EMPLOYEE EXPERIENCE

7 etapów. 7 pytań, które warto sobie zadać.

Gdzie Twoja firma „gubi” ludzi na drodze od ogłoszenia o pracę do rozmowy wyjściowej?

7%

pracowników w Polsce jest zaangażowanych w pracę

Gallup, State of the Global Workplace 2026

Przesuń →

HR4Results
Human Results

1 2 3 4 5 6 7

01

Przyciągnąć

ATTRACT

TYPOWA PUŁAPKA

Obietnice w ogłoszeniu i na stronie kariery, których codzienność w firmie nie potwierdza.

PYTANIE KONTROLNE

Czy nasi pracownicy podpisaliby się pod tym, co obiecujemy kandydatom?

02

Zatrudnić

HIRE

TYPOWA PUŁAPKA

Proces bez harmonogramu i odpowiedź po tygodniach. Albo wcale.

PYTANIE KONTROLNE

Czy każdy kandydat, także odrzucony, wie, na jakim jest etapie i kiedy dostanie odpowiedź?

03

Wdrożyć

ONBOARD

TYPOWA PUŁAPKA

Pierwszy dzień bez laptopa i dostępów, a potem „skok na głęboką wodę”.

PYTANIE KONTROLNE

Czy nowa osoba wie, czego oczekujemy od niej po 30, 60 i 90 dniach?

04

Angażować

ENGAGE

TYPOWA PUŁAPKA

Badanie zaangażowania, po którym nic się nie zmienia.

PYTANIE KONTROLNE

Co konkretnie zmieniliśmy po ostatnim badaniu i czy pracownicy o tym wiedzą?

05

Osiągać wyniki

PERFORM

TYPOWA PUŁAPKA

Cele w stylu „bądź proaktywny” i feedback raz w roku, przy ocenie okresowej.

PYTANIE KONTROLNE

Czy każdy potrafi powiedzieć, po czym pozna, że dobrze wykonuje swoją pracę?

06

Rozwijać

DEVELOP

TYPOWA PUŁAPKA

Te same szkolenia dla wszystkich, bez związku ze strategią i ścieżką kariery.

PYTANIE KONTROLNE

Czy pracownik wie, jakie kompetencje prowadzą go na kolejny poziom?

07

Odejście

DEPART

TYPOWA PUŁAPKA

Rozmowa wyjściowa jako formularz, który trafia do archiwum.

PYTANIE KONTROLNE

Czego nauczyły nas ostatnie odejścia i co z tym zrobiliśmy?

I CO DALEJ?

Na którym etapie odpowiedź brzmiała „nie wiem”?

Właśnie tam warto zacząć. Zaangażowania nie buduje się benefitami, tylko codziennymi doświadczeniami na każdym etapie drogi pracownika.

W HR4RESULTS **zaczynamy od diagnozy: sprawdzamy, gdzie organizacja traci ludzi i ile ją to kosztuje. Dopiero potem projektujemy zmiany.**



Więcej o employee experience pisze
Monika Ostapowska