

ROZMOWY ROZWOJOWE

Spotkania rozwojowe prowadzone w większości spółek Grupy Agora pozwalają omówić m.in.: poziom realizacji celów i zadań, mocne strony pracownika, obszary do rozwoju, oczekiwania menedżera, potrzeby pracownika, a także kwestie docenienia, wyrażenia uznania oraz zaplanowania działań na przyszłość.

Dla pracowników i przełożonych przygotowane zostały zasady, które regulowane są w następujących dokumentach wewnętrznych: instrukcja prowadzenia rozmów rozwojowych, arkusz rozmowy rozwojowej, procedura odwoławcza dotyczące oceny celów i zadań. Zadaniem tych dokumentów jest wskazanie, jakie są cele rozmów rozwojowych, jak powinny one przebiegać oraz w jaki sposób pracownik może się od nich odwołać.

Rozmowy rozwojowe przeprowadzane są ze wszystkimi pracownikami, którzy pracują na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony albo na czas określony (z wyłączeniem pierwszej umowy na okres próbny oraz pracowników pracujących krócej niż 3 miesiące).

Wyzwaniem dla Agory pozostaje kwestia zwiększenia udziału pracowników na stanowiskach kierowniczych lub wyższych w procesie oceny pracowniczej.

| 1 533

pracowników Grupy Agora wzięło udział w rozmowach rozwojowych w 2019 r.

| 88,7%

pracowników spółek Grupy Agora podlega rozmowom rozwojowym w 2019 r.

AGORA Raport 2019

Wyzwaniem dla Agory pozostaje kwestia zwiększenia udziału pracowników na stanowiskach kierowniczych lub wyższych w procesie oceny pracowniczej.

Tabela Pracownicy podlegający ocenie w Grupie Agora

Pracownicy podlegający ocenie w Grupie Agora - 2019 rok

| | Grupa Agora | | | Agora S.A. | | |
|--|-------------|-----------|--------|------------|-----------|--------|
| | Kobiety | Mężczyźni | Ogółem | Kobiety | Mężczyźni | Ogółem |
| Procent pracowników ogółem podlegających rozmowom rozwojowym | 89,5% | 87,7% | 88,7% | 89,6% | 85,4% | 87,6% |
| stanowiska niższe niż kierownicze | 86,9% | 84,5% | 85,8% | 87,14% | 81,7% | 84,7% |
| stanowiska kierownicze lub wyższe | 99,6% | 98,6% | 99,1% | 99,4% | 97,7% | 98,6% |
| Pracownicy poddani rozmowom rozwojowym | 903 | 630 | 1533 | 728 | 492 | 1220 |
| stanowiska kierownicze lub wyższe | 207 | 161 | 368 | 168 | 131 | 299 |
| stanowiska niższe niż kierownicze | 696 | 469 | 1165 | 560 | 361 | 921 |

Źródło: Dane działu pracowniczego Grupy Agora. Dane nie uwzględniają spółek GoldenLine i Helios S.A., gdzie rozmowy rozwojowe w takiej postaci nie są przeprowadzane.

Pracownicy podlegający ocenie w Grupie Agora - 2018 rok

| | Grupa Agora | | | Agora S.A. | | |
|--|-------------|-----------|--------|------------|-----------|--------|
| | Kobiety | Mężczyźni | Ogółem | Kobiety | Mężczyźni | Ogółem |
| Procent pracowników ogółem podlegających rozmowom rozwojowym | 89,4% | 89,9% | 89,6% | 88,7% | 88,6% | 88,7% |
| stanowiska niższe niż kierownicze | 89,5% | 90,7% | 90,0% | 88,8% | 89,5% | 89,1% |
| stanowiska kierownicze lub wyższe | 89,7% | 89,2% | 89,5% | 89,2% | 87,8% | 88,5% |
| Pracownicy poddani rozmowom rozwojowym | 1 003 | 711 | 1 714 | 802 | 562 | 1 364 |
| stanowiska niższe niż kierownicze | 776 | 529 | 1 305 | 621 | 411 | 1 032 |
| stanowiska kierownicze lub wyższe | 227 | 182 | 409 | 181 | 151 | 332 |

Źródło: Dane działu pracowniczego Grupy Agora. Dane nie uwzględniają spółek GoldenLine i Helios S.A., gdzie rozmowy rozwojowe w takiej postaci nie są przeprowadzane.

Szersza komunikacja do pracowników na temat strategii gazeta.pl

W pionie Internet Agory w 2018 r. opracowano Standardy pracy menedżera, a w 2019 r. rozwijano narzędzia, które miały wzmocnić realizację strategii Gazeta.pl. Wśród nich znalazły się m.in. OKR (ang. Objectives and Key Results) - czyli określenie celów

AGORA Raport 2019

i kluczowych rezultatów. Dzięki usystematyzowaniu pracy oraz cyklicznej weryfikacji OKR wzmocniona została komunikacja kwartalnych celów strategicznych, a pracownicy wykazują się ich większym zrozumieniem. Pozwoliło to też na sprawną realizację projektów międzyzespołowych oraz mierzenie postępów działań. Kolejnym krokiem było powstanie grupy roboczej, która wypracowała nowy model komunikacji i spotkań. Głównymi celami procesu są poprawa przepływu informacji w zespołach, transparentność oraz wzrost zaangażowania i poczucia identyfikacji pracowników z firmą.