



Konwencja Rynku Grzewczego, Instalacyjnego i Sanitarnego

26 marca 2019
Warszawa



Polski Związek Pracodawców
hurtowni branży grzewczej, sanitarnej,
instalacyjnej, klimatyzacji i wentylacji





Konwencja Rynku
Grzewczego, Instalacyjnego
i Sanitarnego



ZHI

Polski Związek Pracodawców
hurtowni branży grzewczej, sanitarnej,
instalacyjnej, klimatyzacji i wentylacji

EMPLOYEE EXPERIENCE

czyli jak być pracodawcą pierwszego wyboru?

Karolina Hajdukiewicz

e: kh@centrumkompetencji.com

t: +48 511 203 203





91 896 zł x 5

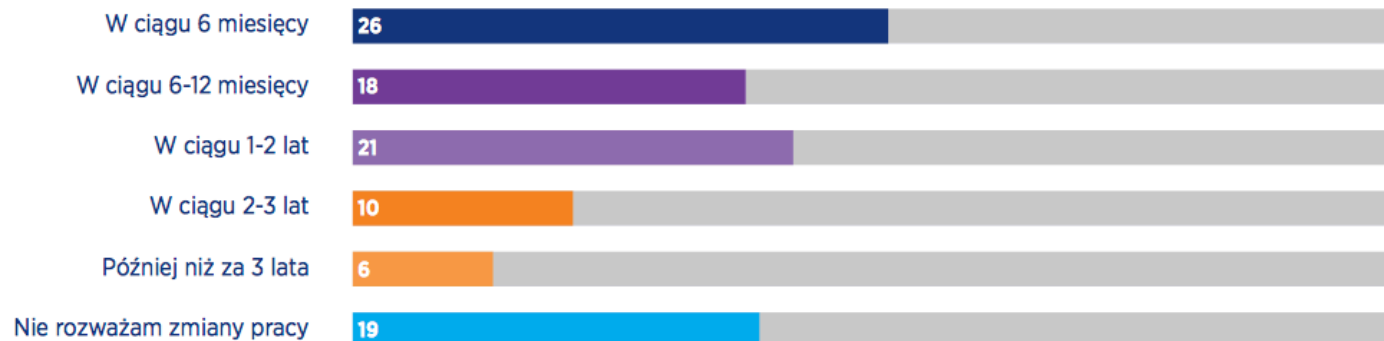
459 480 zł

N = 1
Koszt = 5 943 brutto/m-c
Czas = 3 miesiące



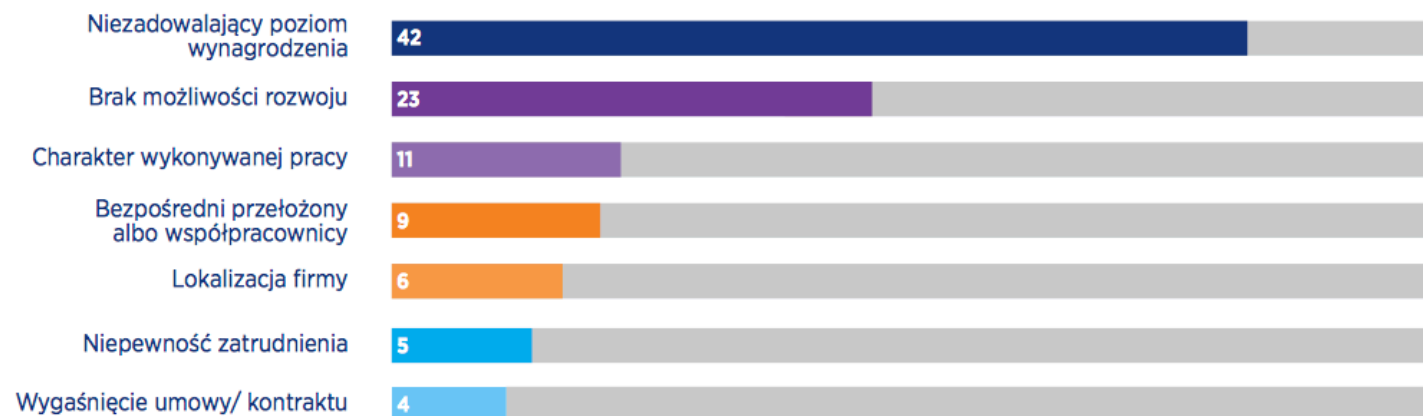
W jakiej perspektywie rozważa Pan/ Pani zmianę pracy?

Perspektywa pracowników



Najważniejsze powody rozważania zmiany pracy (jeden najważniejszy powód)

Perspektywa pracowników



Czy obecna firma daje Panu/ Pani szansę dalszego rozwoju zawodowego?

Perspektywa pracowników



NIEADEKWATNE PRZYWÓDZTWO MOŻE KOSZTOWAĆ FIRMĘ 7% ROCZNEGO DOCHODU

Saragota Institute – w blisko 30% fluktuacja jest skutkiem stylu przywództwa.

Harvard Business Review – pięcio-punktowa zmiana satysfakcji pracownika skutkuje zmianą satysfakcji klienta o 1,3 punktu.

Blanchard – doskonaląc proces zarządzania ludźmi możemy podnieść wydajność pracownika o 5-12%.

*Raport płacowy Hays 2018



CUSTOMER EXPERIENCE

EMPLOYER BRANDING / EVP

EMPLOYEE EXPERIENCE

Satysfakcja vs Zaangażowanie



EMPLOYEE EXPERIENCE MANAGEMENT

Kultura organizacyjna i tożsamość:

misja i wartości, procesy, struktura, komunikacja, styl zarządzania, zasady.

Otoczenie:

współpracownicy, ich różnorodność, aranżacja przestrzeni, elastyczny czas i miejsce wykonywania pracy, autonomia działania.

Technologia:

narzędzia do pracy, dostęp do Intranetu, aplikacje wewnętrznych, e-learning, komunikatory.



TOŻSAMOŚĆ ORGANIZACJI ORAZ SPOSÓB JEJ WYRAŻANIA

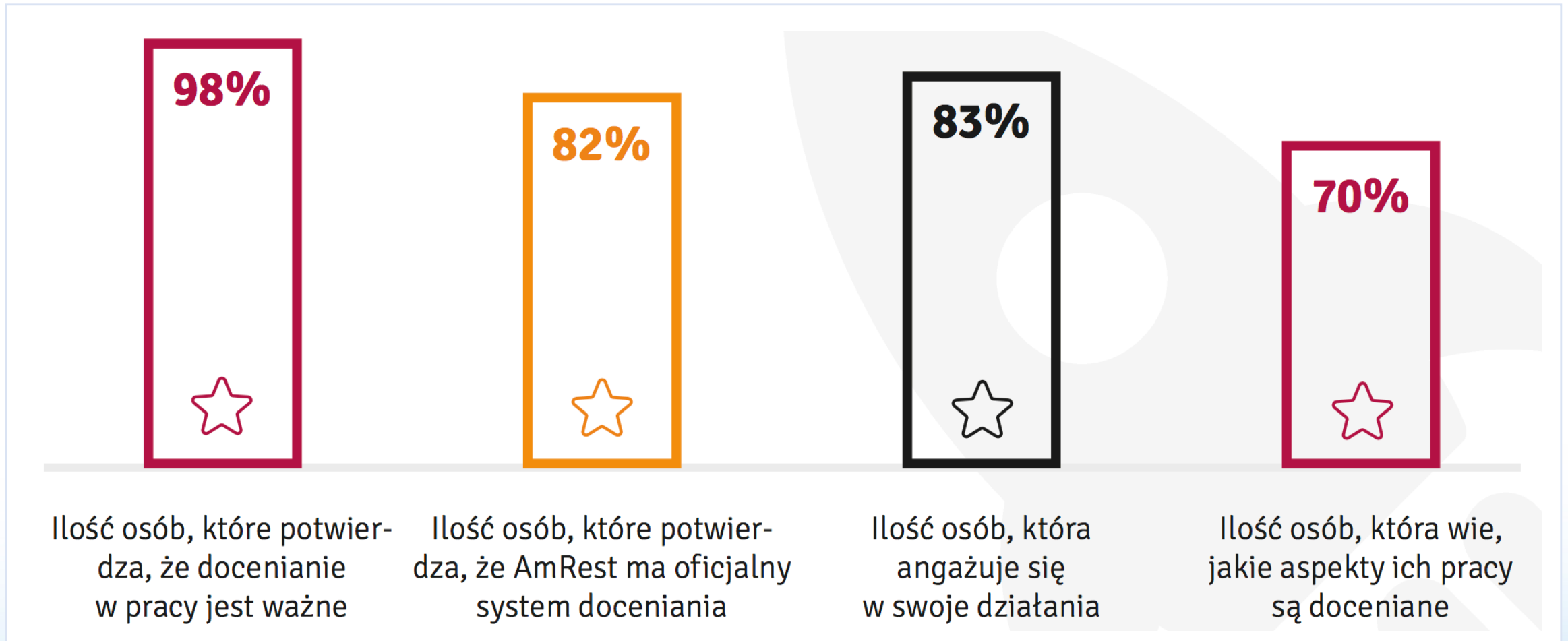


37% pracowników określa się jako niezaangażowanych.

15% pracowników twierdzi, że są wręcz zniechęceni do pracy.

*badania Aon Hewitt, 2017

OTWARTY FEEDBACK I KULTURA DOCENIANIA (Firma AmRest)





1. Employee Experience Management wymaga niemal całkowitego przewartościowania podejścia organizacyjnego i postawienia pracownika w centrum uwagi.
2. Zarządzanie doświadczeniem pracowników jest ogromną szansą na wzmocnienie przewagi konkurencyjnej na rynku.
3. Szacuje się, że koszty rotacji wahają się od 30 do 200% wynagrodzenia rocznego pracownika zatem brak zarządzania poprzez doświadczenie pracownika należy uznać jako koszt utraconych korzyści.
4. Doświadczenie i zaangażowanie pracownika nie są pojęciami tożsamymi – warto o tym głośno mówić.
5. Zarządzanie doświadczeniem pracownika jest procesem całkowicie kwantyfikowalnym w związku z czym w relatywnie krótkim czasie jesteśmy w stanie zaobserwować zwrot nakładów.
6. W branży produkcyjnej, przeciętny zysk wypracowany przez pracownika w 2017 był o 8% niższy niż w 2016 r., a zysk wygenerowany przez 1 złotówkę zainwestowaną w wynagrodzenia o 6%. [Sedlak&Sedlak, raport 2018].
7. W Polsce, wskaźnik HC ROI jest w dalszym ciągu na stosunkowo wysokim poziomie w porównaniu do innych krajów Europy Zachodniej - wynika to niestety ze stosunkowo niskiej płacy a nie efektywności w korzystaniu z potencjału pracowników.



Konwencja Rynku
Grzewczego, Instalacyjnego
i Sanitarnego



ZHI

Polski Związek Pracodawców
hurtowni branży grzewczej, sanitarnej,
instalacyjnej, klimatyzacji i wentylacji

Sponsorzy Konwencji

