

<p>TYTUŁ oryginału (linijka, kilka słów)</p>	<p>CZY TWOJA PRACA MA SENS? Jak zmierzyć wartość pracy?</p>
<p>Ramka</p>	<p>Średnio 30% zadań wykonywanych przez pracowników jest niepotrzebnych!</p>
<p>Ramka</p>	<p>Praca, kompetencje i zaangażowanie, same w sobie, nie są dla firmy wartością. Są kosztem. Dla przedsiębiorstwa stają się wartością dopiero wtedy, gdy tworzą sprzedawalne efekty.</p>
<p>Ramka</p>	<p>To że wykonujesz swoją pracę dobrze i z dużym zaangażowaniem wcale nie jest równoznaczne z tym, że jest ona komuś potrzebna. Oczywiście chcemy, aby tak było. Jak sprawdzić, ile warta jest moja praca dla firmy? Jak sprawdzić, czy ma ona sens?</p>
<p>LEAD wstęp, wprowadzenie do tekstu, główna teza 3- 4 zdania</p>	<p>Dla firmy istotne są efekty a nie wysiłek włożony w ich uzyskanie. A szczególnie te efekty, które prowadzą do realizacji celów.</p> <p>Podobnie jak przedsiębiorstwu, tak i pracownikowi zależy, aby jego praca przekładała się na wyniki i była potrzebna. Praca niepotrzebna jest demotywująca. Dlatego informacja o tym czy czynności, zadania, projekty wykonywane przez pracowników są potrzebne, czyli czy są rentowne, jest kluczowo istotna i dla firmy, i dla pracowników. Pomiar rentowności pracy staje się współcześnie podstawą zarządzania organizacją.</p>
<p>TREŚĆ do 5000 znaków (ok. 2 stron) podzielona na sekcje tematyczne (zwykle 3-5 sekcji), pomiędzy nimi odstęp (1 enter) Każda sekcja posiada nagłówek</p>	<p>Peter Drucker – ojciec założyciel nowoczesnego zarządzania pisał: „<i>Nie chodzi o to, aby robić wszystkie rzeczy we właściwy sposób. Chodzi przede wszystkim o to, aby robić właściwe rzeczy</i>”. Zanim więc przystąpimy do pracy, zanim się w nią zaangażujemy i będziemy starać się wykonywać ją z najwyższą jakością sprawdzimy, czy jest ona potrzebna. Łatwo powiedzieć – trudniej zmierzyć. Mówiąc wprost – nie wiemy, które „rzeczy”, czyli które zadania są właściwe. Nie wiemy, ponieważ nie mierzymy wartości pracy.</p> <p>Karolina będzie zwolniona</p> <p>Karolina jest wybijającym się pracownikiem dużej prywatnej firmy. Jest dobrze wykształcona, zna się na tym co robi i podoba jej się praca. Angażuje się i stara wykonywać wszystko perfekcyjnie. Karolina jest, każdy to potwierdzi, wzorowym pracownikiem.</p> <p>Decyzja o tym, że Karolina zostanie zwolniona jest więc szokiem dla niej i dla całego jej zespołu. Dlaczego?! Czy popełniła jakiś błąd? – pytania się mnożą. Odpowiedź okazuje się banalna – firma, od dawna, nie potrzebuje tego czym zajmuje się Karolina, nie potrafi też znaleźć innej, potrzebnej pracy dla Karoliny.</p> <p>W sąsiednim biurze pracuje Karol. Koledzy twierdzą, że określenie „pracuje” nie pasuje do niego ani trochę. Rzeczywiście, kłopotów jest dużo: ciągłe opóźnienia, dosyć częste niedoróbki, złe relacje z zespołem. W momencie, gdy zapadała decyzja o zwolnieniu Karoliny, Karol dostał podwyżkę. Co?! Dlaczego?! To musi być pomyłka! Pojawily się gorsze wytłumaczenie ... Odpowiedź i tym razem jest banalna – bez Karola firma nie zrealizuje obecnego i przyszłych kontraktów z kluczowym klientem. Karol zażądał podwyżki.</p> <p>Niepotrzebne zaangażowanie</p> <p>Przykład Karoliny i Karola pokazuje wyraziście problem, przed którym staje nowoczesny HR. Zanim zatrudnimy, zanim zaczniemy szkolić, zanim zaczniemy projektować karierę pracownika trzeba sprawdzić, czy firma potrzebuje jego pracy.</p> <p>Jeżeli praca jest potrzebna, czyli rentowna to będzie ona źródłem motywacji. Pracownicy chcą robić rzeczy, które są komuś potrzebne. Mając poczucie sensu są w stanie z zaangażowaniem, i</p>

bez dodatkowej gratyfikacji wykonywać czynności wymagające ponadprzeciętnego wysiłku.

Jeżeli praca jest niepotrzebna to trzeba przestać ją wykonywać. Zwiększanie zaangażowania pracowników w wykonywanie zadań niepotrzebnych, nierentownych jest nieskuteczne i bez sensu. Praca bez sensu jest jedną z najbardziej demotyujących rzeczy jakie możemy pracownikom zafundować.

Ratujmy pracowników i ich motywację

Pierwszą i podstawową rolą specjalistów personalnych jest sprawdzenie czy zadania wykonywane przez pracowników są firmie potrzebne. Jeżeli są potrzebne to można angażować się w inne działania poprawiające efektywność. Jeżeli zadania są niepotrzebne to należy przede wszystkim ratować pracowników i firmę przed ich wykonywaniem.

Problem można by zbagatelizować lub pozostawić bezpośrednim przełożonym, gdyby nie wyniki badań. Wg Instytutu rentowności pracy, który zrobił badania wśród polskich menedżerów prawie 30% zadań wykonywanych przez pracowników jest niepotrzebna firmie! Z prawie 20 badań rentowności w których uczestniczyłem wynika, że co najmniej 20% zadań wykonywanych przez pracowników jest nierentowna, w terminologii Lean określana jako strata „waste”.

Zanim więc cokolwiek zrobimy w kierunku zaangażowania pracowników najpierw sprawdźmy czy to co robią ma sens. Służą do tego badania rentowności pracy.

Jak mierzy się rentowność pracy?

Współczesne metody społecznościowej komunikacji umożliwiły powstanie bardzo szybkich i łatwych w obsłudze metod pomiaru przydatności zadań i czynności dla firmy. Przykładem takiej metody jest *ValueView*, pierwsza na świecie metoda mierzenia oraz zwiększania rentowności zadań, stanowisk oraz procesów pracy. Badanie *ValueView* przeprowadzane jest w formie prostych ankiet elektronicznych. Ponieważ badanie trwa zaledwie kilkanaście minut można je powtarzać kilkakrotnie w ciągu roku.

Badanie *ValueView* można by porównać do prześwietlenia (Rentgen). Robimy zdjęcie i mając szczegółowy obraz co należy eliminować a co wymaga większego zaangażowania projektujemy pracę i zaangażowanie pracowników. Żeby zobrazować jak ważna jest informacja o rentowności poszczególnych zadań pracownika popatrzmy na przykład Maćka – analityka zatrudnionego w Banku:

Zadanie (Czas)	Rentowność	Rekomendacja
Analizy ekonomiczne dla Zarządu oraz LT (25%)	46 %	Inwestuj zdecydowanie
Korekta danych przychodzących dla JST (10%)	21 %	Inwestuj ostrożnie
Project XCV – koordynacja i raportowanie (20%)	15 %	Dopasowane do potrzeb
Analizy rentowności akcji promocyjnych (25%)	9%	Dopasowane do potrzeb
Raport miesięczny SIZ (5%)	2%	Dopasowane do potrzeb
Program szkoleniowy MDP (5%)	-23%	Optymalizuj zdecydowanie
Obsługa zapytań bieżących innych działów (10%)	-43%	Optymalizuj zdecydowanie

Maciek, którego praca została zbadana robi rzeczy bardzo potrzebne – np. *Analizy ekonomiczne* ... ale robi też niepotrzebną *obsługę zapytań bieżących*... . Na podstawie tych wyników będzie mógł zmodyfikować swoją pracę w taki sposób, aby robić tylko rzeczy potrzebne. Z Obsługi zapytań zrezygnuje a program MDP zredukuje o połowę. W ten sposób zyska godzinę dziennie na Analizy i korekty danych. Ich bowiem potrzebuje firma.

+
PODSUMOWANIE
zakończenie,
odwołanie do
początku
(wprowadzenia
)

	<p>Czy Karolina będzie pracować?</p> <p>Pracownik ma prawo wiedzieć czy jego praca jest potrzebna – rentowna. Jeżeli dowie się, że firma nie potrzebuje tego co robi to ma szansę coś z tym zrobić, ratować swoją motywację i rozwój swojej kariery. Karolina, gdyby wiedziała to z wyprzedzeniem, mogłaby, w ramach firmy, znaleźć dla siebie inną pracę. Gdyby nie znalazła, to mogłaby sama odejść do innego pracodawcy i znaleźć pracę, w której będzie robiła rzeczy ważne i potrzebne. Informacja o rentowności pracy umożliwia wszystkim – pracodawcy i pracownikom ciągłe jej poprawianie. Praca rentowna ma sens, jest źródłem motywacji i rozwoju pracowników.</p> <p>Karol (leniwy) – wyzwanie dla specjalistów HR</p> <p>Prawdziwym wyzwaniem dla specjalistów zarządzania personelem jest Karol. Jego praca ma sens, gdyż jest potrzebna. Warto więc inwestować w to co robi Karol, warto rozwijać jego kompetencje. Wyzwaniem jest jego brak motywacji i wrażenie, że Karol jest niereformowalny.</p> <p>Jak sobie z tym poradzić? Jak wzbudzić w Karolu zaangażowanie?</p> <p>Skoro jego praca jest potrzebna to te pytania mają uzasadnienie biznesowe. Warto je postawić i zmierzyć się z problemem. HR spotyka się wreszcie z biznesem, aby walczyć o ten sam cel – wynik.</p> <p>Jak pisał Drucker, robienie „właściwych” rzeczy, potrzebnych firmie jest ważniejsze niż robienie ich dobrze i z zaangażowaniem. Zanim więc będziemy szkolić, motywować i projektować rozwój upewnijmy się, że praca, do której przygotowujemy pracowników, jest firmie potrzebna.</p>
<p>BIBLIOGRAFI A imię i nazwisko autora: tytuł, wyd.,miasto,rok</p>	<p>Praca zbiorowa pod redakcją G. Filipowicza, <i>HR Business Partner, Rozdział: Rentowność pracy i techniki jej podnoszenia</i>, , Infor, 2016</p>
<p>ZDJĘCIE (jpg.nie word!)</p>	
<p>WIZYTÓWKA</p>	<p>Robert Reinfuss</p> <p>Doradca biznesowy w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, praktyk zarządzania, autor publikacji. Specjalizuje się w strategicznym HR, systemach zarządzania, technikach podnoszenia efektywności pracy i polityce wynagrodzeniowej. Współtwórca idei rynku celów i ValueView.</p>