

## Ekspert po przecenie

Mariusz Wysocki | 19.09.2012 19:55, ostatnia aktualizacja 19 września 2012 19:55

Tagi: zwolnienia, praca za granicą, specjaliści, praca dla specjalistów, kryzys a zatrudnienie



fot. PAP

**Pogłębiający się kryzys to doskonała okazja dla firm, które trzymają formę – by nabyć wartościową siłę roboczą. Za ułamek ceny rynkowej...**

Kiedy, na początku sierpnia do mojego znajomego – faceta tuż po trzydziestce, piastującego stanowisko kierownicze w jednej z sieci wielkich banków i zarabiającego miesięcznie kwotę pięciocyfrową – zgłosił się head hunter z propozycją „nowego wyzwania”, ten zbył go życzliwym śmiechem. I nic dziwnego. Oferowana stawka była tylko trochę wyższa od obecnej, poza tym mężczyzna zbyt mocno lubił swoją pracę, żeby nawet myśleć o zmianach. **Tu znali i doceniali jego wartość, rozpieszczali go sprzętami Apple’a i atrakcyjnymi premiami**, natomiast ledwie trzy tygodnie przed owym telefonem dostał od szefa nowe auto. Ale nie chodziło tylko o pieniądze. „U siebie” miał renomę, poważanie i szacunek. Odpowiadała mu kultura organizacyjna i ludzie, nawet praca nie była pracą – była przyjemnością. Takich głęboko zatopionych w organizacji specjalistów niezwykle ciężko jest upolować, nawet najbardziej wytrwałym łowcom korporacyjnych głów. Ale skaczemy w czasie...

Mija 30 dni, zaczyna się wrzesień, a media informują o planowanych w wielu branżach zwolnieniach grupowych. Sytuacja nie wyglądała więc kolorowo, ale mężczyzna z opowieści był spokojny – z jego pułapu się przecież nie spada. Błąd. Wszystko uległo zmianie, kiedy **władze banku ogłosiły, że zamykają swoje filie w całym regionie...**

### **Biurko za 50 dolarów i tanie hity transferowe**

Jak to zwykle bywa, w dobie kryzysu gospodarczego, większość przedsiębiorców koncentruje się raczej na negatywach, jednak nie można zapominać, że kryzys to także pozytywy. Przykłady? To właśnie w czasach ekonomicznego ochłodzenia, siłą rzeczy, umacniane są fundamenty organizacji. Aby przetrwać i pozostać konkurencyjnymi, firmy muszą dokonać licznych, często poważnych, reform w sposobie gospodarowania. Żyjącej się wówczas efektywność, szuka oszczędności i sposobów usprawnienia szeroko pojętej działalności.

Przy okazji tych gruntownych analiz – stanu faktycznego i potencjalnych kierunków rozwoju – **wychodzą kardynalne błędy w zarządzaniu**. Patologie, które podczas hossy nie były zauważalne (choć zaniżały zyski). Innymi słowy, kryzys sprawia, że nie tylko rynki oczyszczają się z najsłabszych podmiotów, ale również same organizacje porządkują swoje podwoje, poczynawszy od rdzenia (nie trzeba chyba dodawać, że taka kuracja zaprocentuje również w czasie hossy). **Co więcej, to właśnie kryzys produkuje prawdziwie skutecznych menadżerów.**

Twórca potęgi IKEA, Ingvar Kamprad, miał kiedyś powiedzieć, że nie sztuką jest zaprojektować biurko warte 1000 dolarów – sztuką jest stworzyć takie, które kosztuje 50, a przy tym pozostaje atrakcyjne dla oka i w pełni funkcjonalne. Podobnie jest z menadżerami. Ci prawdziwą szkołę biznesu odbierają nie w czasach prosperity, a właśnie w dobie kryzysu.

Jednak bodaj największą korzyścią wypływającą z okresów dławienia się gospodarki są przetasowania na rynku pracy. „To dobra chwila, aby wzmocnić swoje szeregi osobami, które do tej pory były poza zasięgiem np. finansowym firmy, ze względu na wysokie kwalifikacje zawodowe i umiejętności. **Ludzie o bardzo cennych kwalifikacjach pojawiają się w tej chwili na rynku pracy często bez swojej woli** – po prostu firma zmieniła strategię, zamknęła Oddział, zrezygnowała z określonej części biznesu w Polsce” – mówi Ewa Adamczyk, Prezes NAJ International Sp. z o.o. zajmującej się doradztwem personalnym.

Adamczyk rozwiewa tym samym błędne przekonanie, które towarzyszy wielu przedsiębiorcom – jakoby masowe zwolnienia obejmowały wyłącznie drugi garnitur biznesmenów. Wbrew pozorom, zdarzają się również „łakome kąski” dla korporacji. „Na rynku pojawiają się też osoby, które pracowały na kontraktach poza granicami Polski. **W tej chwili firmy rezygnują z ich pracy na rzecz pracowników lokalnych** lub ograniczają stanowiska i struktury regionalne. Są to bardzo kompetentne osoby, które po 2-3 miesiącach bezskutecznego poszukiwania pracy szybko rozważają akceptację niższych warunków finansowych, ponieważ doniesienia medialne sugerują, że w najbliższym okresie lepiej raczej nie będzie. Jest to zatem doskonały czas na ‘łowę’.”

### **Specjaliści z wyprzedazy**

Również pani Katarzyna Daniek, Dyrektor Działu Sprzedaży Rozwiązań ManpowerGroup, zgadza się, że to świetny czas dla przedsiębiorstw, które – z różnych powodów – utrzymują się w dobrej kondycji, by wzmocnić swoje szeregi. „Faktycznie istnieje taka szansa, że **na rynku pojawi się trochę więcej bardzo poszukiwanych specjalistów**, którzy od wielu lat zajmowali we wszystkich rankingach niedoborów talentów jedne z kluczowych pozycji, wskazywanych jako najtrudniejsze do znalezienia.” Ci ludzie, choć jeszcze niedawno nie chcieli słyszeć o „nowych wyzwaniach”, jak bohater z przykładu, już niedługo nie dość, że staną się otwarci na nowe korporacyjne przygody, to w dodatku **zaakceptują znacznie niższe, niż pierwotnie proponowane im stawki.**

Więcej, śmiem twierdzić, że to świetna szansa nawet dla firm, które choć co prawda nie radzą sobie najlepiej, pragną odwrócić negatywny trend i zacząć się rozwijać, zwiększając tym samym swe udziały w rynku. W końcu, jak pokazują przykłady Gordona Bethune (Continental Airlines), Steve’a Jobsa (Apple), czy Sergio Marchionne (Fiat), czasami jeden człowiek może odmienić losy upadającego molocha. Stąd, nakłady na wysokiej klasy profesjonalistę winny być traktowane jak inwestycja – inwestycja, w którą w normalnych warunkach nie można by wejść...

### **Co po wyprzedazy?**

Naturalnie, kryzys nie będzie trwał wiecznie – co kiedy się już skończy? Jak słusznie zauważa Magdalena Kasprzak, specjalista ds. rekrutacji z firmy doradztwa personalnego Sedlak & Sedlak, „Pytaniem pozostaje, czy taki specjalista kupiony ‘po przecenie’, w czasie hossy gospodarczej nie opuści organizacji, aby **wrócić do poprzedniego poziomu wynagrodzenia.** Oczywiście, aby utrzymać kogoś tak cennego, z czasem trzeba będzie zwiększyć jego wynagrodzenie. I nie tylko. Tych najlepszych będziemy musieli dodatkowo rozpieszczać, motywować ciekawymi wyzwaniami i kusić perspektywami rozwoju. Ale warto, bo przecież w końcu będziemy mogli powiedzieć o nich, że są „nasi”. Co więcej, może się okazać, że ta inwestycja zwróci nam się w dwójnasób, lub nawet zrewolucjonizuje firmę.

Pamiętajmy, że był taki czas, kiedy **nawet sam wielki Steve Jobs był bezrobotny.** Pomyślcie co by się stało, gdyby ktoś upolował go wtedy, nim zaświtało mu w głowie kolejne własne przedsięwzięcie? Któryś pracodawca byłby dziś bardzo szczęśliwy...