



Employer Branding oraz wyzwania stojące przed  
pracodawcami w obliczu zmian społeczno – demograficznych  
oraz wrażliwości intelektualnej kapitału ludzkiego z  
szczególnym uwzględnieniem służb statystyki społecznej.

MET2023 05.07.2023

Ewelina Konarska-Michalczyk,  
Urząd Statystyczny w Szczecinie, Uniwersytet Szczeciński

# Employer Branding

Kapitał Ludzki

Zewnętrzny

Wewnętrzny

Kapitał ludzki = (zdolności + zachowanie) · wysiłek · czas



Zagadnienie własności intelektualnej w przedsiębiorstwie właściwe wykorzystanie kreatywności i innowacyjności ludzi prowadzi do stabilnej i konkurencyjnej działalności przedsiębiorstw, a także ich sukcesu gospodarczego (Kasprzycki i in., 2016).

1. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi – HR

2. Social Media

3. CSR - EZG

- Relacja pracownik – pracodawca ewaluuje, ulega zmianie i ma coraz większy wpływ na rozwój firmy i jej kulturę organizacyjną.
- Kapitał ludzki i społeczny stanowią 2/3 zasobów ludzkich każdej organizacji.
- Czy każdy pracodawca jest tego świadomy?
- W jaki sposób może umiejętnie prowadzić firmę, tak aby osiągnęła sukces?

## Edukacja – lifelong learning

- Kapitał ludzki jest częścią składową kapitału intelektualnego.
- Warto inwestować w rozwój i edukację obecnej, ale też i przyszłej kadry już od najmłodszych lat.



Starzejące się społeczeństwo – edukacja osób starszych



- Inboarding – outboarding



satysfakcja z pracy

oczekiwania i potrzeby pracowników

ankiety wstępne i kontrolne

analiza wypowiedzi na temat firmy

monitoring internetu

analiza działań konkurencji

- Najczęściej wybierany benefit przez pracodawców to karta medyczna lub fitness.
- Elastyczność pracy – slogan czy rzeczywistość?

**• INDYWIDUALNE PODEJŚCIE DO KAŻDEJ OSOBY**

- Co cenią osoby młode, studenci, co jest dla nich najważniejsze?

TOLERANCJA

SWOBODA STYLU, UBIORU

ELASTYCZNOŚĆ GODZIN PRACY

PRACA HYBRYDOWA – WARSZAWA

PRACA HYBRYDOWA LUB ZDALNA (WORKATION)

PRACA w DUŻYCH KONCERNACH tj. Deloitte

Po znajomości ewentualnie LinkedIn



# work-life balance

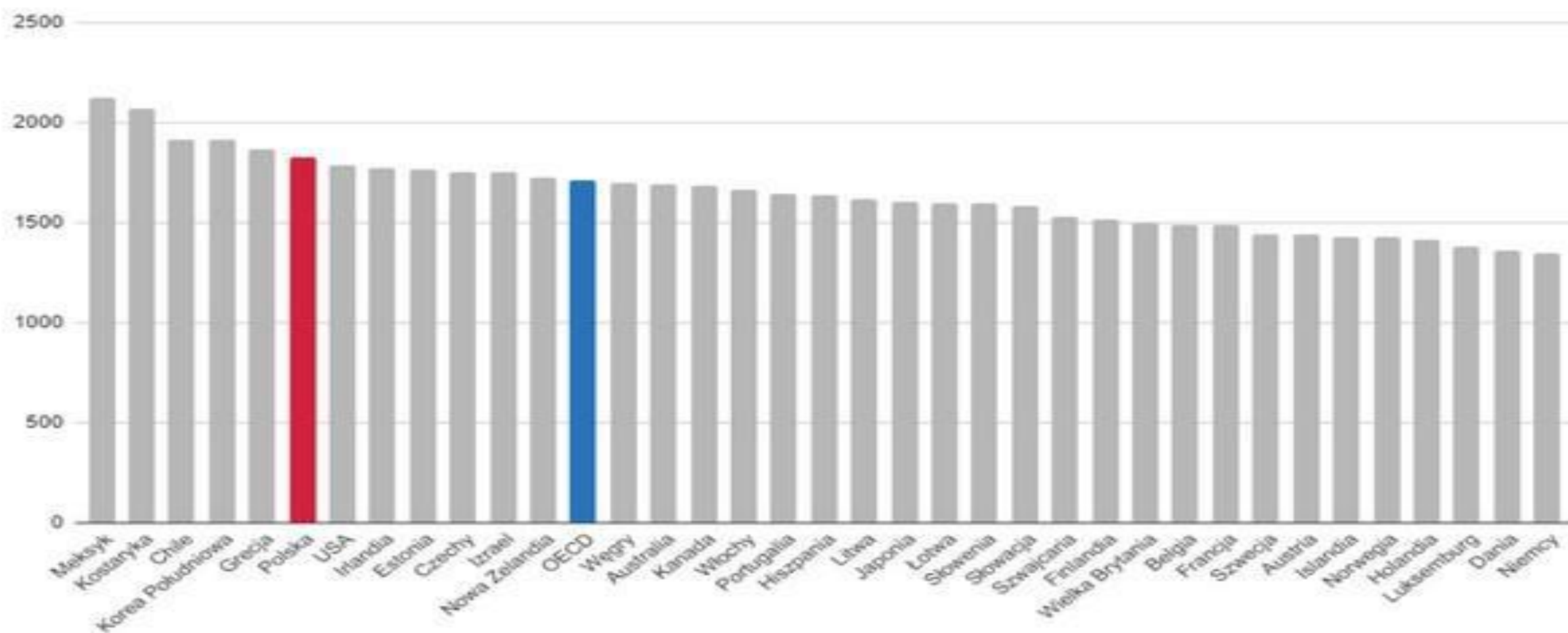
- **Pracodawcy zależy na:**
- **Zwiększeniu produktywności pracownika** - wypoczęte osoby są z zasady bardziej efektywne w pracy. Dopiero w czasach, gdy bezrobocie przestało być zauważalną zmienną, zaczęto doceniać parametr wydajności pracownika.
- **Zmniejszeniu wypalenia zawodowego** - pojęcie istniejące od lat 70. zeszłego wieku oznaczające ogólny spadek motywacji do pracy oraz pierwotnie obecny entuzjizm.
- **Mniejsza rotacja pracowników** - wciąż głównym motywatorem pracowników jest wysokość pensji. Jednak powyżej pewnego poziomu jej znaczenie maleje. Firmy, które są w stanie zaoferować efektywne pozapłacowe benefity mogą liczyć na większą lojalność pracowników. A to przekłada się na bardzo wymierne obniżenie kosztów nowych rekrutacji.
- **Lepszy wizerunek** - firmy z bardziej pozytywnym wizerunkiem siłą rzeczy przyciągają lepszych pracowników z rynku.



- **Pracownik kładzie nacisk na:**
- **Mniejsze wypalenie** - to jest punkt wspólny dla obu stron. Szczególnie przy stanowiskach specjalistycznych i kadry zarządzającej i znacznej intensywności pracy, problem staje się bardzo namacalny.
- **Czas wolny** - możliwość spędzania czasu na sprawach, na których mu najbardziej zależy. Na stanowiskach specjalistycznych zwykle już pracownicy mają pieniądze zapewniające im realizowanie swoich pasji. Work-life balance zapewnia jeszcze, by całego czasu nie spędzali na godzinach nadliczbowych w pracy.
- **Elastyczny czas pracy** - możliwość pracy zdalnej i oszczędzanie na kosztach dojazdów do pracy zyskała szczególnie na popularności w czasach ery covidu. Mimo, że spora część firm powróciła do systemu pracy biurowej to większość pozostała przy modelu hybrydowym. Nie do przecenienia jest też liberalniejsze podejście do wyboru godzin pracy.
- **Przejrzystość polityki firmy** - często niedoceniany przez spółki element polegający na tym, że pracownicy cenią możliwość rozwoju, przewidywalność wzrostu zarobków, czy kwestie tego, w jakim kierunku zmierza firma na rynku



**Wykres nr 1: Przeciętna roczna liczba godzin przepracowanych przez pracownika w 2021 r. w krajach OECD**



Uwagi: Ze względu na brak danych dot. 2021 r. na wykresie nie uwzględniono będących członkami OECD Kolumbii i Turcji.

Źródło: OECD.

- Młode osoby cenią kursy rozwijające ich potencjał zawodowy,
- Kobiety w średnim wieku preferują kursy rozwijające ich wellbeing - yoga, medytacje, zdrowe odżywianie.
- Zarządzanie sobą, czasem, kursy psychologiczno – zdrowotne, coaching, wzmocnienie wiary w siebie, brak pewności własnej osoby.

Poszukiwanie pracy idealnej, szybkie znudzenie.

- Warto jest przyjrzeć się własnym nawykom, schematom,
- czy nie traktujemy naszego kapitału podmiotowo, lub zbyt mocno nie tkwimy w przeszłości.
- Pracowników musimy dowartościowywać, doceniać ich indywidualność oraz wrażliwość.
- Dział HR – ważna jednostka w każdej firmie

# A co jeżeli nie stać nas na finansowe inwestycje?

Co zrobić żeby utrzymać młode osoby w pracy?

Trenerzy wewnętrzni – szukamy potencjału wśród swoich pracowników.

Stworzyć dobrą atmosferę, traktować indywidualnie, pokój wyciszenia, praca zdalna.

Odpowiednie warunki do rozwoju, docenienie

## I KOMPLEMENTOWANIE

Nie chodzi o komplementowanie, tylko przyjrzenie się pracownikowi.

Nie myślimy o problemie, tylko o osobie, spojrzymy kto jest naszym partnerem.

Idziesz na rozmowę z pracownikiem, szczególnie nowym, to skąd wiesz jakie są jego zasoby.

Tendencja do dawania zadania tym samym osobom, które wcześniej się nam sprawdziły.

- **Komplement bezpośredni** – “wiem, że zawsze mogę na Ciebie liczyć, pozytywne spojrzenie szefa lub szefowej. Dlaczego wydaje nam się, że osoba poradzi sobie z tym problemem?”
- Kiedy używamy?
- Jeżeli ktoś ma gorszy moment i mówi nie radzę sobie, jestem beznadziejna/y.
- Powinniśmy tą osobę skomplementować, pokazać, że **JA** widzę, widzę jej mocne strony.
- Widze Cie, dostrzegam kontekst.
- To narzędzie powinno być używane mądrze.
- Musimy być uprawnieni do dawania takich komplementów np.
- Problemowi musimy się rzeczywiście przyjrzeć.

- Komplement pośredni
- Czy zechcesz nam, mi wytłumaczyć jak to zrobiłeś?
- Komplement relacyjny
- “Jak sadzisz co inni dostrzegają w Tobie, że zawsze do Ciebie się zwracają o pomoc?”
- Autokomplementowanie
- możemy płynnie przejść z komplementowania do tego, aby dana osoba sama zobaczyła jakimi zasobami dysponuje i które mogłyby pomóc w rozwiązaniu danego problem





- **Budowanie zasobów**: opowiedz mi historie o tym, jak rozwiązałeś dany problem.
- Jakich talentów użyłeś?
- Jeżeli nie radzimy sobie sami, mamy brak pomysłów, czujemy się bezradni, skłonni do rezygnacji z wykonania zadania, wówczas możemy zaangażować inne osoby.
- Nie patrzymy na to czy kogś lubimy, ale przede wszystkim jakie ma kompetencje.
- Nie wypominamy, nie przekreślamy nikogo ze względu na historię.

- Jeżeli coś działa nie traćmy czasu na poprawę tego.
- Śledźmy zmiany
- BYĆ PRAWDZIWYM, NIE OSZUKIWAĆ np. w ofertach o pracę,
- DOTRZYMYWAĆ SŁOWA
- BYĆ WIARYGODNYM,
- NIE OBIECYWAĆ, jak nie jesteśmy pewni lub wiemy, że możemy mieć problem z realizacją

- **pokolenie Z (Generacja Z lub gen Z)** - urodzeni w latach 1995-2012.
- Wyróżnik generacji Z można znaleźć m.in. w wyjątkowej zdolności do swobodnego poruszania się i funkcjonowania w dwóch światach jednocześnie, w świecie online i offline.
- **Umiejętności pokolenia Z, tj. intuicyjna zdolność do obsługi aplikacji, bazowania na danych i komunikacji online.**

# Pokolenie Z charakteryzuje się:

- **dużą pewność siebie** – zarówno w obrębie wykorzystywania nowych technologii, jak i posiadania cech, cenionych przez pracodawcę,
- **naukę na zasadzie just in time learning** – pokolenie Z chce mieć i wiedzieć wszystko natychmiast, a wizja długotrwałego budowania kariery zawodowej wydaje się być dla nich przytłaczająca,
- nacisk na **work-life balance**,
- życie zawodowe i prywatne musi tworzyć **spójną, uzupełniającą się całość**,
- **brak obaw wobec podejmowanego ryzyka**,
- **silną potrzebę przebywania w grupie** – z jednoczesnym podkreśleniem, że pokolenie Z część swoich relacji przekłada na środowisko online.
- Powyższa charakterystyka tworzy obraz pokolenia nastawionego na szybki rozwój, który jest kompatybilny z nowoczesnymi technologiami.

# Pokolenie Z jako pracownicy:

"Zetki" przyzwyczajone są do **dysponowania swoimi zasobami według własnego uznania**. Nie do końca odnajdują się w modelu pracy, jaki znamy i jaki jest w Polsce powszechny.

Pokolenie pracowników odrzucających wiarę w to, że praca jest **najwyższą wartością**. Dla nich "praca nie jest celem sama w sobie", lecz jest **środkiem do celu, jakim jest samorozwój**.

Praca musi odpowiadać **światopoglądowi**, a to wpływa na **poczucie sensu i możliwość wypalenia zawodowego**.

- Quite Quitting - Quiet quitting (ang. ciche odchodzenie) wbrew pozorom nie polega na całkowitej rezygnacji z pracy.
- **Oznacza wyrzeczenie się pewnego kultu pracy, który zakorzenił się w społeczeństwie**. Trend ten został wypromowany przez użytkowników TikToka, w szczególności w Stanach Zjednoczonych.
- Quiet quitting to niejako całkowita rezygnacja z przekonania, że praca jest najważniejszą wartością w życiu. **Tzw. ciche odchodzenie polega na zrezygnowaniu z ambicji wykraczających poza podstawowe obowiązki pracy**. Osoby wyznające ten trend zaczynają stawiać granice w środowisku zawodowym.

"poniedziałkowe absolutne minimum" (ang. "bare minimum Monday")

Employer branding  
Wizerunek pracodawcy

Social Media

Zewnętrzna



LinkedIn

Pracownicy tworzą  
najlepszy wizerunek  
firmy



Ambasador Marki

Najczęściej osoba publiczna, celebryta, lub osoba o ustalonej pozycji w środowisku charakterystycznym dla marki.

- Większość badanych (72%) uważa pracę za ważny element swojego życia, ale istotne jest również pragnienie zachowania work-life balance. Ponad połowa badanych (61%)
- nie zaakceptowałaby stanowiska, które mogłoby zakłócić tę równowagę, a deklaracje te były szczególnie silne wśród osób w wieku od 18 do 34 lat i wyraźnie niższe wśród
- osób w wieku 55 lat i starszych. Dodatkowo znaczna część osób zrezygnowałaby z pracy, gdyby znalazła się w toksycznym środowisku pracy (34%), a jeszcze większa część (48%) odeszłaby, gdyby uniemożliwiała im ona czerpanie radości z ży

# Formy prowadzenia zajęć

Uniwersytet Warszawski

Efektywność nauczania (ocena końcowa, liczba studentów, którzy zdali egzamin, liczba uczestników) :

- Jednocześnie materiały udostępnione na platformie oraz wideokonferencja online. Nagrania udostępnione do zapoznania się w terminie późniejszym
- Jednocześnie materiały udostępnione na platformie oraz wideokonferencja online.
- Materiały udostępnione tylko na platformie bez wykładów w formie wideo.



# Formy prowadzenia zajęć

**12 minut** to jest ten czas, kiedy nasza pamięć operacyjna ma możliwość przetwarzania informacji, które do niej docierają. Powyżej 12 minut niestety mózg zaczyna przechodzić w tryb stand by. Utrzymanie koncentracji jest trudne zwłaszcza podczas nauki zdalnej.

- Metody stosowane do młodych odbiorców (studentów, pracowników) : Zajęcia aktywizujące
- - zajęcia warsztatowe, praktyczne
- - praca w grupach,
- - wykresy interaktywne,
- - wszelkie formy konkurencji,
- - quizy,
- - procesowe myślenie,
- - projekty online,
- - elementy zaskoczenia

- W raporcie
- Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046
- badacze wyodrębnili 10 czynników, które najprawdopodobniej będą miały największy wpływ na edukację i rynek pracy w najbliższych latach. Są to:
  - Think different – potrzeba kreatywnego myślenia i umiejętności tworzenia innowacji.
  - Robotyzacja – rozwój technologii, sprawiający, że maszyny przejmują obowiązki człowieka.
  - Brain computer interface – rozwój komunikacji z komputerem za pomocą myśli.
  - Kultura nanosekundy – oczekiwanie natychmiastowego dostępu do wszystkiego.
  - Klimatocentryzm – skupienie na kwestii katastrofy klimatycznej powodujące zapotrzebowanie na nowych specjalistów.
  - Tsunami technologiczne – szybkie zmiany w zakresie technologii powodujące konieczność ciągłego dostosowywania się do nowej rzeczywistości.
  - Holistyczna spójność – potrzeba widzenia każdej zmiany jako części większej całości i osadzanie innowacji w szerszym kontekście (np. wynalazek z wąskiej dziedziny może mieć wpływ na rozwój kultury i gospodarki).
  - Algorytmizacja życia – zautomatyzowanie codziennych aktywności dzięki aplikacjom, narzędziom itp.
  - Kultura indywidualizmu – dążenie do poznawania siebie i określania swojego miejsca w relacji z innymi.
  - Kultura współpracy – tendencja do łączenia sił, by wyprzedzać potrzeby konsumenta. Tekst pochodzi z: [https://verseo.pl/kompetencje-przyszlosci/#kompetencje-przyszlosci-a-dzisiejsza-edukacja](https://verseo.pl/kompetencje-przyszlosci/#kompetencje-przyszlosci-a-dzisiejsza-edukacja?utm_source=copy&utm_medium=copyText&utm_campaign=copy)



Pracownicy – przede wszystkim powinniśmy rozwijać kompetencja społeczne i sprawić, aby każdy pracownik był traktowany indywidualnie.

Rozmowy, ankiety, propozycje, benefity, miejsce pracy (osoby wysokowrażliwe, introwertycy, ekstrawertycy), miejsca wyciszenia, szkolenia nawiązujące do zdrowia, wzbudzać kreatywność, zarządzanie czasem i zarządzanie sobą w czasie.

Szkolenia są bardzo wartościowe.

Benefity tylko personalnie ukierunkowane.

Tworzenie ankiet z pytaniami o plusy i minusy pracy, co by zmienili, jaki benefit otrzymali?

Z Czego potrzebują szkolenia.

Po każdym szkoleniu ankieta weryfikująca nie tylko prowadzącego, ale też uczestników.

Musimy zmienić ich sposób myślenia o sobie jako najważniejszej jednostki, trzeba nauczyć pracy w grupie. Wstrzymać tempo





Urząd Statystyczny  
w Szczecinie



Urząd Statystyczny  
w Szczecinie



# Monpower

Do 2025 r. pokolenie Z będzie stanowiło 27% pracowników na świecie.

Osoby te oczekują: podejmowania działań we wszystkich kwestiach globalnych – począwszy od **różnorodności, równości, integracji i przynależności, po zmiany klimatyczne.**

W opinii 52% przedstawicieli tego pokolenia firmy nie robią wystarczająco dużo w kwestii ochrony środowiska. Dlatego organizacje muszą jasno określać i komunikować swoje cele w tym zakresie, jeśli chcą przyciągać, rozwijać, a także zatrzymywać talenty z pokolenia Z.

Priorytety pracowników: co jest teraz dla nich ważne? Pracownicy będą poszukiwać nowych możliwości oraz umiejętności w „zielonym przemyśle

Szacuje się, że do 2025 r. dostępnych będzie **149 mln nowych** miejsc pracy związanych z **technologią cyfrową w takich obszarach, jak cyberbezpieczeństwo, analiza danych, uczenie maszynowe i sztuczna inteligencja, uchurowienie, rozwój danych i oprogramowania.** W miarę rozpowszechniania się nowych technologii 50% wszystkich pracowników będzie musiało przekwalifikować się do 2025 r. Organizacje, które koncentrują się na wspieraniu swoich pracowników w rozwoju kariery, będą nie tylko przyciągać nową generację talentów, ale także ją zatrzymywać.

Ponownie uczłowieczamy.



# Pokolenie Z jako pracownicy:

Często są niezadowoleni i często zmieniają miejsce pracy.

Główne powody:

- zwiększenie zakresu obowiązków, które nie jest powiązane ze wzrostem wynagrodzenia,
- brak wsparcia ze strony przełożonych,
- brak wyzwań.
- Jednym z istotnych dla nich aspektów jest zdrowie psychiczne i promowanie go w miejscu pracy. Pracodawcy muszą uwzględnić te potrzeby i na nowo zdefiniować benefity pozapłacowe.
- młodych niesamowicie ważny rozwój w miejscu zatrudnienia i możliwość budowania kultury organizacyjnej.

Wśród najczęściej wymienianych stresorów w miejscu zatrudnienia wskazują:

- długość dnia pracy
- codzienne przychodzenie do biura

