

Tytuł: **Puls Biznesu Dodatek**

Data: 07-04-2006

Wydanie: 70

Częstotliwość: dziennik

Zasięg: ogólnokrajowa

Strona: 4

Rynek jeszcze młody, ale już z perspektywami na przyszłość

Usługi Doradztwo personalne w Polsce rozwinie się dynamicznie, tylko nie wiadomo kiedy

Rynek jeszcze młody z perspektywami na

Na razie usługi doradztwa personalnego w Polsce nie są specjalnie popularne, a chętni do skorzystania z nich nie ustawiają się w kolejkach. Na razie...



Gdyby porównać polski rynek doradztwa personalnego z rynkami krajów Europy Zachodniej czy Stanów Zjednoczonych, od razu stałoby się oczywiste, jak bardzo jest on jeszcze niewykształcony.

— To jeszcze młody rynek — liczy zaledwie 16 lat, tak jak polski kapitalizm. W tym okresie usługi rozwijały się bardzo szybko i jestem przekonana, że w ciągu najbliższych lat tempo tego rozwoju nadal nie spadnie — mówi Kazimierz Sedlak, dyrektor firmy Sedlak & Sedlak Personnel Consulting.

W powijkach

Wystarczy zresztą spojrzeć na liczbę. Pod względem ilości przedsiębiorstw oferujących usługi doradztwa personalnego Polska jest daleko w tyle nie tylko za Unią Europejską, ale też za wieloma państwami spoza Europy.

— W niektórych krajach agencje doradztwa personalnego są prawie tak liczne jak oddziały banków. Tak jest między innymi nie tylko w Stanach Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii, Australii, ale również w Szanghaju, gdzie według szacunków działa około 2 tys. tego typu biur. Na tym tle polski rynek doradztwa personalnego jest stosun-

TAKIE CZASY Według Mieczysława Błońskiego, country managera w Hays Polska, o małym na razie zainteresowaniu usługami doradztwa personalnego decyduje głównie brak nawyków oraz rynek pracy, na którym pada przewyższa popyt. fot. ARC

kowo mało wykształcony. Ocenia się, że działa na nim około 500 oddziałów firm doradczych, a z ich usług korzysta mniej niż 1 proc. przedsiębiorstw polskich oraz około 15 proc. firm zagranicznych działających w naszym kraju — mówi Mieczysław Błoński, country manager w Hays Polska.

Ten rynek nie dorobił się na razie własnych cech charakterystycznych, czegoś, co można by kopiować za granicą, czym firmy doradztwa personalnego z innych krajów mogłyby się inspirować.

— Ze względów historycznych polski rynek doradztwa personalnego można porównać do tłumaczenia dobrej obcojęzycznej książki. Przekładamy wszystko, co zosta-

ło wymyślone przez innych, na nasz język, dopasowujemy do naszej rzeczywistości. Pojawienie się doradztwa personalnego w Polsce to początek lat 90. Trudno jeszcze mówić o własnym bogatym dorobku, własnych trendach, twórcach teorii czy wizjonerach wytyczających przyszłość — zauważa Magdalena Kozłowska z firmy Conseiller Doradztwo Personalne.

Dynamika

Nasze zaległości nadrobimy dość szybko. Przynajmniej, jeśli chodzi o liczbę firm.

— Rynek doradztwa personalnego w Polsce rozwija się z każdym rokiem, ale też jest to, moim zdaniem, rynek niezwykle rozregulowany. Powstaje na nim wiele nowych firm, ale również wiele zika. Bo teoretycznie bardzo łatwo jest założyć firmę doradztwa personalnego — mówi Ewa Tomczak, managing partner w spółce Diversa Doradztwo Personalne.

Jednak rynek usług tego typu jest skoncentrowany niemal wyłącznie w Warszawie. To tu działa większość przedsiębiorstw tego sektora, tu jest najwięcej zleceń.

— W stolicy lokuje się grubo ponad 150 firm, a jeśli doliczyć niewielkie jednoosobowe firmy i agencje pracy czasowej, to pewno i dwa razy tyle. W dużych miastach, takich jak Łódź, Kraków, Poznań, Katowice, Wrocław itp., liczba takich firm waha się w okolicach 10-15. To nas różni od dużych krajów Unii, w których ten rynek jest geograficznie równomierniej rozłożony. Polsce wciąż

pod tym względem bliżej do mniejszych, „stolicocentrycznych”, nowych krajów UE. Nawet jeśli poszukiwania dotyczą innych części Polski, to i tak projekt jest najczęściej zlecany w stolicy lub realizuje go firma warszawska — tłumaczy Paweł Gniazdowski, dyrektor generalny w DBM Polska.

Głównymi klientami firm doradztwa personalnego w Polsce wciąż są międzynarodowe korporacje. Nowością jest u nas korzystanie z usług HR przez przedsiębiorstwa publiczne, choć w innych krajach to norma. O ile polskie firmy państwowe jeszcze rzadko i nieśmiało sięgają po taką ofertę, o tyle male i średnie przedsiębiorstwa osuwają się powoli z taką możliwością i coraz częściej z niej korzystają.

— W odróżnieniu od wielu innych usług typu HR, klientela korzystająca z usług wyszukiwania menedżerów na najwyższe stanowiska menedżerskie nie ogranicza się do firm międzynarodowych. Korzystają z nich również polskie firmy prywatne i coraz śmielej także dawne przedsiębiorstwa państwowe lub wręcz nadal będące własnością skarbu państwa. To chyba dobrze, zwłaszcza w przypadku tych ostatnich dość często pojawiały się zarzuty o stosowanie nieprofesjonalnych metod naboru. Jest i tu jednak pewna rezerwa. W Europie Zachodniej i w Stanach wyspecjalizowane firmy typu executive search i rekrutacyjne dość dobrze sobie radzą, pracując także dla tych podmiotów, które my nazywamy budżet-

tówką, takich jak np. szpitale, placówki kulturalne, uniwersytety czy wręcz administracja. U nas to niestety wciąż jest rzadkością — mówi Paweł Gniazdowski.

Konkurencja i regulacja

Kolejnymi cechami tego rynku są duża konkurencja i mała regulacja. To umożliwiła powstawanie nowych firm, ale nie na tyle mocnych, aby mogły się długo utrzymać. Paweł Gniazdowski twierdzi, że konkurencja i nieuregulowanie różni nas od Niemców czy Szwajcarów, ale z kolei zbliża do Brytyjczyków czy Amerykanów.

— Rotacje personalne w firmach, odrywanie się pojedynczych konsultantów czy zespołów, aby założyć własny biznes, to u nas częste zjawiska. Odróżniają nas one od sąsiadów zza Odry, ale upodabniają do Francuzów czy Amerykanów. Jeśli mówimy o potrzebach rynku doradztwa personalnego, to z pewnością jedną z nich jest stabilizacja. Z drugiej strony, ciągłe zmiany mogą po prostu być przejawem dynamizmu naszej gospodarki — zastanawia się Paweł Gniazdowski.

Kierunek — specjalizacja

Większość firm doradztwa personalnego w Polsce oferuje dokładnie takie same usługi. W państwach starej UE sytuacja jest dokładnie odwrotna. Tamtejsi doradcy nie dość że specjalizują się w niewielu usługach, to jeszcze kierują je do klientów określonej branży.

— Brak specjalizacji chyba najbardziej odróżnia nas od rynków

SŁOWNICZEK USŁUG DORADZTWA PERSONALNEGO

■ Search & Selection

Wyszukiwanie i doprowadzenie do zatrudnienia kandydata o dokładne takie kwalifikacjach, jakich poszukuje klient. Po wyszukaniu odpowiedniej osoby przez bazy danych, ogłoszenia, listę firm przedstawioną przez klienta czy innymi sposobami firma doradztwa personalnego dociera bezpośrednio do niej, kontaktuje się z nią i przedstawia ofertę.

■ Assessment/Development Centre

Metody oceny predyspozycji zawodowych. Koncentrują się przede wszystkim na badaniu umiejętności praktycznych, kompetencji oraz potencjału zawodowego pracowników lub kandydatów do pracy.

■ Outplacement

Program łagodzący skutki zwolnień. Jest oferowany w różnych odmianach — indywidualnej, grupowej i innych. Zwalnianym pracownikom pomaga się ponownie wejść na rynek pracy. Program ma też pozytywny wpływ na pozostałych w firmie pracowników, pomaga sprawnie restrukturyzować

zatrudnienie i łagodzi napięcia, związane ze zmianami w zespole.

■ Coaching

Zestaw technik i metod służących doskonaleniu, motywowaniu i kontroli pracowników. Pozwala na wypracowanie razem z zewnętrznym trenerem (coachem) rozwiązań służących podniesieniu kwalifikacji, wiedzy i umiejętności pracowników poszczególnych działów. Realizowany jest poprzez proces obserwacji, wywiadów i spotkań z pracownikami.

■ Executive Search

Metoda bezpośredniego wyszukiwania kandydatów na najwyższe stanowiska menedżerskie i pracowników o wysokich specjalistycznych kwalifikacjach. Firma doradztwa personalnego dociera do menedżerów spełniających kryteria potencjalnego pracodawcy i przedstawia im jego ofertę.

■ Executive Outplacement

Usługa pomagająca w kontynuowaniu kariery zawodowej menedżerem i specjalistom zwalnianym z firm, czyli jest to outplacement dla kadry wyższego szczebla.

■ Outsourcing

Przejęcie przez firmę doradztwa personalnego administracji umów o pracę, o dzieło czy umów-zleceń. Firma doradztwa personalnego podpisuje w imieniu klienta umowy z pracownikami i prowadzi jego politykę kadrową. Usługa jest kierowana do firm o nierozbudowanej strukturze, którym łatwiej zatrudnić firmę z zewnątrz, niż rozbudować dział kadr.

■ Audyt personalny

Usługa diagnostyczna i oceny umiejętności zawodowych, składników osobowości oraz motywacji budujących kompetencje pracownika lub kandydata na określone stanowisko. Wieloaspektowa ocena może obejmować i kadre menedżerską, i szeregowych pracowników.

■ Leasing personalny

Wypożyczenie pracownika na dane stanowisko na ściśle określony czas, przykładowo, gdy pracownik etatowy jest na długim zwolnieniu lekarskim. Stosuje się go też przy sezonowych stanowiskach pracy albo gdy tworzenie etatu jest nieoptymalne.

ale już przyszłość

innych państw Unii Europejskiej. Z pewnym rozbawieniem wspominam moją rozmowę z przedstawicielką brytyjskiej spółki faktoringowej, która kilka lat temu przyjechała do Polski budować jej polski oddział. Otóż zapytana przeze mnie, w jaki sposób jej firma poszukuje pracowników, odparła, że korzysta z usług firm doradczych, wyspecjalizowanych w poszukiwaniu pracowników dla firm faktoringowych. Wtedy zrozumiałam, jak wielki dystans dzieli nas od tego rynku. I dziś wiem, że wciąż jesteśmy dalecy od brytyjskiego modelu – mówi Ewa Tomczak.

Prędzej czy później, trzeba będzie zacząć się specjalizować i oferować coraz bardziej wyrafinowane usługi.

– Powoli będą znikać firmy zajmujące się wszystkimi rodzajami usług, rozwiną się zaś podmioty wyspecjalizowane w jednym czy dwóch z nich. Firmy będą się koncentrować na jakości usług, a nie

tylko na ilości – prognozuje Kazimierz Sedlak.

Będzie coraz lepiej

Ten 1 proc. polskich firm korzystających z usług HR to wciąż bardzo mało. Pozostaje jeszcze 99 proc. do zagospodarowania. Wielki tort, którym można się będzie w przyszłości dzielić. Jednak polskie firmy jeszcze nie wiedzą, że są tym tortem. Duże bezrobocie pozwala menedżerom przypuszczać, że specjaliści rosną na drzewach. Możliwe ich wyszukiwanie, i to w dodatku za opłatą, nie jest więc popularne.

– O niewielkim jeszcze zainteresowaniu usługami doradztwa personalnego w Polsce decyduje głównie brak nawyków oraz rynek pracy, na którym podaż znacznie przewyższa popyt. Wśród przedsiębiorców dominuje przekonanie, iż przy wysokim bezrobociu pracownicy będą szanować pracę mimo braku skomplikowanych systemów zarządzania nimi,

a na miejsce złego pracownika zgłosi się wielu dobrych – tłumaczy Mieczysław Błoński.

Możliwe, że w obliczu rychłego otwarcia zagranicznych rynków pracy dla Polaków dobrych specjalistów zabraknie. Już teraz wiadać ich wyraźny odpływ na Zachód. Wtedy okaże się, że trzeba ich szukać ze świecą. I wtedy właśnie usługi doradców personalnych staną się niezbędne.

– Jednak liczni pracodawcy wiedzą już, że kapitał ludzki jest obecnie na świecie traktowany jako dominujący w stosunku do rzeczowego i finansowego oraz że właściwy sposób jego wykorzystania decyduje o powodzeniu firmy. Rozumieją, że przedsiębiorstwo to dzisiaj już nie mury i maszyny, ale ludzie i ich koncepcje radzenia sobie w coraz bardziej skomplikowanym otoczeniu – podsumowuje Mieczysław Błoński.

Agata Hernik 

a.hernik@pb.pl ☎ 022-333-99-37



MODELOWO Kazimierz Sedlak, dyrektor Sedlak & Sedlak Personnel Consulting przewiduje w najbliższych latach szybki rozwój i specjalizację firm doradztwa personalnego w Polsce. fot. MP