

Raport miesiąca - Ocena pracownicza

Znane powiedzenie „jaka praca, taka płaca” jest wyrazem przekonania, że stopień zaangażowania pracownika powinien przekładać się na atrakcyjność wynagrodzenia za wykonane zadania. W praktyce nie zawsze tak się dzieje, jednak konieczność oceniania podwładnych uznaje większość pracodawców. Co sądzą o tym sami pracownicy?

W październiku konsultanci Zielonej Linii przeprowadzili badanie dotyczące oceny pracowniczey. Jego celem było sprawdzenie, co klienci naszej infolinii myślą o podleganiu ocenie szefa. Uzyskaliśmy odpowiedzi na pytanie, jak często ocena powinna być przeprowadzana i stworzyliśmy zbiór najważniejszych kryteriów, jakie pracodawcy powinni brać pod uwagę. Mogliśmy się też dowiedzieć, o jakich gratyfikacjach marzą respondenci. Ciekawe okazało się sprawdzenie obiektywizmu polskich szefów w oczach podwładnych.

Opracowanie składa się z następujących części:

1. Próba badawcza

- 1.1. Płeć respondentów
- 1.2. Wiek respondentów
- 1.3. Status respondentów

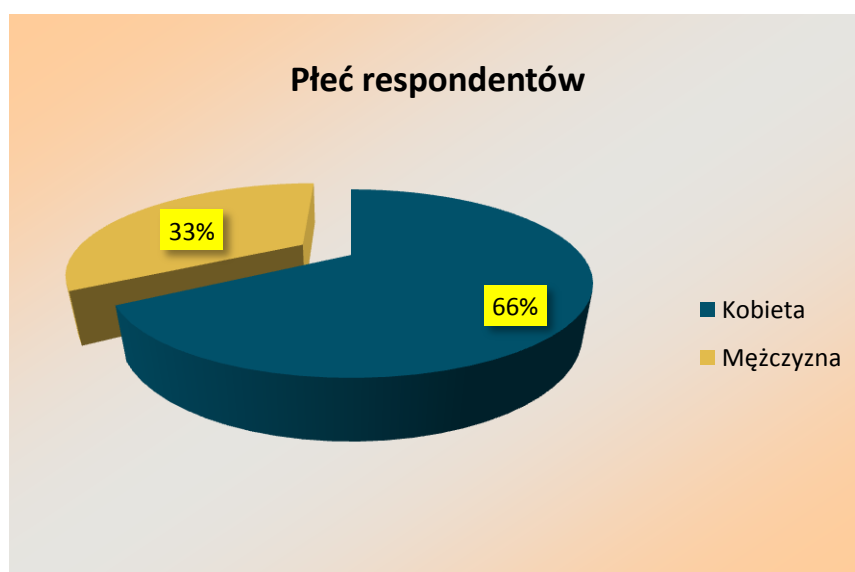
2. Wyniki badań

Podsumowanie

1. Próba badawcza

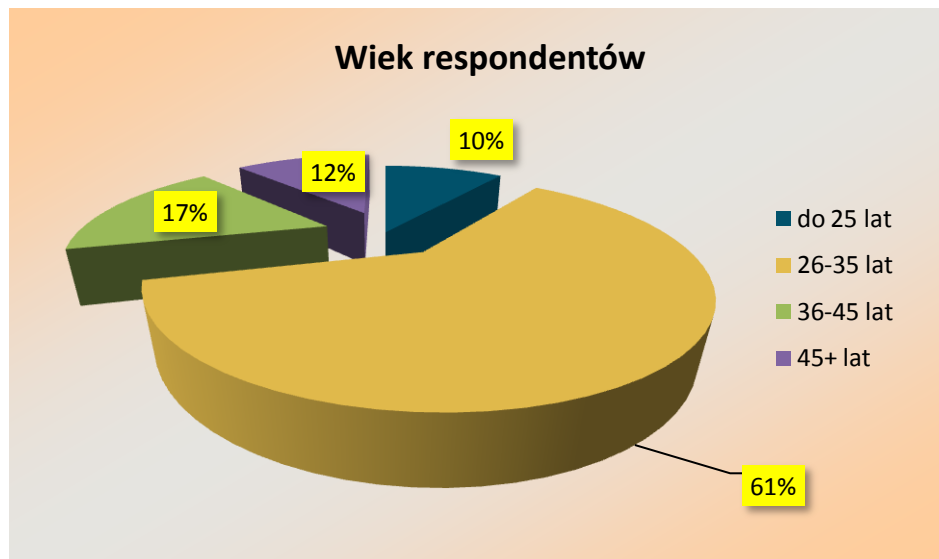
W badaniu telefonicznym wzięło udział sto osób wybranych losowo spośród klientów naszej Infolinii.

1.1. Płeć respondentów



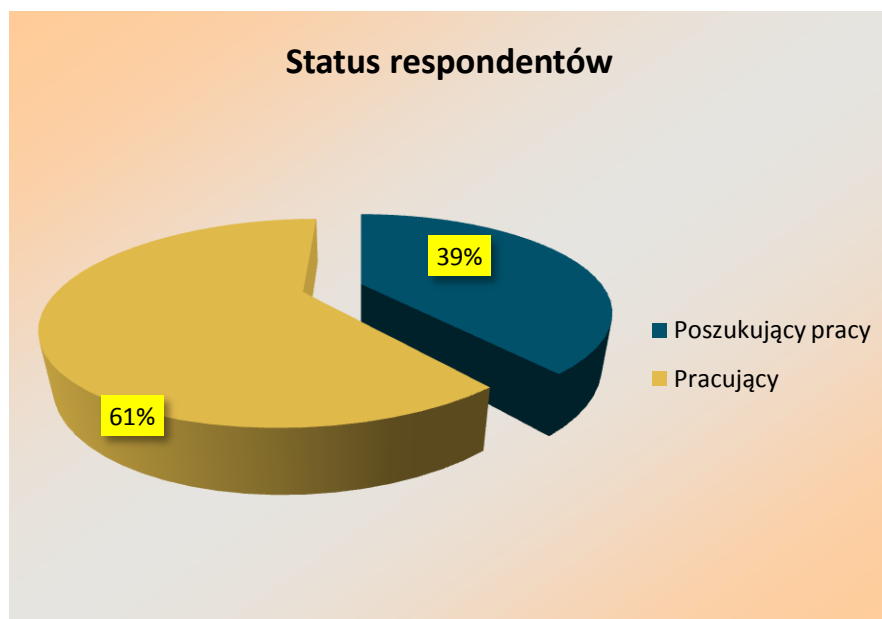
Dwie trzecie przepytanych w badaniu osób stanowiły kobiety, mężczyźni należeli do mniejszości.

1.2. Wiek respondentów



Ponad 60% osób należało do przedziału wiekowego 26-35 lat. Drugą co do wielkości grupą respondentów były osoby w wieku 36-45 lat. Użytkownicy naszej infolinii w wieku powyżej 45 lat stanowili 12% badanych, a co dziesiąty ankietowany miał nie więcej niż 25 lat.

1.3. Status respondentów

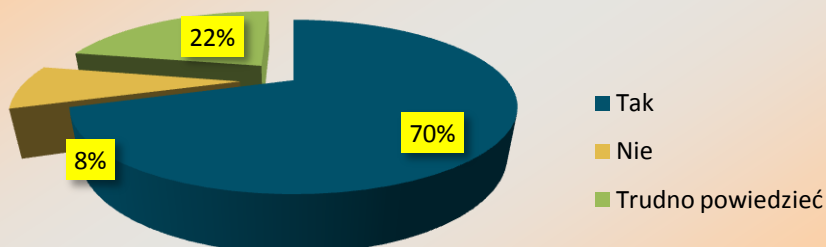


Większość osób biorących udział w badaniu ma obecnie zatrudnienie, a prawie 40% z nich jest na etapie poszukiwania pracy.

2. Wyniki badań

W dzisiejszych czasach w pracy nie wystarcza dobra opinia czy zdawkowa pochwała od szefa. Większość firm zatrudniających przynajmniej kilku pracowników ustala jakieś formy przeprowadzania oceny pracy personelu. Nie każdy lubi być oceniany, dlatego zapytaliśmy respondentów, czy rozumieją celowość istnienia systemu oceny pracowników.

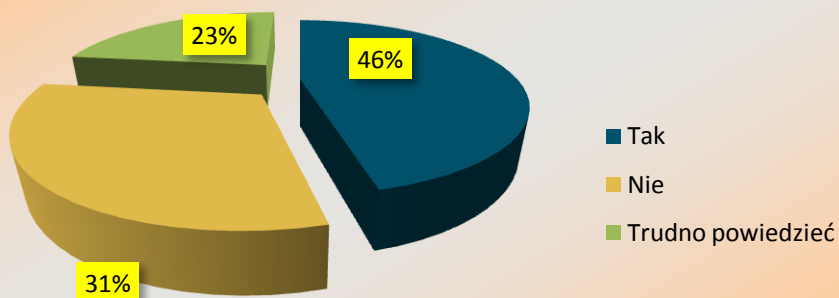
Czy Pani/Pana zdaniem w pracy potrzebny jest system oceny pracowników?



Zdecydowana większość klientów Zielonej Linii widzi potrzebę tworzenia w zakładach pracy zasad oceniania pracowników. Jedynie 8% respondentów sądzi, że można by się obyć bez systemu oceny pracowniczej. Co piąta osoba nie ma wyrobionego zdania na ten temat.

Pracownicy czują się najbardziej pewnie w sytuacji, gdy procedura dokonywania oceny ich pracy jest jawna, a jej kryteria są dla nich zrozumiałe. Poprosiliśmy uczestników badania o zdradzenie nam, czy w ich firmach ocenia się pracowników według jasnego systemu zasad. Osoby bezrobotne wypowiadały się o swoim ostatnim miejscu pracy.

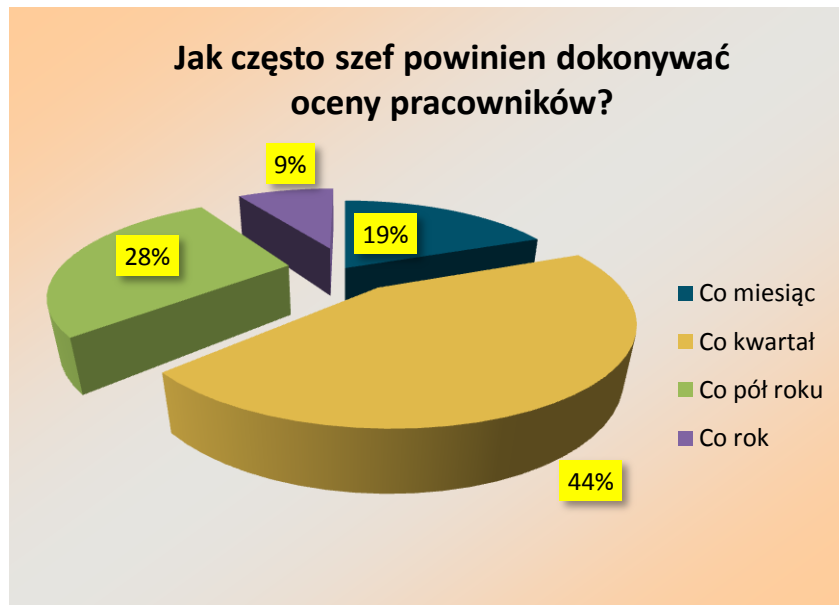
Czy w Pani/Pana miejscu pracy istnieją jasne zasady oceny pracy?



Największa grupa respondentów (46%) przyznaje, że w ich miejscu pracy istnieje jasno określony proces dokonywania oceny pracowniczej. Prawie jedna trzecia osób zgłosiła brak konkretnie określonego systemu ocen. Całkiem spora grupa uczestników badania (prawie jedna piąta) nie potrafiła podać odpowiedzi na to pytanie. Możemy się domyślać, że nie są pewni, czy taki system w ich pracy funkcjonuje lub też mają wątpliwości co do stopnia jasności opisujących go zasad.

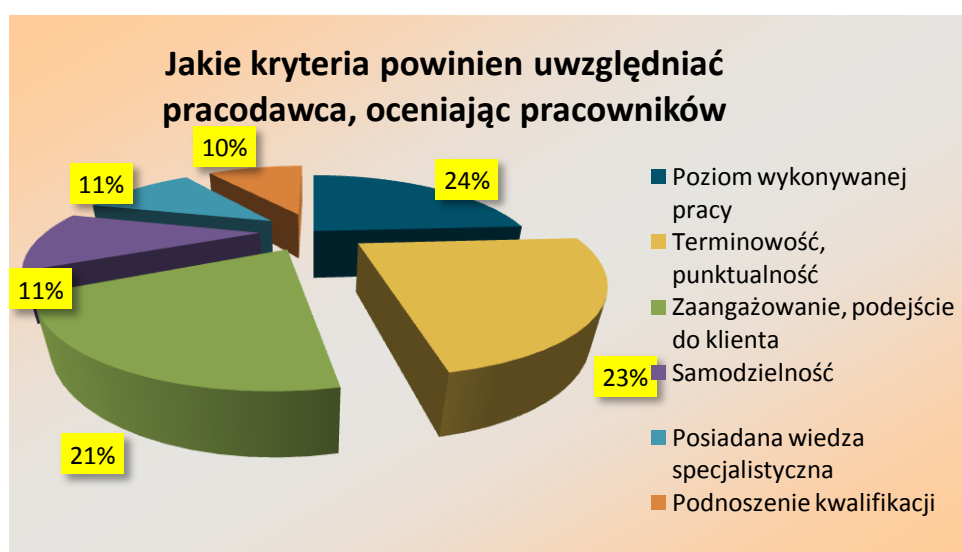
Praca w rozmaitych zawodach czy na innych stanowiskach pracy ma swoją specyfikę. Pracodawcy zatem w odrębny sposób mogą oceniać wydajność pracy lub zaangażowanie swoich pracowników.

Istnieje jednak kilka elementów systemu oceniania, które trzeba ogólnie ustalić. Pierwszym, o który zapytaliśmy uczestników badania, jest częstotliwość dokonywania ocen.



Niewiele mniej niż połowa respondentów jest zdania, że pracownik powinien podlegać ocenie przełożonych co kwartał. Przeprowadzenie oceny okresowej co 6 miesięcy odpowiadałoby 28% badanych. Dla jednej piątej klientów Zielonej Linii właściwym okresem rozliczeniowym byłby miesiąc. Najmniej chętnych do bycia ocenianym okazało się 8% osób, którym wystarczyłaby ocena pracy dokonywana raz w roku.

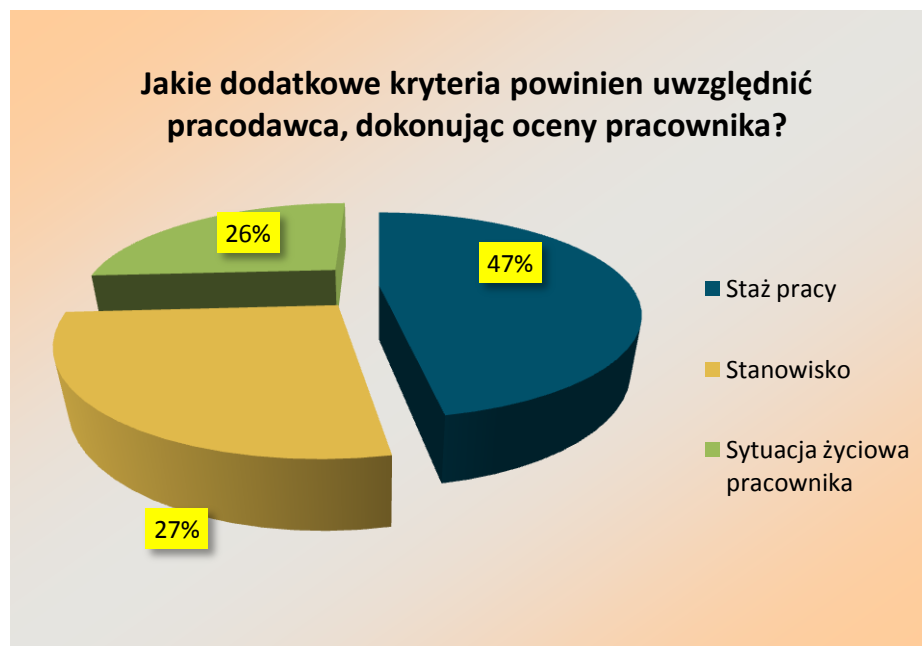
Gdy firma wprowadza system oceny pracowniczej, to rzadko kiedy jest to ocena jednowymiarowa. Zwykle wprowadza się kilka kryteriów, aby móc ocenić samego pracownika oraz różne aspekty wykonanej przez niego pracy. Zapytaliśmy badanych o opinię na temat najważniejszych kryteriów, które powinny być stosowane przy ocenie pracownika. Można było wskazać maksymalnie trzy z podanych odpowiedzi.



Respondenci na pierwszym miejscu wskazują poziom wykonywanej pracy – uważa tak prawie co czwarta osoba. Terminowość i punktualność pracownika to kryterium, które według 23%

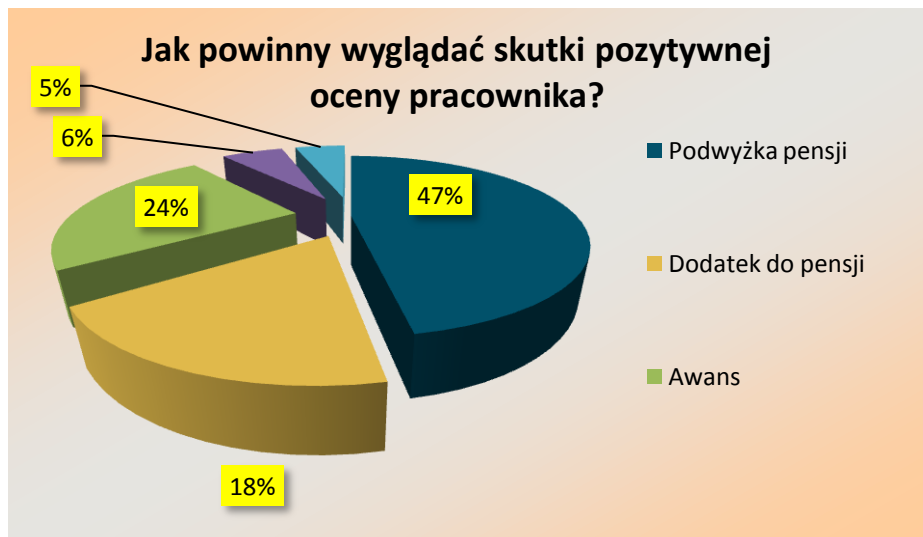
respondentów powinien brać pod uwagę pracodawca. Jedna piąta odpowiedzi przypadła kategorii dotyczącej zaangażowania i podejścia do klienta. Po 11% głosów zyskały samodzielność oraz posiadana przez pracownika specjalistyczna wiedza. Na ostatnim miejscu klienci naszej infolinii wymieniali podnoszenie kwalifikacji.

Poza szczegółowymi kryteriami, dotyczącymi indywidualnych zalet lub wad pracownika, przy dokonywaniu okresowej oceny pracodawcy uwzględniają również pewne obiektywne lub zewnętrzne czynniki. Związane są one z hierarchicznym zaszeregowaniem pracowników firmy i przypisaniu ich miejscu w hierarchii określonej pozycji czy uprawnień. Poprosiliśmy respondentów o wskazanie, które z tych czynników powinny być, ich zdaniem, decydujące.



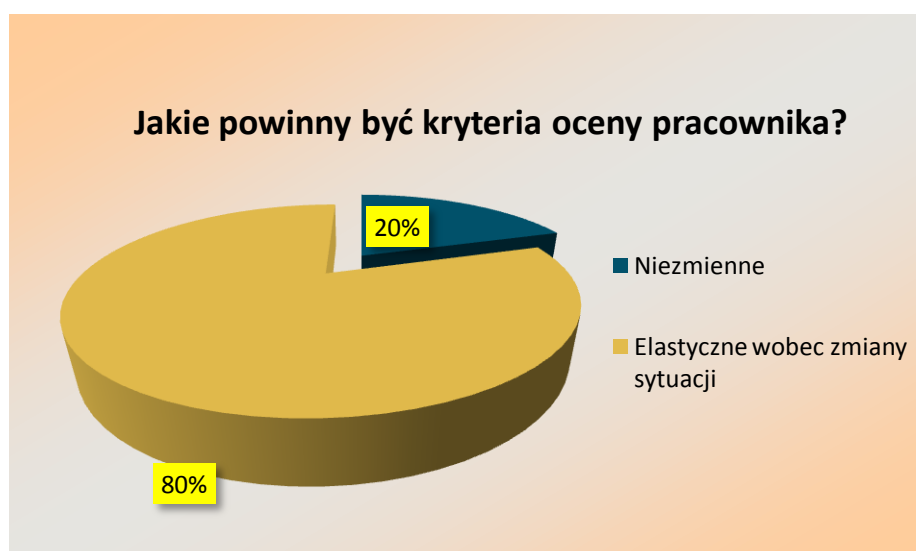
Niemal połowa badanych sądzi, że to staż pracy powinien być w pierwszym rzędzie brany pod uwagę przy sporządzaniu oceny pracowniczej. Znaczenie zajmowanego stanowiska dostrzega 27% badanych. Co czwarta osoba jest zdania, że oceniając pracowników, szef powinien wykazać „ludzką twarz” i uwzględniać sytuację życiową pracownika, która może wpływać na jego zaangażowanie w pracy w danym okresie.

Aby ocena pracownika nie była sztuką dla sztuki, należy przewidzieć konsekwencje osiągnięcia pewnego pułapy pozytywnej (lub negatywnej) oceny. Poprosiliśmy respondentów o ich wyobrażenia co do tych dobrych skutków oceny.



Najbardziej oczekiwanym efektem uzyskania pozytywnej oceny byłaby dla 47% naszych klientów podwyżka pensji. Co czwarty pracownik chciałby w tej sytuacji dostać awans. Zależny od wyników oceny dodatek do pensji usatysfakcjonowałby 18% badanych. Materialne dowody uznania pracodawcy w postaci służbowego telefonu, laptopa czy samochodu wskazało tylko 6% badanych. Wśród propozycji samodzielnie wysuwanych przez respondentów znalazły się takie efekty jak pochwała, jednorazowa nagroda lub wysłanie pracownika na szkolenie.

Przy poddawaniu pracowników zestandaryzowanej ocenie okresowej ważna może się okazać trwałość jej zasad. Zadaliśmy badanym pytanie, czy ich zdaniem przełożeni powinni trzymać się stałych zasad czy może modyfikować kryteria pod wpływem bieżących zmian sytuacji w firmie.



Przeważająca większość respondentów opowiada się za elastycznym systemem ocen. Co piąta osoba zaś sądzi, że najbardziej sprawiedliwe jest stosowanie zawsze tych samych zasad oceniania pracownika.

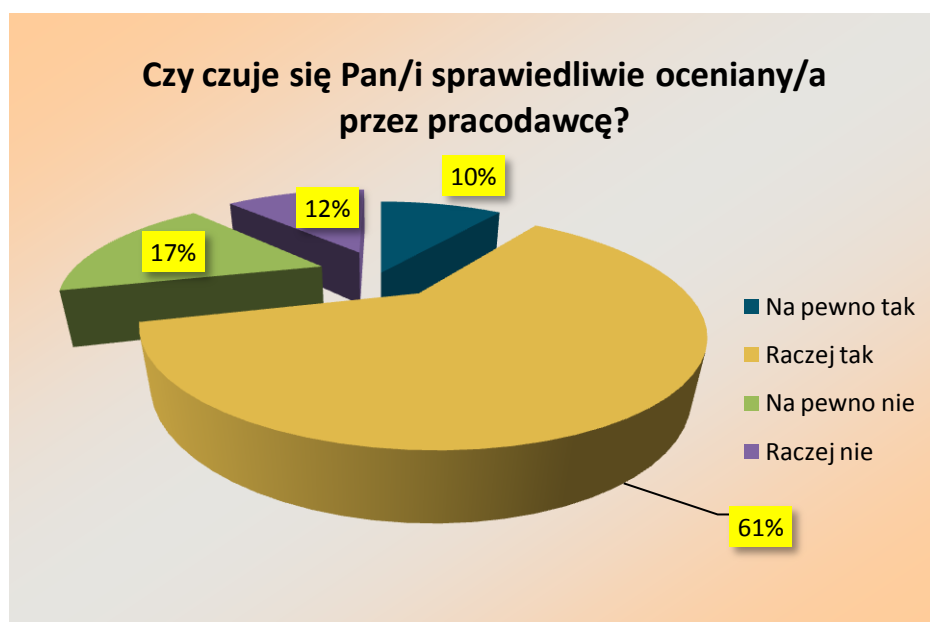
W ostatniej części naszego badania przeprowadziliśmy ocenę... systemów oceniania stosowanych w polskich firmach. Rzeczywistą funkcję kwalifikacji przydatności i postępów pracowników oraz

motywowania ich do pracy spełnia wyłącznie uczciwie i obiektywnie wykonana ocena okresowa, dlatego zainteresowały nas spostrzeżenia naszych klientów dotyczących obiektywizmu przełożonych.



Ponad połowa badanych (58%) krytycznie ocenia zdolność polskich szefów do przeprowadzenia oceny opartej na obiektywnych kryteriach. Wiarę we właściwie stosowany system ocen wyraziło łącznie ponad 40% osób, jednak tylko 3% z nich jest o tym przekonanych.

Jak wyglądają osobiste doświadczenia respondentów w kwestii podlegania ocenie?



W przypadku tego pytania można stwierdzić, że wyniki się odwróciły. Ogółem ponad 70% badanych ma wrażenie, że jest sprawiedliwie ocenianych przez pracodawcę. Nie musi to oznaczać, że wszystkie te osoby uzyskują pozytywne oceny. Po prostu w ich odczuciu dokonywana przez przełożonych ocena odpowiada temu, jakimi są pracownikami. Co dziesiąty respondent zdecydowanie to potwierdza. niesprawiedliwie oceniana przez szefa czuje się prawie jedna piąta osób.

Podsumowanie

Postulaty transparentności i uczciwości w zatrudnianiu pracowników w demokratycznym państwie wpłynęły na coraz większą popularność systemów oceny pracowników. Polacy nie chcą dowolności w traktowaniu pracowników. Wolą zostać poddani zestandaryzowanej ocenie, która właściwie oddawałaby ich wkład w pracę i wpływała na karierę w firmie. W prawie połowie zakładów pracy naszych respondentów istnieją systemy oceniania, których zasady są dla pracowników jasne. Klienci Zielonej Linii najchętniej przyjęliby kwartalny lub półroczny okres oceny.

Dla oceny decydujący jest poziom wykonywanej pracy. Pracodawca powinien docenić osoby terminowe i punktualne. Dobrego pracownika charakteryzuje też zaangażowanie i dobre podejście do klienta. Według badanych mniejszy wpływ na ocenę ma samodzielność i posiadana wiedza specjalistyczna. Najmniej opłaca się pracownikom dbałość o podnoszenie swoich kwalifikacji. W najlepszej sytuacji powinny znaleźć się osoby o najdłuższym stażu, choć liczy się też zajmowane stanowisko. Dobrze widziany przez pracownika byłby pracodawca potrafiący spojrzeć poza liczby i wskaźniki, uwzględniający wyjątkowe i niezapowiedziane okoliczności, które mogą rzutować na wyniki pracy. Większość respondentów opowiada się również za elastycznością samych zasad oceniania.

Jakiej „nagrody” pragnie polski pracownik za dobrą pracę? Jak można się było spodziewać, prawie połowa badanych oczekiwałaby podwyżki zasadniczej części wynagrodzenia. Co czwarta osoba ucieszyłaby się z awansu. Respondenci z bardziej realistycznym podejściem wskazywali na zależny od wyników oceny dodatek do pensji. Służbowe samochody czy sprzęt są poza oczekiwaniami większości klientów Zielonej Linii.

Według powszechnej opinii Polak lubi narzekać i często czuje się skrzywdzony. Nasze badanie na temat ocen pracowników pokazało nieco inną prawidłowość. Respondenci mają nie najlepsze zdanie na temat obiektywizmu pracodawców w naszym kraju. Więcej niż połowa uważa, że nie potrafią oni w sposób obiektywny ocenić swoich podwładnych, jednak osobiste doświadczenia naszych klientów nie są już tak negatywne. Większość zapytanych była skłonna przyznać, że ocena ich pracy dokonywana przez szefa jest sprawiedliwa. W wysokim stopniu niezadowolony jest tylko co dziesiąty badany. Pozostaje nam mieć nadzieję na utrzymanie tej tendencji i życzyć wszystkim uzyskania oczekiwanych gratyfikacji za wyniki w pracy.

Magdalena Kijowska (**Zielona Linia 19524, Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia**)