



Citrix przedstawia wyniki polskiego badania na temat cyfrowej transformacji firm oraz wydajności i zaangażowania pracowników

Blisko 55 % badanych firm przyznało, że w ciągu ostatnich dwóch lat wdrożyło i działa w oparciu o strategię cyfrowej transformacji

Warszawa: 18 czerwca 2019 -W czasie, gdy tak wiele mówi się o cyfrowej transformacji i wpływie nowych technologii na rozwój, innowacyjność i funkcjonowanie przedsiębiorstw nie należy zapominać o wpływie ludzi na procesy zmian. Wprowadzenie nowych, bardziej elastycznych form pracy, zastosowanie nowoczesnych rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji, analityce czy wykorzystanie możliwości usług z chmury ma przede wszystkim służyć ludziom. Stąd też efektywność i produktywność pracy, ale także samo zaangażowanie pracowników to obecnie, poza elementami stricte finansowymi coraz cenniejsze wartości poszukiwane i definiowane w strategiach współczesnych firm.

By sprawdzić, jak obecnie wygląda stan cyfrowej transformacji i jej wpływu na pracę, efektywność działań i zaangażowanie pracowników firma badawcza Economist Intelligence Unit (EIU) na zlecenie [Citrix Systems, Inc.](https://www.citrix.com) (NASDAQ:CTXS) przeprowadziła badanie przedstawicieli kadry zarządzającej w Polsce. Jak pokazują wyniki, ostatnie kilka lat, to czas sporych zmian na styku biznes-technologia dla wielu, szczególnie większych organizacji. 54,8% przedstawicieli badanych firm twierdzi, że w ciągu ostatnich dwóch lat ich organizacje wdrożyły i działają w oparciu o strategię cyfrowej transformacji. Co więcej, kolejne 16,3% ma taką strategię od ponad 2 lat. Z kolei 26,9% firm jest w trakcie jej opracowywania i wdrażania, a jedynie 1,9% nie ma lub nie planuje jej w najbliższym czasie. Jednocześnie, ci sami respondenci potwierdzają tezę, że samo wprowadzenie takiej strategii nie jest wyznacznikiem sukcesu. Wielu z nich widzi potrzebę usprawnień w korzystaniu z cyfrowych technologii, jakie musi wprowadzić we własnych firmach po to, by być bardziej konkurencyjnymi na rynku i osiągnąć strategiczne cele. (29,8% widzi potrzebę małych zmian; 40,4% dostrzega konieczność pewnych zmian, a 29,8% wskazuje, że większe zmiany są konieczne).

Właściwa motywacja pracowników, ich zaangażowanie i produktywność jest efektem prowadzonych w firmach działań i ma na nie bezpośredni wpływ. Stąd też tak istotne jest monitorowanie nastrojów i zachowań ludzi, by wiedzieć jak właściwie zarządzać firmą i w jakim kierunku wprowadzać zmiany. Wiedzą to również respondenci badania. 100% z nich deklaruje, że mierzy wydajność swoich pracowników; jednocześnie 88% analizuje ich zaangażowanie; a aż 58% twierdzi, że w ich organizacjach poprawa zaangażowania pracowników jest ważniejsza niż poprawa ich wydajności.

Jak widać badane osoby decyzyjne mają świadomość zależności między zaangażowaniem pracowników, a ich wydajnością w pracy. 65,4% z nich zgadza się z tezą, że niskie zaangażowanie pracowników prowadzi do niskiej wydajności; 20,2% twierdzi, że słaba wydajność prowadzi do niskiego zaangażowania

pracowników; a 14,4% uważa, że niskie zaangażowanie pracowników i niska wydajność wzajemnie się negatywnie umacniają.

Wielu z przedstawicieli badanych organizacji dostrzega zalety biznesowe zwiększenia poziomu ogólnej satysfakcji z pracy pracowników. Wśród najczęściej wymienianych respondentów wskazują: poprawę zaangażowania pracowników (wskazuje na ten element 46,2% badanych), poprawę wydajności pracowników (42,3%), wzrost rentowności firmy (35,6%), poprawę innowacyjności/ kreatywności (31,7%), wzrost zadowolenia klientów (26,9%) czy też poprawę postrzegania marki (26,9%). Jednocześnie wśród głównych czynników odpowiadających za wypracowanie odpowiedniej satysfakcji z pracy badani wskazują: wynagrodzenie pracowników/ odpowiednie warunki umowy (29%), technologie dostępne dla pracowników (14%), ich związek z organizacją (13%), właściwe zarządzanie (12%), polityki związane z elastyczną pracą (11%), kulturę organizacji (10%) czy odpowiednio zaprojektowane miejsce pracy (8%).

„W miarę jak codzienność stała się coraz bardziej cyfrowa, coraz bardziej polegamy w naszej pracy na różnorodnych technologiach. Te zatem muszą być przystępne, a sposób korzystania z nich bezpieczny, intuicyjny i szybki. Takie funkcjonalności mają bezpośredni wpływ na zadowolenie pracowników, ich wydajność i zaangażowanie w pracę, a zatem jak pokazuje nasze badanie, na wartości istotne dla każdej organizacji, która zdaje sobie sprawę, że to ludzie stanowią kluczowy zasób każdej z nich. Właściwa współpraca różnych osób decyzyjnych: z działów biznesowych, działu HR po dział IT pozwala stworzyć elastyczną i spójną przestrzeń pracy, spełniającą potrzeby wielu różnych grup pracowników.” – powiedział Krzysztof Rachwalski, szef polskiego biura Citrix.

Ten związek potwierdzają również badani rozmówcy. Pytani o wskazanie najważniejszych cech technologii miejsca pracy, które w największym stopniu przyczyniają się do zaangażowania pracowników wymieniają: łatwy dostęp do informacji wymaganych do jej wykonywania (38,5%); prostotę użycia (34,6%); możliwość pracy z dowolnego miejsca (34,6%); możliwość wyboru urządzenia (32,7%); efektywność kosztową (31,7%); standard pracy podobny jak w przypadku stosowania konsumenckich rozwiązań (27,9%) oraz możliwość wyboru aplikacji (24%).

Wiele osób dostrzega również konieczność monitorowania i mierzenia satysfakcji z pracy użytkowników. 86% respondentów twierdzi, że umożliwienie pracownikom wyboru aplikacji i urządzeń, przyczynia się do poprawy ich satysfakcji z pracy. 83% zgadza się również ze stwierdzeniem, że odpowiednia satysfakcja z pracy ludzi powinna być kluczowym czynnikiem we wszystkich projektach informatycznych. Ci sami respondenci potwierdzają również, że samo zastosowanie technologii nie jest gwarantem sukcesu. 80% z nich zgadza się, że źle dobrana lub wdrożona technologia miejsca pracy może mieć negatywny wpływ na satysfakcję pracowników.

Zarówno strategia cyfrowej transformacji jak i każda inna zmiana organizacyjna wymaga współpracy specjalistów z różnych działów. Od dłuższego czasu podkreśla się, że skuteczność projektów IT powinna być konsultowana z działami biznesowymi, by jak najlepiej służyć zarówno firmie jak i ludziom w niej pracującym. Takie działania sprzyjają również lepszemu zrozumieniu wzajemnych potrzeb i wspólnych relacji biznes / IT. Również nasi badani rozmówcy dostrzegają tę zależność. 72% z nich postrzega cyfrową transformację, jako wspólny projekt IT i HR. Ponadto 75% respondentów potwierdza, że w ich

organizacjach przedstawiciele działu HR są włączeni w projektowanie i wybór odpowiednich technologii, potrzebnych do stworzenia odpowiedniego dla użytkowników miejsca pracy. Jednocześnie ci sami respondenci pytani o główne bariery pojawiające się we współpracy działu HR z IT wskazują najczęściej na: brak wzajemnego zrozumienia (37,3%), brak czasu (31,3%), brak środków finansowych (23,9%), brak wspólnych celów (23,9%), pierwszeństwo innych priorytetów (20,9%).

O badaniu

Badanie Economist Intelligence Unit (EIU) na zlecenie [Citrix Systems, Inc.](#) (NASDAQ:CTXS) zostało przeprowadzone wśród managerów wyższego szczebla, odpowiedzialnych między innymi za IT oraz HR. Wśród badanych firmy znalazły się duże przedsiębiorstwa, działające w takich sektorach jak: przemysł, motoryzacja, energetyka, finanse, ochrona zdrowia oraz handel detaliczny. Polskie badanie jest częścią szerszego projektu Citrix zrealizowanego przez firmę badawczą Economist Intelligence Unit (EIU) w regionie EMEA, obejmującego ponadto takie kraje jak: Francja, Niemcy, Holandia i Wielka Brytania.

O firmie Citrix