Breach or bridge your career? Understanding the relationship between career plateau and internal employability / Yi-chun Lin, Angela Shin-yih Chen, Yu-ting Lai // Pers. Rev. - 2018, nr 5, s. 991-1007, rys. tab. bibliogr.

Utrudnianie rozwoju kariery zawodowej czy jej wspomaganie? Wyjaśnienie związku pomiędzy zastojem w rozwoju zawodowym a wewnętrzną zatrudnialnością.

W dzisiejszych czasach świat biznesu podlega gwałtownym zmianom na skutek postępu technologicznego oraz rynkowej fluktuacji. W tej sytuacji większość firm decyduje się na wprowadzanie ograniczeń i racjonalizację procesów. Struktura organizacyjna staje się płaska i pozioma, co wpływa na ograniczenie zobowiązań pracodawców względem zatrudnionych. Dla pracowników oznacza to brak gwarancji długoterminowego zatrudnienia oraz znaczne utrudnienia w osiągnięciu awansu. Powoduje to ich poczucie "zastoju" na ścieżce kariery zawodowej, a także znużenie wykonywaniem tych samych obowiązków, na tym samym stanowisku, przez bardzo długi okres czasu. Skutkować to może dużą rotacją zatrudnieniową w przedsiębiorstwach, ze względu na poczucie pracowników, iż pracodawcy nie wywiązują się ze zobowiązań podejmowanych przy zawieraniu umowy o pracę. Celem tego artykułu jest przede wszystkim zbadanie wpływu zastoju w karierze zawodowej (w odniesieniu do stanowiska oraz zakresu wykonywanych obowiązków) na zatrudnialność w ramach tej samej organizacji. Drugim aspektem analizowanym przez autorów jest związek pomiędzy poczuciem, iż pracodawcy naruszają zobowiązania kontraktowe wobec pracowników, a wewnętrzną zatrudnialnością. Dane do analizy uzyskano od 521 przedstawicieli prywatnych banków na Tajwanie. Rezultaty badania potwierdziły istnienie silnej relacji pomiędzy poczuciem zastoju w karierze zawodowej i wewnętrzną zatrudnialnością. Świadomość, iż pracodawcy nie wywiązują się ze swoich kontraktowych obowiązków ma zdecydowanie negatywny wpływ na inklinację pracowników do pozostania w tej samej organizacji. Wyniki przeprowadzonej analizy są wskazówką dla specjalistów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, aby zwiększali wewnętrzną zatrudnialność poprzez inwestowanie w rozwój zawodowy pracowników, np. organizując finansowane przez firmę szkolenia zapewniające aktualny stan ich wiedzy, umiejętności i kompetencji. Te działania skutkować będą ograniczeniem fluktuacji kadr, podniesieniem poziomu

satysfakcji z wykonywanej pracy, większą produktywnością i zaangażowaniem pracowników, co w sumie oznacza dla pracodawców generującą zyski inwestycję w kapitał ludzki.