

Szefowie firm muszą coraz bardziej dbać o pracowników



*Z Januszem Dziwitem, dyrektorem zarządzającym Experum Human Resources rozmawia
Ryszard Żabiński*

EXPERUM Human Resources jest jedną z najstarszych polskich firm doradztwa personalnego, w branży działa już ponad 20 lat. Prowadzicie Państwo między innymi analizy rynku pracy dla potencjalnych inwestorów zagranicznych. Jaka jest obecnie sytuacja na polskim rynku pracy z tego punktu widzenia?

Zagraniczny inwestor musi mieć pewność, że na danym terenie będzie mógł zatrudnić odpowiednią liczbę potrzebnych mu specjalistów. A z tym jest niestety coraz większy problem. Bardzo ważna jest stopa bezrobocia. Gdy znajduje się już na poziomie około 12 procent, zaczynają się problemy ze znalezieniem potrzebnych fachowców. A jak wiadomo,

Szefowie firm muszą coraz bardziej dbać o pracowników

poziom bezrobocia we Wrocławiu, czy na całym Dolnym Śląsku jest znacznie niższy. Jeżeli inwestor decyduje się na lokalizację zakładu produkcyjnego w pobliżu wielkiego miasta, np. Wrocławia, wówczas występują spore trudności ze znalezieniem wysoko kwalifikowanych specjalistów. Zmieniając lokalizację np. wzdłuż autostrady w głąb regionu w pobliżu Jawora , a więc bez zbytniego uszczerbku dla przebiegu procesów logistycznych, można sporo zyskać, właśnie ze względu na łatwiejszy dostęp do pracowników. Każda decyzja lokalizacyjna jest zresztą wypadkową wielu czynników, a możliwości występujące na lokalnym rynku pracy mają coraz większe znaczenie. Nie jest bowiem tak, że w każdej chwili można pozyskać 100, czy 200 osób potrzebnych inwestorowi. Coraz częściej takich pracowników trzeba pozyskiwać z innych zakładów.

Przyzna Pan jednak, że napływ pracowników z Ukrainy powinien łagodzić te problemy..

Ten proces napływu pracowników z Ukrainy stale się rozwija. Jeszcze do niedawna zatrudniano ich, aby obniżyć koszty pracy, teraz zatrudnia się, żeby w ogóle były obsadzone stanowiska. Warto też wiedzieć, że otwierają się kolejne rynki skąd można na większą skalę pozyskiwać pracowników. Mówimy tu o Mołdawii, Serbii, czy Białorusi.

To dobrze, czy źle dla polskiego rynku pracy?

Mamy różne opinie na ten temat. Z jednej strony mówi się, że to dobrze, bo przedsiębiorstwa mają mniejsze problemy z zatrudnieniem. Z drugiej jednak strony, wzrasta ryzyko dla pracodawców. Ponoszą oni koszty szkoleń takich pracowników, a nie ma pewności, że dana osoba otrzyma np. wizę i będzie mogła pracować dalej. Z tego powodu, wielu takich pracowników wykonuje roboty nie wymagające zbyt dużych kwalifikacji.

Można zatem powiedzieć, że sytuacja z punktu

Szefowie firm muszą coraz bardziej dbać o pracowników

widzenia pracodawców staje się coraz trudniejsza...

Z pewnością tak, a to wymusza zmiany. Powstaje godny uwagi trend. Czynnikiem decydującym w największym stopniu o atrakcyjności miejsca pracy jest: atmosfera w pracy, możliwości rozwoju i pieniądze. Do tej pory, mówiąc w pewnym uproszczeniu, na te dwa pierwsze czynniki pracodawcy zwracali mniejszą uwagę, liczyły się głównie pieniądze. Teraz jednak, właśnie ze względu na sytuację na rynku pracy, pracodawcy w coraz większym stopniu muszą przykładać wagę do tych dwóch pierwszych czynników aby nie tracić pracowników.

Jak Pana firma dostosowuje się do tych trendów?

Prowadzimy działania w kilku obszarach: EXPERUM ExecutiveSearch specjalizuje się w rekrutacjach kandydatów na stanowiska wyższego szczebla zarządzania oraz eksperckie. EXPERUM Rekrutacje prowadzi efektywne rekrutacje na stanowiska menedżerskie i specjalistyczne oraz projektuje i realizuje kampanie rekrutacyjne, EXPERUM HR Consulting specjalizuje się w realizacji zaawansowanych projektów z zakresu rozwoju i zarządzania zasobami ludzkimi (np. diagnozy kompetencyjne, oceny okresowe, badanie nastrojów i satysfakcji pracowników). W tym trzecim obszarze wychodzimy z założenia, że ludzie są najcenniejszym kapitałem każdej firmy, dlatego też wspieramy naszych Klientów we wzmacnianiu potencjału ich pracowników. I wreszcie, EXPERUM Szkolenia & Rozwój projektuje i realizuje efektywne projekty rozwojowe ukierunkowane na podnoszenie wiedzy i umiejętności oraz niwelowanie luk kompetencyjnych.

Prowadząc działania w obszarze konsultingu HR, diagnozujemy sytuację w danej firmie i na tej podstawie proponujemy dalsze działania, już o charakterze rozwojowym. Projektujemy je bardzo precyzyjnie tak, aby dały one szybki przyrost deficytowych kompetencji wśród pracowników.

Szefowie firm muszą coraz bardziej dbać o pracowników

Co to znaczy - deficyt kompetencji pracownika?

W biznesowej definicji kompetencji wymienia się cztery czynniki: wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe i postawy. Wiedzę i umiejętności można stosunkowo łatwo zdobyć, ale pracownik może ich nie chcieć w pełni wykorzystywać, bo brakuje mu np. motywacji, przyjmuje taką właśnie postawę. W toku naszych działań diagnostycznych w przedsiębiorstwach, wykrywamy te braki i proponując potem działania rozwojowe – staramy się je uzupełnić. Mamy opracowany i sprawdzoną, autorską metodologię „Modelowania kompetencji”. Pracodawcy muszą coraz większą uwagę skupiać na swoich pracownikach, na ich rozwoju, na budowaniu dobrej atmosfery w pracy. W sumie, takie działania niewiele kosztują, a mogą przynieść firmie ogromne korzyści. I coraz więcej przedsiębiorców to dostrzega.