



Standard poprawia wizerunek firmy

Rozmowa z dr. Mieczysławem Bąkiem, prezesem Zarządu Instytutu Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, koordynatorem projektu „Zatrudnienie fair play. Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy”

Jaki udział w tworzeniu standardu „Zatrudnienie fair play” mieli pracownicy firm, w których był on testowany?

Wymogiem wdrożenia większości z naszych 15 systemów jest skonsultowanie ich z pracownikami. Aby uzyskać standard „Zatrudnienie fair play”, firma musi udokumentować, że tak się stało. Najczęściej przedstawiane są nam protokoły ze spotkań, uwagi zgłaszane przez personel. To nas przekonuje, że pracownicy mieli udział nie tylko w wypracowaniu ogólnych zasad standardu, ale również konkretnych jego procesów wewnątrz firmy.

Jakie korzyści daje firmie przestrzeganie tego kodeksu?

Uważamy, że zarządzanie zasobami ludzkimi to ciągle jeszcze obszar, w którym stosunkowo tanim kosztem można poprawić konkurencyjność firmy na rynku. Budujemy w ten sposób dobre zespoły, które potrafią się identyfikować z celami firmy, zespoły twórcze, a więc nie tylko powielające czynności zlecone przez pracodawcę, ale potrafiące myśleć o tym, co robią, i proponować zmiany korzystne dla przedsiębiorstwa. Dzięki standardowi „Zatrudnienie fair play” poprawia się też wizerunek pracodawcy, który chce ułożyć sobie dobre stosunki z pracownikami, wkłada w to sporo wysiłku i dzięki temu stwarza lepsze warunki pracy.

Co będzie się działo w przyszłości z rezultatem projektu?

Będziemy go wdrażać. W ramach projektu przeprowadziliśmy cykl seminariów dla właścicieli firm i pracowników kadrowych. Pokazały nam one, że jest zainteresowanie wdrażaniem standardu, w każdym razie taką wolę wyraziło już kilkanaście firm. Myślę, że będzie ich coraz więcej. W ramach Działania 3 w najbliższych miesiącach czeka nas duża kampania promocyjna, ciągle organizujemy też kolejne spotkania z przedsiębiorcami. Rynek pracy zmienia się wraz z kolejnymi cyklami gospodarczymi. Jeżeli wejdziemy w okres słabszego rozwoju lub recesji, to znów powtórzy się sytuacja z większym bezrobociem i co za tym idzie - większą możliwością wyboru pracowników. Chcemy przekonać pracodawców, że nawet w tym dobrym okresie warto stosować standard, ponieważ nic nie trwa wiecznie i sytuacja może się odwrócić. Dobre relacje z pracownikami będą procentowały zawsze.

Warszawa, luty 2008