

Schwytać inżyniera

W branży inżynierskiej od pewnego czasu obserwuje się dążenie do większej specjalizacji w obrębie sprawowanych stanowisk. Sam tytuł inżyniera przestaje wystarczać. Zmienia się też sposób, w jaki inżynierowie poszukują pracy.

Mariusz Krysiak

redaktor naczelny Polski Przemysł

Rozwój rynku w Polsce i panująca na nim konkurencyjność powodują, że coraz więcej międzynarodowych firm lokujących swoją działalność w naszym kraju, chcąc zatrudnić pracownika, poszukuje specjalistów w swojej dziedzinie. Zależy im na pozyskaniu ekspertów, którzy pomogą zwiększyć konkurencyjność przedsiębiorstwa. Dotyczy to również branży inżynierskiej. Polscy inżynierowie są postrzegani przez inwestorów jako osoby wykwalifikowane, które z dużym zaangażowaniem wykonują swoją pracę. I choć należą do przedstawicieli jednej z najbardziej poszukiwanych grup zawodowych, obecna sytuacja na rynku stawia im poprzeczkę naprawdę wysoko, a oczekiwania wobec nich wciąż wzrastają.

„Inżynierowie przestają patrzeć na rozwój własnej kariery tylko przez pryzmat awansów, coraz częściej dążąc do rozwoju w kierunku danej specjalizacji” – komentuje Kamila Idzik-Kielnar, konsultant w firmie doradztwa personalnego Experis, zajmującej się rekrutacją na stanowiska specjalistyczne. „Wśród pracodawców z tej branży wzrasta zapotrzebowanie na specjalistów z kilkuletnim doświadczeniem, m.in. na stanowiskach konstruktorów, inżynierów procesów czy też kupców strategicznych grup produktowych, jak np. elektronika, tworzywa sztuczne, stal. Inżynierowie zdają sobie sprawę, że dla pracodawców ważne jest nie tylko ich doświadczenie, lecz także gotowość do podnoszenia swoich kwalifikacji. Inwestują więc w dalszy rozwój, zdobywając nowe umiejętności i certyfikaty, jak np. SixSigma, IWE/EWE czy Apics. Znajomość języków obcych też się liczy, zwłaszcza jeśli jest to połączenie angielskiego i niemieckiego” – dodaje przedstawiciel Experis.

Stawki wynagrodzeń na inżynierskich stanowiskach specjalistycznych są różne, a ich wysokość zależy od rodzaju wykonywanej pracy, zakresu odpowiedzialności oraz branży. Dla przykładu wynagrodzenie inżyniera tłoczników czy też konstruktora systemów aluminiowych może wynieść około 5 tys. zł brutto, inżyniera sprzedaży – 6 tys., inżyniera procesu – 8 tys. zł brutto, a inżyniera ds. lakierowni – 10 tys. zł brutto.

W ślad za wzrostem stawianych inżynierom wymagań idzie zmiana w sposobie szukania przez nich pracy. By znaleźć poszukiwanego specjalistę, zamieszczenie ogłoszenia niestety nie wystarczy, gdyż inżynierowie często na nie wcale nie odpowiadają. Częściowo jest to związane z tym, że najbardziej atrakcyjni dla firm kandydaci już pracują i nie poszukują zatrudnienia. Innym powodem jest fakt, że poszukujący pracy coraz częściej zgłaszają się do firm doradztwa personalnego, które stanowią dla nich bank ciekawych propozycji. Konsultanci wyspecjalizowanych firm doradczych posiadają wiedzę nie tylko rekrutacyjną, lecz także branżową, są zatem cenionym partnerem do rozmów, zarówno dla pracodawców, jak i kandydatów.

„Naszym zadaniem jest zidentyfikowanie najbardziej interesujących kandydatów i zaproszenie ich do udziału w rekrutacjach prowadzonych przez nas dla firm będących naszymi klientami – wyjaśnia Kamila Idzik-Kielnar i dodaje: – W tym procesie bardzo ważne jest partnerskie podejście do współpracy z kandydatem, bycie jego zaufanym doradcą, adwokatem w rozmowach z potencjalnym pracodawcą. Dzięki temu osoby, które poszukiwały przez nas zatrudnienia, chętnie do nas wracają i chcą dalej pozostawać z nami w kontakcie. Często robią to również, by dopytać o bieżącą sytuację na rynku pracy w ich branży. Dla nich jesteśmy cennym źródłem informacji i wiedzy, to samo zresztą dotyczy pracodawców. Nic więc dziwnego, że zainteresowanie inżynierów poszukiwaniem pracy poprzez wyspecjalizowane firmy doradztwa personalnego coraz bardziej rośnie”. ■

PRZYCZYNY NIEDOBORU TALENTÓW W 2013 ROKU W POLSCE*

(źródło: badanie przeprowadzone przez ManpowerGroup)

1. Brak umiejętności technicznych – 50%
2. Brak dostępnych kandydatów / Brak kandydatów – 30%
3. Brak doświadczenia – 15%
4. Brak umiejętności komunikacyjnych (kompetencji miękkich) – 5%
5. Zbyt wysokie oczekiwania finansowe – 18%
8. Nieodpowiednia lokalizacja – 3%

* Wg opinii respondentów, którzy zadeklarowali w badaniu trudności z pozyskiwaniem pracowników i odpowiedzieli na pytanie „Jakie państwa zdaniem są przyczyną niedoboru talentów?”.

10 ZAWODÓW NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTYCH NIEDOBOREM TALENTÓW W 2014 ROKU

(źródło: badanie przeprowadzone przez ManpowerGroup)

POLSKA*

- wykwalifikowani pracownicy fizyczni,
- inżynierowie,
- operatorzy produkcji,
- menedżerowie ds. sprzedaży,
- kierowcy,
- pracownicy działów IT,
- przedstawiciele handlowi,
- technicy,
- niewykwalifikowani pracownicy fizyczni,
- menedżerowie projektów.

EUROPA**

- wykwalifikowani pracownicy fizyczni,
- inżynierowie,
- przedstawiciele handlowi,
- technicy,
- członkowie zarządu / kadra najwyższego szczebla,
- kierowcy,
- pracownicy księgowości i finansów,
- pracownicy hoteli i restauracji,
- pracownicy sekretariatu,
- asystenci dyrekcji,
- asystenci ds. administracji,
- niewykwalifikowani pracownicy fizyczni.

* Wg opinii respondentów, którzy zadeklarowali w badaniu trudności z pozyskiwaniem pracowników i odpowiedzieli na pytanie: „Ze znalezieniem przedstawicieli jakich zawodów ma problem państwa firma?”.

** Ranking dla regionu EMEA (21 państw Europy oraz Izrael i Republika Południowej Afryki).