

Nieformalne życie firmy

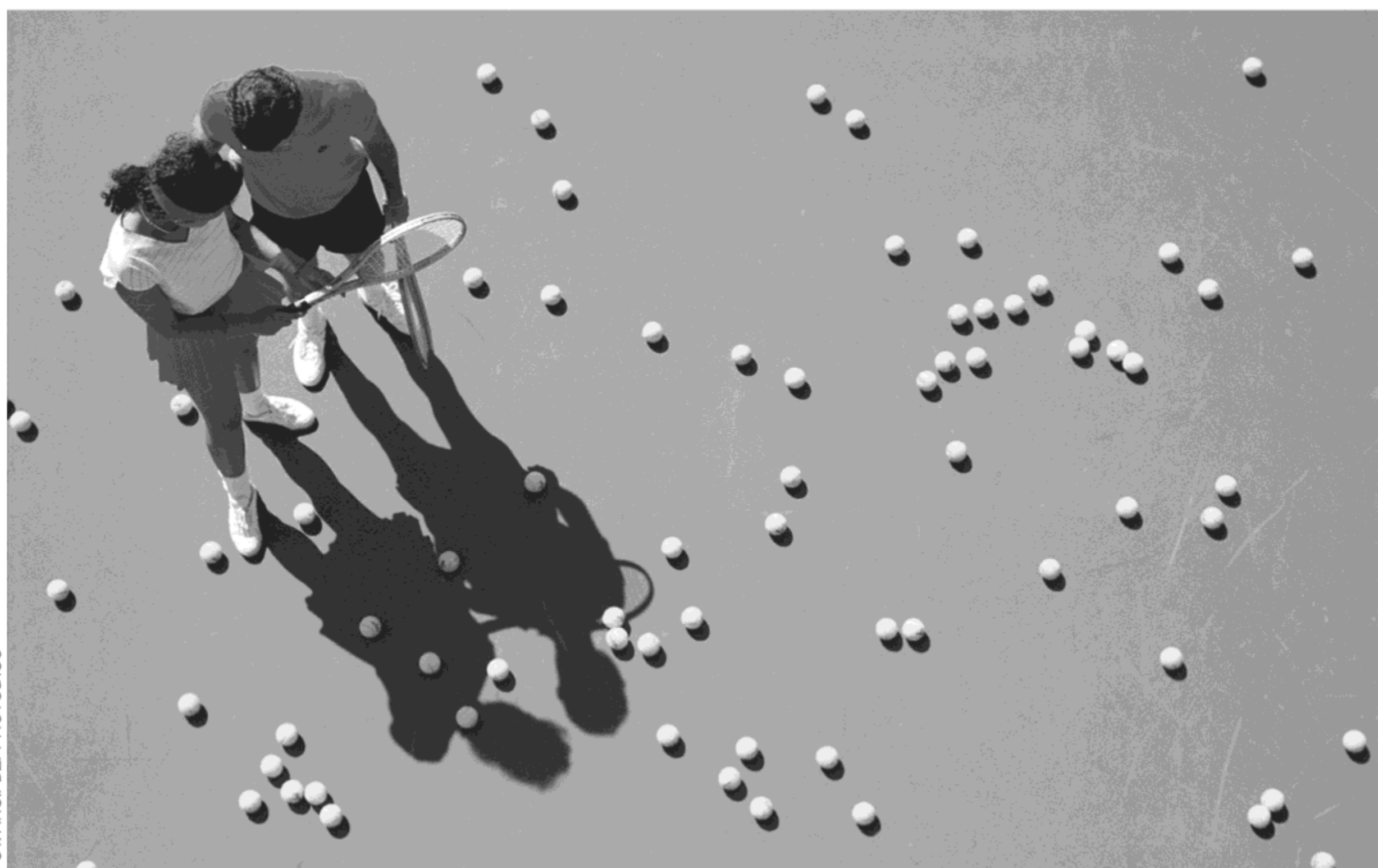
Bartosz Fajfer, psycholog i doradca personalny SMG/KRC Poland

Nie ma na świecie dwóch takich samych firm. Nawet jeżeli działają w jednym sektorze i mają podobne struktury organizacyjne, różnią się czymś, co nazywamy „charakterem”. Odczuwają to zarówno pracownicy, jak i klienci, czy partnerzy. Powodem tego jest tzw. kultura organizacyjna. Ma ją każda firma, a tworzy ją szereg różnych elementów – zarówno formalnych, jak i nieformalnych. Wśród tych pierwszych można wymienić cele, misję, strukturę, regulaminy pracy, symbolikę, czy też wystrój firmy i ubiór pracowników. Oprócz nich istnieje jednak wiele zasad ustalonych poza regulaminami i oficjalnymi przepisami. To one właśnie kształtują specyficzny klimat w firmie i sprawiają, że czujemy się na swoim miejscu pracy mniej lub bardziej komfortowo.

To, o czym się nie mówi...

O ile nowy pracownik o wszystkich oficjalnych zasadach zostanie poinformowany na początku, to większość niefor-

malnych zasad przyjdzie mu poznać samemu, bo często się o nich nie mówi. One „po prostu są” i wszyscy się do nich stosują. Dlatego każdy nowy pracownik powinien uważnie obserwować, co dzieje się dokoła i zwracać uwagę na takie rzeczy, jak relacje pracowników z szefem, przy kim lepiej być ostrożnym, jak ludzie zwracają się do siebie, czy członków zespołu łączą relacje to-



FOT. ARC./DZ/PHOTODISC

warzyskie. W każdej organizacji istnieją nieformalne grupy, które powstają poza schematami organizacyjnymi, a czasem poza świadomością kadry kierowniczej. Grupy takie tworzą się, aby pracownicy mogli nawiązać nieformalne kontakty z podobnymi ludźmi, wyznającymi zbliżone wartości. Często przekazują one swój sposób postrzegania firmy nowym pracownikom, a ich działania mogą być zarówno pozytywne, jak i kontrproduktywne – mogą blokować pewne działania bądź stawać naprzeciw przyjętym normom lub celom.

Liderów dwóch albo paru

Oczywiście żadna z takich grup nie obejdzie się bez lidera. Przywódca wyłania się prędzej czy później, nigdy nie jest samozwańcem. Autorytet takiego przywódcy rodzi się w zależności od umiejętności zachowania się w określonych sytuacjach i często – w zależności od okoliczności – role lidera spełniają różne osoby. Niekoniecznie te najbardziej widoczne z powodu swojej nadmiernej ekspresji, ale na przykład te, które posiadają niezbędne w danej chwili umiejętności. Innymi słowy, kto

inny będzie rozkręcał firmową imprezę, a kto inny zajmie się merytorycznym rozwiązaniem problemu, który stoi przed zespołem.

Plotka i pogłoska

Grupy nieformalne często mają własny kanał komunikacyjny. Nieformalne rozmowy toczą się podczas przerw na posiłek, przy ekspresach do kawy czy w palarniach. Tak właśnie rozprzestrzeniają się firmowe plotki i pogłoski.

O ile plotki najczęściej dotyczą spraw błahych dla firmy i samo plotkowanie ma zazwyczaj charakter towarzyski, to pogłoska jest niezweryfikowaną informacją dotyczącą czegoś ważnego dla grupy. Pogłoski mogą wpływać na budowanie więzi, przez wspólne omawianie ich łatwiej poradzić sobie z ewentualnym lękiem. Pogłoska może też być narzędziem służącym menedżerom do sondowania reakcji na planowane zmiany. Ostatecznie jej działanie jest jednak negatywne. Po pierwsze obniża ona morale pracowników i negatywnie wpływa na produktywność. Po drugie może być narzędziem mobbingu – za jej pomocą można neutralizować niewygodne dla kogoś osoby.

Bartosz Fajfer o zagrożeniach grup interesów



FOT. ARC./DZ/MARZENA BUGAŁA

Wiele nieformalnych elementów pracy wykorzystywanych jest do tworzenia pozytywnej atmosfery w zespole. Ale grupy nieformalne to nie tylko więzi koleżeństwa, wspólnych zainteresowań czy nawet romansów. Mogą też prowadzić do spadku wydajności, do zawiązywania się grup działających wyłącznie w obronie własnego interesu, a w formie ekstremalnej do powstawania klik o charakterze przestępczym.

Laureaci Kariery na Start rozpoczynają staże w firmach

II edycja programu stażowego Kariera na Start dobiega końca. Autorzy najlepszych prac problemowych spotkali się z przedstawicielami firm fundujących staże podczas rozmów kwalifikacyjnych. Umiejętności i predyspozycje kandydatów zostały zweryfikowane różnorodnymi metodami rekrutacyjnymi – od typowego spotkania, przez niespodziewane rozmowy telefoniczne i testy sprawdzające znajomość języka obcego, aż po sesję Assessment Centre. Wyłonieni zostali najlepsi i najbardziej zmotywowani studenci oraz absolwenci. Staże w firmach wygrali:

1. **Grażyna Maksymiuk**, Uniwersytet Śląski – DMS Consulting, dział Administracji;
2. **Marta Mzyk**, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach – Bank BGŻ oddział w Tarnowskich Górach;
3. **Edyta Czapla**, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach – Bank BGŻ oddział w Sosnowcu;
4. **Marta Bolesławska**, Uniwersytet Śląski – Bank BGŻ oddział w Tychach;
5. **Łukasz Przybyła**, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach – Bank BGŻ oddział w Raciborzu;
6. **Jakub Scheithauer**, Politechnika Śląska – Comau Poland, dział Robotyki;
7. **Krzysztof Banasik**, Politechnika Warszawska – Comau Poland, dział After-Sales;
8. **Jakub Kosmala**, Politechnika Krakowska – Lear

- Corporation, dział Jakości;
9. **Emilia Kędzierska**, Uniwersytet Śląski – Lear Corporation, dział HR;
10. **Michał Rejman**, Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie – Lear Corporation, dział SUR;
11. **Klaudia Franek**, Uniwersytet Śląski – Kompan.pl, dział Sprzedaży oraz Skok Wesoła, dział Marketingu;
12. **Mateusz Jakubowski**, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach – Skok Wesoła, dział Marketingu;
13. **Daria Majdak**, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach – NOMA 2, dział Księgowości;
14. **Tomasz Łapa**, Politechnika Śląska – NOMA 2, dział Serwisu;
15. **Aneta Nowak**, Uniwersytet Śląski – Gallup Polska, dział HR;
16. **Robert Kaliściak**, Politechnika Częstochowska – Bank Zachodni WBK oddział w Częstochowie;
17. **Kamil Jaros**, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach – Bank Zachodni WBK oddział w Dąbrowie Górniczej;
18. **Marzena Miller**, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach – Bank Zachodni WBK oddział w Chrzanowie.

Serdecznie gratulujemy!



Agnieszka Krzemień, koordynatorka programu Kariera na Start przypomina

Aktualne informacje na temat Kariery na Start na stronach internetowych projektu: www.karieranastart.pl oraz www.facebook.com/karieranastart. Już teraz przyjmujemy zgłoszenia firm zainteresowanych sponsorowaniem staży w kolejnej edycji programu.

Adres do korespondencji:
SMG/KRC

Poland Human Resources,
ul. 3 Maja 22,
40-096 Katowice