

Rekrutacja IR-owca

Stało się. Ten dzień w końcu nadszedł. Podjęto decyzję, że jedna konkretna osoba w spółce poradzi sobie na stanowisku specjalisty IR dużo lepiej niż kilka osób z działu księgowości z pomocą firmowego prawnika wspartych siłami sekretariatu. Jak to mówią – lepiej późno niż wcale. Jednakże przed spółką kolejne wyzwanie – znalezienie takiej osoby. O czym musisz pamiętać, gdy rozpoczynasz jej poszukiwanie?

Dopowiedzmy jedno – w obecnych realiach znalezienie osoby chętnej do pracy jest prostsze niż zwykle. Obecna rzeczywistość to rynek pracodawcy w całej okazałości (choć powoli można dostrzec pierwsze symptomy zmian w tym zakresie). Jednakże jest różnica pomiędzy znalezieniem osoby chętnej do pracy a znalezieniem specjalisty z prawdziwego zdarzenia. Pochopny wybór to sukces na krótką metę i zwiększenie kosztów w dłuższej perspektywie. Sam dobrze wiesz, ile kosztuje procedura rekrutacyjna, nieprawdaż?

1. WYKSZTAŁCENIE

Wśród specjalistów IR znajdziemy osoby o najróżniejszym wykształceniu, jednakże można mówić o nadreprezentacji kierunków prawnych i ekonomicznych. Znajdziemy również osoby z wykształceniem humanistycznym, po naukach społecznych, specjalistów PR, którzy zdobywali nowe kwalifikacje, doskonaliły się w branży relacji inwestorskich. Absolwentów którego kierunku powinieneś wziąć pod uwagę w procesie naboru? Trudne pytanie. Prawnik, którego dominującą cechą jest tkwienie w schematach, nieposiadający umiejętności składnego, sprawnego przelewania myśli na papier oraz przekładania specjalistycznego języka raportów giełdowych w komunikaty w miarę zrozumiałe dla interesariuszy nie jest najlepszym wyborem. Podobnie sytuacja wygląda w wypadku ekonomisty: mistrza agregacji i obróbki danych, który może się okazać niezdolny do działania pod presją czasu, udzielenia odpowiedzi na pytania inwestora lub dziennikarza czy pozbawiony umiejętności merytorycznego, ale jednocześnie zrozumiałego pisania.

Ekonomista doktryner nie jest złym wyborem, jeżeli nasz dział IR ma być więcej niż jednoosobowy. Taka osoba z dużym prawdopodobieństwem sprawdzi się na stanowisku kontrolera publikowanych treści, będzie nieocenioną pomocą w gromadzeniu danych przy okresowej sprawozdawczości oraz zawsze znajdzie na czas wymagany dokument. Papierologia nie będzie jej przerażała. Jednakże stawianie takiej osoby na pierwszej linii frontu zdecydowanie nie jest najlepszym pomysłem. A co z humanistą? Jeżeli jest dobrym researcherem, umie przelewać myśli na papier – to świetnie. Jednak gdy wszelkiego rodzaju finansowo-prawne zagadnienia budzą jego przerażenie – lepiej szukaj innego IR-owca. Oszczędzisz sobie czasu, a swojej spółce – nerwów i fatygi.

Wyznacznikiem doskonałego specjalisty IR jest interdyscyplinarność. Oczywiście, nie można mieć wszystkiego. Były idealne z reguły nie istnieją. Każda z podanych wyżej profesji ma wady i zalety. Szerokie spektrum zainteresowań i „ciekawość branży” to ważne argumenty przemawiające za tym wyborem. Idealny kandydat na to stanowisko powinien bowiem posiadać następujące cechy: samodyscyplina, cierpliwość, umiejętność pracy pod presją czasu, umiejętność organizacji pracy własnej bez zewnętrznej kontroli na każdym kroku, dobre pióro i talent researchera. Dochodzą do tego kluczowe umiejętności twarde, tj. umiejętne poruszanie się w gąszczu ustaw, przepisów i rozporządzeń oraz śledzenie zmian w giełdowej sprawozdawczości.



GOTOWOŚĆ DO CIĄGŁEGO POSZERZANIA
SWOJEJ WIEDZY JEST KLUCZOWA
W PRACY SPECJALISTY IR

Zorganizowanie testowej selekcji na ostatnim etapie rekrutacyjnym jest bardzo dobrym pomysłem. W grę może wchodzić również scenka rodzajowa przedstawiająca hipotetyczny dialog specjalisty IR z inwestorem albo dziennikarzem. Dzięki temu zyskujemy możliwość sprawdzenia, czy wybrany przez nas kandydat nie tylko zna przepisy, lecz także jest w stanie

zredagować notatkę, komunikat, właściwie reaguje w sytuacjach stresowych i w bezpośrednim kontakcie z inną osobą.

2. WIEK

Przez wiele lat w zachodniej praktyce stanowiska menedżera IR było ukoronowaniem kariery w danej firmie. Czasami poprzedzało akces do rady nadzorczej. Z tego powodu w branży spotykało się wiele osób w dojrzałym wieku. A u nas? Branża jest zdecydowanie młodsza. Gdy szukamy specjalisty IR, musimy się również zastanowić, kto najbardziej będzie pasował do kultury korporacyjnej naszej spółki. Historia polskich relacji inwestorskich jest dosyć krótka, nie ma więc tutaj prostego przełożenia między wiekiem a doświadczeniem. Inna sprawa to fakt, że starszy pracownik z reguły ma większe oczekiwania finansowe związane ze swym doświadczeniem i umiejętnościami. Nic w tym dziwnego.

3. MOTYWACJA, PASJA I STAŁA CHĘĆ UCZENIA SIĘ

Gotowość do ciągłego poszerzania swojej wiedzy jest kluczowa w pracy specjalisty IR. Giełdowe prawodawstwo to przecież nie jedynie słuszny, ustalony katalog obowiązków zamkniętych – zmiany trwają cały czas. Specjalista IR powinien stale śledzić wszelkie regulacje prawne w tym zakresie. Oczywiście, wiele zależy również od samej spółki i jej podejścia do inwestycji w kadre pracowniczą, zarówno poprzez wysyłanie pracowników na szkolenia, jak i samą świadomość roli oraz rangi doskonalenia zawodowego dla rozwoju pracownika. Taka polityka idealnie wpływa na motywację i buduje pozytywny wizerunek pracodawcy.

Z drugiej strony nie należy jedynie polegać na woli swojego przełożonego i samemu również starać się zdobywać i uzupełniać wiedzę branżową. Samodyscyplina i chęć rozwoju – w procedurę rekrutacyjną warto wpleść pytania związane właśnie z tymi zagadnieniami.

4. UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE

Niezależnie od tego, czy zatrudnimy specjalistę IR, który będzie odpowiadać za relacje inwestorskie w pojedynczej spółce, czy też koordynować je w całej grupie kapitałowej, umiejętność wpływania na ludzi, delegowania na nich określonych zadań i dobre kontakty ze współpracownikami są bardzo ważne. Mało tego, są kluczowe! Codziennym elementem pracy menedżera IR jest m.in. agregacja danych: zleceń, umów, zamówień, kontrola tzw. progów sprawozdawczych itp. Do dużej części wymienionych informacji specjalista IR nie posiada bezpośredniego dostępu – uzyskuje je od innych osób bądź komórek spółki lub grupy kapitałowej. Ważne, by zatrudnić osobę komunikatywną, dla której kontakty z różnymi ludźmi nie stanowią kłopotu. Kluczowa jest elastyczność – niektórych niełatwo będzie od razu przekonać do harmonijnej współpracy. Ile osób, tyle charakterów. Osoba na tym stanowisku powinna być jednocześnie na tyle asertywna i silna psychicznie, by nie zrażać się początkowymi trudnościami, lecz dążyć do wyznaczonego celu. Problem może stanowić to, że spora część danych, których potrzebuje specjalista IR, znajduje się w posiadaniu osób, dla których nie jest on bezpośrednim szefem. Nie może więc iść po linii najmniejszego oporu i po prostu delegować zadań i poleceń podległym pracownikom. Może jedynie poprosić i przekonywać. Dlatego umiejętności interpersonalne, znajomość ludzi na różnych stanowiskach oraz wypracowane dobre kontakty są kluczowe dla osiągnięcia sukcesu.

5. OKREŚLONA ŚCIEŻKA KARIERY

Na etapie tworzenia ogłoszenia rekrutacyjnego warto zawrzeć informację dotyczącą możliwości rozwoju i awansu w danej spółce. To pozwala oszczędzić sobie (i kandydatom) sporo czasu. Jeżeli interesuje Cię pozyskanie specjalisty IR na 10 lat, wspomnij o tym w ogłoszeniu. Unikniesz w ten sposób zgłoszeń osób nastawionych na rozwój zawodowy i pragnących awansu. Można dobrze zorganizować pracę działu IR i mieć zadowolonego ze swojej pracy specjalistę IR nawet w spółce o zhierarchizowanej strukturze liniowej, jednakże warto o tym wspomnieć już na pierwszym etapie rekrutacji.

Reasumując – wybór odpowiedniego kandydata to często trudne zadanie. Jeżeli nie masz pomysłu, jak to zrobić, jak przeprowadzić selekcję, ułożyć testy kompetencyjne, na co zwracać szczególną uwagę oraz jak najbardziej efektywnie przeprowadzić procedurę rekrutacyjną zgodnie z oczekiwaniami – skontaktuj się z nami! ■



Grzegorz Surma
założyciel i redaktor naczelny
www.relacjeinwestorskie.org.pl