

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

AGORA Raport 2019

	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.