

Управління кадрами VS. Нова реальність



Наталя Король,

Керівниця апарату Вінницького апеляційного суду,
Голова ГО “Всеукраїнська асоціація працівників судів”



***На жаль, дуже часто ми називаємо менеджментом
те, що насправді тільки заважає людям працювати.***

П. Ф. Друкер



Останні дослідження

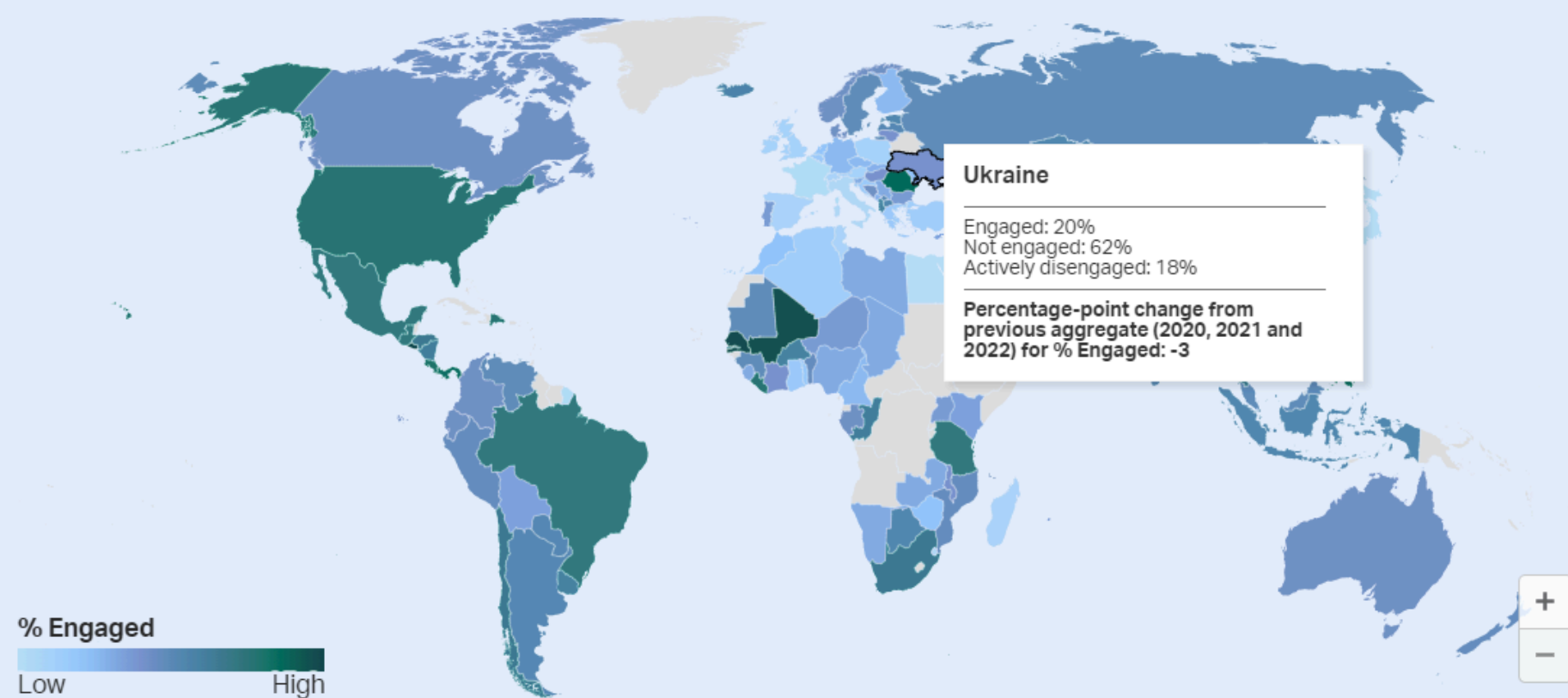


52 % працівників активно
шукають нову роботу.

Люди **в 2 рази частіше**
звільняються через питання
«культури та управління»,
ніж заради кращої оплати.

Employee Engagement, by Country

Percentages based on data aggregated from 2021, 2022 and 2023



Note: Countries that do not display any data on this map were not surveyed on employee engagement in the 2021, 2022 or 2023 Gallup World Poll survey years, or they had a sample size of fewer than 300 respondents (three-year aggregate). Countries with aggregate sample sizes of fewer than 300 include (in alphabetical order) Ethiopia, Jamaica, Lesotho, Puerto Rico, Somalia and Tajikistan. Some countries do not add up to 100%, due to rounding. Get more details in Gallup's [State of the Global Workplace: 2024 Report](#).

Майже 8 з 10 працівників
у світі не залучені в свою
роботу

Україна



Залучені: 20%

Не залучені: 62%

Активно не залучені: 18%

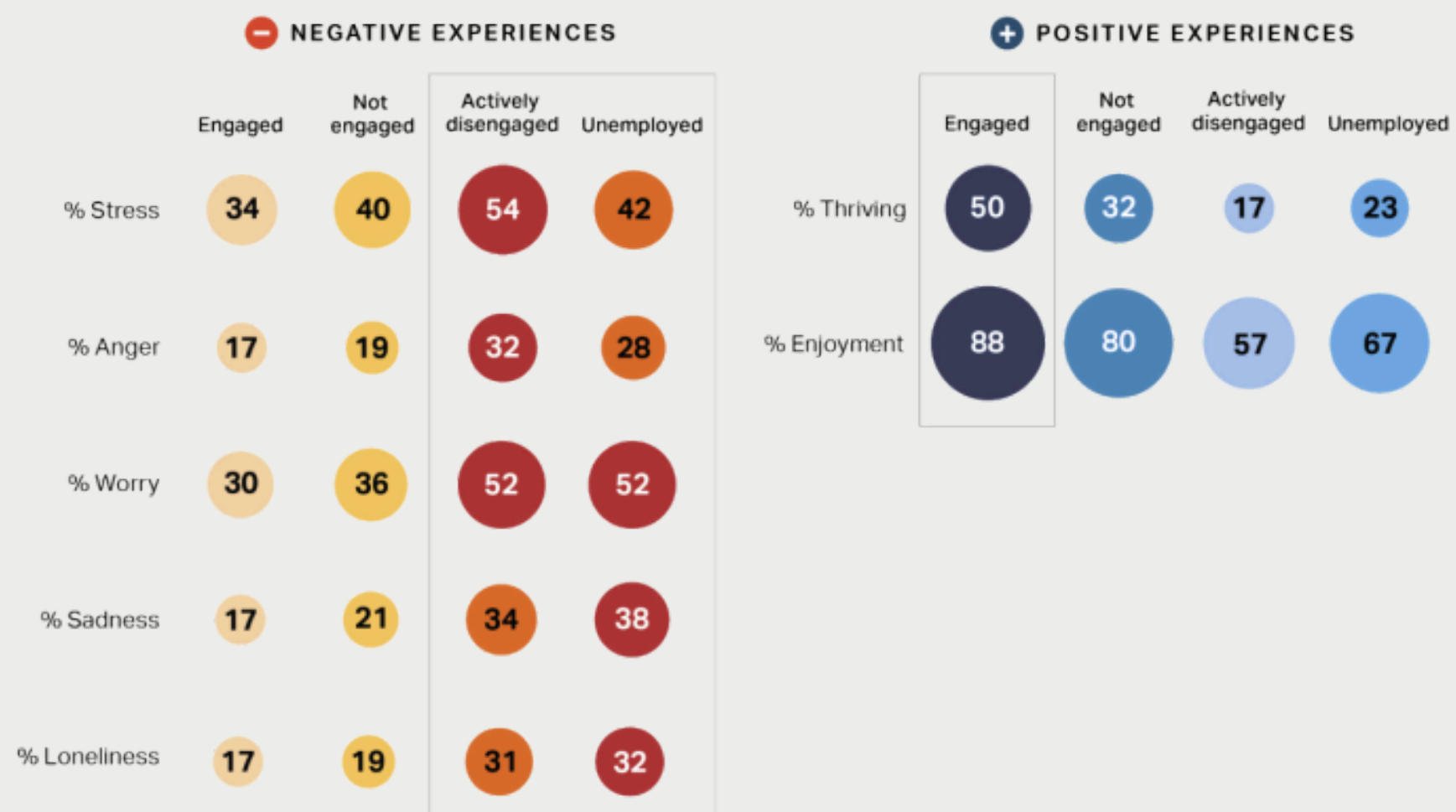
Залученість?

Gallup визначає залученість співробітників як залученість та ентузіазм співробітників до своєї роботи та робочого місця.

Gallup defines employee engagement as the involvement and enthusiasm of employees in their work and workplace.

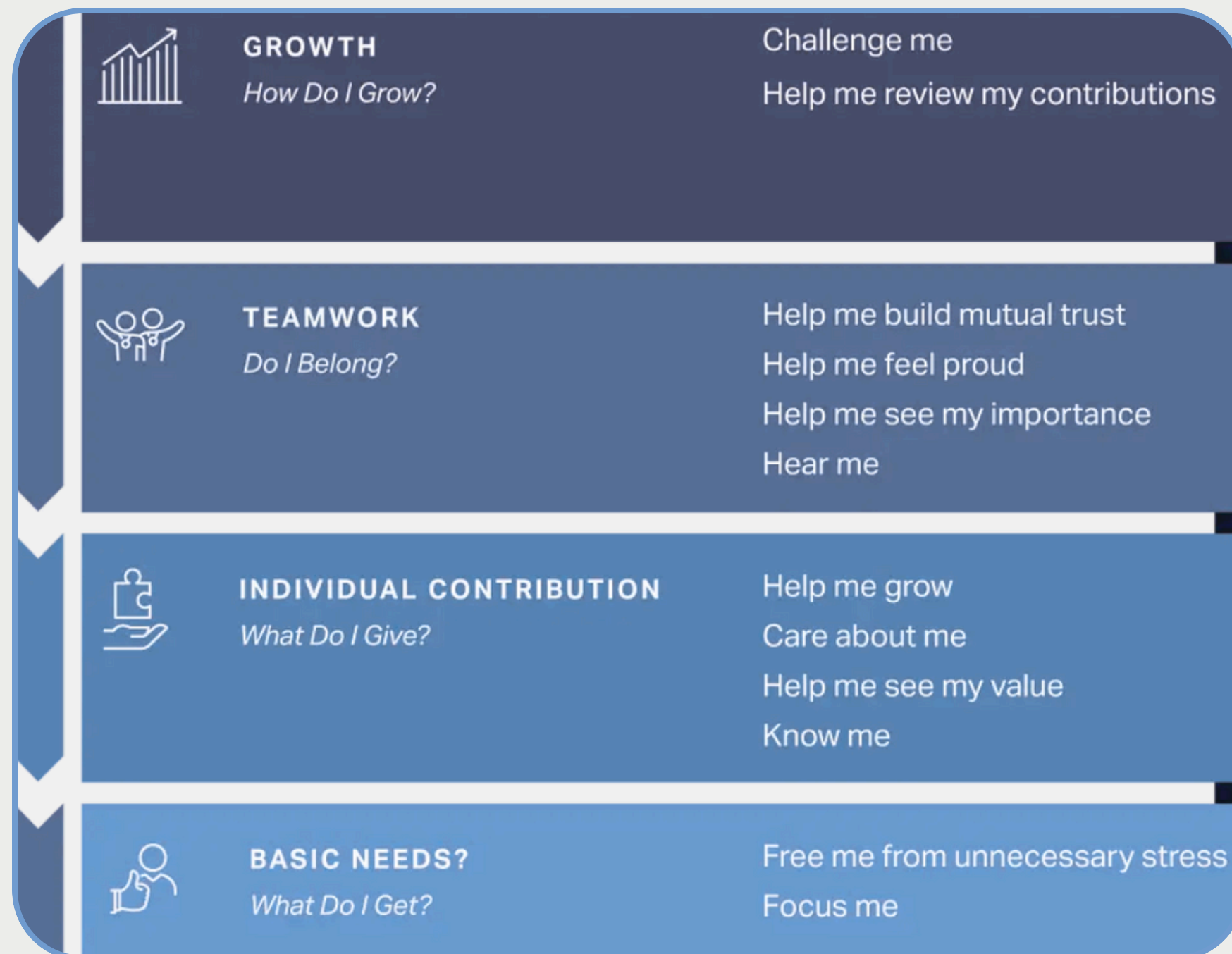
Employee engagement характеризується такими факторами, як задоволеність роботою, мотивація та лояльність. Залучені співробітники, швидше за все, будуть продуктивними, інноваційними та відданими успіху організації. Вони також з більшою ймовірністю залишаться в компанії в довгостроковій перспективі та виступатимуть амбасадорами бренду.

Involvement зосереджено на розширенні можливостей, співпраці та комунікації. Залучені співробітники мають право голосу в організації та відчують, що їх цінують за їхній внесок. Їх заохочують ділитися ідеями, надавати відгуки та брати на себе відповідальність за свою роботу.



Being actively disengaged at work is equivalent to or worse than being unemployed. In contrast, when employees find their work and work relationships meaningful, employment is associated with high levels of daily enjoyment and low levels of all negative daily emotions. Notably, half of employees who are engaged at work are thriving in life overall¹.

Активна незалученість на роботі еквівалентна або гірша, ніж бути безробітним. На відміну від цього, коли працівники вважають свою роботу та робочі стосунки значущими, зайнятість пов'язана з високим рівнем щоденного задоволення та низьким рівнем усіх негативних щоденних емоцій. Примітно, що половина працівників, які зайняті на роботі, загалом процвітають у житті.



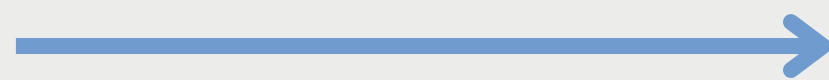
Задоволення потреб на трьох основних рівнях створює атмосферу довіри та підтримки, яка дозволяє керівникам та співробітникам отримати максимальну віддачу від найвищого рівня – особистісного зростання.

«Дослідники Gallup виявили, що якість керівників та лідерів команд – це єдиний найбільший фактор довгосторкового успіху організації»

Ця чотирирівнева ієрархія ґрунтується на чотирьох типах потреб працівників у розвитку продуктивності¹

¹<https://www.gallup.com/workplace/285674/improve-employee-engagement-workplace.aspx>

***Лідерство —
це про що?***

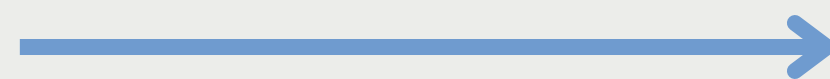


Увага
Визнання
Розвиток





***Що потрібно
працівникові?***



Автономія
Компетентність
Спорідненість

Аудит автономії

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd67UaEowe9c4Fr3UYbuihqL2pofO7cvaxw-ptHUK-61zY1Fw/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0>

1

Скільки автономії ви маєте щодо ваших робочих завдань, тобто щодо основних обов'язків й того, що ви робите упродовж робочого дня?

2

Скільки автономії ви маєте щодо робочого часу, наприклад, щодо того, коли ви приходите, коли йдете додому, і як використовуєте час щодня?

3

Скільки автономії ви маєте щодо команди, тобто наскільки ви можете добирати людей, з якими співпрацюєте?

4

Скільки автономії ви маєте щодо вибору підходу до роботи, тобто щодо того, як ви виконуєте основні робочі обов'язки?

34

Скільки автономії ви маєте щодо ваших робочих завдань, тобто щодо основних обов'язків й того, що ви робите упродовж робочого дня?

34,3

Скільки автономії ви маєте щодо робочого часу, наприклад, щодо того, коли ви приходите, коли йдете додому, і як використовуєте час щодня?

28

Скільки автономії ви маєте щодо команди, тобто наскільки ви можете добирати людей, з якими співпрацюєте?

36,6

Скільки автономії ви маєте щодо вибору підходу до роботи, тобто щодо того, як ви виконуєте основні робочі обов'язки?

38,5

Компетентність

Три кроки для того, аби перестати контролювати

1

Залучити людей до визначення цілей

2

Не послуговуйтеся мовою контролю
(«подумай про» або «як тобі такий
варіант» замість «ти мусиш» або «ти
повинен»)

3

Проводьте у вашому кабінеті дні
відкритих дверей.

Спорідненість

**«Ми – компанії» vs.
«Вони – компанії»**

Міністр праці США Роберт Райх

Your Best employees are secretly planning their exit ...

Trust & Recognition

Simple gestures like public praise and personalized thank you make a massive difference

Work-Life Balance

Growth & Development

Fair Compensation

Competitive salaries matter more than ever

Workplace Culture

- Supportive environment
- Mental health support
- Focus on employee wellbeing

Ваші найкращі співробітники таємно планують своє звільнення...

Довіра та визнання

Прості речі, як-от публічна похвала та персональна подяка, мають величезне значення

Баланс роботи та особистого життя

Зростання та розвиток

Справедлива винагорода

Конкурентоспроможна зарплата важлива, ніж будь-коли

Культура на робочому місці

- Сприятливе середовище
- Підтримка психічного здоров'я
- Зосередженість на благополуччі співробітників

Важка правда:

**Тільки гроші не втримають
ваших найкращих людей**

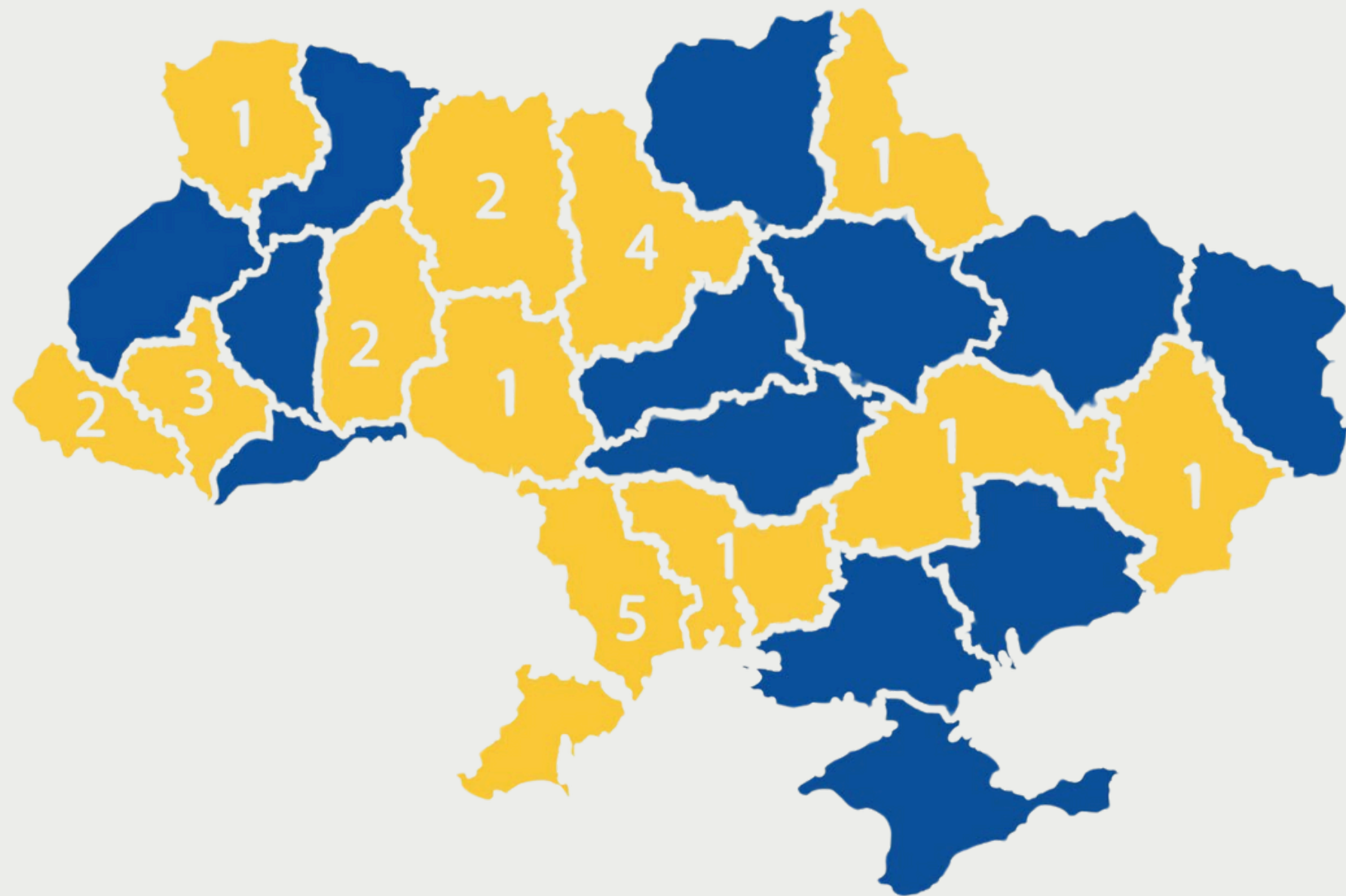
The Hard Truth:

**Money alone won't keep
your best people**



The image features a central geometric diagram of a sphere. The sphere is represented by a circular outline with a grid of lines on its surface, including a vertical meridian, a horizontal equator, and several other lines that create a faceted appearance. The diagram is overlaid on a background of two large, semi-transparent, organic shapes: a yellow one on the left and a blue one on the right. In the center of the sphere, the word "Дякую!" is written in a bold, dark blue, italicized font.

Дякую!



**Громадська організація
“Всеукраїнська асоціація
працівників суду”**



ГО “ВАПС”
NGO “AUACE”