης των εργαζομένων

Της Καίτης Θεοδοσοπούλου
kthead@naftemporiki.gr

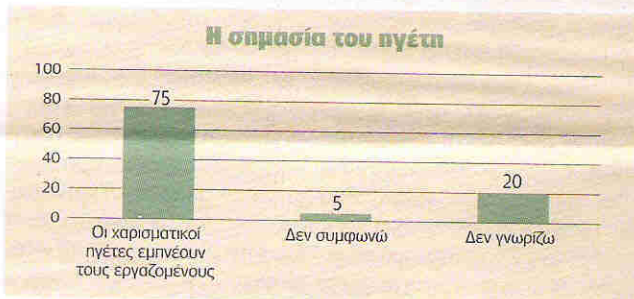
Οι πιο «ελκυστικοί» εργοδότες οφείλουν να υλοποιούν συγκεκριμένες στρατηγικές, από τη στιγμή που προσλαμβάνουν ένα στελέχος, ώστε να εξασφαλίσουν τη μακροπρόθεσμη αποδοτικότητα του. Στη συνέχεια, πρέπει να επενδύουν στη δημιουργία μιας αμφίδρομης, εποικοδομητικής σχέσης με τους εργαζομένους, ώστε να εμπνέουν τον ενθουσιασμό και την εμπιστοσύνη τους.

Αυτό είναι ένα από τα συμπεράσματα της έρευνας του δικτύου της Cornerstone για την αξιολόγηση των εργοδοτών από τα στελέχη, η οποία διενεργήθηκε σε πολυεθνικές εταιρείες στην Ευρώπη και την Αμερική.

Στο πρώτο σκέλος της έρευνας, που αφορούσε στη σχέση εταιρείας και στελέχους στο στάδιο της έναρξης της συνεργασίας, το 85% των συμμετασχόντων δήλωσε ότι η ξεκάθαρη και ειλικρινής συζήτηση με τον εργοδότη, στο πλαίσιο των συνεντεύξεων πρόσληψης, διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην επιλογή τους να δεχτούν μια θέση. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι προτιμούν να ακούσουν την αλήθεια για τις ακριβείς προσδοκίες και ανάγκες του εργοδότη πριν αποφασίσουν να ενταχθούν σε έναν οργανισμό, από το να τις ανακαλύψουν αργότερα. Όπως ανέφερε χαρακτηριστικά ένα στέλεχος στο πλαίσιο ανοιχτής ερώτησης, «η καλύτερη εταιρεία για την οποία εργάστηκα ήταν και η πιο «σκληρή» στο στάδιο των συνεντεύξεων, γιατί μου είπαν τα πράγματα με το όνομά τους. Στην αρχή, σκέφτηκα ότι η στάση τους απέναντί μου σήμαινε ότι δεν τους είχα κάνει καλή εντύπωση, αλλά, όταν μου έκαναν προσφορά και άρχισα να εργάζομαι εκεί, κατάλαβα ότι επιθυμούσαν να μου δώσουν μια ρεαλιστική εικόνα της κατάστασης, ώστε να αποφασίσω για το αν ήμουν έτοιμος για την πρόκληση».

Επίσης, το 65% των συμμετασχόντων ανέφερε ότι ένας καλός εργοδότης αφουγκράζεται τις απόψεις του υπάρχοντος προσωπικού στις νέες προσλήψεις και επιτρέπει στους υποψήφιους να γνωρίζουν την ομάδα με την οποία θα πρέπει να συνεργαστούν, εφόσον προσληφθούν, ώστε να λαμβάνονται πιο ασφαλείς αποφάσεις εκατέρωθεν.

Ένα ακόμη σημαντικό ζήτημα, που τέθη, αφορούσε στη δέσμευση του εργοδότη να προσφέρει ευκαιρίες εξέλιξης στον εργαζόμενο. Το 80% των συμμετασχόντων δήλωσε ότι η δυνατότητα εξέλιξης του σε έναν οργανισμό παίζει τον πρωταρχικό ρόλο στην απόφασή του να έχει μια μακροπρόθεσμη πορεία σε αυτόν. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι ο εργοδότης πρέπει να επενδύει σε συστήματα συνεχούς αμφίδρομης επικοινωνίας με τα στελέχη, ώστε να γίνεται η καλύτερη δυνατή αξιοποίηση με οφέλη και για τις δύο πλευρές. Ένα στέλεχος είπε σχετικά: «Εργάζομαι στην ίδια εταιρεία εδώ και 8 χρόνια και δεν μπόρεσε να με δελεάσει κανείς να φύγω, αν και είχα προσφορές κατά καιρούς. Όλα αυτά τα χρόνια έχω εργαστεί σε διάφορα τμήματα, αφού με ενδιέφερε να απο-



κτώσω πολύπλευρη εμπειρία. Η εταιρεία μου με υποστήριξε σε αυτή την απόφαση και μου επέτρεψε να διευρύνω τους ορίζοντές μου. Ο σεβασμός στις επαγγελματικές ανησυχίες μου με έκανε να εκτιμήσω βαθιά το περιβάλλον στο οποίο εργάζομαι».

Άλλο θέμα, που επισημάνθηκε, ήταν η πρόθεση του εργοδότη να παρέχει δυνατότητες επιπλέον κατάρτισης και εκπαίδευσης στα στελέχη. Το 80% των συμμετασχόντων συμφώνησε ότι δίνει μεγάλη σημασία στη δέσμευση της εταιρείας σε αυτό το σκοπό και ότι νιώθει ικανοποιημένο όταν το εργασιακό περιβάλλον του προωθεί ένα σύστημα αμφίδρομης επικοινωνίας, με στόχο τη βελτίωση των ικανοτήτων των στελεχών και, συνεπώς, της παραγωγικότητας της εταιρείας. Στο πλαίσιο αυτής της προσπάθειας, έχουν σημασία τόσο τα ομαδικά προγράμματα όσο και τα ατομικά, όπου το κάθε στέλεχος έχει την ευκαιρία να επικοινωνήσει τις επιθυμίες του και να τις ικανοποιήσει, όταν αυτό είναι εφικτό.

Ως προς την εσωτερική επικοινωνιακή κουλτούρα της εταιρείας, το 60% ανέφερε ότι νιώθει ασφάλεια και εμπιστοσύνη όταν οι στρατηγικές αποφάσεις του εργοδότη κοινοποιούνται εσωτερικά πριν γίνουν γνωστές στο ευρύτερο περιβάλλον. Εμφανισόταν επίσης ανάγκη για ειλικρινή ενημέρωση των εργαζομένων, όσον αφορά στη δική τους πορεία σε νέα σχήματα που προκύπτουν συχνά. Η εταιρεία στην οποία εργάζομαι μέχρι πρόσφατα, εξαγοράστηκε από μια άλλη, είπε στέλεχος, προσθέτοντας: «Δυστυχώς, δεν νοιάστηκε

κανείς για τις αγωνίες και την αβεβαιότητα όλων εμάς που δεν γνωρίζαμε τίποτα για το μέλλον μας. Ακόμη και όταν η διοίκηση έδινε συνεντεύξεις στις εφημερίδες, εμείς δεν είχαμε καμία ειδική πληροφόρηση. Θεώρησα ότι ένας σωστός εργοδότης δεν θα ακολουθούσε μια τέτοια πολιτική και επέλεξε να παραιτηθώ μόλις βρήκα κάτι που έκρινα ότι ήταν ασφαλέστερο ως επιλογή».

Η επιθυμία των εργαζομένων, να νιώθουν ότι η εταιρεία τους εκτιμά και αναγνωρίζει την αξία τους, ήταν επίσης ένα θέμα που ανέκυψε κατά τη διάρκεια της έρευνας, με το 95% των συμμετασχόντων να δηλώνει ότι θεωρεί πολύ σημαντική τη σχέση αμοιβαίου σεβασμού με τον εργοδότη. Αυτό πρακτικά σημαίνει ανταγωνιστικές παροχές, προγράμματα κινήτρων, καθώς και ηθική υποστήριξη και αναγνώριση σε καιρούς όπου τα στελέχη καλούνται να εργαστούν ιδιαίτερα σκληρά, προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους της επιχείρησης.

Τέλος, μεγάλη σημασία δόθηκε στη σχέση των εργαζομένων με τη διοίκηση, με το 75% να υποστηρίζει ότι οι χαρακτηριστικοί ηγέτες, οι οποίοι έχουν αποδείξει την αξία τους με τις πράξεις τους, τους εμπνέουν εμπιστοσύνη και τους προκαλούν να βοηθήσουν στην εκπλήρωση του οράματος της εταιρείας.

[SID: 4880191]

