

03.09.2015

Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

Artur Szeremeta

Specjalista ds. współpracy z mediami

tel. 509 509 536

media@sedlak.pl

PIĘĆ OZNAK, KTÓRE ŚWIADCZĄ O NIEZADOWOLENIU PRACOWNIKÓW Z WYNAGRODZENIA

Jak z wynika z badań przeprowadzonych przez Sedlak & Sedlak wysokość wynagrodzenia to czynnik, który w największym stopniu decyduje o zadowoleniu z pracy. Zbyt niski poziom zarobków może więc doprowadzić do spadku satysfakcji pracowników, a w dalszej perspektywie do dobrowolnych odejść z pracy. Warto więc poznać 5 oznak, które świadczą o niezadowoleniu pracowników z wynagrodzenia, aby w odpowiednim momencie podjąć właściwe kroki w celu zatrzymania pracowników w firmie.

1. Ograniczanie pracy do niezbędnego minimum

Pracownicy niezadowoleni ze swoich zarobków wykonują na ogół tylko te czynności, które nie wykraczają poza minimalny zakres ich obowiązków. Takie osoby czują się zdemotywowane, nie wykazują własnej inicjatywy i robią tylko to co muszą. Co więcej, nie są gotowe na żadne poświęcenia związane z pracą, a więc zostawanie w pracy po godzinach czy wykonywanie zadań wykraczających poza ich kompetencje. Niepokojące może być również precyzyjne przestrzeganie przez nich godzin pracy, a więc odliczanie czasu do wyjścia. Niesatysfakcjonujące wynagrodzenie powoduje, że pracownik robi tylko to, za co jest wynagradzany, a unika wysiłku, za który nikt mu nie płaci.

2. „Okazja, która czyni złodzieja”, czyli kombinowanie i oszukiwanie

Istnieje duże prawdopodobieństwo, że niezadowolony ze swojej sytuacji pracownik wykorzysta każdą istniejącą lukę w strukturze lub regulaminie organizacji. Można więc spodziewać się nadużywania przez niego zwolnień

chorobowych, spóźnień oraz wcześniejszego wychodzenia z pracy. Alarmującym sygnałem może być również negowanie poleceń przełożonych i nieprzestrzeganie procedur obowiązujących w firmie. W skrajnych przypadkach zatrudnieni mogą dopuszczać się kradzieży lub wynosić drobne rzeczy z firmy, co traktują jako rodzaj zadośćuczynienia za poniesioną krzywdę.

3. Skupianie się na negatywnych aspektach pracy

Jeśli podczas rozmów z pracownikiem słyszysz wyłącznie krytyczne uwagi, a wszelkie twoje propozycje są z góry odrzucane, to sygnał, że pracownik nie odczuwa satysfakcji z pracy. Z kolei, gdy jego narzekania dotyczą głównie kwestii wynagrodzeń i świadczeń dodatkowych, możesz mieć pewność, że źródłem jego frustracji jest brak zadowolenia z wysokości otrzymanej co miesiąc pensji i świadczeń. Poczucie braku satysfakcji z wynagrodzenia może również objawiać się w stwarzaniu problemów z błahych i trywialnych spraw. Osoby niezadowolone z tego aspektu pracy często rozdmuchują niewielkie problemy i pobudzają negatywne emocje.

4. Nieefektywne wykorzystanie czasu pracy

Niezadowolenie z wynagrodzenia często prowadzi do spadku efektywności i jakości pracy. Jeśli pracownik ma poczucie, że zarabia zbyt mało lub jest niesprawiedliwie wynagradzany, w mniejszym stopniu angażuje się w wykonywane zadania, częściej przebywa na przerwach i poświęca bardzo dużo czasu na załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy. Jego subiektywne poczucie niesprawiedliwości sprawia, że niejako w ramach rewanżu, wykonuje swoje obowiązki mniej sumiennie.

5. Niechęć i nielojalność wobec pracodawcy

Osoba, która czuje się niedoceniona finansowo staje się oschła i rozdrażniona. Każda, nawet najmniejsza krytyka ze strony przełożonych jest przez nią odbierana jako atak. Nieusatysfakcjonowani finansowo pracownicy często wytykają błędy i złośliwie obmawiają firmę i przełożonych. Wchodzą z nimi w nieuzasadnione konflikty, nie przyjmują żadnych argumentów. Co więcej, podejmują się zadań, których później nie kończą.

Przytoczyliśmy pięć alarmujących sygnałów, które mogą świadczyć o tym, że pracownik nie jest usatysfakcjonowany ze swoich zarobków. Zachęcamy do diagnozy innych przejawów niezadowolenia z wynagrodzenia w waszych firmach. Można to zrobić korzystając z kwestionariusza satysfakcji z wynagrodzeń

dostępnego na stronie badaniaHR.pl. Dzięki temu łatwiej będzie zdefiniować problem i szybciej podjąć odpowiednie działania.

Pamiętajmy jednak, że zadowolenie z wynagrodzenia to tylko jeden z aspektów pracy zawodowej. Niskie wynagrodzenia nie zawsze będą skłaniać pracowników do poszukiwania nowej pracy. Niedostatki w tym względzie mogą być przecież rekompensowane przez spełnienie innych istotnych potrzeb takich jak możliwość rozwoju zawodowego, zdobycie specjalistycznej wiedzy bądź nawiązywanie ciekawych kontaktów biznesowych. Warto, więc spojrzeć na problem niezadowolenia z pracy kompleksowo, opierając się na wszystkich czynnikach decydujących o satysfakcji z pracy. Więcej informacji na ten można znaleźć na stronie badaniaHR.pl.

Maria Jodłowska
Sedlak & Sedlak

[Ile powinieneś zarabiać? Weź udział w Ogólnopolskim Badaniu Wynagrodzeń i porównaj swoje zarobki z innymi.](#)

wynagrodzenia.pl

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: wynagrodzenia.pl oraz zamieszczenie pod artykułem aktywnego linku do strony Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń 2015 (<http://wynagrodzenia.pl/obw.php/p.118>) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.