

Zmagania z rynkiem pracy

Branżowe rozważania nad aktualnymi problemami w HRM

Ponad 100 osób – profesjonalistów ds. HR – wzięło udział w XXII Konferencji w cyklu Konwent HR, która odbyła się 14 marca tego roku w Warszawie. Tematem było „Pozyskanie i utrzymanie pracowników”. W trakcie wydarzenia zorganizowanego przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami można było wymienić się wiedzą i doświadczeniami.

- Ze wszystkich prezentacji najciekawsze było dla mnie wystąpienie Joanny Kotzian i Izabeli Szczurskiej z HRK SA pt. „Rekrutacja na rynku pracownika”. Dziś potrzebujemy tak szerokich przeglądów metod, narzędzi i kanałów rekrutacji - mówiła w przebiegu konferencji Agata Szenderowska-Morgen z Saint-Gobain Dystrybucja Budowlana.

Odporni produktywni

Dużym zainteresowaniem uczestników cieszyła się też prelekcja poświęcona zarządzaniu kondycją i efektywnością w organizacji, prowadzona przez Katarzynę Kloskowską-Kustosza i Katarzynę Lorenc (4business&people). Osoby, które wybrały tę sesję, mogły zarówno zapoznać się z konkretnymi danymi z badań - dotyczącymi kosztów stresu, złej organizacji, wypalenia zawodowego - jak i narzędziami do zarządzania odpornością psychiczną ludzi w organizacji. Pracownicy odporni psychicznie są bardziej produktywni i zaangażowani, odczuwają większą satysfakcję z pracy. Oferowane przez 4business&people narzędzie psychometryczne pozwala monitorować odporność psychiczną zatrudnionych. W kontekście strat spowodowa-

nych przez spadek wydajności, absencje czy odejścia z pracy programy takie mają solidne finansowe uzasadnienie.

Kalkulowanie ryzyka

Małgorzata Wnęk-Kolaska i Katarzyna Sowińska-Bonder (Deloitte) zaprezentowały narzędzia analizy ryzyka kadrowego. Podobnie jak firmy ubezpieczeniowe liczą ryzyko wypadku czy choroby osoby ubezpieczającej się na życie, a banki ryzyko niewypłacalności kredytobiorców, tak samo dział ds. HR mogą kalkulować ryzyko utraty kluczowych pracowników. Tego typu narzędzie jest wygodnym punktem odniesienia w trakcie rozmowy z zarządem. Przykładowo łatwiej jest przekonać szefów firmy o potrzebie wprowadzenia ścieżek kariery, gdy z analiz wynika, że istnieje 60-proc. zagrożenie, że osoby o unikalnych kompetencjach, które nie będą mogły awansować w najbliższym czasie, odejdzie z firmy. Dzięki znajomości takiego ryzyka łatwiej zawczasu pomyśleć o znalezieniu następcy.

Analizy i wnioski

Podczas Konwentu HR nie zabrakło studiów przypadku. O zarządzaniu talentami w ING

Nationale-Nederlanden mówiła Katarzyna Sejwa, dyrektor pionu HR. Jacek Kowalski, dyrektor Pionu Zarządzania Kompetencjami i Rozwojem Pracowników w Telekomunikacji Polskiej, przedstawił prezentację „Społeczna odpowiedzialność biznesu jako narzędzie budowania wizerunku dobrego pracodawcy”.

O zarządzaniu wizerunkiem i marce pracodawcy mówili Piotr Palikowski, członek zarządu i dyrektor generalny PSZK, oraz Katarzyna Pałamarz z Hewitt Associates.

Ponadto wystąpili: Agnieszka Flis z Advisory Group „TEST” Human Resources („Ocena 360° jako metoda rozwoju pracowników”), Marta Mikołajczak i Krzysztof Frąszczak z Centrum Językowego IDEA („Inwestycje językowe - czyli co możesz zyskać, dając pracownikom szansę na rozwój?”) oraz Marcin Pytel z GoldenLine („Internetowe serwisy społecznościowe - narzędzie do rekrutacji i rekomendacji pracowników”).

Miesięcznik „Personel i Zarządzanie” jest patronem medialnym Konwentów HR.

Paweł Berłowski