

Prawo paraliżuje pracodawców

Aktywne poszukiwanie pracy i szkolenia to biznes prywatnych agencji zatrudnienia. Krzysztof Jakubowski, wiceprezes Agencji Pracy i Doradztwa Personalnego InterKadra proponuje, by urzędy pracy ograniczyły się do rejestrowania bezrobotnych, dystrybucji środków na zasiłki i aktywizację zawodową. Wówczas bezrobotni mogliby korzystać z usług agencji, płacąc za nie czekami otrzymanymi w urzędzie pracy.

Prognozy makroekonomiczne mówią, że do przelamania słabszej koniunktury w gospodarce dojdzie dopiero pod koniec 2013 roku. Czy to oznacza, że przez większą część przyszłego roku, pracownikom i kandydatom do pracy – biada?

Pracownicy z niskimi kwalifikacjami, młodzi i bez doświadczenia zawodowego powinni liczyć się z nasileniem trudności ze znalezieniem pracy. Dekoniunktura wiąże się ze wzmocnieniem pozycji pracodawców i ograniczeniem możliwości zawodowych pracowników. Natomiast specjaliści z wysokimi kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym – finansiści, informatycy, inżynierowie, menedżerowie projektów nie muszą się obawiać. Nawet w warunkach osłabienia rozwoju gospodarczego znajdują pracodawcę, jeśli tylko go szukają.

W I kwartale 2013 r. dojdzie prawdopodobnie do wzrostu bezrobocia w regionie śląskim. Zwolnienia grupowe, w fabryce FIATA w Tychach, są tu zapowiedzią negatywnej tendencji.

Czy w dobie dekonunktury kandydaci do pracy skazani są na bezwarunkowy dyktat pracodawców?

Nie nazwałbym tego dyktatem. Gdy gospodarka słabnie, jednym z objawów tego procesu jest pogorszenie pozycji pracowników wobec pracodawców. I odwrotnie – gdy koniunktura się poprawia, np. w latach 2006-2007, zmienia się układ sił w relacji pracodawca – pracownicy. Ci drudzy mają wtedy więcej do powiedzenia, a pracodawcy są „skazani” na dłuższe szukanie potrzebnych im pracowników i „zmuszeni” liczyć się ze stawianymi przez nich warunkami. Wówczas, nawet pracownicy z niskimi kwalifikacjami, stosownie do swoich potrzeb i wymagań, mogą wybierać sobie pracodawcę. Taka jest logika wolnego rynku pracy.

Czy w rekrutacji daje o sobie znać tendencja poszukiwania przez przedsiębiorstwa uzdolnionych kandydatów, którzy mają stać się lojalnymi pracownikami, a kiedyś obsadzają kluczowe stanowiska w firmie?

Jest to stała tendencja w rekrutacji. Najlepsi pracownicy zawsze są w cenie. Pracodawcy poszukują ich zarówno w dobie koniunktury, jak i dekonunktury. W czasach kryzysu firmy szukają finansistów, którzy potrafią zredukować koszty i wskazać nierentowne obszary w ich działalności (cost killers), po to, by następnie je odciąć. W cenie są też menedżerowie wyspecjalizowani w zarządzaniu zmianą, czy w prowadzeniu restrukturyzacji, którzy z racji swoich kwalifikacji i dotychczasowych referencji – gwarantują przeprowadzenie firmy suchą stopą pośród kolejnych uderzeń fal kryzysu. Z kolei w sytuacji koniunktury przedsiębiorstwa szukają fachowców, którzy pomogą im wy-

skazać do rozwoju sprzedaży. Dziś żaden pracodawca nie chce już zatrudniać na kluczowe stanowiska pracowników niestarannie dobranych czy przypadkowych.

A co jest dla niego cenniejsze – wysokie kwalifikacje, czy bogate doświadczenie i referencje?

Wysokie kwalifikacje nigdy nie są bez znaczenia. Natomiast referencje i doświadczenie zawsze są cenniejsze. Jednak w praktyce funkcjonuje następująca prawidłowość – ci specjaliści, którzy mogą pochwalić się potwierdzonymi sukcesami zawodowymi – są też osobami wysoko wykwalifikowanymi. Samородni geniusze też się pojawiają, ale to są wyjątki. Z pracownikami jest podobnie jak z naukowcami. Zdecydowana większość prac naukowych opisuje rzeczywistość. Treścią mniej niż 10 proc. prac jest analiza, a jedynie 1-2 proc. to prognozy. Najzdolniejsi menedżerowie potrafią nie tylko reagować na aktualne wyzwania rynku, np. ciąć koszty w kryzysie, czy zwiększać sprzedaż w okresie koniunktury, ale też przewidzieć ewolucję tendencji rynkowych i stosownie do nich pokierować firmą. To są prawdziwe talenty.

Łowca głów – to dziś określenie pełne treści i odzwierciedlające rynkową działalność doradców personalnych, czy raczej wyświechtany slogan?

Takie dosłowne tłumaczenie angielskojęzycznego określenia nie oddaje znaczenia, jakie kryje w sobie oryginał. To jakaś westernowa i niezbyt trafiona nazwa. Dziś wielu doradców personalnych, którzy na zlecenie pracodawców trudnią się wyszukiwaniem kandydatów do zatrudnienia bierze za podstawę swojej pracy portale społecznościowe. Korzystają z opublikowanych tam życiory-



Krzysztof Jakubowski

sów. Przy takim podejściu, łowcą głów może być niemal każdy, kto dobrze zna zasoby portali, potrafi je wykorzystać i ma umiejętności interpersonalne. Tymczasem najwyższej klasy specjaliści tego typu stanowią wąską grupę. Funkcjonują w branży od wielu lat, świetnie znają określonych specjalistów, bazują nie tylko na zawodowych, ale i na prywatnych kontaktach z potencjalnymi kandydatami do pracy. Potrafią o wiele celniej odpowiedzieć na potrzeby pracodawców.

Pośrednictwem pracy zajmują się też urzędy pracy. Jakie są relacje między urzędami pracy a agencjami zatrudnienia i doradztwa personalnego? Mamy do czynienia z obojętnym współistnieniem, czy ze współpracą?

W skali makro trudno mówić o współpracy – raczej o odrębnych, równoległych działaniach. Jednak na lokalnych rynkach dochodzi do kooperacji, co dowodzi, że także w skali makro sytuacja może się przedstawiać

inaczej. Warunkiem jest zreformowanie urzędów pracy, które nie powinny zajmować się pośrednictwem pracy. Na tym polu agencje są bardziej wyspecjalizowane, zdeterminowane i skuteczne, bo to jest ich biznes. Urząd pracy powinien ograniczyć się do rejestrowania bezrobotnych, dystrybucji środków na zasiłki i aktywizację zawodową. Aktywne poszukiwanie pracy, szkolenia, staże powinny być domeną prywatnych agencji zatrudnienia. Bezrobotni mogliby korzystać z tych usług, płacąc za nie czekami otrzymanymi w urzędzie pracy. Taki model wzajemnych relacji byłby z pewnością lepszy dla wszystkich zainteresowanych stron.

Jaki wpływ na tę sytuację, i generalnie na rynek pracy, ma taki a nie inny kształt prawa pracy?

– To trudne pytanie i niełatwo na nie jednoznacznie odpowiedzieć. Polski rynek pracy nie jest odrębną wyspą. Dochodzi na nim do powielenia rozwiązań funkcjonujących w innych krajach europejskich, np. wiele polskich rozwiązań cywilnoprawnych to niemal czysta implementacja wzorców francuskich, czego przykładem jest PFRON. Choć francuski rynek pracy, nie tylko nie jest bardziej elastyczny od naszego, ale wręcz jest bardziej sztywny. Jednak to nie rynek pracy i jego ustrój decyduje o mniejszym czy większym bezrobociu, lecz koniunktura w gospodarce. Niemniej ustrój tego rynku, wynikający w dużym stopniu z regulacji prawnych, ma ogromny wpływ na to, czy pracodawcy są skłonni zatrudniać pracowników, czy są w tym zakresie ostrożni i oszczędni. Jest oczywiste, że gdy regulacje pozwalają na większą elastyczność, np. dopuszczają możliwość wielokrotnego zatrudniania na czas określony – pracodawcom łatwiej podjąć decyzję

o przyjęciu do pracy, co jest korzystne także dla pracowników. Na sztywnym rynku pracy większe szanse działania mają agencje pracy tymczasowej. Jeśli u nas pracownicy tymczasowi stanowią 0,5-0,6 proc. wszystkich zatrudnionych, natomiast w Europie zachodniej 2,5 proc., a na Wyspach Brytyjskich ponad 3,6 proc. – to dane te pokazują potencjał rozwoju pracy tymczasowej w Polsce.

Przedstawicielom pracodawców, pracowników i strony rządowej trudno jest osiągnąć konsensus w sprawie nowelizacji prawa pracy. Czy jesteście skazani na bezowocne dyskusje i dryfowanie?

Wiadomo, że kompromis jest stanowiskiem, które nie satysfakcjonuje żadnej ze stron. Trudno w Polsce o taki konsensus w reformowaniu prawa pracy, bo ciężko pogodzić ogień i wodę. Niezwykle trudno będzie wypracować wspólne stanowisko. Dyskusje, przeciwstawianie sobie przez strony różnych argumentów – może trwać bardzo długo i nie przyniesie żadnej z nich satysfakcji. Wszystko wskazuje na to, że kolejny raz Polska będzie ciągnęła do Europy, w której wciąż istotnym liderem jest socjalistyczna Francja Francois Hollande'a, stawiająca przede wszystkim na zabezpieczenie niezbyt dobrze rozumianego interesu pracowników. Również w Polsce, wraz z nowym przewodniczącym Solidarności – Piotrem Dudą – głos strony związkowej brzmi coraz bardziej agresywnie. Ciężko mi sobie wyobrazić, że efektem pracy rządowej komisji wraz z przedstawicielami organizacji pracodawców i związków zawodowych – będzie propozycja uelastycznienia rozwiązań prawa pracy. Choć oczywiście dopinguję, by tak się stało.

Rozmawiał Krzysztof Polak

Rewolucja w rekrutacji. Lepiej być w sieci

Nowe technologie. Zamiast rozmowy kwalifikacyjnej – wideokonferencja. Zamiast podań – social media

Maria Mazurek

Tradycyjne ogłoszenia o pracę drukowane w gazetach, sterty papierów zalegające na biurkach specjalistów od rekrutacji i oczekiwanie tygodniami na potwierdzenie, czy udało nam się dostać wymarzone stanowisko – to wszystko przechodzi już do lamusa! Nowoczesne technologie pozwalają przeprowadzać rekrutację znacznie sprawniej i szybciej. Przykładem firmy, wprowadzającej właśnie nowoczesną platformę, która zrewolucjonizuje procesy rekrutacyjne – jest InterKadra.

Internet zmienił nas bardziej, niż mogłoby się wydawać. Okazuje się, że już co piąta polska firma poszukuje pracowników wyłącznie za pomocą narzędzi internetowych. Szczególnie do-

tyczy do firm działających w dużych miastach, takich jak Kraków.

Wydawałoby się, że rekrutacja to po prostu bułka z masłem. Jednak nic bardziej mylnego. Z badań wynika, że 75 proc. firm ma problemy z doбором odpowiednich pracowników. To zamknięte koło, bo osoby aplikujące narzekają, że rozmowy kwalifikacyjne nie są przeprowadzane w profesjonalny sposób, oraz że potencjalny pracodawca nie informuje, jaki jest ich status w procesie rekrutacyjnym. W konsekwencji, niektórzy z nas przez wiele tygodni mają związane ręce, ponieważ czekają na informację, czy dostaną posadę, o którą się starają.

Ale także ta dziedzina życia – na szczęście – przechodzi wła-

nie małą rewolucją. Wszystko za sprawą nowoczesnych technologii, które umożliwiają prostszą i szybszą rekrutację, np. ATS (Applicant Tracking System). System ten zapewnia bieżące zarządzanie publikacją ogłoszeń, bazą kandydatów oraz sprawia, że komunikacja obydwu stron jest łatwa i szybka.

Ale nie chodzi tylko o uporządkowanie i przyspieszenie rekrutacji. Programy potrafią też same dobierać kandydatów na dane stanowisko, za pomocą specjalnych narzędzi. Pomocne są również internetowe testy kompetencyjne. Takie narzędzia wzbudzają wprawdzie wiele pytań, ale tak naprawdę mogą okazać się bardzo pomocne. Pozwalają zaoszczędzić czas – zarówno osobom prowadzącym rekrutację, jak i tym, którzy starają się o pracę.

Coraz częściej też, pierwszą wstępną rozmowę kwalifikacyjną zastępują... wideokonferencje.

Bo każdy z nas – takie czasy – powinien dbać o swój wizerunek w sieci. Tym bardziej, że niektórzy specjaliści od HR szukają pracowników głównie za pośrednictwem tzw. social media, czyli portali, takich jak: Facebook, Twitter, nk, LinkedIn, GoldenLine. Nawet, jeśli aplikujemy do pracy w inny sposób – możemy spodziewać się, że potencjalny pracodawca sprawdzi nasz profil na Facebooku. Warto więc zadbać o to, aby prezentować się tam jak najlepiej, nie wrzucać kompromitujących treści i obelg, szczególnie pod kątem (byłych czy przysz-

łych) pracodawców. Ostrożność na pewno nie zaszkodzi.

Zakładając profil na branżowych serwisie, stworzonym właśnie z myślą o nawiązywaniu zawodowych doświadczeń, takim jak GoldenLine, lepiej dokładnie informować o swoim doświadczeniu i wykształceniu. Prawda jest taka, że przy rosnącym bezrobociu aktywność w sieci i troska o swoją markę jest wyjątkowo ważna.

Wzrastająca popularność GoldenLine to zresztą tylko jeden z przykładów pospolitego e-ruszenia w sieci. Właśnie tworzy się portal CentrumRekrutacyjne.pl, który będzie nowoczesnym narzędziem do rekrutacji w sieci. Z kolei platforma dla studentów i świeżo upieczonych absolwentów uczelni – Absolwent.pl – dostała 800 tys.

złotych dofinansowania z funduszu SpeedUp.

Agencja Pracy Tymczasowej InterKadra na dniach wprowadza z kolei nowoczesną platformę internetową. Zarówno klienci, jak i pracownicy firmy po zalogowaniu się, będą mogli zlecać zadania i rozliczać czas pracy. Ma to też usprawnić system wystawiania i doręczania PIT-ów. Wszystko dzięki prowadzonej na bieżąco aktualizacji danych.

Jedno jest pewne: zmian, które zachodzą w branży HR, nie da się już cofnąć. Być może tradycyjne podanie o pracę i rozmowa kwalifikacyjna już wkrótce odejdą w zapomnienie. Czekaj nas nowa rzeczywistość, a czym szybciej uświadomimy to sobie, tym lepiej dla nas.

A więc: do zobaczenia w sieci!