



NOWY WYMIAR ROZWOJU HR-a CZYLI O POSZUKIWANIU RÓWNOWAGI

Na początku roku prowadziliśmy badanie na temat potrzeb i praktyk rozwojowych w firmach, pytając w nim także o zespoły HR. Inwestycja w siebie dla większości osób z tego obszaru do niedawna oznaczała przede wszystkim podnoszenie kompetencji merytorycznych oraz rozwój umiejętności budowania własnego autorytetu w organizacji...

Agnieszka Jagiełka

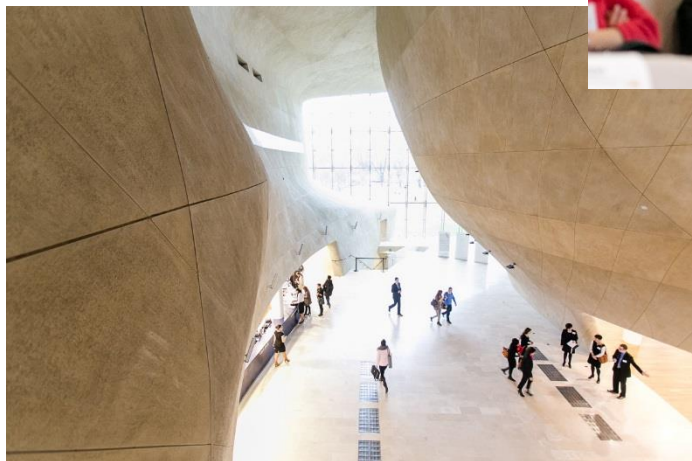
Commercial Director, Partner Lee Hecht Harrison DBM Polska

Tymczasem od kilku miesięcy obserwujemy nowy trend. Wraca zapotrzebowanie na „work-life balance”, ale tym razem już nie w grupie przeciążonych pracą menedżerów. To właśnie HRowcy z trzech dużych międzynarodowych organizacji, z różnych miast, branż i typów biznesu poprosili nas ostatnio o przygotowanie programu warsztatów dla ich działów z zarządzania stresem i osobistą produktywnością w pracy. Wobec oczekiwań zarządów, aby jak najwięcej programów realizować in-house, realnej konieczności wdrażania lokalnie projektów korporacyjnych i wreszcie efektywnego wspierania lawinowo narastających zmian organizacyjnych - a to wszystko przy jednoczesnej presji na efektywność i optymalizację kosztów - HR staje dziś pod coraz większą presją. Uznanie tego faktu i poszukiwanie wsparcia w radzeniu sobie z tą rzeczywistością dodaje nowy wymiar do definicji rozwoju: „dbaj o ekspertyzę, dbaj o autorytet idbaj o siebie”.



POWSZECHNE, CHOĆ CIĄGLE STAWIAJĄCE WYZWANIA – NASZE „ZMIANY” CODZIENNE

Za nami pierwsze z cyklu spotkanie w ramach konferencji ZMIANY, KTÓRE NISZCZĄ. ZMIANY, KTÓRE BUDUJĄ. Wspólnie ze 150 szefami HR rozmawialiśmy o praktykach komunikacyjnych w trakcie zwolnień - zwłaszcza z perspektywy tych, którzy odchodzą z organizacji, konkretnych przykładach z realizacji ważnego biznesowo procesu zmiany w Astra Zeneca oraz o pracy z liderami i zespołami przed, w trakcie i po zmianie. Było sporo o błędach „twardego” i „miękkiego” serca, o pułapkach związanych z logistyką, o błędnych założeniach i nastawieniach szefów, o myleniu „instalacji” zmiany z jej „implementacją”, o czynnikach motywujących pracowników w zmianie - tych ulegających destrukcji i tych nadal dostępnych oraz o tym, kto najczęściej, najdłużej i najsilniej opiera się zmianie. Spotkanie zakończyliśmy spacerem po powstającym właśnie Muzeum Historii Żydów Polskich. A przed nami kolejne okazje do rozmów i dyskusji – tym razem w Krakowie, Poznaniu, Wrocławiu i Łodzi. Wszystkich z Państwa, którzy chcieliby w nich wziąć udział serdecznie zapraszamy do kontaktu z naszymi regionalnymi oddziałami. I do zobaczenia.



ZMIANY, KTÓRE NISZCZĄ. ZMIANY, KTÓRE BUDUJĄ



NAJTRUDNIEJ WYJŚĆ Z ROLI OFIARY

Wśród osób dojrzałych tracących pracę zauważam sporą grupę (głównie kobiet), która bądź to nie wierzy, że ich umiejętności zawodowe mogą być jeszcze przydatne, bądź chce jedynie dotrzeć do momentu uzyskania uprawnień emerytalnych. Traktują kontynuację pracy jako niechciany przymus, a nie szansę na dalszy rozwój i utrzymanie statusu materialnego. Dużym wyzwaniem w pracy z nimi staje się podkreślenie korzyści jak najdłuższego zaangażowania zawodowego oraz odbudowanie poczucia własnej wartości i wyzbycia się myślenia o wieku, jako ograniczeniu. Stąd duży nacisk na motywowanie do działania poprzez uzmysłowienie indywidualnych atutów, które mogą być wartościowe dla pracodawców na tle młodszych grup zawodowych. Często miernikiem sukcesu programów outplacementowych u osób z grupy wiekowej 50+ staje się ich mentalna przemiana z postawy ofiar, na aktywnej, świadomych swojej wartości ludzi, poszukujących nowych możliwości, konsekwentnie dążących do ich sprawdzenia bez strachu przed konkurencją z innymi na rynku pracy.

Renata Urbanowicz, Career Consultant LHH DBM

MENTOR Z PRZYMUSU, MENTOR Z WYBORU

Programy rozwojowe najczęściej opierają się na wolności wyboru: „My jako organizacja coś ci proponujemy, ty możesz z tego skorzystać albo nie”. Możliwość decyzji pozbawieni byli inżynierowie, których firma, zakład produkcyjny z branży wysokich technologii, zaprosiła do udziału w projekcie mentoringowym. Udział został im niejako narzucony, bo firma znalazła się w pilnej potrzebie przekazania wiedzy i kompetencji najbardziej doświadczonych inżynierów (średnia wieku 60 lat) o wąskiej, unikatowej specjalizacji, ich przyszłym następcom. Na starcie pojawiły się opory i brak motywacji - kolejne polecenie służbowe i to dla osób, które raczej myślą o zakończeniu kariery, niż rozwoju. W tej sytuacji dużo zależało od warsztatu wprowadzającego. Zaplanowaliśmy go na 2 dni. Był czas na wyjaśnienie sytuacji firmy (presji organizacji), przebiegu programu, omówienie narzędzi, z jakich będą mogli korzystać. Dobrym pomysłem okazało się zwolnienie mentorów z raportowania postępów programu - tym zając się mieli „uczniowie”. Po 3 miesiącach wspólnych doświadczeń większość mentorów **znalazła naturalną satysfakcję** z bycia „indywidualnym nauczycielem”, pracy z kimś będącym o kilka szczebli kompetencyjnych niżej, z wejścia w relację mistrz-uczeń. Okazało się, że bycie mentorem samo w sobie jest ciekawe, rozwijające, dające "fun" i nagrody, również w postaci żywej, pozytywnej relacji z kimś znacznie młodszym. Że nawet pod koniec kariery zawodowej może wydarzyć się coś nowego i wartościowego.

Stefan Bulaszewski, Coach TTX Institute

MEDIA FLASH

„Informacja zwrotna w rekrutacji” - Personel i Zarządzanie, A.Stegenka, 01.10.2013

Jedną z bolączek najczęściej zgłaszanych przez osoby poszukujące pracy jest **brak informacji zwrotnej dotyczącej powodów odrzucenia ich kandydatury**. Kandydaci komentują, że jest to deprymujące i argumentują, że nie mogą pracować nad swoimi słabymi stronami, jeśli nikt im o nich nie mówi. Oczekiwania ze strony pracowników nie są jednak zazwyczaj zbieżne z interesami pracodawców – pisze Agnieszka Stegenka, konsultant Lee Hecht Harrison DBM.

„Profil na portalu biznesowym w szukaniu pracy” - Polska Dziennik Bałtycki, A.Bezduszna, 30.09.2013

Portale biznesowe nie tylko ułatwiają proces docierania do kandydatów, ale i **wzbogacają tradycyjne metody poszukiwania** zatrudnienia o niedostępne wcześniej możliwości autopromocji oraz bezpośredniego docierania do ludzi decydujących o wakatach i prowadzących procesy rekrutacyjne – wyjaśnia Jacek Zimnicki z LHH DBM.

„Rekruter na tropie, czyli jaką siłę mają referencje” - Polska Dziennik Bałtycki, K.Sklepik, 30.09.2013

Zbieranie opinii o kandydacie bez jego wiedzy i zgody przez wiele lat w środowiskach firm headhunterskich uchodziło **za niezgodne z dobrym obyczajem, a nawet z kodeksami etycznymi**. Uznawano, nie bez racji, że zasięganie opinii poufnych, być może silnie subiektywnych, bez powiadomienia o tym kandydata może być krzywdzące – mówi Paweł Gniazdowski, ekspert zarządzania karierą i szef Lee Hecht Harrison DBM w Polsce.

„Czy CV przetrwa?” - wGospodarce.pl, 24.09.2013

Zarządzanie wizerunkiem było do niedawna domeną specjalistów PR pracujących na potrzeby firm i polityków. Wkrótce może się okazać, że bez **umiejętnego zarządzania własnym wizerunkiem w Internecie nie uda się znaleźć pracy** - mówi Jacek Zimnicki, ekspert zarządzania karierą Lee Hecht Harrison DBM.

LEE HECHT
HARRISON



„Transition & Talent” Newsletter © Copyright Lee Hecht Harrison DBM. Wiadomość została wysłana przez Lee Hecht Harrison DBM

W związku z art. 10 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz.U. nr 144, poz. 1204) informujemy, że wiadomość została przesłana na niniejszy adres zgodnie z wyrażoną przez Państwa zgodą. Zgoda na otrzymywanie niezamówionych informacji handlowych może być odwołana w każdym czasie poprzez wysłanie maila z adresu, którego użyto podczas definiowania subskrypcji z tytułem ‘rezygnacja’ na adres newsletterdbm@dbm.pl