

NAJLEPSZY PRACODAWCA

2018



Zmień podejście...

Według najnowszych badań Instytutu Gallupa (2017) jedynie 15 proc. ludzi angażuje się w swoją pracę i odczuwa z niej satysfakcję. Co zrobić, aby pracownicy nie mogli doczekać się poniedziałku, a nie piątku?



Radek **Drzewiecki**

lider transformacji lean i członek zarządu Leanpassion

Nie przychodzimy pracować, przychodzimy tyrać

Zdecydowana większość z nas wychodzi z założenia, że praca jest czymś złym i nie może w żadnym wypadku dawać satysfakcji. Nie

przychodzimy pracować, przychodzimy tyrać. „Jeszcze 3 godziny 40 minut i idę do domu”, „zostało nam 548 sztuk i fajrant”. Wymyśliłem nawet specjalną nazwę dla takiego trybu: „Życie na 2/7”, czarna dziura w tych pięciu dniach między weekendami. Właściwie pójść dalej i pokusić się o stwierdzenie, że to choroba. I to choroba dziedziczna. Zaraziliśmy się nią od rodziców i skutecznie zarażamy nasze potomstwo.

1928 godzin rocznie

Warto się zastanowić, skąd bierze się to zjawisko. Dlaczego nie czerpiemy z pracy radości, skoro i tak spędzamy w niej tak dużo czasu?

Według danych EUROSTAT-u, pracujemy średnio 32,9 lat. Z kolei OECD wskazuje, że Polacy przepracowują rocznie 1928 godzin, czyli o 565 godzin więcej niż Niemcy. Można tu zrobić prosty rachunek, ile życia tracimy, nie ciesząc się z pracy. Odejmując od całej doby czas snu, można założyć, że połowę z danego nam czasu spędzamy właśnie w firmie. A od tego już prosta droga do kalkulacji, że w pracy spędzamy 16 lat netto, odliczając dojazdy i nadgodziny. Czy naprawdę nie szkoda nam tego czasu na brak satysfakcji? Dbanie o samopoczucie pracowników stało się dziś jednym z ważniejszych zadań zarówno liderów, jak i działów HR. Satysfakcja coraz częściej uwzględniana jest w ocenie pracowniczej. Tworzone są rozmaite programy mające wspierać poczucie szczęścia, ale najważniejsza

składowa budująca trwale zaangażowanie pracowników zaczyna się od uświadomienia kontekstu biznesowego firmy.

Sens, wpływ, przynależność

Wszystko zaczyna się w momencie, gdy ludzie zaczynają rozumieć, po co przychodzą do pracy. Zmienia się wówczas ich motywacja, dzięki czemu chętniej się angażują. Przez 10 lat przeprowadzania transformacji strategicznych w firmach zadaje pracownikom pytanie: po co przychodzisz do pracy? Aż 85 proc. z 15 tysięcy badanych odpowiadało na nie w jeden z trzech sposobów: bo muszę; bo nie mam wyjścia; dla pieniędzy. Prawdziwa zmiana zachodzi wówczas, gdy ludzie poznają misję, wizję, cele strategiczne oraz wartości firmy i dowiadują się, jaka jest ich rola w ich realizowa-

niu. – Tę zmianę nazywam prze-kornie „Zmianą o 360 stopni”. Ludzie właściwie robią to samo, no może z małą różnicą posiadania poczucia sensu, wpływu, przynależności, po prostu wiedzą, dla-czego robimy to, co robimy. Choć takie rozwiązanie może wydać się banalne, to przynosi naprawdę zdumiewające rezultaty. Co powin-niśmy zrobić? Po pierwsze zadbajmy o to, aby wszyscy byli świadomi misji, wizji, wartości i celów strategicznych firmy. Po drugie zapytajmy pracow-ników, jak chcieliby pracować, by wspierać realizację strategii. Po trze-cie zdefiniujmy rolę dla każdego w or-ganizacji i jej wpływ na realizację tej strategii. W ten sposób stworzymy warunki zapewniające poczucie sensu, przynależności i wpływu. To klucz do zaangażowania pracow-ników w firmę i jej doskonalenie.

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2018

Budować przewagę konkurencyjną

Dynamiczny rozwój małej firmy z pewnością cieszy jej właścicieli. Rozwój jednak to nie tylko większe przychody, lecz i specyficzne problemy. Gdy firma rośnie, musi pozyskać odpowiednich pracowników i znaleźć sposób, by zatrzymać ich na dłużej. Tym bardziej, że to, co stanowi dziś najważniejszą przewagę konkurencyjną firm, to kompetencje pracowników.

Korporacje mają swoje rozbudowane struktury, procedury, zasady, regulaminy. Ten zbiór zasad pozwala zarządzać organizacją sprawniej i zgodnie z ustalonymi regułami. Zarządzaniem ludźmi zajmują się odpowiednie działy, a dyrektor HR coraz częściej staje HR biznes partnerem i ma coraz większy wpływ na strategiczne decyzje przedsiębiorstw. Duże organizacje coraz częściej dostrzegają (i doceniają) związek pomiędzy kompetencjami pracowników, a wynikami finansowymi.

Mała firma – ogromne wyzwania

W małych i średnich firmach kwestie związane z zarządzaniem i rekrutacją często wymagają szczególnej uwagi. Gdy nieduże przedsiębiorstwo dynamicznie się rozwija, nagle trzeba zacząć sobie radzić ze sprawami, które wcześniej nie wydawały się tak skomplikowane. Pojawiają się problemy z dostosowaniem organizacji do aktualnych przepisów, z pozyskaniem odpowiednich pracowników o odpowiednich kompetencjach, z ustaleniem polityki wynagrodzeń oraz benefitów, które pomogą zatrzymać najcenniejsze talenty w firmie, z rozwojem pracowników, czy w końcu, z budowaniem kultury organizacyjnej firmy.

– Dopóki firma jest kilkusobowa, sprawami personalnymi najczęściej zajmuje się właściciel, który często jest zarazem prezesem. Gdy jednak firma się rozrośnie, w pewnym momencie musi stanąć przed takimi samymi problemami w zakresie HR, jak duże firmy – mówi Anna Grzywacz, dyrektor ds. projektów HR w firmie doradczej WNCL. – Ktoś w organizacji musi zająć się pozyskaniem odpowiednich pracowników, a potem zatrzymaniem ich. Trzeba zacząć systematyzować procesy, tworzyć spójne regulaminy wynagrodzeń, dbać o rozwój kompetencji, opisać wartości firmy, zadbać o wizerunek pracodawcy. To, co wyróżnia firmę odnoszącą sukces na rynku to przede wszystkim efektywny, zmotywowany zespół ludzi. A najskuteczniej takim zespołem będzie zarządzał doświadczony dyrektor personalny – podkreśla.

Dziś już samo zatrudnienie i zatrzymanie odpowiednich pracowników może być wyzwaniem. Młodzi i utalentowani mają tendencję do częstej zmiany pracy, preferując zatrudnienie w dużych organizacjach. Jak wynika z badań Gallupa, 87 proc. Millenialsów twierdzi, że w pracy najważniejszy dla nich jest rozwój, a 93 proc. opuszcza obecnego pracodawcę po to, by móc pracować na innym stanowisku. Okazuje się, że to znaczą-

nie ważniejsze argumenty niż samo wynagrodzenie.

Z badań wynika również, że firmy, które wybierają najlepszych kandydatów do pracy notują 20-procentowy wzrost sprzedaży (w porównaniu z tymi, które nie koncentrują się na poszukiwaniu talentów). Skupianie się na najlepszych pracownikach i wysokiej kulturze organizacyjnej prowadzi do wzrostu przychodów, a nawet znacząco przyczynia się do mniejszej liczby incydentów związanych z bezpieczeństwem na stanowiskach pracy. Jak jednak sprawić, by mała lub średnia firma zaczęła prowadzić nowoczesną politykę personalną? I kto miałby się tym zająć?

Skąd wziąć doświadczonego dyrektora HR?

Niestety, dla firmy zatrudniającej kilkunastu, kilkudziesięciu, a czasem i ponad stu pracowników, pełnoetatowy dyrektor personalny z bogatym doświadczeniem będzie trudny do pozyskania. Taki specjalista zazwyczaj nie szuka pracy, a jeśli już, to częściej zainteresowany jest zatrudnieniem w dużych organizacjach. Ale nawet gdyby udało się takiego zdobyć – koszt jego zatrudnienia na pełen etat może okazać się bardzo wysoki. Skutek jest taki, że w małych i średnich firmach funkcje HR powierzane są często osobom młodym i niedoświadczonym, ponieważ takich pracowników łatwo znaleźć, a w dodatku ich wynagrodzenie nie musi być wysokie. Niestety, trudno mówić o innych, tzn. pozakosztowych korzyściach z zatrudnienia osoby, która nie ma doświadczenia w rekrutowaniu odpowiednich pracowników, nie mówiąc już o tym, że prezes czy właściciel niekoniecznie będzie liczył się ze zdaniem takiego specjalisty. Ewentualnie firma może się „ratować” kupowaniem usług zewnętrznych związanych z doradztwem prawnym czy szkoleniami, ale to oznaczać będzie dodatkowe koszty.

Alternatywą może być zatrudnienie dyrektora personalnego „na godziny”. W Polsce wciąż brzmi to dość egzotycznie, ale taki tryb współpracy na Zachodzie jest już powszechny. Dzięki takiemu rozwiązaniu nawet mała firma może podpisać umowę z doświadczonym, czasem nawet wybitnym specjalistą w swojej dziedzinie, korzystając z jego usług np. przez dzień lub dwa dni w każdym tygodniu.

Tu także istnieje jednak pokusa, by szukając dyrektora, który zajmie się zasobami ludzkimi na zasadzie outsourcingu, kierować się jak najniższymi kosztami. Warto więc mieć na uwadze cele, jakie przyświecają da-



nej firmie. Jeśli chce ona zmniejszyć rotację lub przyciągnąć najlepsze talenty z rynku pracy, istnieje niewielka szansa, że młody freelancer dostępny „w okazyjnej cenie” okaże się równie skuteczny jak wieloletni specjalista mający rozbudowaną sieć kontaktów oraz doświadczenie zdobyte w kilkunasto- lub kilkudziesięcioletniej pracy dla wielu przedsiębiorstw z rozmaitych branż.

Im większe wyzwania stoją przed firmą, tym ważniejsze, by strategiczne kwestie związane z rekrutacją, motywowaniem i zarządzaniem pracownikami powierzyć kompetentnemu specjalście.

Dyrektor personalny na godziny – jak to działa?

Możliwość zatrudnienia dyrektora personalnego „na godziny” wpisuje się w najważniejszą cechę małych i średnich przedsiębiorstw, jaką jest elastyczność. Dyrektor personalny może pracować dla konkretnego klienta dokładnie tyle czasu, ile jest to potrzebne, a każda godzina świadczenia usług dla danej firmy powinna być skrupulatnie opisana w raporcie przygotowywanym dla klienta.

To, ile godzin w tygodniu pracuje dyrektor personalny, zależy od wielkości organizacji oraz agendy HR, czyli dokumentu, który określa cele postawione przed specjalistą oraz czas, w jakim rezultaty mają zostać osiągnięte. W firmach zatrudniających od kilkunastu do 100 osób, w standardowych sytuacjach wystarcza zazwyczaj wymiar współpracy wynoszący jeden dzień w tygodniu.

– Jeśli dyrektor HR jest w firmie systematycznie co tydzień, uczestniczy w ważniejszych spotkaniach zarządu lub działu sprzedaży, doskonale może poznać firmę i jej kluczowych pracowników. Szczególnie, jeśli pracuje on w modelu HR biznes partneringu, jego rolą jest wsparcie dla kadry menedżerskiej wyższego i średniego szczebla, a nie dla wszystkich pracow-

ników – mówi Iwona Wencel, prezes WNCL, która sama również pełni funkcję dyrektora personalnego „na godziny”. – Jeśli jest to osoba z długim i różnorodnym doświadczeniem, jest w stanie szybko „wejść” w sprawy firmy i brać udział w strategicznych decyzjach, szczególnie tych dotyczących struktur, ludzi i procesów zarządzania, włączając performance management – podkreśla.

Kontrakt z dyrektorem personalnym wiąże się, co oczywiste, z kosztami. Jednak myśląc o wydatkach, warto jednocześnie uwzględnić przewidywane zyski. Ważne, aby bilans był dodatni, tzn. aby korzyści uzyskane przez przedsiębiorstwo dzięki zatrudnieniu wysokiej rangi specjalisty, były znacznie wyższe niż wartość kontraktu. Korzyścią może być także ograniczenie wydatków, np. związanych z rotacjami, których koszty (wg różnych szacunków) mogą wynosić od 83 proc. do 130 proc. rocznego wynagrodzenia pojedynczego pracownika.

Iwona Wencel, pytana o to, czy taka inwestycja obojętnie na pewno się opłaca, podaje przykład konkretnej sytuacji.

– W firmie call center rotacja wynosi 48 proc. w skali roku. Dla firmy 100-osobowej oznacza to 48 osób x np. średnie wynagrodzenie roczne 48 000 zł (4000 x 12 miesięcy), czyli 2 304 000 zł w skali roku. Kontrakt z doświadczonym dyrektorem personalnym na godziny na dwa dni w tygodniu będzie się wiązał z kosztem ok. 20 000 zł, co łącznie daje 240 000 zł. Jeśli dyrektor personalny zmniejszy rotację „zaledwie” do 30 proc., to w kasie firmy zostanie ok. 600 000 zł – mówi prezes WNCL.

Oczywiście można też szukać freelancera, który będzie tańszy. Pytanie tylko, czy tańszy specjalista będzie w stanie zmniejszyć rotację w takim samym stopniu. W przypadku specjalistycznych firm koszt jednostkowy jest nieznacznie wyższy, ale gwaran-



Kontrakt z dyrektorem personalnym wiąże się z kosztami. Jednak myśląc o wydatkach, warto jednocześnie uwzględnić przewidywane zyski. Ważne, aby bilans był dodatni.

cja jakości i szerszej wiedzy – dużo większa.

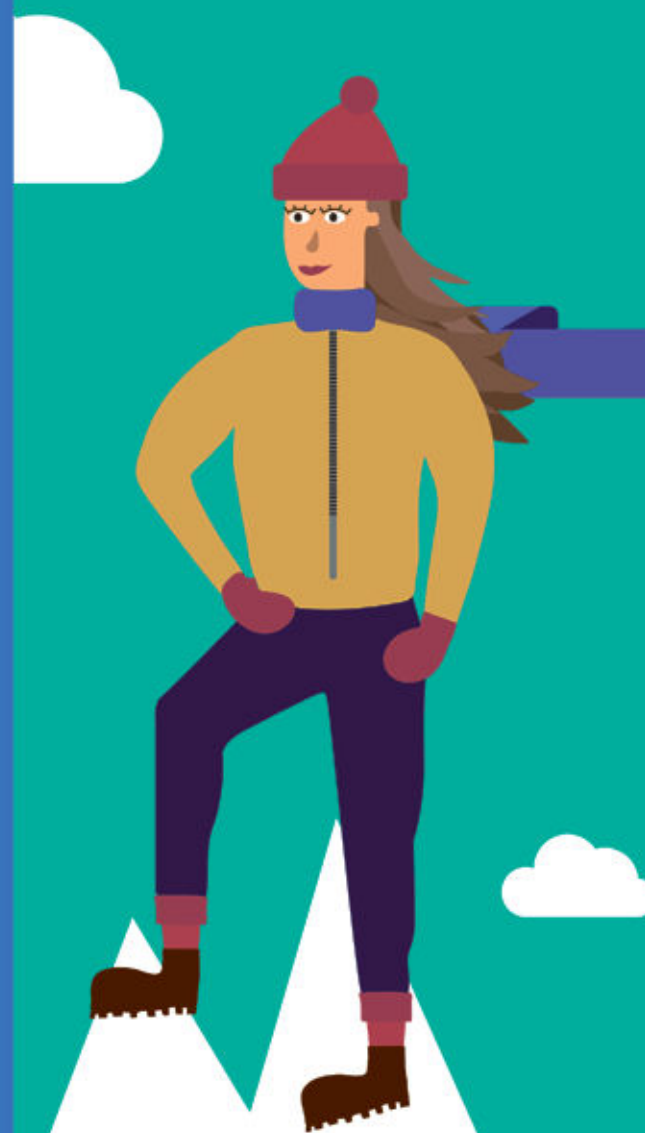
Oczywiście jednak każda firma musi sama zdecydować (a najlepiej obliczyć), czy w jej konkretnej sytuacji bardziej opłaca się zatrudnienie dyrektora personalnego na etacie, podpisanie umowy z freelancerem, czy też zawarcie kontraktu z wyspecjalizowaną firmą zatrudniającą doświadczonych ekspertów.

Na szczęście małe i średnie firmy potrafią być elastyczne, wybierając dla siebie rozwiązanie najbardziej odpowiednie na danym etapie rozwoju. Możliwe więc, że choć dziś wystarczy specjalista, jutro potrzebny będzie doświadczony dyrektor HR na godziny, a już wkrótce warto będzie pomyśleć o etatowym dyrektorze lub HR Biznes Partnerze.

Ważne przy tym, aby nie zwlekać zbyt długo z odpowiednimi decyzjami. Struktury HR warto budować równolegle ze wzrostem firmy. Zdarza się, że właściciel czeka ze zmianami zbyt długo, a o wsparcie specjalistów prosi dopiero wtedy, gdy pracownicy odchodzą, w zespole pojawiają się konflikty lub on sam przestaje radzić sobie z powodu przeciążenia obowiązkami. Lepiej, gdy właściciela motywuje rozwój – nie kryzys.



Action plan for your dreams



Dołącz do nas!

Nasi pracownicy to ludzie, którzy mają odwagę spełniać swoje marzenia. KPMG wspiera te pasje i tworzy przyjazne środowisko do ich realizacji. Robimy wiele, aby utrzymać pozycję jednego z najbardziej atrakcyjnych pracodawców świata. Prestiż, atmosfera, atrakcyjne zarobki, zbalansowany czas pracy, jasna ścieżka kariery i ciągła możliwość nauki – to tylko niektóre z powodów, dla których warto pracować w KPMG.

KPMG to międzynarodowa sieć firm audytorsko-doradczych. W Polsce od ponad 28 lat świadczymy usługi z zakresu audytu, doradztwa podatkowego oraz szeroko pojętego doradztwa biznesowego dla polskich i międzynarodowych firm oraz instytucji ze wszystkich sektorów gospodarki. Kompleksowe usługi prawne świadczy stowarzyszona z KPMG kancelaria prawnicza D.Dobkowski. Naszą przewagą jest wiedza ponad 189 000 pracowników w 152 krajach. W biurach w Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Katowicach, Gdańsku, Łodzi i we Wrocławiu zatrudniamy łącznie ponad 1800 osób.

kariera.kpmg.pl

© 2018 KPMG in Poland

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2018

15 NAJLEPSZYCH PRACODAWCÓW

Najlepszy pracodawca to pojęcie, pod którym dla każdego z nas może kryć się coś innego – dla jednego będzie to ten, który dobrze płaci, dla innego ten, który ma w swojej ofercie dużo benefitów, kto inny marzy o licznych szkoleniach i szybkim rozwoju kariery, a jeszcze inny o równowadze między życiem osobistym i zawodowym. Ważne, bez względu na to, czego oczekujemy, żebyśmy byli usatysfakcjonowani, żeby

codzienna obecność w miejscu pracy nastrajała nas pozytywnie i by wzajemna relacja – ja – pracodawca – była korzystna dla obu stron. Sądzimy, że właśnie taką są w stanie zagwarantować zatrudnionym u siebie osobom ci, którzy znaleźli się na naszej liście Najlepszych Pracodawców. Wszystkim, którzy nadesłali ankiety bardzo dziękujemy a tym, którzy znaleźli się w tym roku w naszym zestawieniu, gratulujemy .

spółka	wielkość zatrudnienia	Dlaczego warto wybrać tego pracodawcę
AB	656	Spółka AB to największy w Polsce dystrybutor IT i dostawca rozwiązań e-commerce. Spółka od lat prowadzi aktywną politykę personalną, której działania mają na celu stworzenie pracownikom możliwości rozwoju zawodowego, awansu oraz zapewnienie przyjaznego otoczenia. Jako innowacyjny pracodawca oferuje pracownikom przede wszystkim poczucie bezpieczeństwa i stabilny rozwój kariery w przyjaznych warunkach. Pozyskując nowych kandydatów, stawia na unikalną kulturę organizacyjną opartą na zasadach przedsiębiorczości, a nie korporacji. Mając świadomość, jak ważne jest dla pracowników poczucie bezpieczeństwa, firma zapewnia solidne podstawy, które gwarantują pracownikom stabilność, jakiej potrzebują. Składają się na to takie czynniki, jak: szkolenia przygotowujące do pracy na stanowisku, możliwość realizacji swoich pomysłów i wdrażania nowych rozwiązań, szeroki pakiet benefitów, firmowy program 500+, czyli jednorazowy bon dla każdego nowonarodzonego dziecka pracownika, promocja aktywności sportowych, coroczna impreza firmowa oraz wyjścia integracyjne.
AmRest	13 944	AmRest to lider rynku restauracyjnego w Polsce i jeden z najszybciej rozwijających się operatorów restauracji w Europie. Obecnie działa na 16 rynkach i posiada ponad 1650 lokali w portfolio, a do 2020 chce zostać wiodącą firmą restauracyjną w Europie. Realizacja tak ambitnego celu nie byłaby możliwa bez wiedzy, kompetencji i zaangażowania pracowników. Dlatego AmRest stara się tworzyć takie środowisko pracy, które przyciąga i zatrzymuje właściwe talenty. Jego podstawą jest radość, która obok przekonania, że Wszystko Jest Możliwe oraz Naczelnych Wartości, jest główną składową kultury organizacyjnej, a wnoszenie radości w życie (ang. Bring fun to life) to główny cel firmy. AmRest wdraża wiele rozwiązań, które mają sprawić, że każdy pracownik będzie czuł radość płynącą z rozwoju – zarówno osobistego, jak i zawodowego; przywództwa – każdy jest liderem i ma wpływ na funkcjonowanie organizacji; miłości – firma dąży do tego, aby każdy robił to, co kocha; pracował z ludźmi, których lubi, w przyjaznej, wypełnionej pozytywną energią atmosferze.
Asseco Poland	2456	Asseco jest największą firmą informatyczną notowaną na GPW. Zatrudnia ponad 4500 pracowników w Polsce, oferując im możliwość realizacji największych projektów IT dla wszystkich sektorów gospodarki. Struktura firmy pozwala na dynamiczny rozwój zawodowy, pracę z najlepszymi ekspertami oraz dostęp do szerokiej gamy szkoleń, kursów językowych oraz studiów podyplomowych. Pracownicy mają dostęp do bogatego pakietu świadczeń socjalnych, takich jak abonament medyczny oraz sportowy, ubezpieczenia grupowe czy fundusze pożyczkowe. Asseco wspiera także sportowe pasje swoich pracowników, takie jak bieganie, tenis czy siatkówka poprzez drużynę Asseco Active Team. Firma angażuje społecznie zatrudniane osoby, organizując cykliczną już akcję świąteczną „Pomagamy”. Asseco stawia na młodych – wyszukuje talenty poprzez projekt Asseco 3P oraz Asseco Starter, skierowany do studentów i absolwentów. Ponadto Asseco to dynamiczny i ambitny zespół ludzi, przyjazna atmosfera pracy oraz możliwość współtworzenia niezwykłych projektach.
Bank Credit Agricole	4837	Credit Agricole Bank Polska tworzą specjaliści pełni pasji, zaangażowania, dzięki którym i z którymi firma realizuje cele biznesowe. Organizacja jest przyjaznym i stabilnym miejscem pracy. Dbałość o relacje, dobrą atmosferę w zespole oraz możliwość udziału w ciekawych rozwijających wyzwaniach ma realny wpływ na rozwój kompetencji pracowników. Długoletni średni staż pracy w Credit Agricole Bank Polska jest dowodem na to, że ludzie czują się tu dobrze. Firma stawia nie tylko na profesjonalistów, ale również na tych, którzy dopiero stawiają pierwsze kroki zawodowe, oferując młodym ludziom atrakcyjne programy rozwojowe. Credit Agricole Bank Polska ceni sobie dzielenie się wiedzą: od 8 lat realizuje wewnętrzny program edukacyjny, w którym pracownicy przekazują swoją wiedzę i doświadczenia. Tu ważny jest każdy pracownik, a poczucie partnerstwa, współpracy i wsparcia są filarami codziennej pracy.
Bank Millennium	5 848	Bank Millennium jest jednym z najbardziej znanych i cenionych przez klientów brandów na polskim rynku finansowym. Jako jeden z nielicznych banków w Polsce sam tworzy oprogramowanie, z którego korzystają klienci. Posiada duże centrum informatyczne, w którym można rozwijać swoje kompetencje i pracować nad produktami z których korzysta 1,7 miliona klientów. Innowacje są pasją firmy, a pracownicy mają szansę współtworzyć najnowocześniejsze produkty finansowe. W kwietniu 2018 r. Bank został uznany za najbardziej innowacyjny bank 2017 roku (Konkurs Liderów Świata Bankowości i Ubezpieczeń). Bank szanuje różnorodność i wspiera rodziców-pracowników w ramach programu „Rodzice na Tak”. Wspiera także zainteresowania pracowników, m.in. współfinansuje ich udział w różnego typu inicjatywach pracowniczych i zawodach sportowych. Pracownicy mogą w różnorodny sposób wspierać bankowe programy społeczne i wolontariat. W ramach projektu M#leaders bank wspiera i rozwija kadrę managerską. M#leaders to program rozwoju kompetencji przywódczych, który trwa już trzeci rok. Liderzy, absolwenci programu stworzyli m.in. Kodeks Lidera, który bazuje na wartościach i najlepszych praktykach przywództwa.
BSS (Business Support Solution)	385	BSS działa w obszarze outsourcingu finansowo-księgowego oraz kadrowo-płacowego, opierając swoje relacje z pracownikami i otoczeniem na trzech kluczowych wartościach: Partnerstwo, Zaufanie, Najwyższe standardy. BSS rozwija się i zmienia – cyklicznie analizuje potrzeby pracowników i dostosowuje organizację w taki sposób, by praca w niej dawała satysfakcję, aby przyciągała tych ludzi, których potrzebuje i którzy znajdują w niej to, czego zawodowo poszukują. Firma oferuje elastyczne godziny pracy, dba o budowanie partnerskich relacji na każdym szczeblu zarządzania. Otacza pracownika opieką, oferując m.in. atrakcyjne benefity medyczne, farmaceutyczne, sportowe, a także organizując liczne akcje profilaktyczne i spotkania ze specjalistami. – W BSS cenimy lojalność i zaangażowanie oraz odwagę w poszukiwaniu i wdrażaniu nowych rozwiązań. Firmę tworzą ludzie – szukamy osób, które będą wspólnie kształtować BSS, a ich rozwój osobisty będzie szedł w parze z rozwojem organizacji. – mówi Joanna Rzeźniczak, prezes zarządu BSS.
DHL Express	1300	DHL Express (Poland) jako pracodawca oferuje wiele interesujących wyzwań i możliwości pracy w oddziałach w całej Polsce. W latach 2014–2018 za wyjątkową politykę zatrudnienia firma otrzymała certyfikację Top Employer na szczeblu krajowym i międzynarodowym. Docenianie i budowanie dobrych relacji menadżerów z pracownikami to priorytety od lat realizowane w firmie. DHL Express (Poland) zachęca pracowników do uczenia się i rozwijania, a także poszerzania horyzontów i wykorzystywania swojego potencjału. Realizuje to na wiele sposobów: poprzez możliwość udziału w programach rozwojowych CIS i CIM, kursach, dostęp do e-learningowego portalu szkoleniowego. Oferuje wiele benefitów i pozafinansowych form motywacji. Należą do nich m.in.: prezent z okazji narodzin dziecka, wyprawka dla pierwszoklasistów, karta podarunkowa na święta, dofinansowanie do sportu i rekreacji, opieka medyczna, bezpłatne szczepienia przeciw grypie itp. Wieleletni pracownicy otrzymują specjalne nagrody za staż. Twórczy potencjał pracowników znajduje wyraz w ich zaangażowaniu w działalność społeczną w ramach wolontariatu pracowniczego. Firma stawia na ludzi – na ich zaangażowanie, kreatywność, kompetencje i umiejętności.
Grupa Raben	5151	Grupa Raben jest firmą rodzinną, o wyrazistej kulturze organizacyjnej opartej na wartościach, etyce i bezpieczeństwie pracowników. Polityka personalna firmy wspiera ludzi, kulturę organizacyjną i cele biznesowe. Realizowane są one poprzez nowoczesne programy, narzędzia, projekty: zarządzanie kompetencjami, menedżerskie programy rozwojowe, MBO (zarządzanie przez cele), badanie zaangażowania i satysfakcji, system szkoleniowy, zaplecze software'owe. W myśl swojej strategii CSR, Grupa Raben chce wyznaczać zrównoważone trendy w branży, przynosząc otoczeniu dodatkową wartość. Jednym z celów odpowiedzialnego biznesu jest troska o zdrowie oraz bezpieczeństwo pracowników. Dlatego właśnie firma szczególnie nacisk kładzie na filozofię SHE (Safety, Health and Environment), w ramach której nie tylko jest budowana silna kultura bezpieczeństwa wśród pracowników i dostawców, lecz także w sposób szczególny Raben dba o zdrowie swoich pracowników. Organizowany jest Tydzień Zdrowia, turniej piłkarski Raben Cup, budowane są zewnętrzne siłownie dla kierowców, firma zapewnia także zdrowy poczęstunek na drugie śniadanie i zachęca do biegania.
Grupa Muszkietierów	13 700	Muszkietierowie obecni są w 4 krajach Europy: Polsce, Francji, Belgii i Portugalii. Jako międzynarodowy pracodawca Grupa oferuje stabilne warunki pracy, a stały rozwój firmy daje pewność zatrudnienia w długoterminowej perspektywie. Największe atuty firmy dla pracowników to: interesująca praca w międzynarodowym środowisku, stabilność zatrudniona w firmie o ugruntowanej pozycji na rynku, pakiet świadczeń socjalnych, szkolenia, możliwość kariery w strukturach Grupy Muszkietierów, przyjazna atmosfera w pracy, udział w ciekawych i ambitnych projektach, komfortowe warunki pracy w nowoczesnej bazie biurowo-logistycznej w Swadzimiu pod Poznaniem. Dodatkowo pracownicy Centrali mogą korzystać jednego z najbardziej efektywnych narzędzi wykorzystywanych w rozwoju zasobów ludzkich w Grupie Muszkietierów – tzw. zarządzania talentami. Projekt pod nazwą „Voilà” polega na identyfikacji, wzmacnianiu, pielęgnowaniu, monitorowaniu cech i umiejętności osób o wysokim potencjale. Talenty realizując program, mają możliwość skorzystania z wielu różnych form działań rozwojowych, tj.: warsztaty grupowe, szkolenia, coaching kompetencyjny i narzędziowy, wizyty studyjne, staże zagraniczne i wiele innych.

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2018

ING Bank Śląski	8032	ING Bank Śląski to bank, w którym liczą się ludzie. Wspólnie ze wszystkimi pracownikami buduje przyjazną kulturę organizacyjną opartą na szacunku, pozytywnych relacjach i odpowiedzialności. Pracuje w oparciu o Pomarańczowy Kod, który stanowi zbiór wartości i zachowań. Na co dzień firma dba o to, aby zapewnić swoim pracownikom optymalne warunki rozwoju zawodowego, by zawsze byli o krok do przodu. Zapewnia dodatkowe benefity, umożliwia pracę zdalną oraz docenia sukcesy i indywidualne osiągnięcia. Wykorzystuje nowoczesne metody pracy, nowinki technologiczne oraz metodologię Agile. Dzięki temu bank jest innowacyjnym, a zarazem stabilnym miejscem pracy, który tworzy ponad 8 000 tysięcy osób.
KPMG w Polsce	1 800	KPMG to międzynarodowa sieć firm audytorsko-doradczych. Od 28 lat świadczymy usługi z zakresu audytu, doradztwa podatkowego, prawnego oraz doradztwa biznesowego. Naszą przewagą jest wiedza 189 000 pracowników w 152 krajach. W Polsce zatrudniamy ponad 1800 osób. Robimy wiele, aby utrzymać pozycję jednego z najbardziej atrakcyjnych pracodawców świata. Wspieramy pracowników w zdobyciu kwalifikacji doradcy podatkowego, biegłego rewidenta, ACCA, CISA, CIMA, CIA, CFA. Finansujemy kursy przygotowawcze i egzaminy oraz studia podyplomowe, MBA i kursy językowe. Oferujemy konkurencyjne wynagrodzenie oraz dodatkowe benefity: karty MultiSport, bilety do kina, teatru, bony, flotę samochodową, prywatną opiekę medyczną, ubezpieczenie na życie. W ramach programu corporate wellness udostępniamy pracownikom szeroki wybór zajęć sportowych w 15 sekcjach finansowanych przez firmę, a także masaże, zajęcia i warsztaty z profilaktyki zdrowia. Zapewniamy komfort pracy w nowoczesnej przestrzeni biurowej. Organizujemy wyjazdy szkoleniowo-integracyjne, dzięki którym nasi pracownicy mogą budować zgrane zespoły.
PKP CARGO	17 010	PKP CARGO jest jednym z największych i najbardziej wiarygodnych pracodawców w Polsce. Zatrudnia ponad 17 tys. osób. Od 2013 roku spółka jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Dwukrotnie zdobyła tytuł „Transparentnej Spółki Roku” za wysoki poziom komunikowania z interesariuszami. Sukces PKP CARGO S.A. opiera się na zespole wykwalifikowanych pracowników. W PKP CARGO każdy pracownik znajduje przestrzeń do rozwoju i realizacji ambicji zawodowych, w atmosferze wzajemnego szacunku i zrozumienia. Pracownikom oferuje się rozbudowany system szkoleń i podnoszenia kwalifikacji. Gwarantuje stabilne warunki pracy i przyjazną atmosferę, opartą na najlepszych praktykach. PKP CARGO dwukrotnie (2009 i 2012) zostało wyróżnione w konkursie „Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi” organizowanym przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Zdobyło także tytuł „Pracodawca Godny Zaufania” w konkursie organizowanym przez Krajową Izbę Gospodarczą.
Poczta Polska	79 859	Poczta Polska menedżerom i specjalistom zapewnia udział w ciekawych projektach na skalę Polski i Europy, a także działania ogólnopolskie. Dbą o rozwój pracowników, zapewniając dostęp do kursów on-line, programów szkoleń wewnętrznych (trenerzy firmowi) i zewnętrznych, dofinansowanie do studiów, w tym podyplomowych. Pracownicy mogą brać udział w rekrutacjach wewnętrznych i budować ścieżkę kariery – wśród kadry zarządzającej licznie występują osoby, które zaczęły od prostych prac, teraz zajmują wysokie stanowiska. To największy polski pracodawca, działa transparentnie i przestrzega prawa, w tym prawa pracy. Wszystkim pracownikom oferuje stabilne zatrudnienie – umowy o pracę, terminową wypłatę wynagrodzeń, premii i benefitów. Pracownikom, którzy zwiążą się z firmą na dłużej, oferuje rokrocznie 13 pensję i dodatki stażowe. Pakiet socjalny – m.in. dofinansowanie wypoczynku, wycieczek krajowych i zagranicznych, pocztowe domy wypoczynkowe, bilety do kina i teatru, sekcja biegowa. Benefity – możliwość skorzystania na atrakcyjnych warunkach z ubezpieczeń grupowych, pakietu medycznego i Multisport, zniżki na produkty partnerów biznesowych.
POLOmarket	6500	Firma traktuje swoich pracowników jako największy kapitał. Tym samym stara się stworzyć im najlepsze warunki do rozwoju, a także dać poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia. Zatrudnia na umowę o pracę 6,5 tys. pracowników na terenie całego kraju i to dzięki nim POLOmarket może każdego dnia spełniać swoją obietnicę: być ulubionym sklepem wszystkich Polaków. Niezależnie od regularnych podwyżek wynagrodzeń, firma przygotowała dla wszystkich swoich pracowników pakiet dodatkowych korzyści pozapłacowych. Pracownicy sieci mogą korzystać z dodatkowych rabatów podczas codziennych zakupów w sieci POLOmarket (karta pracownika), a także korzystać z prywatnej opieki medycznej. Najlepszym firmą oferuje atrakcyjną ścieżkę kariery i możliwość nabycia nowych kompetencji zarówno w ramach szkoleń wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Dzieci pracowników mogą liczyć na okolicznościowe paczki.
Provident Polska	1893	Provident jest sześciokrotnym laureatem procesu Top Employer oraz laureatem I Love My Job 2017. Firma dba o utrzymanie work-life balance oraz zapewnia swoim pracownikom elastyczne godziny pracy. W firmie funkcjonuje Forum Pracownika – platforma dialogu między zarządem a pracownikami, dzięki której każdy może wyrazić swoje zdanie i przedstawiać własne pomysły. Dodatkowo, pracownicy i doradcy, którzy mają nietuzinkową pasję, mogą wygrać grant na jej rozwój, biorąc udział w konkursie Pasjonaci Providenta. Firma prowadzi także jeden z największych w Polsce programów wolontariatu pracowniczego Tak! Pomagam.

REKLAMA

KEEP GROWING
TO KEEP
ACHIEVING.

CAREER REDEFINED.
JOIN THE FUN TO
GROW CAREER.

CAREERREDEFINED.COM





NAJLEPSZY PRACODAWCA 2018

Radosne miejsce pracy

AmRest to lider rynku restauracyjnego w Polsce i jeden z najszybciej rozwijających się operatorów restauracji w Europie. Firma działa obecnie na 16 rynkach, posiada ponad 1650 lokali w portfolio, zatrudnia blisko 40 000 pracowników. Do 2020 AmRest chce zostać wiodącą firmą restauracyjną w Europie. Kluczem do realizacji tak ambitnego celu są zaangażowani i kompetentni pracownicy. Dlatego AmRest stara się tworzyć takie środowisko pracy, które przyciąga i zatrzymuje właściwe talenty – jego podstawą jest radość. Firma w tym roku świętuje 25-lecie i od samego początku jej głównym celem jest wnoszenie radości w życie (ang. Bring fun to life).



Katarzyna Zadrożna

starszy globalny kierownik
ds. kultury i komunikacji w AmRest

– „Fun” w pracy jest wpisany w DNA naszej firmy – mówi Oksana Staniszevska, dyrektor ds. zasobów ludzkich. – Obok przekonania, że Wszystko Jest Możliwe oraz Naczelnych Wartości, radość to główna składowa kultury organizacyjnej AmRest. Codziennie staramy się tworzyć przyjazne miejsce pracy i wnosić radość w życie naszych pracowników. Chcemy, by każdy AmRestowicz robił to, co kocha, z ludźmi których lubi i w miejscu, które wyzwala energię. Uważamy, że to właśnie dzięki takiej atmosferze, ludzie chcą z nami pracować i rozwijać się – dodaje.

Czerpać radość w pracy

Firma dąży do tego, aby pracownicy mogli czerpać radość w pracy na wiele sposobów. AmRest wdraża wiele rozwiązań, które mają sprawić, że każdy AmRestowicz będzie czuł radość płynącą z **rozwaju** – zarówno osobistego, jak i zawodowego oraz możliwości, które oferuje; **przywództwa** – z jednej strony to kompetentni i inspirujący liderzy w organizacji, a z drugiej strony dawanie pracownikom realnego wpływu na funkcjonowanie organizacji oraz pielęgnowanie w nich ducha przedsiębiorczości i wygrywania; **miłości** – firma chce, aby każdy robił to, co kocha; pracował z ludźmi, których lubi, w przyjaznej, wypełnionej pozytywną energią atmosferze.

Inwestować w rozwój pracowników

W 2017 roku AmRest wyszkolił ponad 4500 menedżerów – to więcej niż Oxford. Firma bardzo inwestuje w rozwój swoich pracowników, więc w zespole znajduje się wiele osób, które swoją przygodę rozpoczynają od pracy w restauracji, a teraz zajmują stanowiska zarządcze. Pracownicy zostają w firmie dłużej,

bo AmRest oferuje im wciąż nowe wyzwania i możliwości rozwoju. Tutaj pracownik sam decyduje o tym, jak będzie wyglądała jego ścieżka kariery – wiara w to, że Wszystko Jest Możliwe dotyczy również kształtowania rozwoju zawodowego: pracownik może wziąć na siebie dodatkowe odpowiedzialności, zmienić stanowisko a nawet dział, przejść z restauracji do biura i na odwrót, wyjechać za granicę. – Od samego początku rozwój pracowników jest dla nas bardzo ważny – mówi Oksana Staniszevska. – Posiadamy własne programy szkoleniowe, nie tylko stacjonarne, ale również e-learningi. Nasz flagowy AmRest University dla wyższej kadry zarządzającej ma już ponad 20 lat! Naprawdę robimy dużo, aby pracownicy mogli rozwinąć skrzydła na wiele sposobów. Program rozwojowy „Spread Your Wings”, dzięki któremu AmRest identyfikuje i rozwija liderów oraz zwiększa umiejętności biznesowe i zdolności przywódcze w organizacji, został doceniony jako doskonała praktyka w obszarze budowania wizerunku pracodawcy (Doskonała Kampania Wewnętrzna, Employer Branding Excellence Awards 2016). W tej chwili firma wdraża własny system HR o nazwie AmSpace, dzięki któremu identyfikacja talentów stanie się łatwiejsza, a szybki rozwój zawodowy będzie w zasięgu każdego pracownika – swoją chęć do rozwoju będzie można zgłosić za pomocą jednego przycisku.

Na pozycji lidera

AmRest już w tej chwili zajmuje pozycję lidera w Polsce, w perspektywie następnych kilku lat chce zająć taką samą pozycję w całej Europie. Aby ambicje biznesowe firmy stały się rzeczywistością, wszyscy pracownicy muszą mieć w sobie apetyt na wyzwania i ducha przedsiębiorczości. Dlatego AmRest sięga po różne inicjatywy i rozwiązania, dzięki którym udaje się wmacniać w nich pasję, chęć zdrowej rywalizacji i poczucie wpływu na funkcjonowanie organizacji. Firma m.in. organizuje olimpiady kulinarne, dając możliwość pracownikom tworzenia nowych produktów, które później trafiają do gości restauracji. Jedną z nich jest organizowana



Finał konkursu Starbucks Barista Championship



Finał Colonel's Kitchen

w KFC Colonel's Kitchen, wyróżniona jako Doskonała Wewnętrzna Kampania Wizerunkowa (Employer Branding Excellence Awards 2017). Inicjatywa powstała w odpowiedzi na uwagi i pomysły zgłaszane przez pracowników i spotkała się z ich dużym zainteresowaniem. W każdej edycji konkursu bierze udział kilkanaście tysięcy uczestników ze wszystkich rynków, na których AmRest prowadzi restauracje KFC. Determinację i chęć wygrywania pobudzają również inicjatywy sportowe: igrzyska, wspólne aktywności i Bieg Firmowy, którego firma jest sponsorem. Tegoroczna edycja Biegu Firmowego odbędzie się 19 maja we Wrocławiu, a pracownicy AmRest ponownie będą najliczniejszą grupą biegaczy wśród wszystkich zawodników. To doskonała okazja, aby promować zdrową rywalizację, aktywny tryb życia i integrować pracowników. A Ci lubią ze sobą spędzać czas również po pracy – *work hard, play hard* to motto, które przyświeca AmRest od samego początku. Roczny piknik, rejs po Odrze, Hal-

loween Party, Christmas Party to tylko niektóre z imprez firmowych. AmRest celebrowa ważne dla firmy momenty (np. osiągnięcie 1500 restauracji w portfolio, wprowadzenie nowej marki do Polski), ale również nietypowe święta: dzień wiosny, dzień dziecka. To wpływa na pozytywną atmosferę w pracy i sprawia, że pracownicy AmRest mają poczucie, że naprawdę kochają to, co robią.

Doceniać pracowników

Ważną częścią kultury AmRest jest docenianie pracowników – w firmie istnieje wiele programów doceniania pracowników, zarówno o zasięgu lokalnym, jak i globalnym. Docenianie są te osobom, które są wyjątkowymi ambasadorami Naczelnych Wartości, wyróżniają się dużą efektywnością, wdrażają przełomowe rozwiązania czy są bardzo zaangażowani. Jednym z programów jest nagroda WJM – powiązana z głównym przekonaniem AmRest, że Wszystko Jest Możliwe. To wyróżnienie funk-

cjonuje we wszystkich krajach, należących do portfolio AmRest i trafia do tych pracowników, którzy swoją postawą udowadniają, że nie ma żadnych przeszkód, aby zrealizować nawet najbardziej śmiałe cele. Aby w AmRest panowała jeszcze bardziej przyjazna atmosfera, firma zachęca pracowników do polecania AmRest jako miejsca pracy – dzięki temu mogą oni pracować z ludźmi, których lubią, a jednocześnie są nagradzani za swoje zaangażowanie w procesy rekrutacyjne. Polecając swoich znajomych czy przyjaciół do pracy, pracownicy otrzymują nagrodę pieniężną za każdą skuteczną rekrutację.

AmRest to organizacja, która swój sukces biznesowy zawdzięcza przede wszystkim swoim pracownikom. Dlatego tworzenie radosnego miejsca pracy i budowanie pozytywnych doświadczeń pracowników, jest gwarantem realizacji strategicznych planów i dalszego rozwoju firmy.

TEKST PROMOCYJNY

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2018

Pracodawca atrakcyjny dla obcokrajowców

Według pracowników z Norwegii atrakcyjny pracodawca oferuje wysokie wynagrodzenie. Dla Niemców liczy się standard pracy. Z kolei Włosi cenią nieformalne podejście i szansę na rozwój kariery, a Czesi firmy mające solidną markę.

Aleksandra Pocheć

konsultant w Monster Talent
Sourcing Services

Nie ma jednego, idealnego przepisu, który sprawia, że w oczach cudzoziemca pracodawca jest atrakcyjny, a firma jest warta wyprowadzki z rodzimego kraju. O wyborze konkretnego pracodawcy i oferty, decydują czasem szczegóły. - Jedna z kandydatek znających egzotyczne języki, zrezygnowała z pracy w naszej firmie, bo dzień pracy wynosił osiem i pół godziny, a ona chciała pracować osiem godzin. Czasem o tym, czy pracodawca jest atrakcyjny czy też nie, decydują drobiazgi - mówi jeden z HR-owców, który wziął udział w badaniu jakościowym w ramach raportu „Skuteczne sposoby na rekrutację językowe” Monster Talent Sourcing Services.

Wrażenie od pierwszego wejrzenia

Cudzoziemcy bardzo często informują już na etapie rekrutacji, jak widzą pracodawcę, co im odpowiada, a co budzi ich wątpliwości. - Włosi są bardziej skorzy podjąć pracę w firmie, gdy widzą, że będą jej częścią i będą mogli mieć realny wpływ na jej działania. Chcą być częścią większego zespołu. Potraktowani pytaniami z automatu, zniechęca się już na początku negocjacji - mówi HR-owiec, działający na kilku międzynarodowych rynkach.

Żeby zrobić wrażenie na Niemcach, trzeba zadbać o procedury, poinformować szczegółowo o prawach i obowiązkach pracownika. Dla Czechów istotny jest wizerunek i marka pracodawcy. Z kolei na pracowników z Norwegii czy Finlandii ważne są pieniądze. Niezależnie od kraju istotne jest ubezpieczenie zdrowotne. Porządny pracodawca musi je oferować w standardzie.

Otwartość pracodawcy na szkolenia i studia

Na atrakcyjność wpływają także pewne korzyści, jakie niesie za sobą praca w danej firmie. Według HR-owców należą do nich: możliwość awansu, szansa pracy w języku angielskim, zatrudnienie w dużej korporacji. - Aż 90 proc. firm we Włoszech to firmy mniejsze niż średnie, więc nie jest tak łatwo pracować w korporacji we Włoszech. To, co nam wydaje się w zasięgu ręki, dla Włochów jest atutem - mówi HR-owiec. Dodaje, że młoda osoba z Włoch snuje wówczas wizję, że zdobędzie w Polsce doświadczenie, często skończy tu studia i będzie miała doskonały wpis w CV. Pracodawcy, którzy pozwalają łączyć studia z pracą, momentalnie zyskują w ich oczach. Podobnie jest z kandydatami Hiszpanii i z Portugalii, gdzie rynek pracy dla młodych nie należy obecnie do atrakcyjnych.



Wsparcie na start

Z badań wynika, że cudzoziemcy mają swoje obawy, przed rozpoczęciem pracy w Polsce. Tym bardziej pracodawca, który chce być uznawany za przyjaznego i atrakcyjnego musi ułatwić takiemu pracownikowi „miękkie lądowanie”. Okazuje się, że część z nich to robi. I tak: 41 proc. pracodawców oferuje obcokrajowcom kursy językowe, 35 proc. stawia na integrację z zespołem, w tym wspólne wyjazdy, a 31 proc. udziela wsparcia podczas załatwiania dokumentów i pozwoleń. Ponadto 14 proc. pracodawców pomaga cudzoziemcom w znalezieniu mieszkania lub zapewnienia służbowego, a 11 proc. udziela wsparcia finansowego. Także 11 proc. firm myśli o pakiecie rodzinnym.

Pomoc zarezerwowana jest raczej dla specjalistów oraz kadry menadżerskiej, szczególnie z krajów Europy Zachodniej. - Cudzoziemcy bardzo cenią takie działania „na dzień dobry”. Aby zminimalizować stres relokacji, zawsze wyznaczamy pracownikowi z zagranicy opiekuna. Osoba ta pomaga zapoznać się z firmą, organizuje imprezę powitalną i opowiada o firmie, aby nowo zatrudniony mógł poczuć, że dobrze wybrał - opisuje jeden z HR-owców.

Codziennosc w firmie

Finalnie najważniejsza jest firmowa codzienność i chociażby to, czy współpracownicy i sam pracodawca, szanują odmienność kulturową cudzoziemca. Z badań wynika,

że w dziesięciopunktowej skali, cudzoziemcy oceniają ten szacunek na 8,4 - w odniesieniu do współpracowników oraz 7,9 - w odniesieniu do pracodawcy. Cudzoziemcy doceniają także, jeśli pracodawca oferuje kurs języka polskiego.

W dłuższej perspektywie cudzoziemcy czują się bowiem u nas pewniej, gdy znają język polski, choćby na podstawowym poziomie. A szczęśliwy i pewny siebie pracownik, to efektywny pracownik, który widzi swoją firmę w jak najlepszym świetle.

** Dane pochodzą z raportu Monster Talent Sourcing Services „Skuteczne sposoby na rekrutację językową”, wykonanego przez ośrodek PMR Consulting & Research w lipcu i sierpniu 2017 roku.*

REKLAMA

Sprawdź, co dla Ciebie mamy!
www.bssCE.com

DUŻA FIRMA -
RODZINNA ATMOSFERA

BOGATY PAKIET
BENEFITÓW

STABILNOŚĆ
ZATRUDNIENIA

ROZWÓJ KOMPETENCJI
I PASJI

PARTNERSTWO
ZAUFAŃIE
NAJWYŻSZE
STANDARDY

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2018

Optymalizacja to zysk

Czas to pieniądz, ale czy potrafimy dobrze go wykorzystać? Dla rentowności przedsiębiorstwa kluczowa jest jego produktywność, a ta zależy od ludzi. Tymczasem, jak wynika z raportu za 2017 rok przygotowanego przez firmę VoucherCloud^[1], w ciągu 8-godzinnego dnia pracy wydajnie pracujemy najwyżej przez 2 godziny i 53 minuty! Produktywność polskich przedsiębiorstw jest dużo niższa niż firm amerykańskich czy zachodnioeuropejskich. Dlaczego tak się dzieje i jak to zmienić?



Mikołaj Dramowicz

założyciel i prezes zarządu datapax

Choć ostatnie dwudziestolecie przyniosło rewolucyjne zmiany w kwestii wydajności pracy, produktywność polskich pracowników niemal się w tym czasie podwoiła, nadal pod tym względem krajowe firmy znacząco odbiegają od światowych standardów. Okazuje się, że w takim samym czasie Polacy wytwarzają zaledwie 46 proc. tego, co osoby zatrudnione w Stanach Zjednoczonych. W Europie najbardziej wydajnie pracują Norwegowie (98 proc.) i Francuzi (80 proc.) – wynika z badania tempa wzrostu produktywności przeprowadzonego przez firmę Conference Board^[2], zajmującą się analizą rynku pracy.

Jak spędzamy czas w pracy i na co go tracimy? Po pierwsze na aktywności niezwiązane z wykonywaniem naszych zawodowych obowiązków: czytanie rozmaitych informacji, przeglądanie mediów społecznościowych, a nawet... na szukanie kolejnej pracy. Przyjmując tylko takie wyjaśnienie, można by uznać, że odpowiedzialność za mało wydajną pracę leży jedynie po stronie pracowników, tymczasem zjawisko niskiej produktywności jest o wiele bardziej złożone. Niska produktywność ma w dużej mierze związek z niedoskonałą organizacją pracy, niedopracowanymi lub wręcz nieistniejącymi procedurami, a także brakiem odpowiednich narzędzi, dzięki którym pracownik może zweryfikować na ile prawidłowo wykonuje powierzone mu zadania. Zidentyfikowanie realnych przyczyn problemu to pierwszy krok do jego rozwiązania. Warto zwrócić uwagę na kilka istotnych aspektów, których analiza może w znacznym stopniu poprawić funkcjonowanie przedsiębiorstwa, a więc zwiększyć jego produktywność i rentowność:

Środowisko pracy

Coraz więcej mówi się o tym, że warunki, w jakich pracujemy, mają istotny wpływ na jakość naszej pracy. Dlatego tworzenie przyjaznego środowiska, które da pracownikowi poczucie komfortu i motywację do

lepszego wykonywania obowiązków służbowych to obecnie jeden z najsilniejszych trendów w projektowaniu lokali i nieruchomości użytkowych. Firmy zatrudniają architektów, którzy urządzają je podchodząc holistycznie do indywidualnych oczekiwań i stylu pracy danego przedsiębiorstwa. Ale produktywność to nie tylko atrakcyjne, kreatywne przestrzenie. Istotne jest także budowanie dobrej atmosfery przekładającej się na większe zaangażowanie pracowników. Otwarte relacje, współpraca i dobra komunikacja to czynniki, które motywują kadrę i mają pozytywny wpływ na jakość wykonywanych zadań. Wdrażane technologie coraz mocniej odciążają pracowników od rutynowych i powtarzalnych czynności. Zmieniły one rynek pracy, na którym dzisiaj tak naprawdę pożądaną jest analityczne myślenie i kreatywność. Z jednej strony, technologia usprawnia komunikację, ale z drugiej trzeba uważać, żeby nie tworzyła barier. Należy dać ludziom przestrzeń do spotkań twarzą w twarz i rozmów. Coraz częściej na spotkaniach każdy patrzy w swojego laptopa, a to zaprzeczenie nie tylko efektywnej pracy, ale też budowania relacji.

Natłok danych

Współczesne przedsiębiorstwa pracują z coraz większą ilością danych. Wykorzystywanie komputerów do ich generowania i przechowywania to aktualnie norma. Jednak ich manualne wprowadzanie, tworzenie dokumentacji administracyjnej, drukowanie, skanowanie, przesyłanie pocztą elektroniczną – to wszystko może znacząco spowalniać procesy biznesowe, konsumując zasoby finansowe firmy. Co więcej, czynnik ludzki niestety często oznacza ryzyko błędów. Mózg może poświęcić merytorycznemu, twórczemu myśleniu ograniczone zasoby poznawcze, a rozciąganie czasu poświęconego na dane zadanie wyrabia w pracowniku złe nawyki, co odbija się na najbardziej produktywnych godzinach w ciągu dnia. Procesami biznesowymi, których automatyzację szczególnie warto rozważyć są operacje cykliczne, monotonne np. przepływ dokumentów, ściąganie danych z systemów IT, tworzenie z nich excelowych raportów i ich wysyłka e-mailem. Wyobraźmy sobie wirtualnego asystenta zainstalowanego w naszym komputerze, który wykonuje za nas rutynowe zadania, dając nam więcej czasu na rozwią-

zywanie problemów wymagających kreatywnego podejścia.

Skomplikowane trasy

W firmach produkcyjnych pracownicy codziennie przemierzają całe kilometry. Przemieszczają się i transportują towar na terenie zakładu pomiędzy stanowiskami produkcyjnymi, magazynami, punktami wydawania produktów klientom. Często tracą przy tym czas na samo poszukiwanie towaru lub miejsca, gdzie należy go umieścić. Nierzadko poruszają się po przypadkowych trasach, nadkładając drogi. Można temu zaradzić ustalając optymalną ścieżkę transportową, dzięki czemu pracownicy zyskają czas na inne zadania.

może przynieść więcej korzyści niż cały program zmian.

Awaryjne przeglądy urządzeń

Usterki i konserwacja maszyn to codzienność każdego zakładu produkcyjnego. Pracownicy tracą czas oczekując na naprawę, czyszczenie, rozruch. Wadliwy sprzęt to także ryzyko zniszczenia samych maszyn lub urządzeń obrabiających materiał na kolejnych etapach procesu produkcyjnego. Problemy z tym związane można również wyeliminować lub skrócić do minimum. Często nawet drobna reakcja we wczesnej fazie zapobiegłaby utrudnieniom. Nowoczesne rozwiązania technologiczne dostarczają narzędzi, które kontro-

lują jednocześnie stan maszyn i jakość produkowanych wyrobów. Przekazywanie informacji na ten temat automatycznie i z odpowiednim wyprzedzeniem może znacząco zmniejszyć liczbę awarii i przestojów linii.



Warto też rozważyć wdrożenie rozwiązań technologicznych np. w postaci transportu bezzałogowego.

Czynności operacyjne

Pracownicy produkcji wiele czasu poświęcają na różnego rodzaju operacje: montaż elementów, tworzenie półproduktów, zdejmowanie z maszyn, pakowanie, układanie na palety, itp. Nierzadko brakuje jasnych standardów i instrukcji, co niepotrzebnie wydłuża czas wykonywania poszczególnych czynności i generuje ryzyko błędów, które skutkują kolejną stratą czasu i pieniędzy. Obserwacja każdego z etapów produkcji pozwala zidentyfikować obszary, w których można poprawić organizację pracy, w tym także poprzez zastosowanie nowoczesnych rozwiązań technologicznych, np. różnego rodzaju robotów. Zintegrowane z urządzeniem produkcyjnym mogą całkowicie zastąpić fizyczny udział człowieka albo modułowe, które wesprą pracownika w obsłudze istniejących maszyn. Trafnie zidentyfikowane i usprawnione wąskie gardło

Kontrola jakości

Najczęściej poprawność wykonania wyrobów nadal jest weryfikowana w sposób tradycyjny – pracownicy działu kontroli jakości oglądają pojedyncze wyroby lub ich elementy. Nie jest to jednak najbardziej efektywna metoda. Po pierwsze muszą poświęcić na to dużo czasu, po drugie łatwo o przeoczenia, po trzecie, nawet jeśli mogą korzystać z narzędzi pomiarowych ułatwiających pracę, często nie mają możliwości sprawdzenia całej partii wyprodukowanych wyrobów. Zautomatyzowane systemy kontroli jakości (wymiarów, wagi, braków, uszkodzeń, itd.) pozwalają sprawdzić nawet do 100 proc. wyrobów.

Optymalizacja to zysk

Aby zwiększyć efektywność wielu firm decyduje się na dedykowane

środowisko, pozytywnie wpływa na zdrowie pracowników, ich frekwencję w pracy i produktywność. W każdym przedsiębiorstwie są obszary, które można zoptymalizować. Wymaga to jednak analizy, a następnie doboru odpowiednich rozwiązań. Kadry zarządzające przedsiębiorstwem, siłą rzeczy pochłonięte są czuwaniem nad bieżącą działalnością i nie zawsze są w stanie podjąć się tego zadania. Potrzebny jest nie tylko czas, ale i praktyczna wiedza na temat dostępnych na rynku metod poprawy produktywności. Na szczęście tych ciągle przybywa. Doświadczeni eksperci zewnętrzni potrafią obiektywnie ocenić sposób funkcjonowania firmy, zrewidować istniejące procedury, odpowiedzieć najważniejsze rozwiązania zarówno technologiczne, jak i te w zakresie organizacji pracy.

[1] Raport z badania dostępny tutaj

<https://www.vouchercloud.com/resources/office-worker-productivity>

[2] Raport z badania dostępny tutaj <https://www.conference-board.org/data/economydatabase/index.cfm?id=25667>

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2018

Studenci chcą pracować na etacie, ale nie mają pomysłu na swoją karierę

Z najnowszego raportu „Pierwsze kroki na rynku pracy 2018” wynika, że 51 proc. studentów i absolwentów uczelni wyższych planuje podjąć pracę na etacie. Ale zatrważa, że aż co trzeci z nich (36 proc.) nie ma żadnych planów zawodowych¹. Tymczasem studia to najwyższy czas, by rozejrzeć się za możliwościami rozwojowymi w wybranym zawodzie.

– Coraz częściej studenci podejmują pracę w trakcie studiów, co daje im szansę „postawienia stopy” w środowisku zawodowym. Mam jednak wrażenie, że ich wybory w tym zakresie są często słabo związane z profilem kariery, jaką mogliby realizować, a raczej wynikają z czynników ekonomicznych – uważa dr Anna Bruska z Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Opolskiego. Jakie możliwości planowania kariery mają w Polsce młodzi ludzie?

Biznes potrzebuje rąk do pracy

Trend polegający na godzeniu pracy ze studiami, o którym mówi dr Bruska, widać także we wspomnianym raporcie. Wśród ankietowanych, których średni wiek określono na nieco ponad 23 lata, aż 67 proc. już pracuje. W 2015 roku odsetek

ten wynosił 61 proc. Wzrost jest zatem zauważalny. Dr Bruska uważa, że wpływ na zmianę podejścia studentów do rynku pracy ma otwarcie się sektora nowoczesnych usług dla biznesu na młodych ludzi. To drugi, po sektorze publicznym, największy pracodawca w Polsce. – Otwarcie się sektora BPO na współpracę z uczelniami i wynikające z niego chociażby możliwości odbywania płatnych staży przez studentów w okresie wakacyjnym są świetną propozycją, która pozwala sprostać prozie życia studenckiego, zarazem dając podstawy do budowania przemysłanych CV na przyszłość – uważa dr Anna Bruska.

Sektor usług dla biznesu rozwija się w Polsce niezwykle dynamicznie i potrzebuje rąk do pracy. Z raportu ABSL „Sektor nowoczesnych



usług biznesowych w Polsce 2017” wynika, że zaledwie w ciągu 12 miesięcy, między I kwartałem 2016 i 2017 roku, zatrudnienie w tej branży wzrosło w naszym kraju o 32 tys. osób – czyli o 15 proc. Tym samym w 2017 roku w sektorze BPO pracowało w Polsce około 250 tys. osób. Szacuje się, że jeśli tempo rozwoju sektora zostanie utrzymane, za dwa lata liczba zatrudnionych osiągnie 300 tys.

Studenci, do dzieła!

Uczelnie wyższe chcą ułatwić swoim studentom wejście na rynek pracy. Szansę dostrzegły właśnie we współpracy z biznesem. Dr Jarosław Bogacki, pełnomocnik rektora Uniwersytetu Opolskiego ds. kontaktu z przedsiębiorstwami uważa, że to, czy młodzi ludzie myślą o pracy w trakcie studiów, zależy od wielu czynników. Jego zdaniem ważne jest indywidualne podejście studenta do

swojej kariery, ale też wsparcie ze strony rodziców. – Dla części studentów nawiązanie kontaktów ze światem biznesu już w trakcie studiów jest priorytetem. Wielu podejmuje pracę, gdy tylko stwierdzi, że można ją pogodzić z ilością zajęć na uczelni i nie wpłynie to znacząco na pogorszenie wyników w nauce lub nawet je poprawi. Obowiązkowe staże i praktyki, o ile odbywają się w firmach, które dbają o ich wysoką jakość, dają pierwsze pozytywne bodźce do tego, aby zaangażować się bardziej w kształtowanie praktycznych kompetencji i zdobywanie doświadczeń zawodowych. Budzenie w świadomości studentów procesów myślowych ukierunkowanych właśnie na ich karierę zawodową jest także zadaniem wykładowców. To oni stymulują ich do takich przemyśleń, tworzą pierwsze kontakty pomiędzy światem studenckim i światem biznesu oraz zachęcają do korzystania z szerokiej oferty szkoleń, staży i praktyk nieobowiązkowych – mówi dr Bogacki.

1. Źródło: <http://lumeritum.pl/plan-przyszlosc-maja-polscy-studenci-wlasna-firma-coraz-czestszym-wyborem/226945>

Gdzie znaleźć zaangażowanych pracowników?

Rosnące oczekiwania pracowników, a także większe tempo prowadzenia biznesu sprawiają, że pracodawcom zależy, aby utrzymać wysokie zaangażowanie pracownika, a przede wszystkim poznać jego doświadczenie w firmie na każdym etapie cyklu życia w organizacji.



Anita
Koralewska-Ratajczak

dyrektor HR Grupy Raben

W Raben Group już od wielu lat we wszystkich krajach regularnie badamy i monitorujemy zaangażowanie naszych pracowników. Jest to dla nas niezwykle ważny barometr wyznaczający konkretne kierunki działań nie tylko w obszarze HR.

Zaangażowany pracownik, czyli jaki?

Przez zaangażowanie rozumiemy poziom inwestycji pracownika w organizację, który motywuje go do tego, aby jak najlepiej wykonywał swoją pracę i przyczyniał się do sukcesu organizacji oraz identyfikował się z nią. Kim dla nas jest zaangażowany pracownik? Jest to osoba, która MÓWI pozytywnie o naszej organizacji, deklaruje chęć POZOSTANIA z nami,

ponieważ wie, że może się tutaj realizować, DZIAŁA na rzecz sukcesu organizacji i jest gotowa do podejmowania dodatkowego wysiłku na rzecz firmy. Pomimo znacznych spadków zaangażowania w branży logistycznej i na rynku polskim, w Grupie Raben utrzymało się ono na tym samym poziomie, a w niektórych spółkach nawet wzrosło. Jak to osiągamy? Dzięki konsekwencji we wdrażanych inicjatywach rozwojowych oraz optymalizacyjnych, które są efektem nie tylko badania zaangażowania, ale wypracowanych wspólnie przez wszystkich pracowników rozwiązań. Oprócz standardowych już działań wpływających po badaniu, prowadzimy we wszystkich spółkach specjalnie przygotowane warsztaty focusowe, które są dla nas kolejnym impulsem do działań.

Zaangażowanie pracowników jest stałym punktem agendy zarządu Grupy Raben jak i kadry menadżerskiej. Jesteśmy spójni w działaniach rozwojowych je wzmacniających, dlatego pod tym kątem przygotowujemy również inicjatywy obejmujące zarząd i kadrę kierowniczą. Zorganizowaliśmy dla nich warsztaty „Angażujący

Lider”, który w naszym zamyśle przyczyni się nie tylko do utrzymania wyników w kolejnej edycji badania, lecz także do ich wzrostu. Zaangażowanie naszych pracowników budujemy również dzięki różnym inicjatywom z obszaru CSR. Swoją strategię zrównoważonego rozwoju Raben realizuje od 2010 roku. Celem firmy w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu jest wyznaczanie zrównoważonych trendów w branży, które przynioszą wartość dodaną otoczeniu. Kluczowe obszary wsparcia to: edukacja, bezpieczeństwo i ekologia.

Zmieniać wspólnie najbliższe otoczenie

Zachęcamy naszych pracowników do pozytywnych zmian najbliższego otoczenia. Co roku realizujemy program wolontariatu pracowniczego „Wykaż się inicjatywą”, w ramach którego pracownicy mogą zgłaszać wybrane przez siebie pomysły na wspieranie lokalnych społeczności. Lokalne komisje wolontariatu nagradzają wybrane inicjatywy kwotą dwóch tysięcy złotych na ich realizację. Co roku realizujemy ok. 20 lokalnych inicjatyw pracowniczych. Ważnym obszarem integrującym i angażującym naszych pracowników są organizowane akcje charytatywne. Charytatywny pchli targ jest jedną z takich inicjatyw. Jego idea jest banalnie prosta. Wystarczy przynieść ubrania lub

inne przedmioty na wymianę, wyznaczyć za nie cenę i oddać w ręce wolontariuszek, które zajmą się sprzedażą. Można także po prostu przyjść, zrobić zakupy i wesprzeć charytatywny cel akcji.

W Grupie Raben, zależy nam na zdrowiu i bezpieczeństwie pracowników. Co roku organizujemy Miesiąc Bezpieczeństwa, w ramach którego uświadamiamy istotę bezpiecznych zachowań, zwracamy uwagę na potencjalne ryzyko i motywujemy się nawzajem do kreowania bezpiecznych warunków pracy. W ramach troski o pracowników od ośmiu lat organizujemy Tydzień Zdrowia, który opiera się na pięciodniowym programie promującym zdrowy tryb życia. Do pracowników codziennie wysyłane są newslettery zachęcające do szeroko pojętego zdrowego trybu życia (program, co roku jest modyfikowany). Dodatkowo, uczestnicy programu mogą brać udział w spotkaniach z dietetykami, trenerami fitness, ergonomistami, lekarzami, kosmetyczkami oraz masażystami. Dodatkowo, od ośmiu lat każdy z pracowników codziennie otrzymuje zdrową przekąskę. Grupa zachęca swój zespół do wszelkich form ruchu w biurze i poza nim. Powstają zewnętrzne siłownie dla kierowców, obok oddziałów na terenie Polski i Niemiec. Raz do roku, organizowany jest wewnętrzny, międzynarodowy turniej piłki nożnej Raben Cup, a firma zgłasza



Zaangażowanie pracowników jest stałym punktem agendy zarządu Grupy Raben jak i kadry menadżerskiej. Jesteśmy spójni w działaniach rozwojowych je wzmacniających, dlatego pod tym kątem przygotowujemy również inicjatywy obejmujące zarząd i kadrę kierowniczą.

swoje drużyny do takich biegów jak: Survival Race, The Color Run; Runmageddon czy Business Run. Wszystkie te inicjatywy doskonale wpisują się w nasze firmowe DNA. Cieszymy się widząc, że nasi Pracownicy aktywnie uczestniczą w naszych przedsięwzięciach. Buduje to na pewno ich zaangażowanie i identyfikację z wartościami firmy na czym nam bardzo zależy.

TEKST PROMOCYJNY

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2018

Pracownik z wsparciem prawnym

Przez ostatnie 5 lat stopa bezrobocia w Polsce spadła ponad dwukrotnie, w lutym 2018 r. wynosiła już wg danych GUS tylko 6,8 proc. Pracodawcy prześcigają się w pomysłach na pozyskanie i utrzymanie pracowników. Popularny karnet na siłownię czy prywatne ubezpieczenie medyczne, to już za mało, aby się wyróżnić. Ciekawą i nową propozycją może być za to ubezpieczenie ochrony prawnej. Te powszechne w Europie polisy, już niebawem mogą stać się popularnym benefitem również dla zatrudnionych w Polsce.



Robert Szywalski

D.A.S. Towarzystwa Ubezpieczeń
Ochrony Prawnej

Lekarz, trener, a teraz i prawnik może wspierać pracownika w ramach benefitu pracowniczego. Dzięki ubezpieczeniom ochrony prawnej pracodawca może zapewnić swoim pracownikom dostęp do bezpłatnej informacji oraz porad prawnych, jak i sfinansować koszty doradztwa oraz reprezentacji prawnej, np. w razie uczestnictwa w sprawie sądowej. Ubezpieczenie ochrony prawnej to niezwykle plastyczny produkt. Pracodawca może wspólnie z ubezpieczycielem zdecydować co będzie wchodziło w zakres ubezpieczenia, tak aby stworzyć unikatowy, skrojony na miarę benefit, odpowiadający realnym potrzebom pracowników.

Ochrona prawna a pracownik

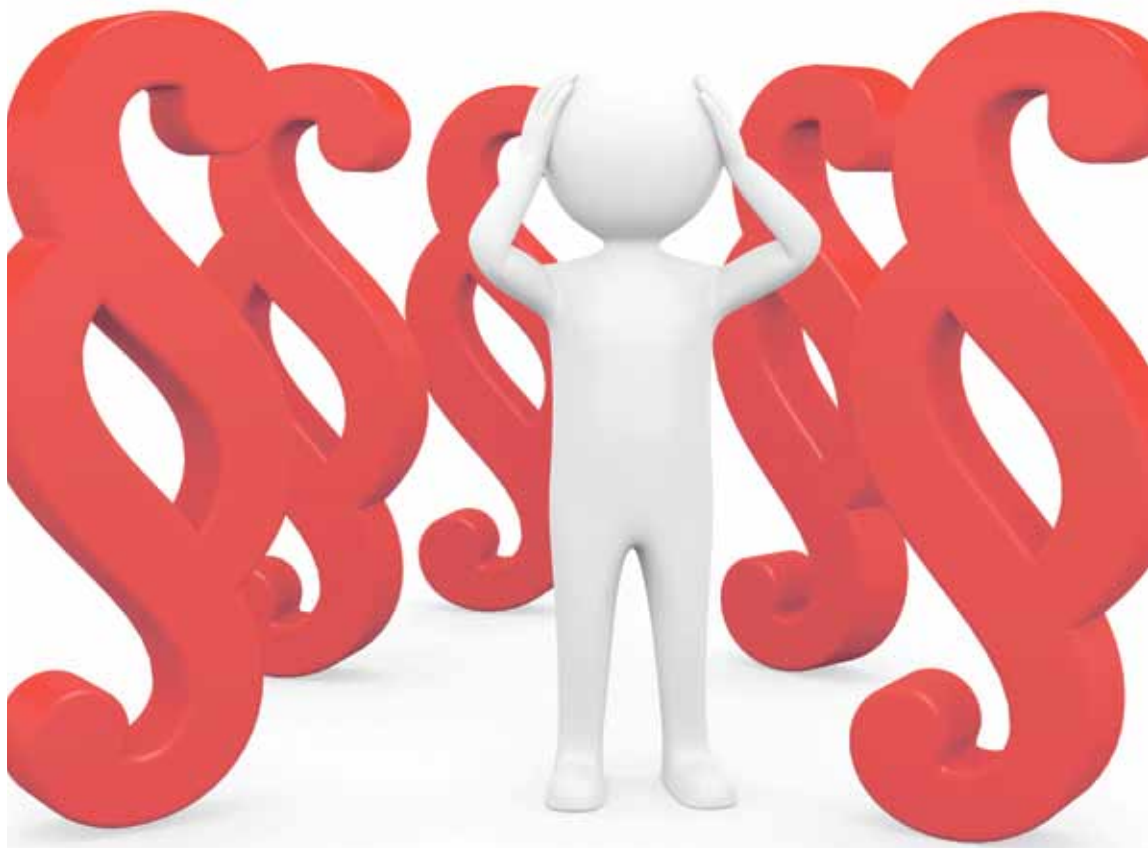
Ubezpieczenie ochrony prawnej, to w Polsce jeszcze dość mało znana kategoria ubezpieczeń. Zabezpiecza ona przed jednym z najbardziej podstawowych rodzajów ryzyka jakim jest problem czy spór prawny oraz związane z nimi koszty. Polisy te cieszą się już dużą popularnością w Europie, głównie na Zachodzie. W Szwecji posiada je blisko 98 proc. obywateli, a w Niemczech odsetek ten przekracza już 70 proc. W Polsce trend na ubezpieczenia ochrony praw-

nej dopiero się rodzi, sektor ten ma jednak przed sobą ogromne perspektywy.

Ubezpieczenia ochrony prawnej mają pod wieloma względami podobny charakter, jak prywatne polisy medyczne, bardzo często oferowane pracownikom w ramach benefitu. Oba produkty zapewniają finansowanie i organizację specjalistycznej pomocy, która poza polisą byłaby dużym wydatkiem. – Może zdarzyć się, że oba ubezpieczenia pomogą nam w razie tego samego zdarzenia. Przykładowo, w drodze do pracy będziemy mieć wypadek. Prywatna opieka medyczna pozwoli zadbać o nasze zdrowie i rehabilitację. Z kolei dzięki ubezpieczeniu ochrony prawnej otrzymamy wsparcie prawnika, np. jeżeli zostaniemy oskarżeni o spowodowanie wypadku lub sami jesteśmy jego ofiarą i chcielibyśmy dochodzić swoich praw. Ogromną zaletą ubezpieczenia ochrony prawnej jest właśnie jego obustronność. Ubezpieczenie ochrony prawnej chroni przed kosztami udziału w sporze prawnym i może pomóc nam zarówno bronić się, jak i dochodzić swoich praw. W żargonie ubezpieczeniowym nazywamy to polisą typu „miecz i tarcza”.

Prawniczy assistance dla pracownika

Zapewnienie pracownikowi bezpłatnego i szybkiego wsparcia prawnego w ramach ubezpieczenia, to także duże udogodnienie także dla pracodawcy. Problemy w życiu prywatnym takie jak np. spór z właścicielem wynajmowanego mieszkania czy kłopot z wyegzekwowaniem bezpłatnej



naprawy auta w ramach gwarancji lub związany z wybrykiem nastoletniego dziecka, które wpadło w konflikt z prawem, odbijają się na jakości pracy, mogą także spowodować absencje pracownika.

Ubezpieczenie ochrony prawnej dla pracowników, to także dobra forma zabezpieczenia na wypadek problemów prawnych związanych z wykonywanym zawodem. Właśnie z tego powodu ubezpieczenia ochrony prawnej na polskim rynku doceniają już m.in. firmy z branży transportu i logistyki oraz przedsiębiorstwa posiadające duże floty pojazdów. Ubezpieczenie ochrony prawnej chroni bowiem ich pracowników w razie problemów prawnych związanych z uczestnictwem w ruchu drogowym i to także za granicą. Na rynku UOP oferowane są ubezpieczenia, które swoim zasięgiem terytorialnym mogą obejmować całą Europę. Nie ma też

problemu, aby ubezpieczyć obcokrajowca pracującego w Polsce. Szczególnie dla tej, coraz liczniejszej grupy pracowników, ubezpieczenie ochrony prawnej może być bardzo przydatne. Zdarza się bowiem, że ze względu na nieznaną polskiego prawa mogą łatwo narazić się na problemy. Klasycznym przykładem są kłopoty związane najmem mieszkania czy wykroczenia drogowe.

Ubezpieczenia ochrony prawnej, jako nowy rodzaj benefitu pracowniczego, to ciekawy pomysł dla każdej branży, a szczególnie dla tych, w których pracodawcy mają problemy ze znalezieniem pracowników na każdym szczeblu, na przykład w zakładach produkcyjnych czy też w firmach, które potrzebują wysoce wykwalifikowanych specjalistów, jak choćby w sektorze IT. Doświadczeni eksperci są na tym rynku bardzo poszukiwani i pracodawcy prześcigają się w ofe-

rowanych im zachętach, w tym pozapłacowych benefitach. „Prawniczy assistance” może więc pomóc przedsiębiorcy wyróżnić jego ofertę rekrutacyjną na tle konkurencji.

Niekwestionowana potrzeba

Do zaoferowania pracownikom benefitu w postaci ubezpieczenia ochrony prawnej pracodawców może zachęcić także wyjątkowo atrakcyjna oferta polis dostępnych w ramach umów grupowych. – Im więcej osób zostanie objęte polisą, tym korzystniejsza dla pracodawcy może być umowa ubezpieczeniowa. Ubezpieczenie ochrony prawnej jest jednym z najbardziej użytecznych rodzajów benefitów pracowniczych. Benefity mają ułatwiać pracownikom życie, być realnym wsparciem w codziennym funkcjonowaniu. Im bardziej są praktyczne, tym pracownicy chętniej z nich korzystają i bardziej je doceniają.

Trudno o wykwalifikowanych pracowników

Niskie bezrobocie i duża rotacja kadr to obecnie poważne wyzwania dla pracodawców. Zyskują firmy, które dbają o swoich pracowników. Często słyszymy o rynku pracownika, natomiast nazwałbym go raczej rynkiem dobrego pracodawcy – mówi Jacek Siwiński, prezes VELUX Polska, firmy nagrodzonej tytułem „Pracodawca Roku”. Bycie dobrym pracodawcą zwyczajnie się firmie opłaca – zwiększa efektywność rekrutacji, pomaga w znalezieniu fachowców na bardzo konkuren-

cyjnym rynku pracy i ogranicza koszty związane z rotacją i procesami rekrutacyjnymi. Same podwyżki wynagrodzeń nie są wystarczające.

– W ostatnim czasie głośno jest o wyzwaniach związanych z rynkiem pracy. Mamy do czynienia z bardzo niskim bezrobociem, co sprawia, że firmy mają kłopot, żeby pozyskać wystarczającą ilość kadr. Oczywiście, to wzmacnia konkurencję między firmami, które stosują różne zabiegi, aby tych pracowników pozyskać. To z kolei

rodzi też większą presję na płace i powoduje większą rotację pracowników – mówi agencji informacyjnej Newseria Biznes Jacek Siwiński, prezes VELUX Polska. Pracodawcy mierzą się z sytuacją, jaka nie miała miejsca na polskim rynku pracy od 25 lat. Z wrześniowego raportu „International Business Report” Grand Thornton wynika, że już 60 proc. dużych i średnich firm w Polsce ma problemy ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników.

Coraz młodszy ludź na rynku pracy

Młodzi pracownicy, ze względu na brak doświadczenia na rynku pracy, mogą być bardziej narażeni na problemy z pracodawcami. Dlatego przed podjęciem pierwszej pracy muszą poznać prawa i obowiązki, które będą ich dotyczyć. Dotyczy to zarówno osób dorosłych wchodzących na rynek pracy, jak i pracowników młodocianych, czyli osoby między 16. a 18. rokiem życia. Od września tego roku zostanie obniżona granica wieku i pracę będą mogły podjąć osoby, które ukończyły 15. rok życia. – Pracownik młodo-

ciany może być zatrudniony albo w charakterze przygotowania zawodowego, albo w celu wykonywania pracy zarobkowej, ale tylko przy pracach lekkich, czyli takich, które nie nadwyrężają rozwoju psychofizycznego młodocianego. Wykaz takich prac powinien być zaakceptowany przez okręgowego inspektora pracy i przez lekarza medycyny pracy – mówi agencji informacyjnej Newseria Biznes Dominika Zielińska, radca prawny, wykładowca Wyższej Szkoły Bankowej w Toruniu i Bydgoszczy.