

Konsultacje za darmo!

Konsultantka
tel. 530 846 973
w godz. 10-15
Agata Ogrodowczyk
www.smgkrc.com



● Jeśli nie wiesz, jakie relacje obowiązują w firmie, słyszysz na ten temat plotki lub widzisz różne gry nieformalnych grup, których nie akceptujesz, zadzwoń i umów się na bezpłatne konsultacje z doradcą personalnym SMG/KRC HR.

Zapraszamy do internetu: www.karieranastart.pl

KARIERA NA START



Czekamy na zgłoszenia firm, które chcą ufundować staże w 3. edycji Kariery na Start!

Więcej szczegółów na: www.karieranastart.pl oraz www.facebook.pl/karieranastart

Patronat Honorowy



Organizatorzy Konkursu



Partnerzy Merytoryczni



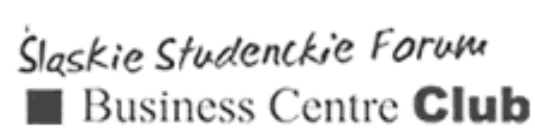
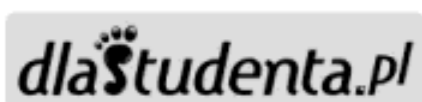
Partnerzy



Fundatorzy Miejsc Stażowych



Patronat Medialny



Nasze poradniki na wrzesień

● Czy zastanawiałeś się kiedyś, jaka jest cena sukcesu? Czy warto zabiegać o stanowisko kosztem rodziny, zdrowia, utraty przyjaciół? Na te oraz inne tego typu pytania odpowiedzą nasi eksperci we wrześniowych poradnikach. ● Zaprezentujemy też sylwetki laureatów II edycji programu stażowego Kariera na Start.

Nasz poradnik w internecie:
www.dziennikzachodni.pl/gratkapraca

W firmach tworzą się spontanicznie struktury nigdzie nie zdefiniowane, a jednak mające ogromne znaczenie dla działania firmy oraz jej wyników

Relacje nieformalne

Roman Kraczia,
prezes SMG/KRC HR
Poland

Każda firma (poza firmami jednoosobowymi) składa się ze współpracujących ze sobą ludzi. Czasami są to tysiące osób, czasem zaledwie kilka. Jednak, jak uczy socjologia, niezależnie od ilości osób, zachodzą między nimi różnorodne relacje i oddziaływania. Także nawet w sytuacji, gdy osoby te nie kontaktują się bezpośrednio ze sobą!

Formalnie też się lubią...

W firmach wyróżnia się zazwyczaj strukturę formalną i nieformalną. Struktura formalna to oficjalny układ stanowisk, podległości i dróg komunikowania się. Taka formalna struktura znajduje się zazwyczaj odwzorowanie w schematach organizacyjnych, gdzie wyraźnie jest zaznaczone stanowisko dyrektora, jego zastępców, kierowników, mistrzów, brygadzystów, aż po pracowników tzw. liniowych, którzy już nikim nie kierują. Co jednak niezwykle interesujące, obok tak zdefiniowanych struktur formalnych w firmach tworzą się spontanicznie struktury nieformalne, nigdzie nie zdefiniowane, funkcjonujące obok schematów organizacyjnych, prawie niewidoczne na co dzień, a jednak mające ogromne znaczenie dla funkcjonowania firmy i jej wyników. Relacje nieformalne tworzą się w oparciu o bezpośrednie kontakty osób pracujących w firmach, stykających się na co dzień przy biurku albo np. w stołówce. Te osoby, które przypadają sobie „do gustu”, zaprzyjaźniają się, zaczynają kontaktować się częściej, spotykają się także po pracy. Osoby, pomiędzy którymi nie pojawia się taka nić sympatii, pozostają w relacjach zdefiniowanych przez strukturę formalną firmy.



FOT./ARC/SMG/KRC HR

Iskry na linii oporu

W większości firm struktury formalne i nieformalne pokrywają się ze sobą w większym lub mniejszym stopniu. Oznacza to, że cele firmy, ale także atmosfera pracy są korzystne i gwarantują firmie przetrwanie na rynku, a pracownikom satysfakcję z pracy w przyjaznym środowisku. Co się jednak dzieje, gdy struktury te zaczynają żyć własnym życiem, gdy władza formalna napotyka na opór w grupach nieformalnych? Na przykład, gdy nowo mianowany dyrektor napotyka na opór „starej” załogi niechęcej podporządkować się

jego poleceniom i kwestionującej jego władzę. Jak? Na przykład poprzez opieszałe czy niestaranne wykonywanie jego poleceń. Albo, co dzieje się w zespole, do którego trafia nowy pracownik, z jakichś powodów – a powodów może być bardzo wiele: od wyglądu, poprzez postawę wobec pracy, a na poglądach politycznych czy wierze skończywszy – nie odpowiada pozostałym, zaprzyjaźnionym z sobą pracownikom? Odpowiedzi na te pytania są oczywiste – firma popada w tarapaty, wydajność pracy maleje, duża część energii społecznej lokowana jest

w pojawiające się nieuchronnie konflikty, najlepsi pracownicy, a z czasem i klienci, odchodzą. Firma pada, choć przecież wszyscy chcieli dobrze i tylko dbali o własne interesy.

Klika ma własne interesy

Jeszcze bardziej niebezpieczne z punktu widzenia interesów firmy jest powstanie wśród jej załogi mocno zintegrowanych grup interesów zwanych klikami. Grupy te niejednokrotnie mają cele odmienne od formalnych i realizują własne interesy. Skrajnym przypadkiem funkcjonowania klik jest powstanie wewnątrz organizacji klik o charakterze przestępczym, których celem jest zarabianie pieniędzy poprzez działania o charakterze przestępczym, np. kradzież mienia firmy itp.

Pupil szefa i czarna owca

Relacje nieformalne w firmie nakładają się także na relacje typu przełożony – podwładny. Jest to ogromne wyzwanie dla każdego szefa, który – jeśli chce być profesjonalnym i skutecznym szefem – musi odłożyć na bok swoje osobiste preferencje i sympatie – a także antypatie – i zarządzać całym zespołem w sposób absolutnie jednakowy. Że nie jest to łatwe, wie każdy szef. Co się dzieje, gdy szef tę żelazną zasadę łamie, wie wielu pracowników, którzy mają w zespole pupilka szefa (lub czarną owcę, która za wszystko obrywa).

Relacje nieformalne w firmach sięgają czasem znacznie dalej niż tu opisałem. Niektóre wiążą się np. z pokrewieństwem, czyli zatrudnianiem osób z rodziny na istotne stanowiska, inne z relacjami seksualnymi, tak angażującymi społeczność firmową. W każdym takim przypadku w sposób bardzo znaczny destrukcyjnie wpływają na atmosferę pracy i efekty, które firma osiąga na rynku.

Agnieszka Krzemień przypomina

Wielkimi krokami zbliża się zakończenie drugiej edycji projektu Kariera na Start. Podczas trwającego przez ostatni rok programu można było wygrać płatne, merytoryczne staże w renomowanych śląskich firmach. Studenci i absolwenci zainteresowani zdobyciem pierwszych doświadczeń zawodowych zgłaszali chęć uczestnictwa w programie poprzez internetowy formularz. Następnym krokiem było rozwiązanie jednego z przygotowanych przez firmy zadań problemowych. Autorzy najlepszych rozwiązań wzięli udział w rozmowach rekrutacyjnych. I tak wyłoniona została grupa laureatów, którzy mieli szansę odbyć staże w wybranych firmach. Większość rozpoczęła swój staż w wakacje, w niektórych firmach praktyki



FOT./ARC/LAWRYNIEWICZ

jeszcze trwają lub złączą się we wrześniu. Na wrzesień zaplanowana została również uroczysta gala, podczas której będą mieli okazję spotkać się wszyscy autorzy sukcesu projektu. Nie zabraknie na niej laureatów, których nazwiska przypominamy obok.

Adres do korespondencji: SMG/KRC
Poland Human Resources, ul. 3 Maja 22,
40-096 Katowice

To oni zdobyli staże w firmach

- **Grażyna Maksymiuk**, Uniwersytet Śląski – DMS Consulting, dział Administracji;
- **Marta Mzyk**, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach – Bank BGŻ oddział w Tarnowskich Górach;
- **Edyta Czaplą**, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach – Bank BGŻ oddział w Sosnowcu;
- **Marta Bolesławska**, Uniwersytet Śląski – Bank BGŻ oddział w Tychach;
- **Łukasz Przybyła**, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach – Bank BGŻ oddział w Raciborzu;
- **Jakub Scheithauer**, Politechnika Śląska – Comau Poland, dział Robotyki;
- **Krzysztof Banasik**, Politechnika Warszawska – Comau Poland, dział After-Sales;
- **Jakub Kosmala**, Politechnika Krakowska – Lear Corporation, dział Jakości;
- **Emilia Kędzierska**, Uniwersytet Śląski – Lear Corporation, HR;
- **Michał Rejman**, Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie – Lear Corporation, dział SUR;
- **Klaudia Franek**, Uniwersytet Śląski – Kompan.pl, dział Sprzedaży oraz Skok Wesoła, dział Marketingu;
- **Mateusz Jakubowski**, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach – Skok Wesoła, dział Marketingu;
- **Daria Majdak**, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach – NOMA 2, Księgowość;
- **Tomasz Łapa**, Politechnika Śląska – NOMA 2, dział Serwisu;
- **Aneta Nowak**, Uniwersytet Śląski – Gallup Polska, dział HR;
- **Robert Kaliściak**, Politechnika Częstochowska – Bank Zachodni WBK oddział w Częstochowie;
- **Kamil Jaros**, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach – Bank Zachodni WBK oddział w Dąbrowie Górniczej;
- **Marzena Miller**, Uniwersytet Ekonomiczny – Bank Zachodni WBK oddział w Chrzanowie.