

Rekruter

LIPIEC (91) 2017 | WWW.MAGAZYNREKRUTER.PL | ISSN 2083-5302

W NUMERZE

**Expats Exit - the answer
to BREXIT**

**English Eyes On
Poland's Present**

(Z)Powrotem w Polsce

**Najnowsze trendy
pracodawców wśród
studentów**

**Jak przełożyć dobry
pomysł na rzeczywisty
sukces?**

**Wieczór Rekrutera 2016
- relacja**



Szanowni Państwo!



LIPIEC JEST CZASEM URLOPOWYM, DLATEGO MAJĄC TO NA UWADZE PRZYGO-
TOWALIŚMY OBECNE WYDANIE W TROCHĘ INNEJ ODSŁONIE - WAKACYJNEJ.
NIE ZABRAKNIĘ W NIM NOWYCH TREŚCI, JEDNAKŻE TYM RAZEM PRZEDSAWIA-
MY PAŃSTWU TAKŻE TE MINIONE, KTÓRE NASZYM ZDANIEM SĄ NADAL AKTUAL-
NE W SWOIM PRZEKAZIE. MAMY NADZIEJĘ, ŻE NASZE LIPCOWE WYDANIE BĘDZIE
DLA PAŃSTWA INTERESUJĄCĄ LEKTURĄ, TAKŻE PODCZAS URLOPU.

Magazyn rozpoczyna felieton Austin'a Birks'a, Członka Zarządu Verita HR Polska, dotyczący ostatnich wydarzeń w Polsce oraz wywiad z Marcinem Czyżą, założycielem grupy Expat Exit, wspierającą osoby, które chcą opuścić Wielką Brytanię z powodu BREXIT'u w celu poszukiwania lepszych warunków pracy. O tym, że powroty do ojczyzny nie zawsze są łatwe opowie nam Aleksandra Mościcka, autorka projektu „(Z)Powrotem w Polsce” organizowanego przez Fundację Sto Pocięch.

W obecnym numerze nie zabraknie raportów. Przedstawiamy Państwu wyniki badań InfoPraca.pl porównujące rynek pracy w I i II kwartale roku 2017 oraz badania Universum Global, w których 27 637 studentów podzieliło się swoimi opiniami na temat przyszłej kariery i pracodawców.

„Z archiwum Rekrutera” to dział, w którym prezentujemy wywiad z Miłoszem Brzezińskim, który w 2016 r. opowiedział nam o tym „Jak przełożyć dobry pomysł na rzeczywisty sukces” oraz przedstawiamy relację z naszego minionego największego wydarzenia jakim jest Wieczór Rekrutera i nagrody Perły HR, tym samym zapraszając na kolejną, jubileuszową edycję – 12 października 2017 r. (więcej na www.perlyhr.com).

Zapraszamy do lektury i życzymy udanego odpoczynku!

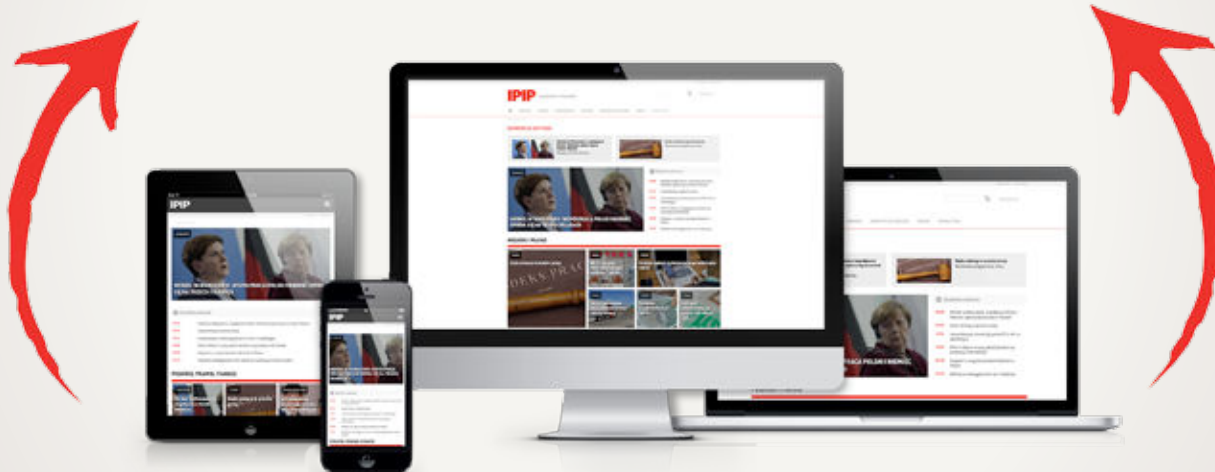
Urszula Bosiacka

Redaktor Naczelna

IPIP

CODZIENNIE O FINANSACH I GOSPODARCE

Czytaj w każdym miejscu na dowolnym urządzeniu!



www.ipip.com.pl



SPIS TREŚCI LIPIEC 2017

O TYM SIĘ MÓWI

4 ENGLISH EYES ON POLAND'S PRESENT

I have been fortunate enough to have been working in Poland since 2003, and I have observed enormous and in truth positive changes overall. My very first impression was when I landed in Krakow as the plane touched down we passed line after line of Polish military aircraft. And I thought to myself I have been brought up to believe that these people are the opposition, even the enemy.

6 EXPAT EXIT - THE ANSWER TO BREXIT

Marcin Czyza - founder of Expat Exit website which support people who want to leave Great Britain because of Brexit issues. The users of this platform are determined to quit the job as soon as they'll get an offer in another dream location from Expat Exit. This might be helpful for employers who want to find new employees but have a problems with doing that for example through LinkedIn.



CEE REKRUTER

8 (Z)POWROTEM W POLSCE

Powroty nie zawsze są łatwe, szczególnie takie, które dotyczą decyzji o przeprowadzce z życia na obczyźnie do Polski. Zmiana pracy, środowiska wiąże się z wieloma procesami i trudnościami, które często mogą do tego zniechęcać. Dlatego powstał projekt „(Z) Powrotem w Polsce” przy Fundacji Sto Pociągów, którego pomysłodawczynią i współtwórcą jest Aleksandra Mościcka.

CEE HR

11 LICZNIK RYNKU

W II kwartale 2017 r. liczba ofert pracy w porównaniu do danych z I kwartału 2017 r. zmniejszyła się o 7 proc. Mniejszej liczbie ofert towarzyszyły dalsze spadki poziomu bezrobocia w kwietniu, maju i czerwcu, zarówno w ujęciu GUS, jak i Eurostat.

15 NAJNOWSZE TRENDY PRACODAWCÓW WŚRÓD STUDENTÓW

W ostatnich badaniach przeprowadzonych przez Universum Global 27 637 przyszłych pracowników z 64 uczelni oraz 97 kierunków studiów podzieliło się swoimi opiniami na temat kariery i pracodawców.

Z ARCHIWUM REKRUTERA

16 JAK PRZEŁOŻYĆ DOBRY POMYSŁ NA RZECZYWI- STY SUKCES?

Miłosz Brzeziński, autor książek dotyczących wdrażania zmian w środowisku pracy i domu, konsultant w zakresie efektywności osobistej i społecznego rozumienia zjawisk psychologicznych, mentor AIP Business Link, członek Rady Ekspertów ośrodka analitycznego THINKTANK, certyfikowany coach. W wywiadzie dla magazynu Rekruter opowiedział m.in. dlaczego kule pistoletowe są lepsze od armatnich, w czym start-upom może pomóc jogurt i banan oraz dlaczego bycie przedsiębiorcą jest jak bycie sprzedawcą antyków.



21 WIECZÓR REKRUTERA 2016 - RELACJA

W październiku 2016 roku redakcja naszego magazynu zorganizowała to wydarzenie już po raz dziewiąty, potwierdzając, że wpisano się ono na stałe w krajobraz HR-owych imprez w Polsce. Tym razem gościliśmy w Platinum Club & Restaurant w Warszawie.

LIPIEC NR 7 (91) 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
Zając

Projekt i skład
PDWA Interactive Agency
www.pdwa.pl

ENGLISH EYES ON POLAND'S PRESENT



I HAVE BEEN FORTUNATE ENOUGH TO HAVE BEEN WORKING IN POLAND SINCE 2003, AND I HAVE OBSERVED ENORMOUS AND IN TRUTH POSITIVE CHANGES OVERALL. MY VERY FIRST IMPRESSION WAS WHEN I LANDED IN KRAKOW AS THE PLANE TOUCHED DOWN WE PASSED LINE AFTER LINE OF POLISH MILITARY AIRCRAFT. AND I THOUGHT TO MYSELF I HAVE BEEN BROUGHT UP TO BELIEVE THAT THESE PEOPLE ARE THE OPPOSITION, EVEN THE ENEMY. FOR ME HAVING BEEN BROUGHT UP DURING THE COLD WAR MY ONLY REAL KNOWLEDGE OF POLAND WAS THAT IT WAS PART OF THE WARSAW PACT AND THAT MEANT HUGE MILITARY DISPLAYS OUTSIDE THE KREMLIN IN FRONT OF RUSSIAN MEN WEARING BIG HATS SOME OF WHOM WERE DRUNK ON VODKA, SO THE FAKE NEWS SUGGESTED.

I suppose back then that I was brain washed along with everyone else, as the media only portrayed the negative side of a group of nations that seemingly shared the same ideology. Quite simply my take was the West was capitalist therefore good and the East was Communist therefo-

re bad. Simple as that really some may suggest that even back then we were unwitting victims of false news. I had no knowledge of Poland so I decided that I should study the history and culture of a nation that had known glory briefly (Treaty of Lithuania) but more recently had been the unjust

victim of a series of brutal regimes and dogmas.

History I learned had been very unkind to the Polish nation for the best part of three hundred years. And we Brits had played our part in both the best and worst in history's journey. I remember once addressing

a group of 150 plus bus drivers in Krakow in 2003 and talking about the great affinity between the Poles and the Brits, especially during the second World war and the bravery of the Polish squadrons during the Battle of Britain. I assumed this would go down well. I was wrong actually the loud murmuring that broke out was the Polish guys getting angry due to the selling out of Poland to the Russians by Churchill and Roosevelt.

Clearly I had made a strategic error so I talked about Poland beating England in the World cup qualifier in 1973 when Włodzimierz Lubański scored the winner. This change in direction seemed to help and my presentation was back on course. But, this experience taught me a valuable lesson. Never assume anything in Poland as things might seem predictable but in reality they are not.

The BBC News recently had a feature about the protests currently taking place about the Polish governments decision to appoint judges selected by the state. The article drew attention to what appeared to be a

silent revolution by the middle aged, middle class, against the imposition of conservative laws that were in their view stripping away bit by bit the democratic process. It is interesting for me as I have friends in Poland who have been filming on Facebook almost flash mob protests supporting the judges and using the symbolism of light as a means of peaceful protest.

And in fairness the protests both from within Poland and indeed within the EU appear to have been taken on board with the decision by President Duda to veto two of the three judicial reform bills passed by parliament, this was after a weekend of mass protests in over 100 Cities and towns. From the outside looking in it seems to me a win for the power of democratic process. In fairness Poland's position within the EU community has been strained since the ruling PIS party had taken control at the last election. Some thought that this was a voice of protest of the elderly and traditional who cherish the values of church and state. Whilst that may or not be the case it is clear

that the majority of Poles 55% according to a poll conducted by CNN last week were against the reforms with only 29% supporting the laws that would have seen the imposition of Government chosen judges.

For me looking in from my post Brexit Britain I applaud the decision of the President, but more importantly I applaud the voice of the silent majority who took to the streets with dignity and resolve. For me this is a coming of age of a nation that has only enjoyed the youth of democracy and is still in reform from a system of bureaucracy and archaic administration that is moving on to a new direction. I see it also in the energy and dynamism of Companies like Verita HR, and HRO Personnel, we have grown as a business as Poland has grown as a Country and that is to quote President Trump a beautiful thing. But let's not going building any walls with the EU. Please.

Austin Birks, FCILT
Head of Business Development
Board Member, Verita HR Polska,
<http://utrack.com/>

E X P A T E  I T

EXPAT EXIT - THE ANSWER TO BREXIT



MARCIN CZYZA - FOUNDER OF EXPAT EXIT WEBSITE WHICH SUPPORT PEOPLE WHO WANT TO LEAVE GREAT BRITAIN BECAUSE OF BREXIT ISSUES. THE USERS OF THIS PLATFORM ARE DETERMINED TO QUIT THE JOB AS SOON AS THEY'LL GET AN OFFER IN ANOTHER DREAM LOCATION FROM EXPAT EXIT. THIS MIGHT BE HELPFUL FOR EMPLOYERS WHO WANT TO FIND NEW EMPLOYEES BUT HAVE A PROBLEMS WITH DOING THAT FOR EXAMPLE THROUGH LINKEDIN. TAKE A LOOK AT THE INTERVIEW WITH MARCIN TO GET TO KNOW MORE ABOUT THE WHOLE PROJECT.

You have found a niche market for Recruitment related to Brexit, what inspired this idea? Especially bearing in mind you lived in the Netherlands and not in the UK at the time of the Brexit Referendum.

I worked as a trader in Amsterdam that time and I saw the panic on different markets just after the announcement of the results of the Brexit referendum. In fact, the most worried were my British colleagues.

For some of them the Brexit and its consequences would mean serious job cut danger. I immediately understood that all these changes and uncertainty will have a massive impact on the

job market in the UK.

There were many factors on my side. United Kingdom has attracted best talent in many fields over the last decades so there is a huge talent pool. What is more, in many cases there are jobs in services (Finance, IT, advertising) which means that they are relatively easy to relocate.

Last but not least, all these potential candidates speak perfect English which in most cases is enough to relocate to the other country

You seem to have built relationships with many of the people who have registered on your portal, what is it about the people you build relations with that inspires you to do so?

I lived over 10 years outside Poland in three different countries. Most of my candidates have similar experience. I think we share common views and values. I understood that I have a list of extremely ambitious and active people who like to shape their own future and do not wait for others. These people like the idea of my project a lot and even help me to promote it.

How did people find your portal and what was it about your portal that initially engaged them? Apart from the name that is.

I got a lot of media coverage because I was the first one who spotted opportunity in the political turbulences. I am real-

ly honest with my clients. They are aware that it is still a start-up and I am looking for an investor/partner with recruitment know-how but I do think that they believe that it will be a successful venture. So do I.

You seem quite negative on the UK economy and job prospects in the UK. Although Brexit may affect this, do you not also think that the whole Digital Revolution and the growth of the Gig economy is also causing its' own problems making Brexit a convenient way to downsize companies in the UK?

First of all I do not want to sound too pessimistic. The UK will be a wealthy state for decades from now. However, I do believe it would be much better off in the European Union than outside it. Brexit is an unique opportunity for other countries to „steal” a lot of well-paid jobs and I think in many cases this chance will not be missed. Digital Revolution together with the Fintech explosion is a different story. It is a global trend which cannot be stopped and Brexit will have not so much to do with it. Yet, will the UK replace the disappearing finance jobs with growing IT sector? I guess the competition for hiring the best IT talents will be really tough. I got contacted by a lot of IT companies from different countries with superb IT job offers. Not only do they offer well-paid jobs (close to London level) but also much

lower living costs plus a „millennials-loved” lifestyle. Is London so much better than other European capitals? I really doubt it.

The types of media that have published your articles is very impressive - BBC, Financial Times, Independent and many others. How is it that you have been able to create so much media around your portal and how long do you think the interest will continue?

I knew from the very beginning that I would get a lot of media coverage with my project. In fact I have zero PR experience but I had a plan how to approach the media. It worked pretty well not only in the UK but also in Germany, France, Poland and Portugal. My purpose was not only to get more candidates in my database but to get in touch with potential partners. Believe me or not but I do have a plan to get even more PR and to transform Expat Exit into a proper recruitment agency. Moving the whole department of a bank with the help of my portal from London to Milano, Paris, Frankfurt or Warsaw will be a front page news.

You mention that companies are coming to you on the back of the press you are getting - what are these companies mostly involved in?

I have requests from all industries with majority coming from

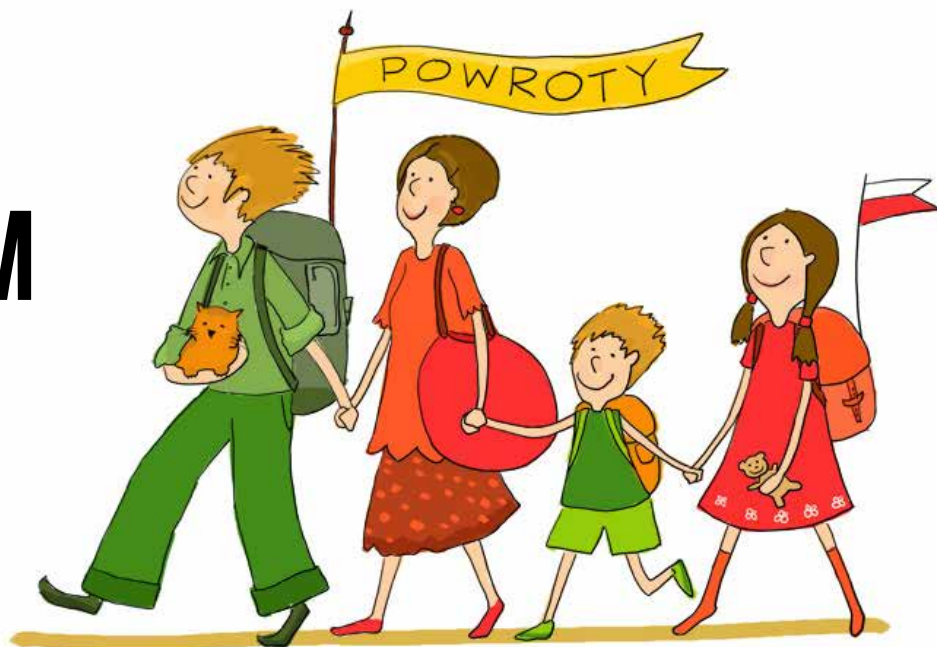
the IT sector. The other significant groups are consulting and finance industries. However, I also get requests for a top specialists in some specific fields.

Going forward what are your plans with the portal? Are you considering creating a pan-European senior recruitment business?

That was the plan from the very beginning. I did have an idea how to promote the project but I also knew from the very first moment that I would need a partner or an investor on a board. Somebody with solid recruitment experience for example an dynamic recruitment agency with Europe-wide expansion plans. I think there is some added-value in my project. First of all, I bring a data base of interesting candidates.

Next to that, my project is a door opener to a lot of companies. There are so many Euro-enthusiasts who simply want to bring valuable people to their countries. Not only was I contacted by companies from almost all countries in the European Union but also from Australia, New Zealand and Singapore. In my opinion I can bring some lucrative recruitment contracts. All I need is to partner with somebody with experience. My project and my enthusiasm can help a dynamic recruitment agency to expand to other countries really fast.

(Z) POWROTEM W POLSCE



POWROTY NIE ZAWSZE SĄ ŁATWE, SZCZEGÓLNIJE TAKIE, KTÓRE DOTYCZĄ DECYZJI O PRZEWODZCE Z ŻYCIA NA OBCYZŹNIE DO POLSKI. ZMIANA PRACY, ŚRODOWISKA WIĄŻE SIĘ Z WIELOMA PROCESAMI I TRUDNOŚCIAMI, KTÓRE CZĘSTO MOGĄ DO TEGO ZNIECHĘĆ. DLATEGO POWSTAŁ PROJEKT „(Z)POWROTEM W POLSCE” PRZY FUNDACJI STO POCIECH, KTÓREGO POMYSŁODAWCZYNIĄ I WSPÓŁTWÓRCĄ JEST ALEKSANDRA MOŚCICKA.

Skąd wziął się pomysł na stworzenie projektu „(Z)Powrotem w Polsce” oraz Grupy Powroty przy fundacji Sto Pociach w Warszawie?

Mieszkałam z rodziną przez kilka lat w Budapeszcie i po powrocie do Polski poczułam, że trafiłam w „próżnię”. Nie znaliśmy nikogo, kto tak jak my zdecydował się na powrót do Polski i moglibyśmy skorzystać ze sprawdzonych rozwiązań. Nie mieliśmy z kim omówić naszego powrotu i wyzwań z nim związanych ani kogoś, kto by rozumiał jak to jest wrócić. Jednocześnie w pamięci miałam

wspaniałe przyjęcie nas przez Polonię węgierską i międzynarodowe środowisko w Budapeszcie. Życzliwość, wsparcie, zrozumienie, zainteresowanie i służenie pomocą były dla nas bardzo ważne, zwłaszcza w pierwszych tygodniach mieszkania za granicą. Postanowiłam, że następni po nas powracający do Polski już będą takie środowisko mieć, bo ja je stworzę.

Mówi się, że każdy rok życia na emigracji to pół roku przyzwyczajania się do kraju rodzinnego. W tym pierwszym roku po powrocie nie warto podejmo-

wać wielkich decyzji, znowu wyjeżdżać, bo są to naprawdę duże emocje i zmiany. Tam tęsknimy za zielonymi polami, przyjaciółmi i rodziną, a tu przyjeżdżamy i zaczynamy tęsknić za tamtym życiem, mniejszą biurokracją, inną jakością życia. Uświadomienie sobie tego procesu ułatwia adaptację.

Jest Pani pomysłodawczynią projektu oraz jednym ze współtwórców. Czy ma to związek z Pani osobistymi doświadczeniami?

Tworząc „Powroty” spotykałam wielu ludzi, którzy podobnie

jak ja zdecydowali się na powrót, ponieważ chcieli mieszkać w Polsce. Oprócz faktu, że poznałam wspañałe osoby, mogłam też razem z nimi przepracować swój powrót i lepiej zrozumieć swoją decyzję. Doznaliśmy „szoku powrotnego” we własnym kraju. W Budapeszcie byliśmy chyba jedyną rodziną, która świadomie chciała powrócić nad Wisłę, ale dylematy z tym związane były ogromne. Kiedy się na to zdecydowaliśmy i zobaczyliśmy, że jest więcej takich osób, zrobiło się znacznie różniej. Być może o to właśnie chodzi w naszej działalności?

Jedna z uczestniczek projektu podsumowała to w ten sposób: „Po dziewięciu latach poza krajem - to była dla nas duża zmiana i ogromny stres. „Powroty” stały się dla nas emocjonalnym kołem ratunkowym w pierwszych, najtrudniejszych miesiącach po przeprowadzce. Znaleźliśmy tu wsparcie, bezpieczną przystań, zrozumienie (...). Usłyszeliśmy też słowa otuchy, że z czasem będzie inaczej, lepiej, łatwiej (...) i rzeczywiście jest!”

W projekcie organizujemy spotkania dla powracających, konsultacje przed i po powrocie, spotkania z Polonią (np. w Londynie i Dublinie), warsztaty

o tym jak odnaleźć się na rynku pracy, o szoku kulturowym i adaptacji, zajęcia międzykulturowe dla dzieci, forum edukacyjne, stworzyliśmy materiały do szkół i przedszkoli dla dzieci powracających czy publikacje podsumowujące. Staliśmy się rzecznikami osób powracających na konferencjach poświęconych reemigracji, udzielaliśmy wielu wywiadów, prowadzimy FB i przybliżyliśmy ten temat tym, którzy go nie doświadczyli.

Jak wyglądają dane odnośnie szybkości znalezienia zatrudnienia przez uczestników projektu, w jakich branżach pracują i czy często je zmieniają?

Jednym z powodów powrotu do Polski jest otrzymanie nowej pracy, która jest na tyle atrakcyjna, że staje się jedną z głównych przyczyn reemigracji. Osoby, które z tego względu wracają posiadają unikalne kwalifikacje, które są doceniane. Mogą wykorzystać swój zagraniczny potencjał, a pracodawcy takich pracowników poszukują. Zdarza się jednak, że brak znajomości polskiego rynku, może utrudniać znalezienie pracy i z takimi przypadkami także się spotkaliśmy.

Nasze doświadczenie z oso-

bami powracającymi na polski rynek pracy daje pewien obraz tych powrotów. Można poszukiwać firm z danego kraju za granicą, które mają swoje siedziby w Polsce i rozważyć zatrudnienie w nich. Kolejną opcją jest znalezienie luki na polskim rynku i być kimś, kto rozwija nowy dział/rodzaj działalności, markę lub nowy produkt, który dobrze sprawdził się w innym kraju i jest szansa, że odniesie sukces u nas. Znany jest nam przykład szeregowego pracownika działu firmy za granicą, którego wiedza i doświadczenie umożliwiły mu zostanie szefem podobnego, nowo powstałego działu tej firmy w Polsce.

Wracają lekarze, ekonomiści, naukowcy, informatycy, inżynierowie, pracownicy biurowi, nauczyciele, pracownicy gastronomii, przedstawiciele wolnych zawodów.

Niektórzy pracują w dalszym ciągu dla pracodawców zagranicznych, są tam zatrudnieni, ale pracują zdalnie z Polski.

Moment powrotu może być punktem zwrotnym w karierze, bo „jak nie teraz, to kiedy?”. Sama jestem tego przykładem: mając doświadczenie w firmie rekrutacyjnej przed wyjazdem, po powrocie postanowiłam

związać się z fundacją i działać w nowym dla mnie obszarze. Pobyt za granicą otwiera nowe obszary naszych zainteresowań zawodowych. Będąc poza krajem wykonuje się inną pracę, czasem odbiegającą od tego co robiliśmy do tej pory, okazuje się, że bardziej nas to satysfakcjonuje i po powrocie chcielibyśmy zmienić dotychczasową ścieżkę zawodową. Bywa tak, że pierwszy wybór pracy i studiów jest przypadkowy, również zmieniamy się w ciągu życia, co innego zaczyna nas interesować. Życie za granicą wzbogaca, mamy teraz więcej do zaoferowania, chcemy wykorzystać swój potencjał, zdobyte międzynarodowe kontakty, szersze spojrzenie na rzeczywistość i w ten sposób dążymy do zmiany.

Warto przed powrotem prześledzić listę kontaktów ze znajomymi sprzed wyjazdu za granicę, przypomnieć sobie dawne miejsca zatrudnienia i czy znamy kogoś, kto mógłby nam odpowiedzieć, gdzie wysłać swoje cv. Powinniśmy odświeżyć kontakty z osobami z branży, w której pracowaliśmy, śledzić portale z ofertami pracy, pomyśleć jak dokształcić się (np. na kursach, szkoleniach, studiach). Sprawdzić czy

jest coś, co zmieniło się w znanej nam dziedzinie, jakie kwalifikacje, umiejętności są obecnie wymagane na interesujących nas stanowiskach pracy. Taki wyjazd jest ważnym punktem cv – dlatego ważne jest wyeksponowanie wartości każdej pracy za granicą pokazując, czego nas nauczyła np. pracy w środowisku wielokulturowym - radzenie sobie ze stresem. Zdarza się, że praca za granicą w cv jest schowana na drugiej stronie aplikacji i trudna do zauważenia przez rekrutera.

Zdarza się, że osoby, które wrócą do Polski nie mogą się tutaj odnaleźć i znów wyjeżdżają?

Znamy rodziny, które powróciły do Polski i po jakimś czasie wyjechały z powrotem za granicę. Wśród wszystkich osób, jakie poznałam w czasie trwania projektu szacujemy, że wyjeżdża z powrotem z Polski ok 10 – 15% osób. Spróbowali życia w Polsce i zdecydowali, że jednak wolą żyć za granicą. W większości przypadków jest to decyzja poparta lepszą pracą dla nich, zwłaszcza w przypadku małżeństw mieszanych, gdzie mąż lub żona obcokrajowiec wraca po prostu do swojego kraju i chce tam pracować.

”

WARTO PRZED POWROTEM PRZEŚLEDZIĆ LISTĘ KONTAKTÓW ZE ZNAJOMYMI SPRZED WYJAZDU ZA GRANICĘ, PRZYPOMNIEĆ SOBIE DAWNE MIEJSCA ZATRUDNIENIA I CZY ZNAMY KOGOŚ, KTO MÓGŁBY NAM PODPOWIEDZIEĆ, GDZIE WYŚLAĆ SWOJE CV.

LICZNIK RYNKU INFOPRACA.PL - II KWARTAŁ 2017 R.



W II KWARTALE 2017 R. LICZBA OFERT PRACY W PORÓWNANIU DO DANYCH Z I KWARTAŁU 2017 R. ZMNIĘSZYŁA SIĘ O 7 PROC. MNIEJSZEJ LICZBIE OFERT TOWARZYSZYŁY DALSZE SPADKI POZIOMU BEZROBOCIA W KWIETNIU, MAJU I CZERWCU, ZARÓWNO W UJĘCIU GUS, JAK I EUROSTAT.

- W UJĘCIU KWARTALNYM WOJEWÓDZTWO PODLASKIE LIDEREM WZROSTU LICZBY OFERT PRACY, NAJWIĘKSZY SPADEK W WOJEWÓDZTWIE MAŁOPOLSKIM.
- W UJĘCIU ROCZNYM NAJWIĘKSZY WZROST OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM, SPADEK – W ZACHODNIOPOMORSKIM.
- PRACOWNIKÓW NA RYNKU JEST CORAZ MNIEJ, CO SPRAWIA, ŻE FIRMY POSZERZAJĄ TEREN POSZUKIWANIA KANDYDATÓW, WYCHODZĄC NAWET POZA SĄSIEDNIE WOJEWÓDZTWA.
- KANDYDACI APLIKUJĄ NAJCHĘTNIEJ NA OGŁOSZENIA Z BRANŻY PRODUKCYJNEJ.

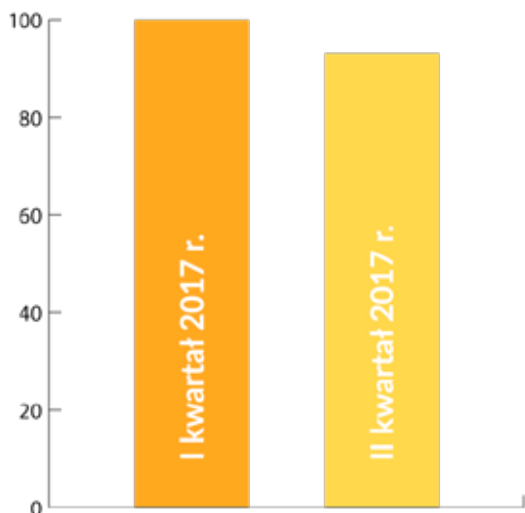
Zgodnie z danymi Ministerstwa Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej, bezrobocie w czerwcu osiągnęło poziom 7,2 proc., w maju – wg GUS – 7,4 proc., poprawiając kwietniowy wynik o 0,3 proc. To najlepsze wyniki od 1991 r. Jak podaje Ministerstwo Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej, ze spadkami mamy do czynienia we wszystkich województwach, najbar-

dziej w warmińsko-mazurskim (o 0,6 pkt. proc.), gdzie wskaźnik bezrobocia jest wciąż najwyższy w kraju (12,7 proc.). Liczba bezrobotnych w końcu maja br. wyniosła 1,2 mln osób i w porównaniu z kwietniem spadła o 49,3 tys. (3,9 proc.). Zgodnie z danymi Eurostatu, Polska jest na 2. miejscu w rankingu krajów, gdzie liczba bezrobotnych spadła najbardziej

w ciągu 12 miesięcy – 266 tysięcy, z czego w tym roku 106 tysięcy. Przed nami jest tylko Hiszpania (odpowiednio 636 tysięcy i 192 tysiące).

Wyzwanie: pracownik

Chętnych do zatrudniania nie brakuje, chętnych do pracy już tak. Procesy rekrutacyjne trwają coraz dłużej, a firmy po-



szerzają obszary poszukiwań. Presja płacowa rośnie, część przedsiębiorców jej ulega, ale z reguły dotyczy to dużych podmiotów. – Mniejsze mają z tym kłopot, bo ich na podwyżki nie stać – mówi Marek Jurkiewicz, Dyrektor InfoPraca.pl. Część z nich rywalizuje na rynku elastycznym czasem pracy bądź możliwością pracy z domu, pojawiają się też inne pomysły, np. dofinansowanie do zajęć dziecka. Widać też, że rośnie zainteresowanie obcokrajowcami, szczególnie z Ukrainy. – Ukraińcy niebawem będą mieli z czego wybierać, zważywszy że mogą wjeżdżać na teren całej UE bez wiz. Inne państwa borykają się z podobnymi wyzwaniem jak my, wiele zatem wskazuje na to, że złożą

naszym sąsiadom interesujące oferty – dodaje Marek Jurkiewicz. Wiąże się to z tym, że będziemy musieli być bardziej konkurencyjni, a zarazem patrzeć w stronę pracowników z innych państw, np. Mołdawii, Białorusi. Niektórzy przedsiębiorcy już tak robią.

Wzrosty i spadki w województwach

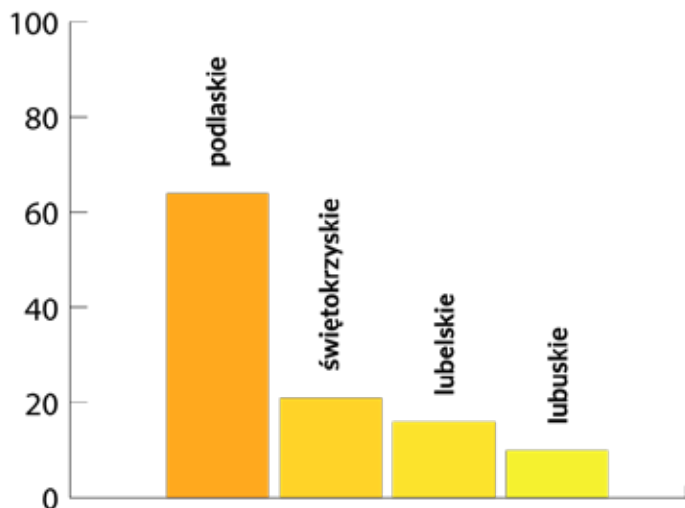
W II kwartale roku więcej ofert pracy miało do zaoferowania 6 województw, na czele z podlaskim (+64 proc.). W tej grupie są też świętokrzyskie (+21 proc.), lubelskie (+16 proc.), lubuskie (+10 proc.), opolskie (+3 proc.), i podkarpackie (+16 proc.). Zmiany nie nastąpiły w warmińsko-mazurskim, zaś

9 zanotowało spadki – największy przypadek małopolskiemu (-33 proc.). Porównując dane roczne, obecny lider kwartalnego wzrostu – podlaskie – trafił do grupy spadkowej (-9 proc.), a obecny lider kwartalnych spadków – małopolskie – utrzymał wynik.

– To kolejny kwartał, kiedy wzrosty obejmują województwa, w których o pracę do niedawna było najtrudniej. Co prawda nie jest to jeszcze ta skala, jak gdzie indziej, ale zmiany dobrze rokują – mówi Marek Jurkiewicz.

Wzrosty i spadki w branżach

Najwięcej ofert pracy w porównaniu do I kwartału przybyło w branżach: top management (+215 proc.), ubezpieczenia (+189 proc.), rzemieślnictwo (+179 proc.), NGO's / wolontariat (+178 proc.), franczyza (+109 proc.). Dobre wyniki osiągnęły także turystyka / hotelarstwo (+87 proc.), praca dla studentów (+57 proc.), IT-ERP (+51 proc.), oraz doradztwo / consulting (+50 proc.). W ujęciu rocznym największe przyrosty są udziałem administracji państwowej (+614 proc.), BPO / outsourcing procesu (+484 proc.), farmacji (+418 proc.), redakcji (+321 proc.) i weterynarii (+302 proc.).



Największe spadki liczby ofert pracy w porównaniu do I kwartału można zauważyć w farmacji / laboratorium (-44 proc.), IT – sprzedaży (-38 proc.), grafice / kreacji artystycznej (-29 proc.), oraz księgowości / audycie (-28 proc.) i architekturze (-27 proc.). W ujęciu rocznym na czele spadkowego zestawienia jest ochrona osób i mienia (-63 proc.), a za nią sprzedaż detaliczna (-48 proc.).

Regiony i ich specyfika

Patrząc na liczby, najwięcej ofert pracy pochodzi z Mazowsza (ok. 7800), Śląska (ok. 3420), Małopolski (ok. 3130) i Dolnego Śląska (ok. 3100).

Mocną pozycję ma zagranica (ok. 4600). Na przeciwnym biegunie Podlasie (ok. 320), woj. świętokrzyskie (ok. 340) i warmińsko-mazurskie (ok. 400). Analizując dane rok do roku, najwięcej ofert przybyło na Mazowszu (+6 proc.), zaś najwięcej ubyło w zachodniopomorskim (-29 proc.). Na uwagę zasługuje zagranica – z wynikiem lepszym o 17 proc. niż w zeszłym roku.

Mazowsze wiezie prym w większości branż. W księgowości / audycie jego przewaga nad drugim w kolejności śląskim jest trzykrotna, a nad trzecim – małopolskim – czterokrotna. Daje też największy

wyбір szukającym pracy np. w administracji biurowej, obsłudze klienta, reklamie, budownictwie (nie licząc zagranicy), doradztwie, edukacji / szkoleniach, bankowości, medycynie, HR, prawie, logistyce, top managementie i kadrze zarządzającej. Zarządzanie to również domena dolnośląskiego, małopolskiego, pomorskiego, śląskiego i wielkopolskiego, nieźle wypada też zachodniopomorskie. Śląskie i dolnośląskie nie mają sobie równych w BPO / outsourcingu procesów, śląskie w energetyce i przemyśle ciężkim. Dużo wakatów w administracji czeka w dolnośląskim, śląskim, małopolskim i wielkopolskim. Zainteresowani przeprowadzeniem analiz biznesowych powinni rozważyć propozycje z małopolskiego, łódzkiego, śląskiego, pomorskiego i dolnośląskiego. Motoryzacja otwiera swoje podwoje w dolnośląskim, kujawsko-pomorskim, lubuskim, łódzkim, małopolskim, śląskim, pomorskim i wielkopolskim, niemalże wszędzie czeka po kilkanaście ofert z weterynarii. W większości województw bez trudu można znaleźć oferty praktyk i staży. Najślabiej wypadają tu podkarpackie, podlaskie i lubuskie.

Czołowa „10” aplikacji kandydatów

Licznik rynku InfoPraca.pl wskazuje, że wśród kandydatów największym powodzeniem cieszyły się oferty z branży produkcyjnej – wysłano tam ok. 50 tys. aplikacji. Kolejne miejsca zajęły obsługa klienta, administracja (ok. 35 tys.), instalacje / utrzymanie / serwis (ok. 30 tys.), budownictwo, logistyka (ok. 25 tys.), kadra zarządzająca (ok. 23 tys.), inżynieria (ok. 18 tys.) oraz sprzedaż – przedstawiciele handlowi (ok. 16 tys.).

Pracownik poszukiwany

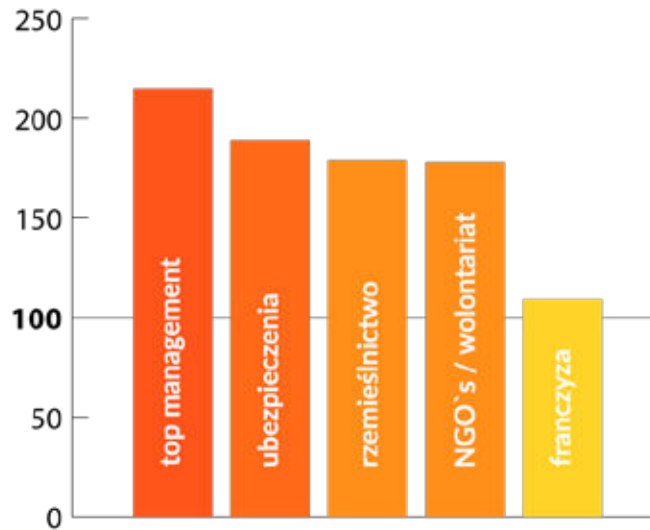
Lista pracowników potrzebnych od zaraz jest długa, warto jednak zwrócić uwagę, że poza specjalistami w określonych dziedzinach, poszukuje się osób zdolnych do pracy w zespole, nastawionych koncyliacyjnie, obdarzonych umiejętnościami komunikacyjnymi, chętnych do przyswajania wiedzy, a także gotowych do przemieszczania się. Znacząco rośnie zapotrzebowanie na managerów z doświadczeniem. Patrząc branżowo, niezmiennie duży popyt istnieje na specjalistów IT (wśród nich prym wiodą programi-

ści), logistyków, handlowców, inżynierów, księgowych, kierowców, osoby z branży produkcyjnej, obsługi klienta, finansowej, administracyjnej i pracowników fizycznych.

Kolejny kwartał upłynie w dużej mierze pod znakiem pracy wakacyjnej – i typowo sezonowej, i na zastępstwo. Do grona szczególnie poszukiwanych pracowników dołączają magazynierzy, pakowacze, pracownicy produkcji, sprzedawcy, recepcjoniści, kucharze, kelnerzy (i szerzej – osoby do punktów gastronomicznych), osoby do sprzątanania, roznoszenia ulotek, prac rolniczych. – Pracodawcy przejawiają

chęć zatrudniania nawet na krótki okres, elastycznie podchodzą do rozmów – mówi Marek Jurkiewicz. Zarobki typowo wakacyjne może nie są najwyższe, ale systematycznie rosną – w porównaniu do poprzedniego roku o 7-10 proc. Atrakcyjniejsze stawki są przy pracach na zastępstwo, np. w biurach. Co ważne, poza cennym doświadczeniem, jest szansa, by tę współpracę kontynuować, jeśli pracownik zaprezentuje się z dobrej strony.

Licznik rynku InfoPraca.pl jest kwartalną informacją o danych z rynku pracy. Źródłem danych zawartych w Liczniku rynku InfoPraca.pl są informacje wewnętrzne, statystyki i raporty przygotowane przez zespół InfoPraca.pl





NAJNOWSZE TRENDY PRACODAWCÓW WŚRÓD STUDENTÓW

W OSTATNICH BADANIACH PRZEPROWADZONYCH PRZEZ UNIVERSUM GLOBAL 27 637 PRZYSZŁYCH PRACOWNIKÓW Z 64 UCZELNI ORAZ 97 KIERUNKÓW STUDIÓW PODZIELIŁO SIĘ SWOIMI OPINIAMI NA TEMAT KARIERY I PRACODAWCÓW.

Średnia wieku respondentów biorąc pod uwagę zarówno kobiety jak i mężczyzn to 22 lata, a ich średnie oczekiwane miesięcznego wynagrodzenia to 3590 zł – w ubiegłym roku było to 3 292 zł, więc oczekiwania zarobkowe stopniowo idą w górę. W pierwszej trójce atrybutów atrakcyjności pracodawców znalazły się: wysokie zarobki w przyszłości, dobre perspektywy przyszłej kariery oraz profesjonalne szkolenia i rozwój. Studenci pytani o długoterminowe cele zawodowe wymieniali przede wszystkim stabilną i pewną sytuację zawodową, bycie specjalistą w swojej dziedzinie oraz równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

Studenci kierunków takich jak Biznes, Inżyniera i IT najchętniej chcą pracować w bankowości, księgowości i audycie, reklamie i mediach, usługach finansowych i logistyce. Najczęściej wskazywanymi przez studentów planami po zakończeniu studiów są: kontynuacja nauki, praca w międzynarodowej firmie i założenie

własnego biznesu. Jeśli chodzi o ich preferencje co do wielkości firmy to na początku chcieliby pracować u małego pracodawcy (10-100 pracowników) i średniego pracodawcy zatrudniającego od 100 – 500 pracowników.

Jakich mediów społecznościowych używają obecnie najczęściej przyszli pracownicy? W czołówce w porównaniu z 2016 rokiem znalazł się ponownie Facebook, YouTube i Instagram, chociaż wyraźnie już widać wzrost roli Snapchata.

Jak wygląda najnowszy Ranking idealnych pracodawców top 30?

Dla studentów biznesu bez zmian – najbardziej atrakcyjnymi pracodawcami wciąż jest Google, Microsoft i Narodowy Bank Polski. Przyszli inżynierzy jako nowość na pierwszym miejscu wybrali firmę Audi, Skanska Grupa spadła z pierwszego miejsca na drugie, a na trzecie awansowało Google, które z kolei znowu znalazło się na pierwszym

miejscu wśród studentów IT, a po nim Microsoft i Intel.

Studenci kierunków humanistycznych – Google, TVN, Grupa Empik

Studenci kierunków ścisłych – Polpharma, Google, Ziaja

Jak pokazuje raport - Google Poland nadal utrzymuje swój wizerunek idealnego pracodawcy, który zachęca potencjalnych pracowników o każdym ukierunkowaniu. Trudno się temu dziwić, kiedy patrzemy chociażby na biuro siedziby w Warszawie, które przyciąga swoją nowoczesnością, ekskluzywnością i dostosowaniem do komfortu pracy. Ponadto firma wie wszystko na temat employer branding, a najczęstszym powodem dla czego studenci nie wybierają firm jako idealnych pracodawców jest fakt, że nie mają wystarczająco informacji na ich temat.

Sylwia Zając

Na podstawie raportu Universum Global „Universum Talent Survey 2017 Internal Ranking Release /Students/Poland”



JAK PRZEŁOŻYĆ DOBRY POMYSŁ NA RZECZYWISTY SUKCES?

MIŁOSZ BRZEZIŃSKI, AUTOR KSIĄŻEK DOTYCZĄCYCH WDRAŻANIA ZMIAN W ŚRODOWISKU PRACY I DOMU, KONSULTANT W ZAKRESIE EFEKTYWNOŚCI OSOBISTEJ I SPOŁECZNEGO ROZUMIENIA ZJAWISK PSYCHOLOGICZNYCH, MENTOR AIP BUSINESS LINK, CZŁONEK RADY EKSPERTÓW OŚRODKA ANALITYCZNEGO THINKTANK, CERTYFIKOWANY COACH. W WYWIADZIE DLA MAGAZYNU REKRUTER OPOWIEDZIAŁ M.IN. DLACZEGO KULE PISTOLETOWE SĄ LEPSZE OD ARMATNICH, W CZYM START-UPOM MOŻE POMÓC JOGURT I BANAN ORAZ DLACZEGO BYCIE PRZEDSIĘBIORCĄ JEST JAK BYCIE SPRZEDAWCĄ ANTYKÓW.

Zdarzało się Panu doradzać założycielom start-upów? Jakie ma Pan doświadczenia z takich kontaktów? Pamięta Pan dalsze losy którejs z tych firm?

Mam zaszczyt spotykać się z założycielami startupów regularnie, a doświadczenia mam różne. Na przykład takie, że być zapalonym to jedno, a potem usiąść i wykonać żmudną pracę, to drugie.

Nie mała część startupowych gwiazd zarażona mitem Doliny Krzemowej chętnie wygłasza płomienne przemowy na temat swojego biznesu, zbiera nawet fundusze, ale potem nie ma komu usiąść i wykonać całej mrówczej pracy. Radzę przez to często, by szukać takich tandemów jak Jobs i Wozniak. Obaj byli „ogarniaczami” w swojej branży, ale dodatkowo jeden miał bardziej ciężoty

w stronę estrady, drugi wolał, żeby po prostu dać mu pracować w cichym garażu, przy jogurcie, bananie. Inna sytuacja startupowa: mam produkt, ale nie mam klientów, nawet moi znajomi nie chcą tego ode mnie. Cóż – jeśli nie umiesz/ możesz sprzedać znajomym, to potem będzie już tylko trudniej. Twórcy startupowi bywają tak zakochani we własnym produkcie, iż nie dopuszczają

myśli o tym, że rynek tego po prostu nie chce. Produkują gigantycznego Titanica, który od momentu wodowania zaczyna tonąć, a jego twórcy pompują w niego pieniądze, żeby tonął wolniej. Takim osobom radzę raczej strategię „kule pistoletowe przed armatnimi”: najpierw mały projekt, sprawdź czy budzi zainteresowanie, jeśli tak, to pompuj. Jeśli nie – zatop i próbuj czegoś innego. Albo: dopiero trzy opcje to wybór. Mając więcej niż jeden projekt, masz więcej dystansu, ponieważ nie wiążesz się z każdym z nich emocjonalnie tak silnie. Ale sytuacje są różne – trochę tu rzeźbię z przykładami, przepraszam, ponieważ chcę pokazać szerokie spektrum. W pracy z konkretnym zespołem szukamy konkretnych lewarów procesu. Ciekawe jest także, że nie mała część tematów dotyczy zarządzania po prostu. Motywowania, ustalania płac, rozliczania, przepływu informacji. Kompetencje społeczne kształtują się u ludzi powoli, a stabilność emocjonalna dojrzewa późno (o ile w ogóle). Zwłaszcza w przypadku młodych osób, pokolenia Y, czy Z samą ekscytacją nie da się zbudować jakości, czy systematyczności, a spazmatyczny Herkules zawsze przegra z systematyczną mróweczką. Takim osobom przydałoby się doświadczenie zebrane w pracy dla kogoś innego. Nawet nie w korporacji,

choć i tym nie gardzimy. Trochę popracować gdzie indziej, zobaczyć o co chodzi. Że ludzie są tacy, a tacy. Że odchodzą. Że przychodzą. Że bywają sumienni. Ale bywają też oszukujący z premedytacją. Że można sobie z tym radzić. Że nie ma co rwać włosów i drzeć pierza. Bywa, że takiego doświadczenia brakuje. Wtedy większą szansę powodzenia ma nowa firma zakładana na słynnym modelu: „Rzucił korporację i założył uprawę pieczarek”, niż: „Po gimnazjum zaczął sprzedawać skarpetki dla chomików, dziś ma kilka milionów”. Jeśli więc nie ma się takiego doświadczenia samemu, można sobie do zespołu poszukać takiej osoby, młodej, aktywnej, sumiennej, ale będącej bystrym obserwatorem i przez to jak na swój wiek doświadczonej. Niestety intuicja najczęściej podpowiada źle.

Wiele osób ma często dobre pomysły, ale 99 % z nas nic z tym nie robi. Jak przełożyć dobry pomysł na rzeczywisty sukces?

Interesujące pytanie. Zacznę tak: można spokojnie się nie martwić i zakładać biznes. Pierwszy biznes czy biznes w pierwszej wersji i tak nie wyjdzie. Dopiero trzecie, czwarte, siódme podejście... O ile w ogóle. Z tej przyczyny przedłużający się poród pierwsze-

”

MOŻNA SPOKOJNIE SIĘ NIE MARTWIĆ I ZAKŁADAĆ BIZNES. PIERWSZY BIZNES CZYŻBIZNES W PIERWSZEJ WERSJI I TAK NIE WYJDZIE. DOPIERO TRZECIE, CZWARTE, SIÓDME PODEJŚCIE... O ILE W OGÓLE. Z TEJ PRZYCZYNY PRZEDŁUŻAJĄCY SIĘ PORÓD PIERWSZEGO POMYSŁU NICZEGO NIE ZMIENI. PODJĘTĄ DECYZJĘ MOŻNA SKORYGOWAĆ, A CZAS ZMARNOWANY NA PODEJMOWANIE DECYZJI JEST NIE DO NADROBIENIA.

go pomysłu niczego nie zmieni. Podjętą decyzję można skorygować, a czas zmarnowany na podejmowanie decyzji jest nie do nadrobienia. Kto zaś w biznesie podjął decyzję, ale nic nie zrobił, tak naprawdę nie podjął decyzji. Wiele osób tłumaczy się tym, że planuje. Cóż... Planowanie powinno być inwestycją, a z 20 godzin planowania nie uzyskamy 21 godzin efektywności. Tak w skrócie. Ale właściwie, to zacznijmy od drugiej strony. Odpowiedź na Pańskie pytanie brzmi: nie wiadomo. 99% osób nic ze swoim pomysłem nie robi i... dobrze robi. Po pierwsze zapewne jest to zły pomysł. Po wtóre nie każdy musi mieć firmę i nie każdy odniesie sukces. Statystyki są takie, że prawie wszyscy się wyłożą, niektórzy nawet dość spektakularnie. Powiem więcej – zakładanie własnej firmy jest dość nierozsądne i nikogo do tego nie zachęcam. Z tego wymienionego przez Pana 1% osób, które spróbują (że pobawimy się takimi wyssanymi z palca statystykami), więcej niż 99% osób przegra. Skuteczność startupów? Około 8% szans, że nie upadną przez dwa lata. 8%, że nie upadną! Nie mówimy o byciu milionerem, byciu rentownym, czy zmienianiu świata, albo przynajmniej „zostawianiu rysy we wszechświecie”. Z tego część uzna, że właściwie to chodziło im nie o bycie milionerem, ale

o spokój wewnętrzny i samodzielność, więc cieszą się tym, co mają. To znów filozofowie życiowi uznają za sukces, więc nie ma się co się rozdrabniać z interpretacją. Startup radzę raczej zakładać osobom, które czują, że muszą. Boją się, ale i tak to robią. Są niejako artystami biznesu i nie trzeba ich zachęcać. To nie jest już nawet wewnętrzna motywacja, ale imperatyw. Wtedy to już trudno – nie ma wyboru: „Czasami człowiek musi, inaczej się uduśi” – o tych różnicach więcej piszę w swojej ostatniej książce „Wy wszyscy moi ja”. Ale i tu potrzebny jest balans oraz rozsądek. W wielu kręgach za przedsiębiorcę uważa się kogoś, kto zakłada firmę po to, by ją sprzedać. Podnieść jej wartość rynkową do maksymalnego poziomu i zbyć. Takie podejście umożliwia bardziej racjonalne podejmowanie decyzji. Oczywiście, że karmimy się historiami: „Facebook chciał go kupić za sto dolarów, on odmówił, a dziś jego firma warta jest miliard miliardów”. Statystyka jest taka, że po pierwsze tuzy sieciowe jeśli nie mogą kogoś kupić, próbują go zająć. I najczęściej im się to udaje. Na rynku internetowym jest kilku graczy. Czterech z nich gra teraz nie o jakieś tam aplikacje startupowe, tylko ściga się o patenty i globalny Internet: jak dostarczyć sieć wszędzie na kuli ziemskiej. Kie-

dy tworzy się system nerwowy całej planety, nie ma miejsca na sentymenty. Kto sprosta temu zadaniu, spowoduje, że w ciągu pięciu lat przybędzie pięć miliardów użytkowników sieci! Dla rynku IT to największy krok w dziejach. Nieprzebrany ocean potencjalnych klientów wleje się w świat internetowych zakupów. Zarobią prawdopodobnie liczne firmy, ale zdecydowanie najwięcej zarobi... dostawca usługi. Nie ma dwóch zdań. Dlatego przygotowywany jest grunt pod rynek usług sieciowych, a branża IT, którą najbardziej się zachwycamy jest właśnie najbardziej bezpardonowa. Jest zbyt wiele do stracenia i trzeba uprzedzić ruchy konkurencji. Prawie wszyscy, którzy w przeszłości odrzucili propozycje Wielkich Graczy Sieciowych zostali rozjechani walcem. Kilku (jak Skype czy Instagram) wchłonęli giganci w pierwszej, albo drugiej turze negocjacji. Zaledwie dwie, trzy firmy dały radę się utrzymać i coś tam zawalczyły, ale legenda takiego postępowania rośnie, bo oczywiście takie legendy kochamy. Tak jak legendy o młodych milionerach, choć wiemy, że jest ich dosłownie promil, a prawie wszyscy to ludzie w wieku 40+ o przynajmniej 12 letnim doświadczeniu w branży. Tymi przykładami chcę pokazać jak praktyka różni się od naszych bajkowych wyobrażeń. Biznes

jest grą strategii i przewidywania. Wbrew potocznemu sądowi przedsiębiorcy nie ryczą jak bobry słuchając kolejnej rzewnej historii o tym, jak ktoś całe życie chciał założyć fermę krewetek, więc kosmos mu odda tę jego wielką pasję i nagrodzi spokojnym życiem. Taki egzaltowany właściciel firmy to element ryzyka. Już o wiele lepiej znaleźć takiego pracownika. I powiedzieć mu: ja Ci dam pieniądze na założenie fermy krewetek, pracuj dla mnie. Znów dygresja. Dotykamy tu pewnego dramatycznego wątku genezy startupów. Najbardziej na istnieniu startupów zależy inwestorom i aniołom biznesu. Znajdują kogoś zapalonego, gotowego pracować po 20 godzin na dobę, młodego (więc jak biznes upadnie, to nic się nie stanie, bo on wróci do mamy na zupę), ale bez pieniędzy. A my mamy kasę, a nie chce się nam już tak pracować. Śmiem twierdzić, że startupy nigdy nie przeżyłyby swojego okresu świetności, gdyby nie ludzie z pieniędzmi, ale bez sił i pomysłów. Idea startupowa jest dla nich bardzo na rękę. Statystyki traktowane pobieżnie może nie urywają głowy – bo kto normalny zainwestuje w coś, co ma parę procent szans na skuteczność – ale nie zdradzę chyba za wiele mówiąc, że inwestorzy po pierwsze dywersyfikują inwestycje,

a po drugie najchętniej inwestują w startupy, które już mają klientów. Wracając jednak do pytania i kończąc wątek przedsiębiorczości, oraz gotowość do sprzedaży biznesu: bycie przedsiębiorcą jest jak bycie sprzedawcą antyków. Żeby nim być trzeba kochać przedmioty z historią, ale jednocześnie umieć się ich pozbywać. Mariaż tych dwóch cech jest niezwykle rzadki, a i to nie wszystko. Najważniejszym elementem jest po prostu szczęście, zbieg okoliczności, sytuacja na rynku. Czasem możemy coś przewidzieć, a czasem zakładamy biznes elektrowni wiatrowych, a nowelizacja prawa w miesiąc nam go składa.

Co jest najważniejsze przy założeniu start-upu? Liczy się tylko dobry pomysł? Istnieje recepta na sukces?

Hmmm... Dobre pytanie. Nie wiem co jest najważniejsze. Potrafię zakwestionować każdą odpowiedź, która przychodzi mi do głowy w zależności od sytuacji. Z mojej perspektywy całkiem ważne jest odpowiednie podejście do procesu. Na przykład podejmowanie decyzji na temat danych obiektywnych, na przykład generowanie wielu opcji, budowanie planu B, dywersyfikacja, surowe, ale nie agresywne budowanie potęgi własnego zespołu... A jednocześnie potrafię podać przykła-

dy, w których każda z tych zasad została złamana i nic to nie szkodziło. A może szkodziło, bo gdyby nie została złamana, to biznes rozwijałby się lepiej? Kto wie. Dla biznesu zawsze jest kluczowe czy w tym czasie i w tym miejscu rynek chce takiego produktu. W przypadku startupów to dodatkowo może poszukiwanie ludzi, z którymi dobrze mi się pracuje. Startup to powinna być wielka przyгода. On zapewne upadnie. I kolejny też. Może nawet ze cztery położymy. Ale siedząc po nocach, targając kartony, które nie wiadomo skąd się wzięły, bo mamy firmę, która oferuje usługę wyprowadzania psów – róbmy to przynajmniej z kimś fajnym. Droga jest celem – jak mówią buddyści. Nie ma też co wierzyć w to, że jakoś będziemy mieli czas na pracę nad sobą, czy samodoskonalenie. Za dużo jest roboty. Poszukajmy ludzi, do których pasujemy tacy, jacy jesteśmy i dobrze z nimi nad ranem otworzyć piwko, spojrzeć na wschód słońca i stwierdzić, że to była ostra jazda w nocy. Może się już za parę godzin okazać, że nikomu niepotrzebna, bo klient się nie zachwycił, ale był wiatr za uszami, było hecnie i w fajnym towarzystwie. Pomijając jednak życiową przygodę i wątek emocjonalny, ze znajomymi lepiej się rywalizuje, a najefektywniej inspirują

nas inni ludzie. Choć wydaje się, że wielka myśl jest samotna, a wielcy ludzie są wyspami, nie jest to prawdą. Żadna wielka myśl nie powstaje w izolacji od innych ludzi, a zawsze jest pośrednim efektem kontaktu: dyskusji, dialogu, inspirowania się, na pozór błahych rozmów w publicznej stołówce (jak w Dolinie Krzemowej), czy - oczywiście - rywalizacji. Żaden wielki twórca nie żył w odosobnieniu, wielu tworzyło tandemy (jak np. Lennon i McCartney, Jobs i Wozniak) lub całe grupy: Sofokles, Eurypides, Sokrates i Platon w Atenach wykreowali nowoczesny świat dramatu, edukacji i filozofii. Michał Anioł, Leonardo da Vinci, Lorenzo de Medici oraz Rafael we Florencji i Rzymie uczynili z szesnastego wieku wiek odrodzenia sztuki przez Wielkie „S”! Karol Darwin, sir Charles Lyell, Joseph Hooker i Thomas Huxley oraz Alfred Wallace podnieśli rangę nauki i historii Ziemi wybiegającej poza tradycje chrześcijańskie i przekonania religijne. Menedżerowie zespołów pracować więc powinni także nad inspirującym ekosystemem społecznym dla pracowników, ponieważ człowiek i jego możliwości to także ludzie, wśród których się porusza. Każdy zaś, kto chce podnosić wiedzę i wpływ na otoczenie, powinien wciąż i wciąż zderzać idee z innymi ekspertami w dziedzinie. Dyskutować, szlifować

i dawać się inspirować. Wracając zaś do rywalizacji: Gavin J. Kilduff z New York University twierdzi, że nie ma nic bardziej pomocnego w rywalizacji niż znajomość. Ze znajomymi rywalizuje się na zupełnie innym poziomie. Rywalizacja jeszcze bardziej podnosi poziom wykonania znanego zadania niż normalne współzawodniczenie.

Steve Jobs i Bill Gates. Paul McCartney i John Lennon. Andre Agassi i Pete Sampras. Kilduff wymienia rozliczne przykłady rywalizujących ze sobą „znajomych”, pokazując, że wyjątkowe jednostki żywotnie karmią motywację i uzyskują wysokie wyniki także przez to, że przeciwnik jest tak blisko nich. Stąd też, podsumuję: z wielu powodów nie działaj w izolacji. Szukaj podobnych do siebie.

Czy pierwszy milion rzeczywiście trzeba ukraść?

Ale, że teza jaka jest? Że trzeba uczciwie zarobić? Jedni kradną, owszem. Nasze przekonanie o tym, że ludzie są jakoś wybitnie uczciwi jest niestety naiwne. Ludzie są tak samo predysponowani do bycia uczciwymi, jak do oszukiwania. Im mniejsza szansa, że spotkamy kogoś w przyszłości, tym bardziej motywacja do kantów rośnie. Jeśli ktoś był uczciwy, a zmie-

nia się warunki, to... nie wiadomo jaki potem będzie. Taka to ciekawostka. Ale idźmy dalej. Wielu przedsiębiorców owszem, kłamie, że coś potrafi. Pisarze kłamie, że umieją pisać, robotnicy kłamie, że umieją coś zrobić, pracownicy kłamie, że mają doświadczenie, 1% procent Amerykanów kłamie w kwestii płci wysyłając CV. Tylko po to, by spotkać się z inwestorem, bo wiedzą, że jak się już spotkają, to podczas rozmowy umieją zrobić wrażenie. Czy to kradzież? Nie. Oszustwo? Zapewne. Pytanie co się potem z nimi dzieje. Najczęściej efekt głowy nie urywa. To trochę jak wygrać pieniądze w totka. Zdecydowana większość milionerów z przypadku kończy w miejscu, w którym zaczęło, a większość z nich już po dwóch latach. Żeby mieć pieniądze, trzeba umieć je mieć. Jednorazowe wydarzenie nie służy majątności. Stopniowy proces służy. Z kolei kradzież jako proces i strategia, o czym już powiedziałem jest ma krótkie nogi. Strategie życiowe, które działają w krótkim terminie, rzadko kiedy działają w długim. Nie radzę kraść pierwszego miliona. Statystyka, nie tylko moralność, sugeruje, by do niego dotrzeć krocząc pewnie po fundamencie uczciwości. Dalej się dojdzie, a w razie niepowodzenia o wiele łatwiej o pomoc. Bardzo dziękuję za ciekawe pytania.

WIECZÓR REKRUTERA 2016 -RELACJA

ZA NAMI KOLEJNA EDYCJA WIECZORU REKRUTERA, REDAKCJA NASZEGO MAGAZYNU ZORGANIZOWAŁA TO WYDARZENIE JUŻ PO RAZ DZIEWIĄTY, POTWIERDZAJĄC, ŻE WPISAŁO SIĘ ONO NA STAŁE W KRAJOBRAZ HR-OWYCH IMPREZ W POLSCE. TYM RAZEM GOŚCILIŚMY W PLATINIUM CLUB & RESTAURANT W WARSZAWIE, PODCZAS GALI, KTÓRA ODBYŁA SIĘ 27 PAŹDZIERNIKA.

Wieczór Rekrutera to nie tylko networking, dobra zabawa i miejsce spotkań specjalistów z branży rekrutacyjnej i HR. Wieczór Rekrutera to także – a może przede wszystkim – branżowe nagrody przyznawane przez magazyn Rekruter i współpracujące z nami Jury. W tym roku przyznawaliśmy statuetki Perła HR – bo o nich mowa - nie tylko dla konsultantów z agencji (zarówno rekrutacje stałe jak i praca tymczasowa), ale również dla rekruterów wewnętrznych. Tym razem przyznaliśmy nagrody i wyróżnienia sześciu osobom, jednak nie było to zadanie proste, ze względu na otrzymanie kilkudziesięciu wartościowych aplikacji. Selekcji formularzy i wyboru laureatów dokonało Jury w składzie: Monika Pakulska - Dyrektor Personalny, White & Case LLP i współzałożycielka HR Influencers oraz Jolanta Jakób-



czyk - Human Resources Development Director, PKO Bank Polski.

Zebranych w klubie Gości przywitani m.in. Mateusz Sikorowicz, Dyrektor Marketingu InfoPraca.pl i Adam Mikołajczyk, PR Manager InfoPraca.pl, Joanna Ma-

linowska-Parzydło, założycielka HR Influencers, która zasiadała w Jury poprzedniej edycji Perła HR, Aleksandra Radziewska-Wyłuddek, Redaktor Naczelna magazynu Rekruter, Jarosław Adamkiewicz, Prezes Zarządu Wadwicz S.A. (z ramienia SAZ), Joanna Pietrzak, Redaktor Na-

czelna HRNews.pl, Jacek Krajewski, Personal Branding Partner & Trainer Lightness czy dr Renata Trochimiuk, Kierownik Studiów „Zarządzanie ludźmi w firmie”, Akademia Leona Koźmińskiego.

Wieczór Rekrutera po raz kolejny okazał się strzałem w dziesiątkę, zbierając na imprezie około 400 osób. Event jest jedną z nielicznych okazji do wymiany doświadczeń, budowania nowych relacji biznesowych, a przede wszystkim wspólnej zabawy osób, które na co dzień rywalizują ze sobą o zlecenia rekrutacyjne. Atrakcyjne nagrody rzeczowe, które zostały ufundowane przez Sponsora Głównego i Partnerów wydarzenia, trafiły do rekruterów, którzy wzięli udział w loterii wizytówkowej.

Sponsorem Głównym gali był portal InfoPraca.pl, natomiast Partnerami Wieczoru Rekrutera zostali: HR Influencers, Akademia Leona Koźmińskiego, Platinum Club & Restaurant, AVENHANSEN, HRO Personnel, HRNews.pl, Rec4Rec Project, Lightness, Dr Irena Eris, Polska Press Grupa, Akademia Rekomendacji, Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia oraz Polskie Forum HR.

Już wkrótce możecie się Państwo spodziewać fotorelacji z wydarzenia na naszym fanpage'u na Facebooku: www.facebook.com/MagazynRekruter.

Redakcja magazynu Rekruter



”

WIECZÓR REKRUTERA PO RAZ KOLEJNY OKAZAŁ SIĘ STRZAŁEM W DZIESIĄTKĘ, ZBIERAJĄC NA IMPREZIE OKOŁO 400 OSÓB. EVENT JEST JEDNĄ Z NIELICZNYCH OKAZJI DO WYMIANY DOŚWIADCZEŃ, BUDOWANIA NOWYCH RELACJI BIZNESOWYCH, A PRZEDE WSZYSTKIM WSPÓLNEJ ZABAWY OSÓB, KTÓRE NA CO DZIEŃ RYWALIZUJĄ ZE SOBĄ O ZLECENIA REKRUTACYJNE.

X EDYCJA JUBILEUSZOWA

WR

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