

Rekruter



SIERPIEŃ (92) 2017 | WWW.MAGAZYNREKRUTER.PL | ISSN 2083-5302

W NUMERZE

**Jak zdobyć
sukces w branży
rekrutacyjnej?**

**Wydarzenie, które
zmienia rynek
rekrutacji w Polsce**

**Wynagrodzenia
specjalistów
ds. Rekrutacji według
raportu płacowego
Sedlak & Sedlak 2016**

**Perfekcjoniści szybciej
wypalają się zawodowo**

**Nowoczesny lider, czyli
jaki? Jak motywować
pracowników
w XXI wieku?**

**Sposób na efektywny
zespół?**

Szanowni Państwo!



JESIEŃ ZBLIŻA SIĘ WIELKIMI KROKAMI. UCZNIOWIE ZA KILKA DNI ROZPOCZYNĄJĄ ROK SZKOLNY, A STUDENCI KORZYSTAJĄ JESZCZE Z OSTATNICH TYGODNI WOLNYCH OD UCZELNI. W ŚWIECIE BIZNESU CZAS URLOPOWY ZBLIŻA SIĘ KU KOŃCOWI I NADCHODZI OKRES REKRUTACJI, SZKOLEŃ I INNYCH WYDARZEŃ, KTÓRE MAJĄ WPŁYW NA ROZWÓJ FIRMY.

Redakcja magazynu Rekruter, wraz z naszymi Sponsorami i Partnerami, przygotowuje się do wydarzenia, które już po raz dziesiąty organizowane jest z myślą o poprawie wizerunku branży HR w Polsce. Wydarzeniem tym jest jubileuszowa edycja Wieczoru Rekrutera, która odbędzie się już 12 października w Opera Club w Warszawie. Podczas Wieczoru zostaną wręczone nagrody laureatom konkursu Perły HR (termin nadsyłania zgłoszeń do 7 września). Ranking Perły HR służy polepszeniu jakości usług rekrutacyjnych w Polsce. Ranking ten uwzględnia efektywność i dynamikę rozwoju polskiej branży HR i co ważne, nie wiąże się z żadnymi komercyjnymi zobowiązaniami ze strony firm biorących w nim udział. W tym roku w Jury konkursowym gościmy: Magdalenę Buble - Avon Polska, Cezarego Mączkę - Budimex SA oraz Andrzeja Borczyka - Grupa Żywiec.

W sierpniowym wydaniu magazynu Rekruter Waldemar

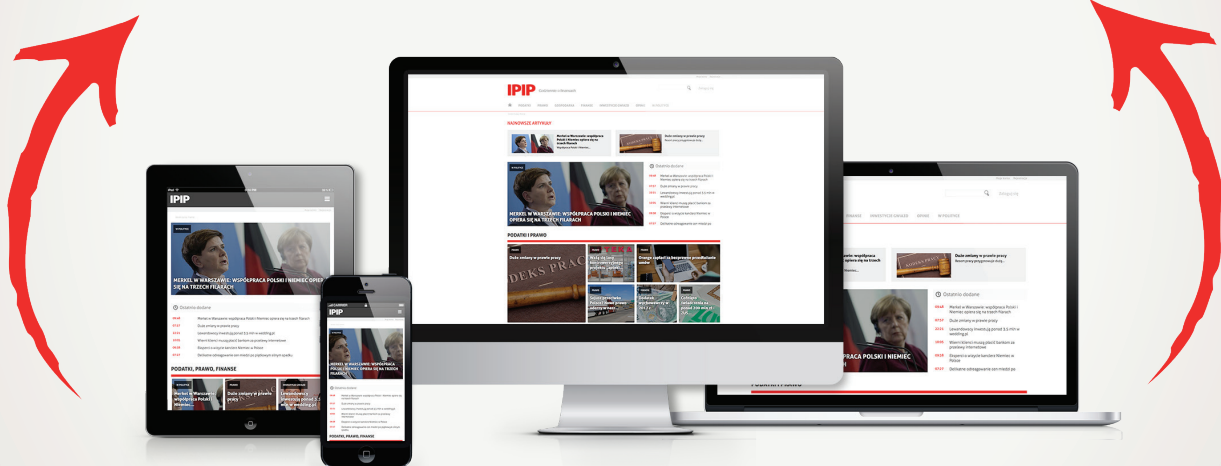
Paturej, założyciel Grupy HRC, zdradza nam kilka informacji, jak osiągnąć sukces na Polskim rynku HR. Przedstawiamy Państwu raport dotyczący wynagrodzeń specjalistów do spraw rekrutacji przygotowany przez firmę Sedlak& Sedlak. Natomiast czytając artykuł przygotowany przez InfoPraca.pl możemy rozważyć, czy perfekcjonizm faktycznie jest dobrą cechą wśród pracowników. Marzena Koczuł, Wiceprezes Zarządu w PKO PTE kreśli sylwetkę lidera na miarę XXI wieku. Tomasz Kalko, Dyrektor ds. Rozwoju oraz Szef Działu Szkoleń w Blachy Pruszyński proponuje, jak dobrać pracowników, aby zbudować efektywny zespół. Udostępniamy Państwu także relacje laureatów z poprzednich edycji konkursu Perły HR, które można także obejrzeć online.

Życzę przyjemnej lektury!
Urszula Bosiacka
Redaktor Naczelna

IPIP

CODZIENNIE O FINANSACH I GOSPODARCE

Czytaj w każdym miejscu na dowolnym urządzeniu!



www.ipip.com.pl



SPIS TREŚCI, SIERPIEŃ 2017

O TYM SIĘ MÓWI

4 JAK ZDOBYĆ SUKCES W BRANŻY REKRUTACYJNEJ?

Waldemar Paturej – założyciel Grupy HRC, który swoją karierę rozpoczął w dziale HR w PWC, gdzie postanowił stworzyć własną firmę doradczą świadczącą usługi w zakresie rekrutacji i oceny potencjału pracowników. Od ponad 20 lat z powodzeniem realizuje to przedsięwzięcie. W wywiadzie dla Magazynu Rekruter opowiedział w jaki sposób na rynku Executive Search Grupa HRC jest w stanie konkurować z globalnymi firmami oraz o składowych sukcesu w branży rekrutacyjnej.

CEE REKRUTER

8 WYNAGRODZENIA SPECJALISTÓW DS. REKRUTACJI WEDŁUG RAPORTU PŁACOWEGO SEDLAK & SEDLAK 2016

Jak przedstawiają się zarobki specjalistów ds. rekrutacji w zależności od stażu pracy, lokalizacji firmy oraz przy uwzględnieniu m.in. pochodzenia kapitału firmy lub wielkości zatrudnienia. Tego dowiemy się z Raportu płacowego Sedlak & Sedlak 2016.

14 NOWOCZESNY LIDER, CZYLI JAKI? JAK MOTYWOWAĆ PRACOWNIKÓW W XXI WIEKU?

W obecnych czasach liderzy mają przed sobą dużo wyzwań. Powinny być więc to osoby, realizujące swoją pasję oraz potrafiące tą pasją zarażać innych. Zamiast stąpania w ciemności i kontroli, skuteczni liderzy tworzą zespoły, w których ważna jest różnorodność kompetencji, doświadczeń i osobowości.

WYDARZENIA BRANŻOWE

6 WYDARZENIE, KTÓRE ZMIENIA RYNEK REKRUTACJI W POLSCE

W tym roku obchodzimy jubileuszową X edycję Wieczoru Rekrutera, podczas której zostaną wyłonieni laureaci konkursu Perły HR, do którego udziału serdecznie zapraszamy!

CEE HR

12 PERFEKCJONIŚCI SZYBCIEJ WYPALAJĄ SIĘ ZAWODOWO

Perfekcjonizm idzie w parze z poczuciem własnej wartości. Jeśli doceniamy siebie za to, co robimy, odczuwamy satysfakcję z własnego postępowania. Perfekcjoniści ciągle czują niedosyt – mają nieustanną potrzebę udowadniania, że są najlepsi.

16 SPOSÓB NA EFEKTYWNY ZESPÓŁ?

Jak managerowie dobierają sobie współpracowników oraz jaka jest rola działów HR we współtworzeniu zespołów, które dzięki swej skuteczności i efektywności są w stanie stawić czoło konkurencji na rynku.

SZAZ
Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia



SIERPIEŃ NR 8 (92) 2017

Magazyn Rekruter
ul. Puławska 182, 02-670 Warszawa
tel. 22 462 63 60
www.magazynrekruter.pl

Wydawca
 **veritaHR**

Redakcja
Redaktor Naczelna
Urszula Bosiacka

Dziennikarz
Sylwia Zajac
Aneta Kobyłka

Projekt i skład
PDWA Interactive Agency
www.pdwa.pl

**hrc**
G R U P A

JAK ZDOBYĆ SUKCES W BRANŻY REKRUTACYJNEJ?

WALDEMAR PATUREJ – ZAŁOŻYCIEL GRUPY HRC, KTÓRY SWOJĄ KARIERĘ ROZPOCZYNAŁ W DZIALE HR W PWC, GDZIE POSTANOWIŁ STWORZYĆ WŁASNĄ FIRMĘ DORADCZĄ ŚWIADCZĄCĄ USŁUGI W ZAKRESIE REKRUTACJI I OCENY POTENCJAŁU PRACOWNIKÓW. OD PONAD 20 LAT Z POWODZENIEM REALIZUJE TO PRZEDSIĘWZIĘCIE. W WYWIADZIE DLA MAGAZYNU REKRUTER OPOWIEDZIAŁ W JAKI SPOSÓB NA RYNKU EXECUTIVE SEARCH GRUPA HRC JEST W STANIE KONKUROWAĆ Z GLOBALNYMI FIRMAMI ORAZ O SKŁADOWYCH SUKCESU W BRANŻY REKRUTACYJNEJ.

Grupa HRC regularnie jest wyróżniana w Rankingu Warsaw Business Journal "Book of Lists". Co jest tego przyczyną i jaka jest na to reakcja pracowników firmy, klientów oraz kandydatów?

Grupa HRC działa na polskim rynku rekrutacyjnym od ponad 20 lat – jesteśmy jedną z pierwszych polskich agencji rekrutacyjnych, dodatkowo jako jedyna agencja doradztwa personalnego jesteśmy notowani na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (rynek New-

connect). Mamy przyjemność współpracować z sukcesami z wieloma polskimi i zagranicznymi firmami w Polsce oraz za granicą, dzięki czemu wciąż realizujemy nowe projekty i doskonalimy nasze standardy. Sukcesy te wielokrotnie były doceniane przez naszych kontrahentów, czego efektem jest długofalowa współpraca.

Jak minęło pierwsze półrocze 2017 r. w Grupie HRC? W jakich sukcesach mógł w tym roku uczestniczyć zespół?

Mamy okazję pracować dla klientów z bardzo różnych branż, z wielu krajów. Ostatnio intensywniej pracujemy nad projektami z rynku chińskiego, co w pewnym sensie jest novum dla naszych pracowników – mają okazję poznać kulturę pracodawców i pracowników Państwa Środka, co niewątpliwie wpływa na rozwój zawodowy nas wszystkich.

HRC związane jest z CFR Global Executive Search, jak doszło do tej współpracy i jak ona wygląda dzisiaj?

Grupa HRC jest członkiem CFR Global Executive Search od 2006 roku, była jedyną firmą z Polski zaproszoną do tej organizacji. Była też jedną z pierwszych firm, która tworzyła CFR. Obecnie CFR to ponad 55 biur w 30 krajach, kilkuset konsultantów współpracujących na 6 kontynentach z najlepszymi firmami na świecie. Grupa HRC jest jedną z najbardziej dynamicznie współpracujących firm w ramach CFR – realizujemy bardzo wiele projektów dla klientów naszych partnerów z całego świata, rekrutujemy także kandydatów z Polski do pracy na stanowiskach managerskich i executive za granicą. Co roku uczestniczymy w spotkaniach CFR Network – w ubiegłym roku mieliśmy okazję spotkać się w Szanghaju, w tym roku będziemy w Sydney.

Posiadają Państwo bardzo dobrych rekruterów. Jak udało zbudować się i utrzymać tak zdolny zespół ludzi, przy dość dużej konkurencji na rynku? Co Państwo robią, że rekruterzy są tak lojalni wobec Państwa firmy?

Mamy przyjemność pracować w stałym zespole rekruterów, którzy dołączyli do Grupy HRC kilka lat temu i wciąż rozwijają się w jej ramach. Mamy jasno określoną ścieżkę kariery: większość

osób zaczyna u nas pracę od płatnego stażu i poprzez kolejne stanowiska – researchera i junior konsultanta dochodzi do stanowiska konsultanta, a następnie senior konsultanta. W międzyczasie pracownicy mają okazję pracować dla wielu różnych klientów, z różnych branż, realizując wszelkiego rodzaju projekty rekrutacyjne. Poznają arkana pracy w rekrutacji, w executive search, zyskują wiedzę o rynku i umiejętności właściwego doboru kandydatów. To sprawia, że chętnie współpracują z wciąż nowymi klientami, poznają nowych kandydatów, co czyni ich pracę interesującą i pełną wyzwań.

W jaki sposób, na tak trudnym rynku Executive Search, gdzie klienci zazwyczaj ponoszą koszt zaliczek na rekrutację, HRC rozwinęło swój brand, a zespół rozwija się w tak szybkim tempie, że jest w stanie konkurować z globalnymi firmami.

Jesteśmy zdania, że każdy projekt rekrutacyjny można zrealizować na wiele sposobów – my gwarantujemy rzetelność i standardy, reprezentujemy tzw. starą szkołę w rekrutacji; w każdym nowym projekcie przeprowadzamy bardzo dokładny research rynku, docieramy do wszystkich

potencjalnych kandydatów. Co więcej, z wszystkimi kandydatami odbywamy face to face interviews, przygotowujemy pisemne raporty na temat ich ścieżki zawodowej, osiągnięć, cech i motywacji do zmiany pracy. W każdej rekrutacji przygotowujemy także raporty z rynku dla klientów, dzięki czemu zyskują konkretną informację o tym, jak jest postrzegana ich firma wśród potencjalnych kandydatów do pracy. Pracujemy aż do skutku, do przedstawienia najlepszych z możliwych kandydatów. Wszystko to sprawia, że klienci są skłonni zapłacić nie tylko zaliczkę, ale też większą kwotę za proces rekrutacji, jako że jest on rozbudowany i gwarantuje pełen sukces.

Jak Państwa pracownicy spędzają czas urlopu? Kiedy wracają ponownie na rynek z nowym entuzjazmem?

Zachęcamy pracowników do korzystania z urlopów, zdajemy sobie sprawę, że wypoczęty pracownik to efektywny pracownik. Dzielimy się czasem na wakacje, tak aby zapewnić stałość prowadzenia projektów dla klientów. System ten sprawdza się w naszej firmie od lat, dlatego też klienci nie odczuwają przerwy wakacyjnej współpracując z nami.

WR

WIECZÓR REKRUTERA

Wydarzenie, które zmienia rynek rekrutacji w Polsce.

Wieczór Rekrutera to wydarzenie skupiające specjalistów z obszaru HR i rekrutacji, organizowane przez redakcję magazynu Rekruter.

Swój debiut miało już w 2010 roku. Jest on przede wszystkim okazją do wymiany doświadczeń, budowania nowych relacji biznesowych, a także wspólnej zabawy osób, które na co dzień rywalizują ze sobą o zlecenia rekrutacyjne. W tym roku już po raz dziesiąty uczestnicy będą mieli szansę na wygranie nagród oraz wspólne świętowanie, 12 października w klubie Opera w Warszawie. Do tej pory w każdej edycji uczestniczyło ponad 400 gości, co jest dowodem na zapotrzebowanie tego rodzaju wydarzeń.

Podczas jubileuszowej X edycji Wieczoru Rekrutera zostaną wręczone nagrody Perły HR dedykowane specjalistom i firmom, które zajmują się dostarczaniem usług HR. Udział w konkursie może wziąć każda osoba pracująca w agencji rekrutacyjnej, doradztwa personalnego, outsourcingu lub wewnętrznym dziale HR.

W tym roku nagrody będą przyznawane w pięciu kategoriach: Company of the year, In-house in-house Recruiter, In-house Recruitment Team, Consultant of the year, Employer Branding Campaign of the year.

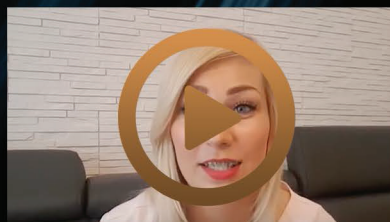
POBIERZ
FORMULARZ
ZGŁOSZENIOWY

ZAPISZ SIĘ
NA GALE ROZDANIA
NAGRÓD



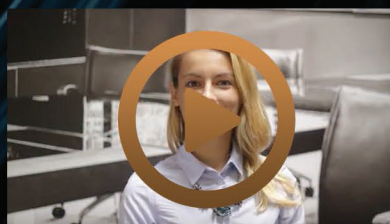
„Wieczór Rekrutera jest cyklicznym wydarzeniem, które pozwala promować dobre praktyki funkcjonujące na rynku doradztwa personalnego. Jest to doskonała okazja do networkingu z ekspertami, poczynając od przedstawicieli wewnętrznych działów HR po firmy doradztwa personalnego. Daje nam on możliwość do wymiany dobrych pomysłów, dobrych praktyk w branży etc. Nasza firma z przyjemnością zaprasza Państwa na zbliżającą się kolejną edycję konkursu Perły HR oraz Wieczoru Rekrutera.”

Mirosław Kołcz, HCC



„Wykorzystaj swoją szansę, daj się odkryć, pokaż jakim jesteś dobrym rekruterem, jakie osiągasz wyniki. Być może dzięki udziałowi w konkursie Perły HR twoja kariera nabierze tempa i wzmocnisz swój wizerunek w branży. Ja już mam swoją Perłę HR, która dodała mi skrzydeł i pomogła rozwinąć się zawodowo. Kolej na Ciebie!”

Milena Czarnecka, Adore HR



„Zachęcam Was do wypełnienia formularza zgłoszeniowego do konkursu Perły HR, ponieważ jest to wspaniała przygoda, a sam moment odbierania nagrody jest czymś, co zdecydowanie warto przeżyć. Zdobycie nagrody Perły HR jest dla mnie bardzo cennym zawodowym osiągnięciem, a sam Wieczór Rekrutera na długo zapisze się w mojej pamięci.”

Klaudia Lubelska, Alior Bank

Weź udział w konkursie!
www.perlyhr.com



Zapraszamy

już dziś zarezerwuj miejsce na

KONGRES PRAWA PRACY 2018

- aktualne regulacje oraz najważniejsze planowane zmiany z zakresu bieżących problemów prawnych i organizacyjnych podmiotów zatrudniających

Która odbędzie się w dniach: 19-20 października 2017 roku, w Warszawie

Wśród prowadzących:

Anna Telec, Przemysław Cisek, dr Maciej Chakowski,
Katarzyna Ziółkowska, Jarosław Sawicki, Łukasz Prasolek,
Joanna Wojciechowicz, Piotr Wojciechowski

Szczegóły

Russell Bedford Akademia

tel: +48 22 276 61 84

email: szkolenia@russellbedford.pl

ORGANIZATOR



PARTNER MERYTORYCZNY



C&C CHAKOWSKI & CISZEK

PATRONI MEDIALNI



Sedlak & Sedlak

WYNAGRODZENIA SPECJALISTÓW DS. REKRUTACJI WEDŁUG RAPORTU PŁACOWEGO SEDLAK & SEDLAK 2016

ARTYKUŁ POWSTAŁ NA PODSTAWIE RAPORTU PŁACOWEGO SEDLAK & SEDLAK 2016. W BADANIU UCZESTNICZYŁO 450 ZAKŁADÓW. W RAPORCIE ZAPREZENTOWANO INFORMACJE O WYNAGRODZENIU NA 445 STANOWISKACH.

Wynagrodzenia specjalistów ds. rekrutacji

Mieszkaliśmy z rodziną przez kilW 2016 roku mediana wynagrodzenia całkowitego specjalisty ds. rekrutacji wyniosła 5 100 PLN. Starsi specjaliści, tzn. pracownicy, którzy mieli za sobą ponad trzyletni staż pracy otrzymywali 7 550 PLN miesięcznie. Było to o 2 850 PLN więcej niż wynosiła pensja doświadczonych specjalistów, którzy przepracowali od jednego roku do trzech lat. Młodszy specjaliści zarabiali prawie 50% mniej niż starsi specjaliści.

Rysunek 1. Mediana wynagrodzeń całkowitych specjalistów ds. rekrutacji

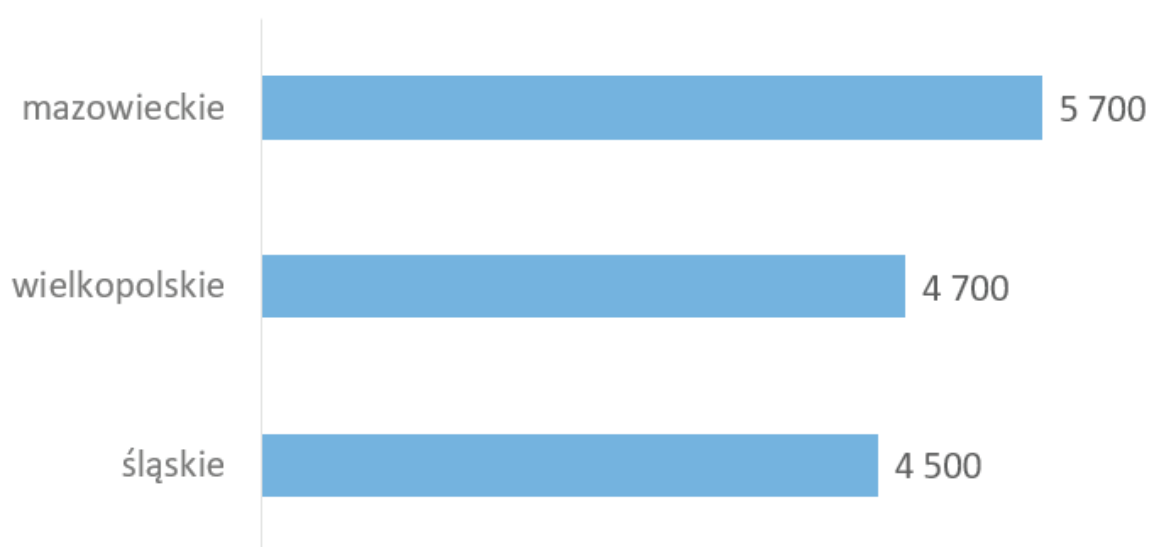


Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak 2016

Wynagrodzenia specjalistów ds. rekrutacji w różnych województwach

Istotnym czynnikiem różnicującym wysokość wynagrodzeń jest lokalizacja firmy. Najwyższą pensję całkowitą otrzymywali pracujący w województwie mazowieckim – 5 700 PLN. Ich koledzy z wielkopolski bądź województwa śląskiego zarabiali o 1 000 PLN mniej.

Wykres 1. Mediany wynagrodzeń całkowitych specjalistów ds. rekrutacji w różnych województwach (PLN)

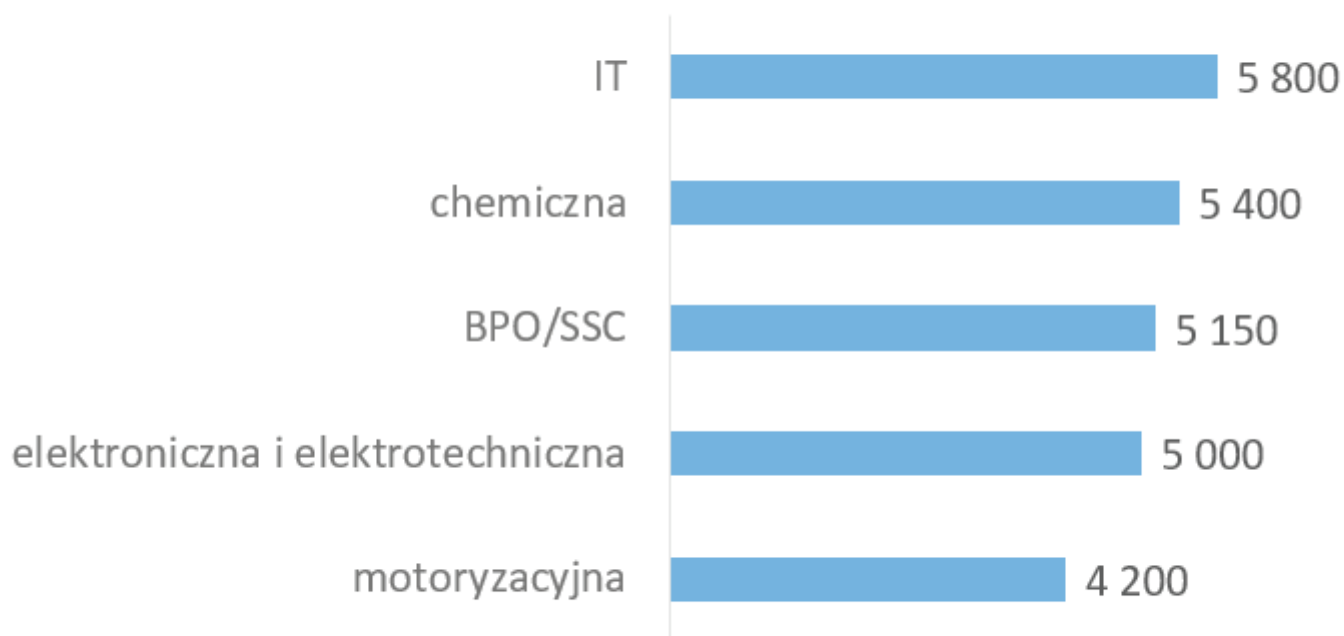


Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak 2016

Wynagrodzenia specjalistów ds. rekrutacji w różnych firmach

W raporcie prezentowane są dane z uwzględnieniem m.in. pochodzenia kapitału firmy lub wielkości zatrudnienia. W firmach o przewadze kapitału polskiego, zarobki były zbliżone do firm o przewadze kapitału zagranicznego i wynosiły około 5 100 PLN. W firmach dużych, zatrudniających więcej niż 1 000 osób, mediana płacy osób zajmujących się rekrutacją wyniosła 5 300 PLN. Natomiast w firmach średnich, zatrudniających od 201 do 1 000 osób mediana wynagrodzenia na tym stanowisku wyniosła 4 700 PLN. Różnice w wynagrodzeniu można zaobserwować w firmach działających w różnych branżach. Najwyższe zarobki specjaliści ds. rekrutacji otrzymywali w branży IT i aż o 28% niższe wynagrodzenia otrzymały osoby pracujące w branży motoryzacyjnej.

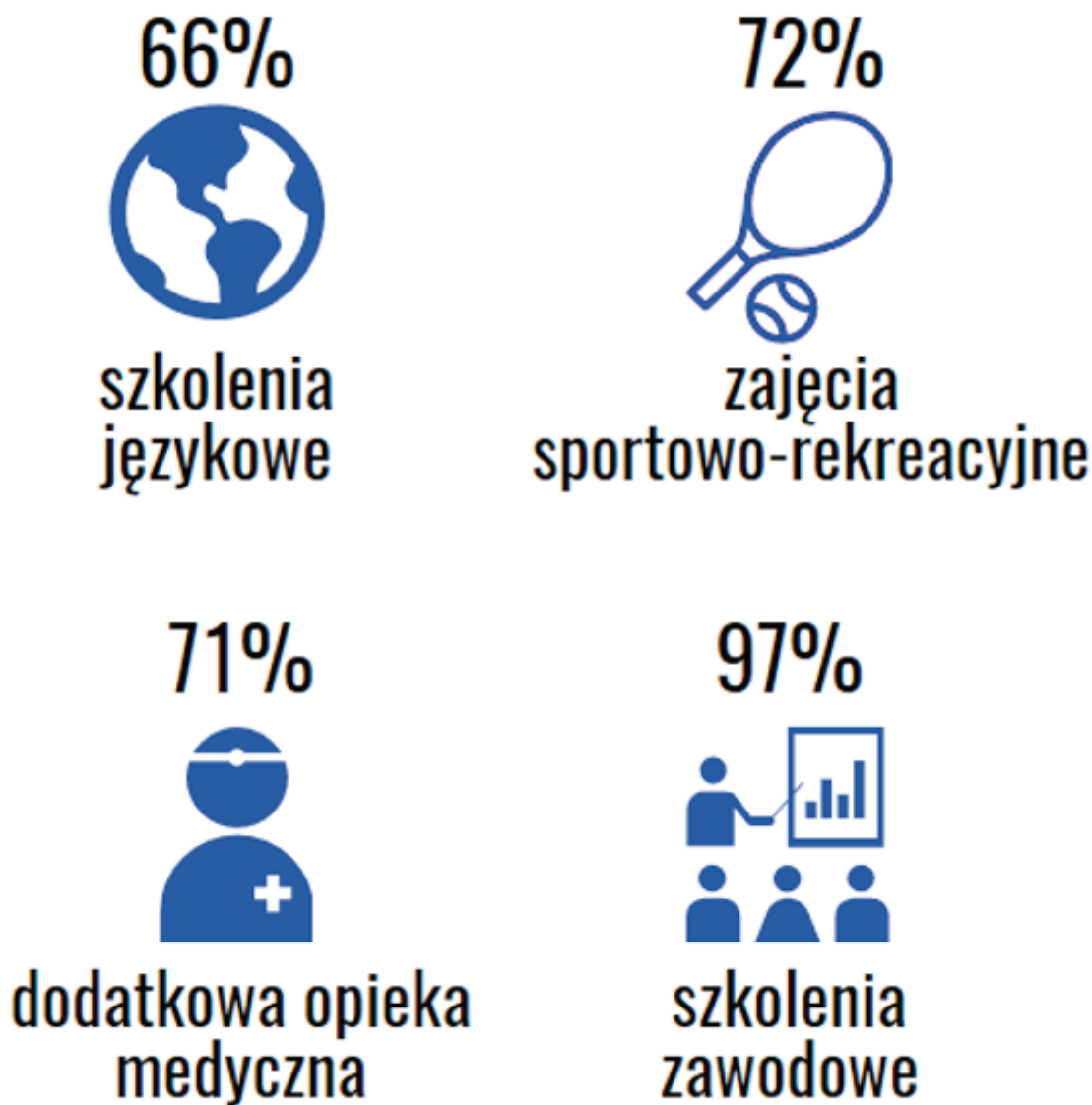
**Wykres 2. Wynagrodzenia całkowite
specjalistów ds. rekrutacji w różnych branżach (w PLN)**



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak 2016

Benefity oferowane specjalistom ds. rekrutacji

W raporcie można znaleźć również informacje o benefitach oferowanych na stanowiskach. Najpowszechniejszym benefitem przysługującym specjalistom ds. rekrutacji były szkolenia zawodowe. Mogło z nich korzystać 97% zatrudnionych na tym stanowisku. Wśród osób zajmujących się rekrutacją często oferowanym benefitem były również zajęcia sportowo-rekreacyjne oraz dodatkowa opieka medyczna.

Rysunek 2. Benefity otrzymywane przez specjalistów ds. rekrutacji

Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak 2016

Więcej informacji na temat wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach można uzyskać uczestnicząc w najnowszym raporcie płacowym. Więcej informacji na temat raportu płacowego Sedlak & Sedlak 2017 można znaleźć na stronie: <https://wynagrodzenia.pl/raport-placowy/raport-placowy-sedlak-sedlak-2017>

Bartłomiej Kwapisz, Karolina Legieć - Sedlak & Sedlak

PERFEKCJONIŚCI SZYBCIEJ WYPALAJĄ SIĘ ZAWODOWO



PERFEKCJONIZM IDZIE W PARZE Z POCZUCIEM WŁASNEJ WARTOŚCI. JEŚLI DOCENIAMY SIEBIE ZA TO, CO ROBIMY, ODCZUWAMY SATYSFAKCJĘ Z WŁASNEGO POSTĘPOWANIA. PERFEKCJONIŚCI CIĄGŁE CZUJĄ NIEDOSYT – MAJĄ NIEUSTANNĄ POTRZEBĘ UDOWADNIANIA, ŻE SĄ NAJLEPSI.

Perfekcyjny pracownik okiem przełożonego

W teorii bycie perfekcjonistą ma same dobre strony. Wszystko zawsze u takiej osoby jest dopięte na ostatni guzik, każde zadanie wykonane jest idealnie, nie ma półśrodków. To jednak plusy głównie dla szefa. Postrzega perfekcjonistę jako silną jednostkę, odporną na przeciwności, dążącą do realizacji celu.

Perfekcyjna rzeczywistość

Dla pracownika perfekcjonizm bywa zgubny, oznacza większe ryzyko wypalenia zawodowego. Naukowcy są podzieleni. Jedni uważają, że perfekcjonizm jest pozytywny – dążenie do niego sprawia, że taka osoba jest proaktywna i ustawia sobie wysoko poprzeczkę, co pomaga jej w osiąganiu życiowych celów. Zdaniem innych, perfekcjonizm ma też negatywne oblicze – troska o to, by wszystko było ide-

alne sprawia, że taka osoba zaczyna nieustannie martwić się na zapas o popełnianie błędów, boi się zawieść innych i nigdy nie ma poczucia satysfakcji. Traci wiarę w siebie, udziela mu się większy poziom stresu, niepokoju, pojawiają się problemy z odżywianiem, stany lękowe. Z racji tego, że wszystko usiłuje zaplanować, jeden wyłom sprawia, że panikuje, a nawet wpada we wściekłość.

Relacje z otoczeniem

Odbija się to negatywnie na relacjach z innymi. Otoczenie – bliższe i dalsze – źle znosi, że dla perfekcjonisty każdy drobny błąd jest wielką porażką. Uciążliwe może być współdziałanie w grupie. Jej członkom dostaje się za ich pracę. Trudno wtedy o sprzyjającą atmosferę, a to przekłada się na coraz większą nerwowość perfekcjonisty i poczucie wyobcowania.

Sposoby na perfekcjonizm

Jak radzić sobie z perfekcjonizmem? To wymaga czasu, ale systematyczna praca pozwoli osiągnąć efekty. Pierwszy krok to świadomość bycia perfekcjonistą, a w następnych złagodzenie tego stanu. Warto zweryfikować oczekiwania względem siebie i innych oraz sprawiać, by były bardziej realistyczne. W myśl zasady małych kroków, kolejne cele powinno się stawiać po zrealizowaniu wcześniejszych. Konieczna jest radość z osiągnięć, docenianie zaangażowania współpracowników i okazywanie im wsparcia.

Niezwykle istotne jest odejście od doskonałości i pozwolenie sobie na małe niedociągnięcia. Zrobienie czegoś po prostu dobrze pozwoli zdjąć presję z perfekcjonizmu. I jeszcze coś – czas wolny. Musi równoważyć pracę, czyli być prawdziwie wolny, by móc oderwać się od jakichkolwiek zadań do zrobienia.



NOWOCZESNY LIDER, CZYLI JAKI? JAK MOTYWOWAĆ PRACOWNIKÓW W XXI WIEKU?

W OBECNYCH CZASACH LIDERZY MAJĄ PRZED SOBĄ DUŻO WYZWAŃ. POWINNY BYĆ WIĘC TO OSOBY, REALIZUJĄCE SWOJĄ PASJĘ ORAZ POTRAFIĄCE TĄ PASJĄ ZARAŻAĆ INNYCH. ZAMIAST STANOWCZOŚCI I KONTROLI, SKUTECZNI LIDERZY TWORZĄ ZESPOŁY, W KTÓRYCH WAŻNA JEST RÓŻNORODNOŚĆ KOMPETENCJI, DOŚWIADCZEŃ I OSOBOWOŚCI.

Jednym z najtrudniejszych zadań stojących przed każdym zarządzającym firmą jest planowanie działalności w przyszłości. Proces ten wymaga doskonałej wiedzy na temat mechanizmów oddziaływania rynku na firmę, ale również opiera się w dużej mierze na znajomości posiadanych aktywów. Każdy biznes opiera się na ludziach. Jak zatem efektywnie dbać o ich zadowolenie i zaangażowanie w sprawy firmy, gdy weźmie się pod uwagę przewidywania, że prawie jedna czwarta pracowników na świecie zmieni pracę w najbliższych trzech latach?

W swoich strategiach HR firmy muszą nie tylko zawrzeć odpowiedź, jak zmotywować pracowników, by osiągać zadowalające wskaźniki efektywności. Muszą również mieć pomysł, jak zdobyć ich lojalność – rozpisywanie stra-

tegi biznesowej na kolejne trzy, pięć lub więcej lat wymaga bowiem pewności co do stabilności fundamentów wzrostu firmy.

Motywować, nie znaczy więcej kosztować

W obiegowej opinii pieniądze, a dokładniej świadczenia finansowe na rzecz pracownika, to najsilniejszy bodziec do pracy. Ale czy jedyny? Jak udowadnia „Polska mapa motywacji – 2016” przygotowana przez Training Partners, dla polskich pracowników silnymi motywatorami niefinansowymi są: docenianie pracy i osiągnięć, pewność zatrudnienia, podnoszenie kwalifikacji, dobra atmosfera w miejscu pracy oraz delegowanie zadań, w których można wykorzystać swoją wiedzę i umiejętności. Zgodnie z badaniem, nie zdają egzaminu spotkania integracyj-

ne i zmiana nazwy stanowiska pracy. Istotność motywatorów zmienia się też w zależności od grupy wiekowej pracowników. Dla najmłodszych z nich (22-25 lat) najsilniej motywujące jest docenianie pracy i osiągnięć. Podobnie oceniają to pracownicy w grupie wiekowej 31-45. Mniejszą wagę do tej formy motywowania przywiązują osoby tuż po studiach ale przed 30. rokiem życia (26-30 lat). Dla osób powyżej 46 roku życia znaczenie tego motywatora jest coraz mniejsze. Od mniej więcej dekady widać coraz większą aktywność pracowników w budowaniu relacji ze swoimi pracodawcami są bardziej krytyczni. Zapewnienia pracodawcy o dbaniu o dobrą atmosferę w firmie miały w 2016 r. o wiele mniejsze znaczenie niż w 2006 r., kiedy uznawane były za najważniejszy motywator.

Dziś pracownicy podchodzą do planowania kariery bardziej odpowiedzialnie. Zależy im na bezpieczeństwa, przewidywalności, stąd tak ważna jest dla nich potrzeba posiadania informacji o aktualnej sytuacji w firmie.

Demografia i cyfryzacja robią swoje

Społeczeństwo starzeje się. To fakt. Ma to również swoje odzwierciedlenie na rynku pracy. Oznacza bowiem większe zapotrzebowanie na umiejętności i rywalizację pracowników. Liderzy muszą zmierzyć się z wyzwaniem tworzenia i zarządzania zespołami, które są zróżnicowane pod względem wieku. Coraz częstsze są sytuacje budowania zespołów, których członkowie reprezentują cztery różne pokolenia. Globalnym wyzwaniem jest też cyfryzacja. Jakie są skutki ciągłej obecności pracowników w internecie? Technologia cyfrowa tworzy atmosferę, która sprzyja transparentności i zmienia równowagę sił między pracodawcami a pracownikami. Pracownicy mogą na bieżąco dzielić się informacjami z całym światem. Jak zauważył Hay Group w raporcie z 2014 r. media społecznościowe pozwalają im promować swoje umiejętności i osiągnięcia, a internet sprawia, że łatwiej jest porównywać się z konkurencją i szukać nowych możliwości rozwoju kariery zawodowej

Dwustronna komunikacja i zrozumienie

Jaki musi być w tym otoczeniu lider? Powinna być to osoba realizująca swoją pasję, potrafiąca tą pasją zarażać innych. Zamiast stanowczości i kontroli, skuteczni liderzy budują zespoły, w których stawiają na różnorodność kompetencji, doświadczeń, osobowości. Liderzy biorą na swoje barki trudne wyzwania, często takie, których inni nie chcą się podjąć. Są świadomi tego, że każde wyzwanie niesie ze sobą ryzyko i wyrzeczenia, ale wiedzą też, że nie ryzykując, nie uzyskuje się efektów. W świecie galopującej rewolucji cyfrowej istotne jest, by stale podnosić kompetencje i uzupełniać wiedzę, która w dzisiejszych czasach szybko ulega dewaluacji. Lider musi dbać o samorozwój, ale nie może tego robić w oderwaniu od potrzeb pracowników. Ważnym elementem jest komunikacja i empatia w odniesieniu do reszty zespołu. Jak słusznie wypunktował to A.T. Kearney w raporcie z 2016 r. „Leader's way – portret lidera” lider musi być blisko swoich pracowników i ich potrzeb.

Zespół, czyli skupisko różnorodności

Jak zatem budować zespoły, by jednocześnie realizowały cele firmy i cele pracowników? Kluczowa jest różnorodność – pod względem wykształcenia, charakteru i kompetencji. Skutecz-

ny przywódca to taki, który jest w stanie dobrać grupę ludzi, która będzie w stanie efektywnie ze sobą współpracować. Na nim ciąży obowiązek stworzenia kultury organizacyjnej, w której menedżerowie i współpracownicy doceniają swoją pracę, pomagają sobie i mówią „dziękuję”. Tylko w środowisku wzajemnego zrozumienia i zainteresowania pracą innych można stworzyć odpowiednio silną motywację, która przezwyciężyć może nawet okresowy brak pieniędzy na podwyżki. Dużą sztuką w motywowaniu pracowników jest to aby ich nie demotywować. Tu ważne jest monitorowanie zleconych prac, na każdym etapie wykonania. Z oceną pracy pracownika nie należy czekać do samego końca. Dla niego ważne jest być „zauważonym”, docenionym za zaangażowanie, inicjatywę, nawet jeśli jego praca nie przynosi zamierzonych efektów. Lider musi potrafić docenić pracownika, gdy zauważy u niego pożądane zachowanie lub postawę. Musi też monitorować nawyki pracy i wspierać, albo przynajmniej szanować, ideę work-life balance.

Jeden z bardziej znanych miliarderów, ludzi sukcesu, powiedział kiedyś: „Umiejętność słuchania innych jest kluczowa, aby być dobrym liderem. Musisz słuchać ludzi, którzy są na pierwszej linii.” Nic dodać, nic ująć, tylko jak najszybciej wprowadzić w życie.

Marzena Koczut, Wiceprezes Zarządu

Tomasz Kalko

SPOSÓB NA EFEKTYWNY ZESPÓŁ?



JAK MANAGEROWIE DOBIERAJĄ SOBIE WSPÓŁPRACOWNIKÓW ORAZ JAKA JEST ROLA DZIAŁÓW HR WE WSPÓŁTWORZENIU ZESPOŁÓW, KTÓRE DZIĘKI SWEJ SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI SĄ W STANIE STAWIAĆ CZOŁO KONKURENCJI NA RYNKU.

Ela będąc na studiach w Paryżu, zakochała się w Abdulu. Młody Algierczyk, dobrze wyedukowany, nowoczesny, inteligentny, wydawał się bardzo atrakcyjnym i ciekawym mężczyzną. Po ślubie i przeprowadzce do rodzinnego domu Abdula, życie zamieniło się w koszmar. Różnice kulturowe, mentalnościowe, inne pojmowanie tradycji, ról życiowych, uniemożliwiły budowanie związku jaki Ela sobie wyobrażała.

Poszukując życiowego partnera, najczęściej szukamy kogoś o podobnych wartościach, podobnym typie inteligencji, osoby o zbliżonej wrażliwości

emocjonalnej. Jest to postawa jak najbardziej racjonalna. Małżeństwa osób z różnych kręgów kulturowych lub skrajnie różnych warstw społecznych pokazują, że związki, w których, występuje dużo różnic są trudne w budowaniu partnerskiej relacji.

A jak to wygląda w sferze biznesowej? Jak menadżerowie dobierają sobie współpracowników? Jak działy HR powinny uczestniczyć we współtworzeniu zespołów, działów, efektywnych i skutecznych drużyn, mających wygrywać na rynku?

W 4 odcinku 4 sezonu serialu Dr House jest scena, w której głów-

ny bohater, znany diagnosta, przeprowadzając rekrutację na stanowisko asystenta, decyduje kto pozostanie w zespole, a kto musi szukać innego zajęcia. Podejmuje zaskakującą decyzję. Dr. House żegna się z osobą, która stawiała dokładnie takie same diagnozy jak on. Miała te same spostrzeżenia. Intuicyjne odczytywała intencje szefa. Wszyscy byli przekonani, że to właśnie ta osoba jest najlepszym pretendencem do otrzymania etatu. Jednak to właśnie ta osoba nie przechodzi do następnego etapu. Kiedy uczestnicy zapytali, dlaczego właśnie „on” został odrzucony? Pada bardzo

ważna odpowiedź z punktu widzenia efektywności zespołów.

- Nie potrzebuję w zespole drugiego siebie.

Aby zespół był skuteczny, potrzebne są różne perspektywy. Osoby o różnych stylach myślenia i działania. Te różnice są wartością organizacji. Podobnie jak wartością w zespole są osoby o różnych typach inteligencji, stylach komunikacyjnych oraz różnych potrzebach motywacji.

Chcąc tworzyć zespół mądry szef wybierze różnorodność. Ta różnorodność pomoże przewidzieć problemy na etapie realizowania projektów. Spójrzeć z perspektywy różnych typów klientów. Skutecznie realizować cele, przydzielając prace osobom obdarzonym niezbędnymi umiejętnościami, na różnym etapie wdrażania projektu.

Są osoby myślące bardzo kreatywnie, dla których mozolna praca wdrożeniowa nie będzie zadaniem przychodzącym z łatwością. Są osoby lubiące planowanie, ale nie czujące się dobrze w zadaniach zespołowych, wymagających wysokich kompetencji relacyjnych. Są osoby mające dar do wdrażania i organizowania, nie posiadające jednak kompetencji w wymyślaniu i drobiazgowym planowaniu.

Aby móc wykorzystać pełen potencjał grupy, potrzebna jest

wiedza z zakresu psychologii biznesu. Wiedza, która pomaga zrozumieć, jakimi zasobami dysponuje zespół. Chcąc poznać potencjał jednostek, warto patrzeć przez pryzmat kilku podstawowych cech:

- **Dominacji półkul mózgu.**

Określa ona typ inteligencji jaki reprezentujemy. Jest często mylona z lateralizacją części ciała (ręki, nogi) oraz zmysłów takich jak wzrok, czy słuch. Jest to jedna z najbardziej warunkujących cech naszego mózgu. Wpływa na sposób radzenia sobie z sytuacjami nowymi, stresującymi oraz wymagającymi intensywnego zaangażowania.

- **Typu emocjonalnego.** Jest to najstarsza i do dzisiaj aktualna typologia, stworzona przez Hipokratesa. Pokazuje nas przez pryzmat relacji międzyludzkich, cech charakteru oraz emocji które decydują o naszym zachowaniu.

- **Preferencji komunikacyjnych.** Poznanie własnego stylu komunikacyjnego i znajomość innych preferencji w budowaniu relacji, jest warunkiem sprawnej komunikacji. Zrozumienia „tych innych”, jest niezbędne do stworzenia skutecznie działającego zespołu.

Oprócz tych podziałów istnieją bardziej komplementarne testy, pokazujące nas w konkretnych



rolach:

- FRIS – pokazujący style myślenia i działania oraz preferowane role w zespole.

- Test motywacyjny Reiss, uświadamiający co nas motywuje i jak bywa to różnorodne.

- Metodologia Insights Discovery wywodząca się z jungowskiej psychologii osobowości.

Aby zbudować zespół, warto postawić na różnice i uzupełnienie się. Większość z nas jest przekonana, że inni działają, myślą, komunikują się tak jak my. A jest dokładnie odwrotnie. Każdy jest inny. Inaczej patrzy na świat. Ma inne zasoby i inaczej je wykorzystuje.

W pracy wymagającej umiejętności wywierania wpływu bez wywierania presji lub budowania relacji, niezbędna jest wiedza o sobie samym oraz o ludziach który nas otaczają: współpracownikach, dostawcach, klientach. Zrozumienie siebie i innych, jest niezbędne dla skutecznego menadżera, handlowca lub rekrutera oraz przekłada się na sukcesy jednostek i zespołów.

Tomasz Kolko, Dyrektor ds. Rozwoju i Szef Działu Szkoleń w Blachy Pruszyński. Trener, coach i mówca motywacyjny.

X EDYCJA JUBILEUSZOWA



WIECZÓR REKRUTERA

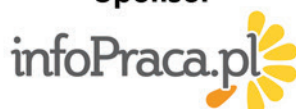
12.10.2017

Weź udział w konkursie!

Kategorie:
EB Campaign of the Year
Konsultant Roku
Firma Roku
In-house Rekruter
In-house Recruitment Team

Więcej informacji na:
www.perlyhr.com

Sponsor



Partnerzy



GoldenLine

Sedlak & Sedlak



TYGRYSY
BIZNESU



Personel
plus