



Przedłużające się funkcjonowanie firm w gospodarce dotkniętej skutkami Covid-19 oraz nieustannie postępujący proces cyfryzacji na trwałe zmieniają model wykonywania pracy. Proces ten już dziś jest zauważalny szczególnie w obszarze usług wykonywanych przez kadry specjalistyczne. Najbliższy czas będzie testem dla działów HR, przed którymi stoi trudne zadanie polegające na zmianie trybu pracy, ewaluacji stanowisk i wyznaczeniu nowych parametrów do mierzenia efektywności wykonywania obowiązków służbowych.

Firmy poddane ograniczeniom związanymi z pandemią muszą adaptować się do nowych warunków, żeby przetrwać na rynku. Obostrzenia wymusiły pracę zdalną. Część z firm zauważyła wymierne korzyści z wprowadzenia takich rozwiązań. Również pracownicy zaobserwowali zalety takiej sytuacji. Obecnie znajdujemy się w okresie przejściowym i dostosowawczym, jednak wszystko wskazuje na to, że nowe wzorce zakorzeniają się na dobre. Być może za kilka lat nikt nie będzie już pamiętał, że kiedyś można było świadczyć pracę w inny sposób. Warto zauważyć, że firmy testowały pracę zdalną wśród wybranych pracowników już od jakiegoś czasu. Wtedy rozwiązanie to było adresowane do osób pracujących w sposób mobilny lub przebywających w długotrwałych delegacjach. Było też stosowane jako pewnego rodzaju bonus, w ramach którego pracodawca zezwalał pracownikowi na świadczenie pracy w trybie „home office” np.: raz lub dwa razy w tygodniu. W wielu przypadkach takie rozwiązanie było też wprowadzane na określony okres i były podyktowane potrzebami pracownika wynikającymi z jego sytuacji życiowej. Teraz pandemia wywołała ogólnoswiatową konieczność poszukiwania nowych metod prowadzenia polityki personalnej. Mają one dawać firmom stabilność także w przyszłości, w której mogą pojawić się podobne lub jeszcze większe ograniczenia.

**Praca zdalna jest już rzeczywistością**

---

Proces przez który obecnie przechodzimy, jest bardzo dynamiczny. Firmy poszukują takich rozwiązań kadrowych, sprzętowych i teleinformatycznych, które pozwolą jak najefektywniej wprowadzić nowy model współpracy. Pracownicy natomiast uczą się, jak dzielić pracę z życiem osobistym. Wnioski wynikające z badań wskazują na to, że firmy deklarują konieczność wdrożenia w możliwie najbliższym czasie rozwiązań kadrowych przystających do zmienionej rzeczywistości. Pracownicy, którzy początkowo odnosili się pozytywnie do zdalnej formuły pracy, w ostatnim okresie stali się wobec niej bardziej sceptyczni. W ich opinii najbardziej niekomfortowe jest poczucie alienacji oraz przenikanie się obowiązków domowych z pracą zawodową. Wpływa to na spadek ich poczucia wartości, samorealizacji, a to z kolei obniża efektywność ich działań. Badanie firmy McKinsey and Company przeprowadzone w listopadzie 2020 roku pokazuje, że niektóre profesje radzą sobie z transformacją modelu pracy lepiej niż inne. Są to finanse i ubezpieczenia, usługi biznesowe, naukowcy i wsparcie techniczne, a także branża IT i telekomunikacja. W tych obszarach odnotowano najmniejszy spadek efektywności pracy. Istnieją też obszary gospodarki, które będą przechodziły ten proces wolniej i trudniej, jak np.: wszystkie gałęzie produkcji, medycyna, rolnictwo czy przemysł wydobywczy. W tych przypadkach wykonywanie zawodu wymaga dostępu do konkretnego miejsca i specjalistycznych narzędzi.

Patrząc globalnie na wszystkie branże, firmy planują wprowadzić pracę zdalną, a na początek chcą zaimplementować model hybrydowy. W ramach ankiety przeprowadzonej przez firmę McKinsey and Company wśród 800 dyrektorów korporacji na całym świecie 38% z nich wyraziło oczekiwanie, że ich pracownicy będą pracować poza biurem przynajmniej dwa dni w tygodniu. W podobnym badaniu sprzed pandemii podobne zdanie miało tylko 22% respondentów, co oznacza, że w okresie zaledwie roku nastąpił prawie dwukrotny wzrost. Pierwszy znaczący krok w tę stronę został już uczyniony i tego procesu nie da się już zatrzymać.

### **Specjaliści HR kluczem do sukcesu**

Obecnie trwają prace nad indywidualnym modelem pracy w poszczególnych branżach. Bardzo ważnym ogniwem tej transformacji stają się specjaliści HR. Muszą baczniej niż kiedykolwiek wcześniej wsłuchiwać się w potrzeby ekonomiczne kadry zarządzającej firmami, a z drugiej strony także w oczekiwania pracowników związane z kwestiami organizacyjnymi i socjalnymi, które mają istotny wpływ na efektywność ich pracy. Zadaniem specjalistów HR będzie przełożenie polityki personalnej firm na zupełnie nowe tory. Będą oni musieli wykazać się wiedzą funkcjonalną z zakresu nowych dziedzin i nowoczesnej ekonomii, które odgrywają coraz większą rolę w profilu działalności firm. Konieczna będzie także analiza potrzeb coraz młodszych grup pracowników, których oczekiwania są i będą różnić się od tych wyrażanych przez ich rówieśników sprzed dziesięciu czy nawet pięciu lat.

- Dziś o jakości firmy stanowią dobrze wykwalifikowani specjaliści, którzy będą w stanie poprowadzić projekty sami lub w ramach celowych zespołów roboczych. Nowa gospodarka wymaga synergii innowacyjnych dziedzin oraz indywidualnych rozwiązań. Szanse powodzenia nowych projektów będą uzależnione od udziału doświadczonych specjalistów z jak najszerszą wiedzą z różnych branż. Oni jedyni będą w stanie kompilować rozwiązania i mechanizmy w nową całość. Świat jest po raz pierwszy w takiej sytuacji i nie można tak, jak kiedyś uczyć się czy wzorować na innych. Przed działami HR stoi wielkie wyzwanie. Zatrudniając wysoko wykwalifikowanych ekspertów, będą one musiały dodatkowo wprowadzać indywidualne rozwiązania, które pozwolą pogodzić w elastyczny i partnerski sposób oczekiwania osobiste specjalistów z interesami firmy. To będzie prawdziwy sprawdzian kompetencji dla obecnych działów personalnych. Firmy, które przeprowadzą ten proces szybciej, staną się dużo bardziej konkurencyjne i zwiększą swoje szanse na dalszy rozwój rynkowy – mówi Grzegorz Gawroński, CEO Redegate.com.

### **Wysoko wykwalifikowani specjaliści w cenie**

W wyniku tego procesu specjaliści z tych gałęzi gospodarki, w których odnotowano najniższy spadek efektywności w związku z pracą zdalną, staną się jeszcze bardziej atrakcyjni. Praktyczny test spowodowany zamknięciem gospodarki pokazał, że są oni w stanie wydajnie pracować na odległość, a brak dostępu do firmy czy biura nie stanowi dla nich bariery. Mobilne zaplecze sprzętowe pozwoli im realizować swoje obowiązki praktycznie z każdego miejsca na ziemi. Poza tym łatwość określenia celów i mierzenia efektów ich działań również sprzyja takiej formule pracy. W przypadku

tych branż działy HR będą musiały wypracować szczególne zachęty i programy lojalnościowe, które pozwolą utrzymać wartościowych pracowników w firmie.

- Przewidujemy, że w obszarach usług opartych na cyfrowych technologiach zwiększy się możliwość swobodnego wyboru wykonywania zawodu. W nowoczesnym systemie kadrowym firmy będą w jeszcze większym stopniu polegać na zewnętrznych wykwalifikowanych specjalistach, którzy będą w stanie wygenerować konkretne efekty i zapewnić znaczącą przewagę konkurencyjną. Średnie i małe firmy w sytuacji postcovidowej będą niechętnie do wdrażania długoterminowych programów inwestowania we własne kadry. Postawią bardziej na rozwój w oparciu o projektowe podejście z wykorzystaniem pozyskanego z rynku „know-how”. Tylko duże i bogate firmy będzie stać na wdrażanie kosztownych wewnętrznych programów szkoleniowych oraz wspieranie rozwoju talentów, którym trzeba stworzyć odpowiednie środowisko pracy. Nie daje to jednak 100% gwarancji, że wyszkoleni dużym nakładem pracownicy pozostaną w strukturach firmy. Takie wzorce od lat obserwujemy na dojrzałych rynkach, jak USA czy Niemcy. Od jakiegoś czasu są one dostrzegalne także w Polsce – podkreśla Kacper Pupin, współzałożyciel Redegate.com.

---

### **Redegate.com**

*Redegate.com to pierwszy w Polsce portal umożliwiający współpracę doradców z najróżniejszych dyscyplin z firmami. Łączy on firmy poszukujące wsparcia w realizacji projektów biznesowych ze specjalistami dysponującymi odpowiednim doświadczeniem i wiedzą. Wyróżniającą zaletą platformy jest możliwość bardzo transparentnego określenia zasad i celów współpracy. Dzięki usprawnieniu procesów nawiązywania relacji biznesowych firmy oraz doradcy będą mogli funkcjonować na czytelnych zasadach, oszczędzając czas i koszty.*

*Portal Redegate.com to ogólnodostępna baza ekspertów wszystkich szczebli w podziale na sześć obszarów doradztwa biznesowego, jakimi są: zarządzanie strategiczne, zarządzanie operacyjne, transformacja cyfrowa, zasoby ludzkie, sprzedaż i marketing oraz finanse.*

*Grono doradców będzie w sposób ciągły aktualizowane i poszerzane. Z zasobów konsultantów w prosty i przejrzysty sposób będą mogły korzystać firmy, poszukujące wsparcia na najwyższym poziomie merytorycznym. Podobne rozwiązania funkcjonują na rynku doradczym w USA, Wielkiej Brytanii i Niemczech. Odpowiadają one nowym tendencjom w tym obszarze i wg wszelkich prognoz ten trend będzie się z roku na rok rozwijał. Do dziś w Polsce z usług doradczych mogły korzystać jedynie zamożne firmy, a sam przebieg współpracy rodził czasami sytuacje niekomfortowe dla obu stron, co między innymi wynikało z braku zrozumienia wzajemnych potrzeb. Teraz nadszedł czas, by „zdemokratyzować” ten rynek, uczynić go otwartym, transparentnym oraz nakierowanym na wymierne i zdefiniowane efekty.*

### **Twórcy portalu Redegate.com**

**Grzegorz Gawroński, pomysłodawca i CEO Redegate.com**



---

*Idea portalu Redegate.com zrodziła się w wyniku wieloletniej obserwacji rynku doradczego, który wymagał świeżego i innowacyjnego podejścia. W efekcie powstał pierwszy w Polsce, ogólnodostępny portal integrujący ekspertów w dziedzinie konsultingu i doradztwa z firmami poszukującymi wysokiej klasy specjalistów z różnych obszarów. Ponad dwudziestoletnie doświadczenie zawodowe zdobywał pracując dla licznych firm produkcyjnych, w których z sukcesami tworzył świat „niezwykłe” poukładanych procesów. Z kolei praktyczną wiedzę strategiczną i operacyjną nabywał kierując krajowym oddziałem międzynarodowej sieci dilerskiej z branży motoryzacyjnej. Przez ostatnie lata realizował się w czynnym consultingu, prowadząc projekty z zakresu transformacji operacyjnej, przywództwa czy restrukturyzacji. Aktywność tą łączył z zarządzaniem polską centralą ogólnopolskiej spółki doradczej. Jego pasją zawodową jest tworzenie i wdrażanie coraz to nowszych i bardziej złożonych przedsięwzięć. Szczególną uwagę poświęca branży motoryzacyjnej, która w jego opinii jest jedną z najbardziej wymagających gałęzi przemysłu. W swojej pracy kieruje się dewizą „Zasypiaj z marzeniami, budź się z planami”. Jest absolwentem ekonomii oraz informatyki, ukończył również studia MBA. Uwielbia poznawać świat, nieustannie uczyć się i poszerzać wszelkie horyzonty.*

**Kacper Pupin, współtwórca platformy Redegate.com**



*Nabywając wieloletnie, międzynarodowe doświadczenie w dziedzinie doradztwa zauważył, że w Polsce konieczne jest „zdemokratyzowanie” rynku konsultingowego. Według niego każda firma zasługuje na wsparcie najlepszych zewnętrznych ekspertów, w obszarze jakiego potrzebuje do sprostania potrzebom rynku i swojego rozwoju. Obserwując rozwój tego procesu na rozwiniętych rynkach, takich jak Niemcy, USA czy Wielka Brytania, uznał, że teraz nadszedł czas na Polskę.*

*Już od pierwszych lat studiów zdecydował się związać swoją przyszłość z konsultingiem. Realizując strategię*

*międzynarodowej ekspansji jednego ze światowych liderów w dziedzinie doradztwa, poznał funkcjonowanie firm konsultingowych „od podszewki”, zarówno na poziomie centrali, jak i lokalnych oddziałów. Przez lata wspierał duże projekty doradcze w dziedzinie Transformacji Cyfrowej dla branż motoryzacyjnej, maszynowej czy High-Tech w Polsce, Niemczech, Meksyku, Chinach oraz na Węgrzech. W ostatnim okresie był odpowiedzialny za rozwój usług cyfrowych niemieckiej firmy doradczej w zakresie Przemysłu 4.0. Tworzył koncepcje, a później był odpowiedzialny za rozwój platformy rozpowszechniającej najlepsze praktyki w dziedzinie cyfryzacji przemysłu, co zaowocowało współpracą na najwyższym szczeblu ze światowymi koncernami przemysłowymi i technologicznymi. Interesuje się rozwojem sztucznej inteligencji oraz IIoT, jednak w swojej codziennej pracy zawsze wyznaje zasadę współpracy H2H, gdyż wierzy w to, że biznes tworzą ludzie i łączące ich relacje, a nie tylko bezduszna technologia. Ukończył studia z zakresu biznesu międzynarodowego oraz zarządzania innowacjami na prestiżowych uczelniach w Polsce, Niemczech, Rosji oraz Indiach. Płynnie włada trzema językami: angielskim, niemieckim i rosyjskim. Bardzo lubi poznawać psychologiczne aspekty zarządzania, a w wolnej chwili oddaje się swojej pasji do tenisa.*

[Redegate.com](https://redegate.com)