

01.07.2014 08:07

Zjebka



Dlaczego młodzi Polacy wolą pracować w zagranicznych firmach?

Olgierd Świda

Artykuł ukazał się w lipcowo-sierpniowym numerze magazynu "W Punkt" – [pobierz go bezpłatnie na iPada](#)

Olę poznałem zimą, pół roku temu. Właśnie zaczynała pracę w polskiej korporacji – jednej z sieci detalicznych. Miała zarządzać małym zespołem. Zajmowała się tym już wcześniej w niewielkiej firmie na prowincji. Była przejęta pracą w korporacji w Warszawie. Spotkałem ją ponownie wczoraj. Właśnie wychodzi z wielkiego stresu. Mówi, że najgorszy jest średni management. Ci na samej górze są OK. Średni management to najczęściej ludzie bez żadnego przygotowania do prowadzenia zespołów czy motywowania podwładnych. Tak zwana zjebka to najczęstsza forma komunikacji z podwładnym.

Słyszałem wiele podobnych historii. Zazwyczaj są to frustracje związane z pracą w polskich firmach różnej wielkości. Prawie nie słyszę podobnych narzekań od osób pracujących w firmach zagranicznych w Polsce. Dlaczego?

Wielu specjalistów wyemigrowało w ostatnich latach do Wielkiej Brytanii. Teoretycznie na chwilę, praktycznie większość zostanie tam na zawsze. Panuje powszechne przekonanie, że to wysokie zarobki ich tam trzymają. Czy tylko one? Pamiętajmy, że koszt życia na Wyspach jest wielokrotnie większy niż w Polsce, co w dużej części niweluje wyższe zarobki. Może więc problem tkwi gdzie indziej.

Mikołaj, polski programista pracujący w Wielkiej Brytanii, ceni sobie szacunek z jakim firma go traktuje, z jakim zwracają się do niego przełożeni i koledzy. Za żadne skarby nie chce wracać do Polski i pracować dla polskiej firmy.

Niestety wielu polskich przełożonych nie widzi potrzeby chwalenia pracowników, gdy wszystko idzie dobrze. Bo po co. Jeśli pracownicy zarabiają pieniądze, to o co chodzi. Natomiast gdy pojawia się

problem, króluje krytyka; rzadko konstruktywna.

Polskie uczelnie produkują na pęczki inżynierów i magistrów, którzy – zakładam – są dobrze przygotowani do zawodu pod względem merytorycznym. Po kilku latach pracy staną się przełożonymi. Wtedy będą potrzebowali umiejętności, aby nakreślać wizję i misję, definiować cele i inspirować podwładnych do działania w wyznaczonym kierunku. Tego niestety uniwersytety, politechniki i szkoły wyższe w Polsce dziś nie uczą. A powinny.

Ewa pracowała na zastępstwie macierzyńskim w zagranicznej firmie prawniczej. Była bardzo zadowolona. W pewnym momencie zastępstwo się skończyło, bo do firmy powróciła nowa mama. Ewa szybko znalazła pracę na podobnym stanowisku, z podobnym zakresem odpowiedzialności, za podobne wynagrodzenie, tylko że w polskiej firmie. Dramat. Nieuprzejmi, zarozumiali przełożeni, traktujący z wyniosłością pracowników na niższych stanowiskach. Po pierwszym tygodniu Ewa zaczęła ponownie rozsyłać CV. Tym razem tylko do zagranicznych przedsiębiorstw.

Anna Zielińska-Wolfigiel, doradca personalny, twierdzi, że polscy profesjonaliści poszukują pracy w firmach, które pozwalają realizować własne cele zawodowe, rozwijać kompetencje i zaplanować ścieżkę kariery. Tak się składa, że są to zazwyczaj firmy zagraniczne. Do tego dochodzi siła globalnego brandu, jak Google, Apple czy Teatr Bolszoi, która pobija każdą lokalną nazwę w przyszłym CV.

Zbyt często w polskich firmach panuje atmosfera dziewiętnastowiecznego folwarku, gdzie dziedzic/karbowy wie wszystko najlepiej, a reszta ma po prostu wykonywać polecenia. Pojawia się pytanie, skąd czerpać inspiracje dla postaw w biznesie? Dziś polskie szkoły oferują młodemu pokoleniu jako wzory do naśladowania literackie postacie biznesmanów, takich jak bezwzględny Karol Borowiecki („Ziemia Obiecana”), skomplikowany Wokulski („Lalka”) czy cwaniak Nikodem Dyzma. Nowoczesnych i pozytywnych bohaterów biznesu brak. Brak polskich wersji Billa Gatesa, Steve’a Jobsa czy Warrena Buffetta, które inspirowałyby przedsiębiorców do osiągania sukcesów w biznesie, pokazywałyby jak budować zespoły, jak szanować pracowników, jak stworzyć warunki, aby każdy był szczerze zaangażowany w sukces firmy. Z niezrozumiałych powodów polska czołówka listy Forbes nie przejmuje tej roli, przynajmniej w ocenie mediów.

Pozytywne wzory do naśladowania są bardzo potrzebne. Aby odnosić sukcesy musimy inspirować się najlepszymi z naszej epoki. Ciekaw jestem, jak Ola poradzi sobie w polskiej korporacji. Czy stanie się jeszcze jednym trybikiem w maszynie, którą pogardza? Odejdzie? Wyjedzie do Anglii? Życzę jej, aby znalazła pracę w firmie, gdzie będzie realizować długofalowe cele zawodowe, inspirować innych, działać dla dobra firmy i społeczności, w której żyje. Miejmy nadzieje, że znajdzie to wszystko w Polsce.

Artykuł ukazał się w lipcowo-sierpniowym numerze magazynu "W Punkt" –[pobierz go bezpłatnie na iPada](#)

Olgierd Świda – trener biznesowy, członek redakcji magazynu „W Punkt”. W latach 90. pracował dla Microsoftu w Niemczech i USA. Zdefiniował polskie słownictwo w Windowsie. Współwynałazca Open License. W latach 2006–2007 odpowiadał za produkcję newsów w TVP. Senior Leader w ramach organizacji Anthony’ego Robbinsa, legendarnego pioniera coachingu i motywacji. Prowadzi firmę Tools 2 Lead

Oprócz Anny Zielińskiej-Wolfigiel imiona bohaterów zostały zmienione