

Inteligencja (IQ)



Inteligencja Emocjonalna (EQ)



Wizja (VQ)



**Kompetencje techniczne
i etyczne (TEQ)**



Digital (DQ)



Kreatywność (CQ)



Doświadczenie (XQ)



Źródło: Raport ACCA „Professional Accountants – The Future”, czerwiec 2016

Think Ahead

ACCA

Professional accountants – the future:

Generation Next



Think Ahead

ACCA

Life is like
riding a bicycle,

you must keep moving.

©ACCA

Think Ahead

ACCA

Jeden – zrozum swoich pracowników

AGE GROUPS

16 – 20 10%
21 – 25 30%
26 – 30 32%
31 – 36 28%

TOTAL RESPONSES

18,646

f 9,069

m 9,577

countries 150



WYSOKA MOBILNOŚĆ

73% oczekuje zmiany stanowiska
70% chce zmienić stanowisko w ciągu 2 lat
67% oczekuje awansu
61% jest gotowe bez problemu zmienić firmę

TECHNOLOGIE TO SZANSA

84% uważa, że technologie pozwolą podjąć zadania o wyższej wartości dodanej
3/5 – technologie zastąpią najprostsze (startowe) role finansowe

NAUKA - PRACA

53% uważa, że najlepsza jest nauka przez pracę

AMBICJA I ROZWÓJ

89% oczekuje możliwości rozwoju i nauki w pracy
88% oczekuje zaplanowania kariery i szybkiego awansu
38% uważa, że firma oferuje wystarczające warunki rozwoju i szansę realizacji celów

ŚWIATOWCY

80% - chce pracować za granicą (kiedyś)
44% - w kalkulowało taką zmianę w karierze w ciągu 2 lat
36% oczekuje już tej zmiany (w ciągu 12 miesięcy)

NIEZDECYDOWANI ROSZCZENIOWI

50% ma zapewniony work – life balance
48% jest zadowolonych ze stanowiska, ale:
35% jest niezadowolone z wynagrodzenia

FINANSE BEZ FINANSISTÓW?

81% chce założyć własną firmę
11% jest gotowe zrobić to w najbliższym czasie (2 lata)

LIDERZY

85% - kariera w finansach to dobre doświadczenie dla liderów



Bariery i wyzwania rozwoju zawodowego

Kluczowe bariery rozwoju kariery zawodowej w finansach



Generation Next:

O czym w takim razie powinni pamiętać pracodawcy?

Przyspieszające globalizacja, cyfryzacja, nadregulacja i konkurencja powodują, że pracodawcy mierzą się z zupełnie nowymi wyzwaniami w zarządzaniu firmami. Dostęp do najlepszych utalentowanych pracowników stanowi prawdopodobnie największą barierę szybkiego rozwoju. Następne pokolenie jest ambitne, w swojej karierze zawodowej wkalkulowało zmianę jako stały element. Być może jest to odpowiedź na dotychczasowy układ sił na rynku pracy. Co w takim razie pracodawcy powinni robić by pozyskać, dbać i rozwijać najlepszych młodych pracowników? Oto nasze propozycje:



Dziewięć wskazówek ACCA

SPRAWDŹ ŚCIEŻKI ROZWOJU

Czy ścieżki rozwoju są dostępne w Twojej firmie?

Koncepcja „kratownic” (*ang. lattices*), a nie „drabin” (*ang. ladders*) do awansu jest znana od wielu lat. Wykorzystanie możliwości awansu pionowego i poziomego (rozszerzenie lub zmiana zadań), pozwala pracownikom zdobyć nie tylko nowe stanowisko, ale także nowe doświadczenie i wiedzę, poszerzyć możliwości podejmowania nowych ról zawodowych w przyszłości, a firmie umożliwia odpowiedzieć na potrzeby młodego pokolenia, zatrzymać najlepszych oraz wyzwania globalizacji

ZMIEŃ PARADYGMAT SZKOLEŃ I WSPIERANIA ROZWOJU W FIRMIE

Czy oferujesz właściwe szkolenia i szanse rozwoju?

Możliwości rozwoju kariery i nauki, młodzi pracownicy uznają za kluczowe przy wyborze pracodawcy i potem pozostaniu w firmie. Dane z raportu wskazują, że najbardziej doceniają te mechanizmy szkoleń, które są dopasowane do ich INDYWIDUALNYCH potrzeb, w tym – nauka poprzez pracę, mentoring, rozszerzanie zasad, zastępstwa. Daj szansę na testowanie ról menadżerskich i przywództwa.

ZAANGAŻUJ STARSZE POKOLENIE W WYMIANĘ WIEDZY

W jaki sposób doświadczeni pracownicy przekazują wiedzę młodszym pracownikom?

Umiejętności, mądrość i wiedza doświadczonych kolegów jest wielką wartością dla młodszych pracowników i pozwala szybciej poznać firmę i lepiej wykonywać przyznane zadania. Wszystkie programy nauki powinny uwzględniać wymianę tej wiedzy poprzez mentoring, a skuteczne współdziałanie doświadczonych i nowych pracowników powinno być nagradzane.

Dziewięć wskazówek ACCA

DOPUŚĆ NOWE FORMY PRACY Z UŻYCIEM NOWOCZESNYCH TECHNOLOGII

Czy na pewno maksymalnie wykorzystujesz dostępne narzędzia cyfrowe i media społecznościowe?

Młodzi pracownicy przynoszą potencjał wielkiej zmiany w zasadach funkcjonowania firmy ze względu na naturalną umiejętność wykorzystywania mediów społecznościowych, internetu i nowych form komunikacji w pracy. Uwzględnij nowoczesne komunikatory, aplikacje mobilne, usługi chmury czy big data w zarządzaniu firmą. Dopuszczaj możliwość proponowania i wprowadzania tych narzędzi przez pracowników do codziennej praktyki w firmie

PRZYGOTUJ PLAN ZMIAN I WSPIERANIA POTENCJAŁU PRACOWNIKÓW

Czy mechanizm wyławiania najlepszych pracowników działa w Twojej firmie?

Z badania wynika, że istotne jest by pracownicy otrzymywali wsparcie odpowiednie do ich potrzeb, planów i zainteresowań zawodowych. Ważne, by plan zmian był w firmie stabilny i przewidywalny w dłuższym okresie. Program rozwoju powinien także pozwalać na analizę efektywności, poprawę wyników firmy, motywacji i satysfakcji pracowników. Przede wszystkim musi uwzględniać potrzebę mobilności i zmiany w młodym pokoleniu

WYKORZYSTAJ MŁODYCH PRACOWNIKÓW DO WPROWADZANIA ZMIAN

Czy korzystasz z młodych pracowników jako „agentów” wprowadzania technologii do firmy?

Młodzi pracownicy doskonale korzystają z technologii. Nie tylko pozwalaj na ich wykorzystywanie przez młodych ludzi, ale pozwól na wykazanie się, wprowadzenie innowacji poprzez młodych pracowników. To jedna z niewielu okazji do zastosowania „odwróconego mentoringu” w firmie – uczenia doświadczonych pracowników korzystania ze współczesnych narzędzi i zdobywania ich poparcia dla zmian.

Dziewięć wskazówek ACCA

RÓŻNORODNOŚĆ JEST KLUCZEM

Jak zróżnicowani są pracownicy w Twojej firmie? Czy umiesz o każdego z nich zadbać?

Od lat znane są zalety różnorodności (w każdej formie). Chęć zmian i myślenie o międzynarodowej karierze wśród młodego pokolenia, powoduje, że pracodawcy uzyskują szansę na całkowitą zmianę myślenia o zatrudnianiu. Mogą korzystać z pracowników z różnych państw i kultur, o różnorodnych doświadczeniach, a lokalizacja staje się wtórna wobec kompetencji, które dana osoba może wnieść do firmy. To niesie mnóstwo możliwości, ale tylko pod warunkiem skutecznej metody zarządzania różnorodnością w przedsiębiorstwie.

SKUTECZNIE ZARZĄDZAJ OCZEKIWANIAM I

Czy menadżerowie i szefowie zespołów potrafią zarządzać pracownikami?

Rozmowy z pracownikami, mądre wyznaczenie celów, monitorowanie satysfakcji i motywacji do wykonywania poszczególnych zadań jest kluczowa dla dobrego zarządzania ludźmi i utrzymania ich efektywności i lojalności wobec firmy. Bądź pewny, że menadżerowie potrafią wypełnić powierzone im zadania i dbają o swoich pracowników. Czasy morderczego wyścigu szczurów dobiegły końca.

ANGAŻUJ PRACOWNIKÓW

W jaki sposób angażujesz pracowników do współdecydowania o działaniach firmy?

W świecie coraz szybszej zmiany, rosnących ambicji i mobilności, wypełnienie nie tylko podstawowych, ale także wyższych potrzeb pracowników – uznania, wpływu, będzie decydować o ich motywacji do pracy. Bez angażowania w istotne i drobne decyzje ryzykuje się fluktuacją zasobów, utratą ważnej wiedzy i doświadczenia, ponosi koszty zastępstw, etc. Wszystkie oznaki i chęć zaangażowania powinny być nagradzane i dostrzegane (np. poprzez media społecznościowe, udzielenie informacji zwrotnej) i widoczne w firmie. Warto firmę i pracowników angażować także w działania społeczne poza pracą i budować wspólnotę.