



# Rynek kandydata: co mogą zrobić firmy, by na nim przetrwać?

Rynek kandydata jest najbardziej korzystnym stanem rynku pracy dla pracownika. W ciągu ostatniego roku coraz to nowe jego symptomy pojawiają się w kolejnych branżach i specjalizacji zawodowych. Konsultanci Antal International wskazują, w jaki sposób przedsiębiorstwa mogą dostosować swoją politykę HR, by nadal pozyskiwać najlepszych specjalistów i menedżerów na rynku, zwiększając tym samym swoją konkurencyjność.

**W** Polsce od lat najlepszym przykładem „dominacji” specjalistów i menedżerów może być obszar związany z usługami IT, centra usług wspólnych (SSC) czy sektor usług dla biznesu (BPO). Konsultanci Antal obserwują jednak, że rynek kandydata zaczyna wracać także w inne obszary gospodarki. Pierwsze symptomy można odnotować między innymi w wybranych segmentach sektora bankowego, ubezpieczeniowego, FMCG, a także na niektórych stanowiskach inżynierskich, logistycznych, a także finansowych.

## CZEGO MOGĄ SPODZIEWAĆ SIĘ PRACODAWCY?

Jak podkreśla Anna Piotrowska-Banasiak, menedżer Antal Finance & Accountancy, firmy powinny liczyć się ze znacząco większym odpływem pracowników czy wzrostem roszczeń, nie tylko dotyczących wynagrodzenia. Zdecydowanie trudniejsze będzie również pozyskanie pożądanego pracownika. „Konieczność uzupełnienia luk wynikających z odejścia pracowników zachęconych do zweryfikowania swojej wartości na rynku pracy lub podkupionych propozycją nie do odrzucenia spowoduje wzrost liczby rekrutacji” – zwraca uwagę Anna Piotrowska-Banasiak.

Jej zdaniem obsadzenie powstających wakatów może się okazać dużo trudniejsze niż do tej pory, bowiem najlepsi kandydaci, jeśli propozycja zatrudnienia nie będzie spełniać ich oczekiwań, nie zdecydują się na podjęcie zatrudnienia. Firmy muszą mieć także na uwadze, że pożądanego specjalista

lub menedżer najprawdopodobniej otrzyma kontrofertę od aktualnego pracodawcy. „Rynek kandydata wywiera na przedsiębiorstwach poszukujących pracowników także presję czasu. Istnieje spore ryzyko, że podczas przedłużającego się procesu rekrutacyjnego kandydat otrzyma i zaakceptuje ofertę innego pracodawcy, bo najprawdopodobniej, jeśli już zdecydo-

”

W DOBIE RYNKU KANDYDATA  
PODEJMOWANIE PRZEZ PRACODAWCĘ  
DZIAŁAŃ REKRUTACYJNYCH NA  
ZASADACH „TU I TERAZ”, PRZY  
OGRANICZONEJ DOSTĘPNOŚCI  
WYKWALIFIKOWANEJ KADRY, MOŻE  
SIĘ SKOŃCZYĆ DLA FIRMY CHOCIAŻBY  
SPADKIEM KONKURENCYJNOŚCI

wał się na aktywność na rynku pracy, nie będzie uczestniczył tylko w jednej rekrutacji” – podkreśla menedżer Antal Finance & Accountancy.

Zdaniem ekspertów Antal International, im bardziej odczuwalny jest rynek kandydata, tym mniejsza będzie elastyczność potencjalnych pracowników, w tym ich gotowość do relokacji. „Specjaliści i menedżerowie z pożądanymi kompetencjami będą otrzymywali więcej korzystnych propozycji niewymagających poświęcenia. Naturalny dla kandydata będzie wybór lepszej i wygodniejszej alternatywy” – zaznacza Anna Piotrowska-Banasiak.

## 6 ZASAD PRZETRWANIA FIRMY NA RYNKU KANDYDATA

### 1. PATRZ ZA HORYZONT

W dobie rynku kandydata podejmowanie przez pracodawcę działań rekrutacyjnych na zasadach „tu i teraz”, przy ograniczonej dostępności wykwalifikowanej kadry, może się skończyć dla firmy chociażby spadkiem konkurencyjności. By ograniczyć to ryzyko, pracodawcy powinni zacząć identyfikować potrzeby rekrutacyjne przedsiębiorstwa w dłuższej perspektywie. Wiąże się to z koniecznością intensywniejszej współpracy działu HR z kierownictwem organizacji w celu dostrojenia strategii HR do strategii biznesowej.

„Warto, by firmy wykorzystywały nowoczesne narzędzia HR, które pozwolą im nie tylko na zidentyfikowanie mocnych stron swoich zespołów, lecz także na poznanie, jakich kompetencji w nich brakuje. Dzięki zaangażowaniu doradcy w budowanie planów sukcesji czy wdrożenie systemu ocen okresowych przedsiębiorcy mogą zweryfikować swoje potrzeby kadrowe w dłuższej perspektywie. Firmy uzyskują w ten sposób duże oszczędności, bowiem opracowanie długofalowego planu rekrutacji i jego realizacja są mniej kosztowne niż podejmowanie działań *ad hoc*” – zwraca uwagę Małgorzata Pukropek, lider projektów HR w Antal HR Consulting.

### 2. POZWÓL ROZWINĄĆ SKRZYDŁA

Poza spełnianiem oczekiwań finansowych potencjalnemu pracownikowi firmy muszą zapewnić także odpowiednią dla niego ścieżkę kariery, bowiem to właśnie chęć rozwoju zawodowego jest najczęstszym prawdziwym motywem zmiany pracy.

„Ambitny i świadomy specjalista bądź menedżer lubi wiedzieć, dokąd zmierza jego rozwój oraz jaki wpływ może mieć na jego przebieg. Dlatego pracodawcy muszą się upewnić, że ścieżka, którą oferują kandydatowi, jest dla niego atrakcyjna i zbieżna z jego oczekiwaniami. Firma, która proponuje przemyślaną i dostosowaną do potencjalnego pracownika ścieżkę rozwoju, może szybko zyskać lojalnego i zmotywowanego eksperta, którego zaangażowanie przełoży się w prostej linii na efektywność biznesową przedsiębiorstwa” – podkreśla Małgorzata Wójtowicz, HR menedżer Antal International.

### 3. SKUP SIĘ NA TYM, CO WAŻNE

Przy tak dużej konkurencji w pozyskaniu pracownika pracodawcy powinni się zastanowić, czy wolą ograniczyć swoje oczekiwania do absolutnie niezbędnych kompetencji i brać pod uwagę możliwość rozwinięcia ich już po zatrudnieniu kandydata, czy być bardziej elastyczni pod kątem budżetu i liczyć się z możliwością zapłacenia za kandydata więcej, ale za to z pożądanymi kompetencjami.

„W dzisiejszych czasach elastyczność przy tworzeniu profilu stanowiska lub budżetu nie jest już możliwością, jest wręcz koniecznością. Pracodawcy powinni przede wszystkim skupić się na określeniu, czego faktycznie potrzebują, a nie na tym, co pragnęliby mieć” – komentuje Dawid Pałka, menedżer biura Antal International w Krakowie.

### 4. CZAS JEST NA WAGĘ ZŁOTA

Pracodawcy nie mogą pozwolić sobie na przeciąganie procesu rekrutacyjnego. W przypadku rynku kandydata potencjalny specjalista czy menedżer kuszony wieloma propozycjami nie będzie czekał zbyt długo.

„Jeżeli pracodawca przez dłuższy czas nie ma informacji zwrotnej dla kandydata bądź firmy rekrutacyjnej, potencjalny przyszły pracownik z jednej strony może założyć, że nie jest traktowany poważnie, i nie zdecyduje się na podjęcie pracy, a z drugiej strony w trakcie oczekiwania na decyzję może zwyczajnie zostać pozyskany przez konkurencję” – dodaje Sebastian Sala, menedżer Banking & Insurance.

### 5. TWOJA MARKA TWOIM ORĘŻEM

Specjaliści i menedżerowie kuszeni coraz większą liczbą ofert stają się bardzo wymagający przy podejmowaniu decyzji o zmianie pracy. Często

”

RYNEK KANDYDATA POWODUJE, ŻE TO FIRMY BĘDĄ ZOBIGOWANE STARAĆ SIĘ O JAK NAJLEPSZE ZAPREzentOWANIE SIĘ POTENCJALNYM PRZYSZŁYM ZATRUDNIIONYM, TWORZYĆ PRZYJAZNĄ ATMOSFERĘ, UMOŻLIWIAĆ ROZWÓJ I DBAĆ O KADRĘ, CHOCIAŻBY POPRZEZ BONUSY POZAPŁACOWE. NAJSKUTECZNIEJSZYMI AMBASADORAMI SĄ BOWIEM OBECNI PRACOWNICY. PRACODAWCY MAJĄCY ŚWIADOMOŚĆ TEJ ROLI BĘDĄ MIELI WIĘKSZE SZANSE WYGRAĆ TRUDNĄ WALKĘ O POŻĄDANEGO KANDYDATA

dokonyują wyboru, biorąc pod uwagę wyjątkowe cechy przedsiębiorstwa. Dla pracodawców jest to więc sygnał, że muszą konkurować o pracownika także na polu wizerunkowym.

„Rynek kandydata powoduje, że to firmy będą zobligowane starać się o jak najlepsze zaprezentowanie się potencjalnym przyszłym zatrudnionym, tworzyć przyjazną atmosferę, umożliwiać rozwój i dbać o kadrę, chociażby poprzez bonusy pozapłacowe. Najskuteczniejszymi ambasadorami są bowiem obecni pracownicy. Pracodawcy mający świadomość tej roli będą mieli większe szanse wygrać trudną walkę o pożądanego kandydata” – podkreśla Marta Tobiasz, lider zespołu Antal HR & Admin.

### 6. NIE IDŹ SAM

Przy zwiększającej się pasywności wykwalifikowanych specjalistów i menedżerów na rynku pracy i utrudnionym dotarciu do nich pracodawcy bardzo często nie są w stanie samodzielnie realizować swoich potrzeb rekrutacyjnych. Warto więc skorzystać ze wsparcia ekspertów dostępnych na rynku.

„Coraz częściej przedsiębiorstwa na publikowane przez nie ogłoszenia dla specjalistów i menedżerów nie otrzymują wystarczającej liczby odpowiedzi. W dotarciu do najlepszych kandydatów – tych, którzy nie poszukują aktywnie pracy – pomóc może wąsko wyspecjalizowany pracownik z agencji rekrutacyjnej. Dzięki szerokiej i pielęgnowanej sieci kontaktów w obszarze rynku, którym się zajmuje, oraz bezpośredniej współpracy z najlepszymi kandydatami jest w stanie szybciej zidentyfikować właściwe osoby i dać pracodawcy dostęp do szerszej gamy potencjalnych pracowników, oszczędzając tym samym jego czas” – zaznacza Artur Skiba, prezes Antal International i wiceprezes Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia. ■

Targi easyFairs®

SyMas

Targi Obróbki, Magazynowania,  
Transportu i Logistyki  
Materiałów Sypkich i Masowych

- Urządzenia weryfikujące, filtrujące i separujące.
- Logistyka i transport.
- Transport wewnątrzzakładowy (taśmy i przenośniki).
- Aparatura kontrolno-pomiarowa (detektory, czujniki, wagi).
- Magazynowanie i przechowywanie (silosy).
- Maszyny mielące, kruszące, mieszające.
- Maszyny osuszające.
- Pakowanie produktów sypkich.
- Oprogramowanie.
- Strefa Atex.

MAINTENANCE

Targi Utrzymania Ruchu, Planowania  
i Optymalizacji Produkcji

- Konserwacja maszyn i urządzeń.
- Automatyka, robotyka, diagnostyka.
- Mechanika i narzędzia.
- Pneumatyka i hydraulika.
- Infrastruktura energetyczna.
- Logistyka produkcji.
- Kontrola jakości i monitorowanie.
- BHP i ochrona przeciwpożarowa.
- Serwisowanie infrastruktury okołoprodukcyjnej.
- Outsourcing Utrzymania Ruchu.

JESIENNA SZKOŁA UTRZYMANIA RUCHU

[www.easyfairs.com/pl](http://www.easyfairs.com/pl)

easyFairs®

ORGANIZATOR:  
easyFairs® Poland  
tel. +48 12 651 95 20  
poland@easyfairs.com

MIEJSCE TARGÓW:  
Międzynarodowe Centrum  
Targowo-Kongresowe  
EXPO Kraków  
ul. Galicyjska 9, 31-586 Kraków

KONTAKT  
Karol Miernikiewicz  
Specjalista ds. Organizacji Targów  
Tel. + 48 12 651 95 31  
Kom. + 48 507 044 183  
karol.miernikiewicz@easyfairs.com

29-30 października  
2014  
Kraków