

### **Idealny, czyli jaki?**

**Marzymy o pracodawcy, który zapewni nam stabilność. Ale uwaga, bo to słowo pułapka. Wcale nie chodzi o stagnację czy marazm, raczej poczucie, że w firmie wszystko działa jak w szwajcarskim zegarku. W takich warunkach najłatwiej rozwijać skrzydła.**

Pracując u idealnego pracodawcy nie boimy się zwolnień, nie zaniedbujemy rodziny ani przyjaciół, co więcej, mamy zapewnione profesjonalne szkolenia, dzięki którym stajemy się coraz lepszymi specjalistami – wynika z badania Universum Professionals Survey 2010. - Respondenci opisali swoją idealną pracę jako pełną nowych wyzwań, dającą im niezależność oraz możliwość zarządzania ludźmi. Najmniej ważnym celem zawodowym okazało się poczucie misji, kreatywność czy kariera międzynarodowa – relacjonuje Anna Macnar, Country Manager Universum Polska.

### **Stabilność to nie zastój**

Eksperti, którzy wzięli udział w debacie towarzyszącej uroczystości wręczenia nagród Idealny Pracodawca 2010, długo dyskutowali o definicji wartości, jaką jest „stabilność zatrudnienia”.

Spowolnienie gospodarcze i zagrożenie zwolnieniem najwyraźniej odcisnęło piętno na preferencjach badanych. Jeszcze w 2008 roku profesjonalści, a więc osoby z co najmniej rocznym stażem (młodzi profesjonalści to w metodologii badania Universum osoby z doświadczeniem 1-8 lat; starsi profesjonalści: powyżej 8 lat doświadczenia), za najważniejszy cel pracy uznawali bycie ekspertem (specjalistą). Dopiero od 2009 roku – a więc czasu restrukturyzacji i redukcji personelu – jako najważniejszą wymieniają stabilność zatrudnienia. – Mówiąc o stabilizacji musimy jednak uważać, aby nie wpaść w pułapkę utożsamiania jej ze stagnacją – komentował wyniki badania Krzysztof Kwiecień, dyrektor HR w Deloitte. – Dojrzałe pracownicy zwracają uwagę np. na takie czynniki, jak jakość przywództwa i organizacji, jako stabilizujące. Raczej myślą o firmach, które mają stabilną pozycję na rynku, a nie firmach, w których nic się nie dzieje.

Również Agnieszka Przybyłek, Talent Development Manager, z Mars Polska nie chciała utożsamiać wartości stabilnego zatrudnienia z zastojem. Jej zdaniem dla kandydatów to oczywiste, że świat i oczekiwania klientów nie staną w miejscu,

Wykorzystaj potencjał Internetu w HR – wejdź na [www.HRweb.pl](http://www.HRweb.pl)

---

więc stabilizację można co najwyżej utożsamiać z długofalową perspektywą rozwojową – osobistą i organizacji.

### **Problemy rynku pracy**

Rozpoczynając debatę jej moderator Michał Kobosko wymienił główne zagrożenia dla firm związane z obecną sytuacją na rynku pracy. Przypomniał, że jest coraz mniej absolwentów, którzy w dodatku stawiają wyżej równowagę życia osobistego z zawodowym aniżeli zaangażowanie w pracę (pokolenie Y). Społeczeństwo starzeje się. Pojawiła się nowa konkurencja pracodawców zagranicznych – od 1 maja 2011 r. otworzą się przed Polakami możliwości zatrudnienia w Niemczech i Austrii.

Według Agnieszki Przybyłek to są faktycznie duże wyzwania, a jednak jej firmy – jako posiadającej wyrazistą markę na rynku pracy – wpływy tych trendów nie dotknęły. Rekrutacja ludzi, których wartości i zasady będą zbieżne z kulturą organizacyjną posiadających dodatkowo odpowiednią wiedzę, a ponadto zmotywowanych, by związać się na dłużej z organizacją i zaangażować w swoje zadania rzeczywiście jest trudna, ale nie jest niemożliwa.

– To fakt, kilka lat temu było łatwiej – przyznaje jednak Agnieszka Przybyłek. – I to wymaga od działów personalnych przemodelowania stosunku do rynku pracy, modeli rekrutacyjnych i selekcyjnych.

### **Recepty dla firm**

Anna Macnar zaliczyła do takich działań otwieranie się pracodawców na nowe perspektywy rekrutacyjne. Przykładowo, pojawiają się firmy promujące się jako pracodawcy już w szkołach ponadpodstawowych. To, oczywiście, łączy się z długoterminowymi strategiami personalnymi, co w przypadku firm i branż, w których pojawiła się groźba luki pokoleniowej, jest jak najbardziej racjonalnym podejściem. Niektórzy pracodawcy otwierają się na grupy mniej aktywne na rynku pracy – np. kobiety, niepełnosprawnych czy pracowników 50+...

Michał Kobosko próbował podważyć sensowność tych działań, przypominając, że wielkie kampanie społeczne związane z zatrudnianiem kobiet i ich awansowaniem czy z oferowaniem pracy i odpowiednich warunków osobom, które ukończyły 50 lat, nie przyniosły efektów.

W debacie nad sensem wprowadzania parytetów płci, dyskutanci wskazywali na nieskuteczność rozwiązań stosowanych mechanicznie. Jednakże, jak zauważyła przedstawicielka Mars Polska, warto zakładać jako cel dla organizacji (a nie jako prawny przymus) osiągnięcie większego udziału kobiet na

Wykorzystaj potencjał Internetu w HR – wejdź na [www.HRweb.pl](http://www.HRweb.pl)

---

stanowiskach menedżerskich. Bo jeśli firmy mówią, że zróżnicowane zespoły (w tym zarządcze) osiągają lepsze wyniki, a następnie nic w tym celu nie robią, to trudno, żeby coś się samo z siebie zmieniło.

Agnieszka Przybyłek nie zgodziła się też z jednakowym zagrożeniem dla wszystkich firm, związanym z globalizacją rynku pracy i zagraniczną konkurencją. Podobnie jak Krzysztof Kwiecień mówiła o atrakcyjności Polski jako kraju, w którym inwestują zagraniczne firmy, otwierając tu centra usług wspólnych, ale także centra rozwoju, innowacji. To przyciąga do Polski talenty zza granicy.

### **„Import” mile widziany**

- Zatrudnianie obcokrajowców nie jest dla Polski zagrożeniem, ale szansą – przekonywał w polemicznym wystąpieniu Krzysztof Kwiecień. – Nie jesteśmy byłą potęgą kolonialną, nie musimy obawiać się tych niekorzystnych zjawisk związanych z imigracją, które dotknęły takie kraje. Możemy uniknąć ich błędów, zapraszając raczej ludzi z wysokimi kompetencjami, którzy tym bardziej pomogą w budowaniu wizerunku Polski jako kraju o dużych możliwościach i dla ludzi, i dla biznesu.

Z kolei dyskusja o grupie pracowników o najdłuższym stażu pokazała, że jakiegokolwiek dobre czy niezadowolające są efekty dotychczasowych kampanii społecznych dotyczące powrotu do pracy osób, które już odeszły z pracy, istotne są te działania, które dotyczą jeszcze pracujących. Na ile firmy potrafią sprostać ich oczekiwaniom i przez to być atrakcyjną alternatywą wobec wczesnej emerytury. A powinny. Jak uświadamiał wszystkim Krzysztof Kwiecień, dzisiejsi 50+ są całkiem inni, niż 50+ w czasie transformacji gospodarczej 20 lat temu i nie można ich ciągle oceniać tą samą miarą. Są to przecież ludzie, którzy te przemiany w Polsce wprowadzili, zdobyli się na odwagę i przedsiębiorczość.

### **Paweł Bertowski**

#### Zwycięskie firmy

W internetowym badaniu wypowiedziało się 17 tysięcy uczestników, wskazując nie tylko swoje preferencje zawodowe, ale też głosując na idealnego pracodawcę.

Nagrody otrzymało po dziesięć firm w każdej z pięciu kategorii: biznes, IT, nauki ścisłe, inżynieria i nauki humanistyczne. Kategorie zostały stworzone według kierunków studiów profesjonalistów. W kategorii Biznes niekwestionowanym

Wykorzystaj potencjał Internetu w HR – wejdź na [www.HRweb.pl](http://www.HRweb.pl)

---

zwycięzcą okazał się TVN, na 2 miejscu znalazł się L`Oréal a na trzecim Google. Według absolwentów kierunków inżynierskich Idealnym Pracodawcą jest Skanska (1 miejsce), Toyota (2 miejsce) oraz Urząd Dozoru Technicznego (3 miejsce). W kategorii IT walka o pierwsze miejsca trwała do ostatniej chwili. Zwyciężył Google, na drugiej pozycji uplasowały się ex aequo firmy IBM i Microsoft (w zeszłym roku na 3 miejscu). Co ważne, pracownicy danej firmy nie mogli na nią głosować ani w jakikolwiek inny sposób wpłynąć na swoją pozycję w rankingu. W naukach humanistycznych królował znowu TVN przed L`Oréal i Google, a w naukach ścisłych GlaxoSmithKline przed Nestlé i firmą Bayer.

Cele zawodowe profesjonalistów ujawnione w badaniu Universum Professionals Survey to (wymieniając od najczęściej, do najrzadziej wymienianych przez respondentów):

1. mieć stabilne zatrudnienie,
2. być ekspertem,
3. zachować równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym,
4. podejmować coraz nowe wyzwania,
5. zarządzać ludźmi,
6. być autonomicznym i niezależnym,
7. być przedsiębiorczym lub kreatywnym,
8. mieć poczucie, że służy się wyższym celom,
9. zrobić międzynarodową karierę.