

Tekst reklamowy napisany przez agencję reklamową Ententa (www.ententa.pl)

dla firmy FPL:

Gdy kierownictwo zmienia kurs, organizacja reaguje natychmiast

Nie zawsze zgodnie z intencją kierownictwa.

Czy masz czasami wrażenie, że pracownicy w ogóle nie rozumieją intencji kierownictwa i zachowują się jakby pracowali w jakiejś innej firmie?

A może czasem myślisz, że to kierownictwo nie potrafi mówić do pracowników językiem, który oni rozumieją?

W każdym przypadku badania opinii pracowników są rozwiązaniem. Skoro dialog zacieśnia małżeństwa, czemu nie miałyby udoskonalić firmy? Rozmawiać zawsze warto, a badania opinii pracowników przeprowadzane przez FPL pokazują jak usprawnić wewnętrzny dialog instytucji.

Po co wykonuje się „Badania opinii pracowników”?

1. Aby działać doskonale, aby szybciej i taniej osiągać kolejne sukcesy.
2. Aby wspierać zjawiska, które ułatwiają osiąganie celów.
3. Aby reformy instytucji planować i wdrażać z chirurgiczną precyzją.
4. Dlaczego „Badania opinii pracowników” są współcześnie jedyną metodą zdobywania wiarygodnych danych od pracowników?

„Badania opinii pracowników” są objęte opracowanymi przez FPL procedurami poufności i anonimowości, dzięki czemu odpowiedzi pracowników są prawdziwe, szczerze i wiarygodne, czyli przydatne (jedyne przydatne) dla kierownictwa.

Wiedzy zdobytej dzięki „Badaniom opinii pracowników” nie da się zdobyć żadnymi innymi kanałami na drodze służbowej. Zaś wiedza zdobyta metodami pozasłużbowymi nie ma wartości badawczej i statystycznej, bo nie da się jej potwierdzić. Dlatego „Badania opinii pracowników” są współcześnie niezastąpionym narzędziem konsultingu HR.

„Dzięki badaniom nasi pracownicy mieli poczucie, że są naszymi partnerami w budowaniu organizacji, że ich głos ma znaczenie. Wyniki badań bardzo pomogły nam również przy wprowadzaniu zmian i modyfikacji systemów komunikacji i motywacji”.

Agnieszka Rajczuk-Szczepańska

Dyrektor Personalny Impel Cleaning Sp. z o.o.

Barbara Tomaszewska

Dyrektor Personalny Impel Security Poland Sp. z o.o.

O czym instytucja dowiaduje się dzięki „Badaniom opinii pracowników”?

1. O tym, jak motywować pozapłacowo pracowników, dzięki czemu da się bez wydatku zwiększać wydajność.
2. O tym, jaka jest atmosfera w firmie, co i kto torpeduje wysiłki dyirekcji, a co i kto „gra dla zespołu”.
3. O tym, czy informacje i pomysły nie przepadają z barku zachęt – dla dyrektora czy pracownika – do wkładania „serca” we wspólny sukces.
4. O tym, czy każdy w instytucji – od właściciela do nocnego stróża – tak samo pojmuje to, co nazywamy kulturą organizacyjną.
5. O tym, jak pracownicy oceniają poszczególnych przełożonych, co lubią w instytucji, a czego nie, czego się obawiają, na co liczą, jak planują karierę.
6. O tym, czy warto przeprowadzić szkolenia i – co najważniejsze – jakie, dla kogo, co one dadzą i jak potem sprawdzić ich skuteczność.

Dlaczego zlecając badania FPL najlepsze firmy zyskują pewność sukcesu?

O skuteczności „Badań opinii pracowników” i profesjonalizmie FPL świadczy lista naszych klientów. Są to setki znanych instytucji, które w drodze do sukcesów korzystały i korzystają nadal z naszego doradztwa.

Skoro konsulting FPL daje oszczędności i zyski najlepszym organizacjom w Polsce, proponujemy skorzystać z naszych wypróbowanych rozwiązań, by także znacząco zwiększyć prawdopodobieństwo sukcesu.

„Ten sposób pozyskiwania wiedzy o firmie nabiera szczególnego znaczenia w procesie restrukturyzacji, łączenia organizacji czy jej podziału, czyli takich zmian, które budzą obawy pracowników dotyczące zatrudnienia i stabilności firmy. (...) Ich wyniki pomagają podejmować bardzo trafne decyzje i skutecznie zarządzać oczekiwaniami pracowników, a co najważniejsze – pozwalają na budowanie klimatu wzajemnego zaufania (...).”

Magdalena Gera-Pikulska

Dyrektor Pionu Zarządzania Personelem PTK Centertel