



Zmieniający się model świadczenia pracy mocno ugruntował na rynku formułę pracy zdalnej i wydaje się, że nie ma już od niej odwrotu. Rzeczywistość determinowana kolejnymi falami pandemii paradoksalnie umocniła pozycję pracowników. Wywołało to wzrost oczekiwań płacowych, a także preferencję zdalnej formuły pracy, co dla wielu jest nie do przyjęcia. W związku z tym zarówno firmy, jak i sami pracownicy, zostali zmuszeni do poszukiwania nowych rozwiązań, które spełnią ich oczekiwania. Z obiektywnych względów jedni i drudzy coraz bardziej skłaniają się w stronę outsourcingu. W pierwszym rzucie proces ten szczególnie dotknie stanowisk specjalistycznych.

Okres uspokojenia po kolejnej fali pandemii spowodował wśród pracodawców chęć powrotu do standardowego modelu pracy w biurach. Dobra koniunktura w niektórych branżach wywołała optymizm i zainteresowanie zatrudnianiem nowych pracowników. Jednak podejmowane procesy rekrutacyjne często kończyły się nie obsadzeniem wolnych wakatów. Jak się okazuje, z reguły było to związane ze zbyt wysokimi oczekiwaniami płacowymi oraz wymogiem umożliwienia świadczenia pracy zdalnej na stałe. Dla wielu firm tak postawione żądania są trudne do przyjęcia, a w dłuższej perspektywie wręcz uniemożliwiają ich dalszy rozwój. Napotykając na ten problem, przedsiębiorstwa zaczęły poszukiwać alternatywnych rozwiązań.

Czy na siłę zatrudniać specjalistów?

W obszarach, w których gospodarka rozwija się najprężniej, brakuje dobrych specjalistów. Nawet jeśli są oni dostępni, mają wysokie oczekiwania związane z wynagrodzeniem. Dodatkowo w dużej mierze cechują się niską lojalnością wobec pracodawców i są skłonni szybko zmienić miejsce zatrudnienia, jeśli znajdą lepszą ofertę. Takie realia

uniemożliwiają budowanie stabilnej struktury firmy. Drugim aspektem tego problemu jest praca zdalna, która już na dobre zakorzeniła się w świadomości pracowników. Przeprowadzone obserwacje wskazują, że taki model pracy przypadł im do gustu i nie będą w stanie łatwo z niego zrezygnować. Często firmy zaskoczone tą sytuacją musiały zgodzić na wykonywanie zadań przez pracowników poza siedzibą, jednak w ich ocenie nie gwarantuje to wysokiej efektywności. Decydując się na wprowadzenie formuły zdalnej pracy, firmy przede wszystkim kierowały się potrzebą przetrwania i utrzymania obecnego stanu, a myślenie o dalszym rozwoju odkładały na później. Przedłużający się okres hybrydowego świadczenia pracy zmusił pracodawców do zaadoptowania tego rozwiązania do nowych warunków i przyjrzenia się jego efektywności. Tradycyjna praca biurowa sprzyjała budowaniu relacji między pracownikiem i pracodawcą. W sytuacji, gdy wszyscy przebywali w jednym miejscu, mogli wymieniać myśli i doświadczenia oraz uczestniczyć w procesie budowania wspólnej Wartości firmy. Dziś wykonywanie obowiązków odbywa się zadaniowo i na odległość, co spowodowało alienację kadr i osłabienie więzi emocjonalnych. Z punktu widzenia większości pracodawców nie jest to korzystne i w dłuższej perspektywie nie sprzyja tworzeniu przewag rynkowych firmy opartych na innowacjach. Taka sytuacja utrudnia również ocenę umiejętności i zaangażowania pracowników. Ponadto z obserwacji wynika, że zatrudnieni na etatach specjaliści niższego i średniego szczebla są ukierunkowani głównie na samorozwój, a nie na budowanie wartości firmy. Często uważają oni również, że szybciej awansują zmieniając miejsce zatrudnienia, niż pnąc się po szczeblach kariery w jednej firmie. W poszukiwaniu lepiej płatnej pracy są w stanie podjąć decyzję o odejściu dosłownie z dnia na dzień. W takich sytuacjach firmy są zmuszone zmagają się z poszukiwaniem zastępstw kadrowych i nadrabianiem straconego czasu. W okresie pandemii wiele przedsiębiorstw musiało rozwinąć nową umiejętność polegającą na ocenianiu efektywności pracy na niektórych stanowiskach w oparciu o tryb zadaniowy, co wcześniej nie miało miejsca. W pierwszej kolejności zaczęto przyglądać się pracownikom na specjalistycznych stanowiskach średniego szczebla, którzy wykonują jasno określone, powtarzalne czynności z przewidywalnym rezultatem końcowym. To głównie w oparciu o te obserwacje firmy nauczyły się, jak zlecać zadania pracownikom zdalnym i wymiarować efekty ich pracy. Można zatem uznać, że przechodząc przez trudny okres na rynku pracy, firmy zyskały nowe doświadczenia i zaczęły już powoli znajdować rozwiązania, które dają im szanse rozwoju.

Praca zdalna, a może outsourcing kadr?

Dochodzimy obecnie do momentu, w którym zastanawiamy się, czym tak właściwie pod względem funkcjonalnym różni się praca zdalna od outsourcingu? A może to właśnie outsourcing jest szansą dla firm? Przedpandemiczny model pracy był oparty na bliskim kontakcie pracodawcy i pracownika. Zdalny model pracy spowodował znaczące rozluźnienie kontaktów między zarządem, managerami i pracownikami. Wielu pracowników doceniło również swobodę, jaką daje im możliwość świadczenia pracy z domu. Niektórzy z nich doszli do wniosku, że mogą w podobny sposób realizować projekty dla innych podmiotów i podjąć działalność freelancerską lub nawet założyć własną firmę. Zauważyli oni też, że równoczesna praca dla kilku organizacji, czasami z różnych branż i o innej pozycji rynkowej, pozwala im na pełne wykorzystanie własnego know-how oraz szybsze zdobywanie doświadczenia zawodowego. Z kolei przedsiębiorstwa wsłuchując się w te sygnały, coraz częściej zaczęły sobie zdawać sprawę z tego, że być może outsourcing kadr zapewni im więcej korzyści niż zatrudnianie na etat. Formuła ta umożliwia większy i szybszy przepływ wiedzy z różnych obszarów działania firm. Warto zauważyć, że jeszcze do niedawna doświadczenie specjalistów stanowiło dla firm największą wartość, która podlegała ścisłej ochronie i była objęta tajemnicą, jednak w dobie cyfryzacji to jest już praktycznie niemożliwe. Dziś dzięki Internetowi i nowoczesnej komunikacji, nawet specjalistyczna wiedza może być z powodzeniem transferowana i wykorzystywana na rzecz innego podmiotu. Oczywiście pracownicy posiadający ekspercką wiedzę i wnoszący intelektualny wkład w firmę nadal będą mogli liczyć na duże względy pracodawców i bonusy socjalne. Jednak ci, którzy wykonują pracę powielarną i łatwą do zwymiarowania zadaniowego, niestety w najbliższej przyszłości będą mogli być zastąpieni w wyniku outsourcingu. W pierwszej kolejności proces ten najprawdopodobniej dotknie pracowników z księgowości, logistyki czy usług teleinformatycznych. Z kolei w dalszym etapie może objąć obszary, które są prowadzone cyklicznie, jak np.: opracowanie nowych produktów, kampanie marketingowe, promocja online czy prezentacje biznesowe. Przedsiębiorstwa w poszukiwaniu stabilności kadrowej i finansowej będą starały się realizować te działania w oparciu o podmioty zewnętrzne, które mogą wynająć tylko na okoliczność danego projektu. Nadszedł już czas, w którym firmy doszły do wniosku, że zamiast za wszelką ceną utrzymywać kadry, przeprowadzać szkolenia i treningi wolą kupić na

rynku potrzebną im wiedzę i korzystać ze wsparcia zewnętrznych ekspertów wtedy kiedy ich faktycznie potrzebują. Tu z pomocą przychodzą platformy internetowe, takie jak np.: Redegate.com, które pozwalają nawiązać współpracę między firmami a specjalistami. W takiej przestrzeni mogą spotkać się firmy poszukujące szans na rozwój z pracownikami, którzy preferują zadaniowy styl pracy. Przedsiębiorstwa korzystające z tego typu portali mogą łatwo znaleźć odpowiednich kandydatów, którzy nie tylko posiadają wiedzę z różnych dziedzin biznesu, lecz także mogą poprzeć ją doświadczeniem praktycznym zdobytym w konkretnych firmach. Dziś poprzez platformy internetowe można zlecić rekrutację pojedynczych pracowników oraz nawet całych zespołów projektowych, a wszystko to przy z góry uzgodnionym budżecie. Jasno wytyczone oczekiwania, wyznaczone cele oraz nakreślone ramy czasowe gwarantują wysoką efektywność kosztową. Pracodawcy otrzymują „czystą pracę”, co w dzisiejszych warunkach dużej rotacji pracowników w układzie etatowym jest bardzo cenne. W obecnej rzeczywistości zmieniającego się modelu świadczenia pracy platformy outsourcingowe wydają się być bardzo dobrym sposobem na czasowe uzupełnienie stanu kadr. Czy jednak pozwalają one zarządom firm na rekrutację większości lub nawet całych zespołów pracowników? Model teoretyczny zakłada taką możliwość. Na pewno do tego rozwiązania przybliżają nas kolejne udane projekty outsourcingowe, dzięki którym managerowie firm będą mogli wyliczyć wymierne korzyści i dopracować nowe modele kooperacji. Ten proces oparty na obustronnym, partnerskim współdziałaniu daje szansę na powstanie nowego rodzaju więzi biznesowych według zasady „win-win”. W układzie tym firmy korzystają z wysokiej efektywności kosztowej projektów outsourcingowych, a zewnętrzni specjaliści mogą wykonywać ciekawe zadania w elastycznym wymiarze czasu, uzyskując spełnienie zawodowe i osobiste.

Autor tekstu:

Grzegorz Gawroński CEO Redegate.com - pierwszej w Polsce ogólnodostępnej bazy rekrutującej specjalistów wszystkich obszarów i szczebli biznesowych



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 dilerkiej 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.

Redegate.com to pierwszy w Polsce portal, który powstał 24 lutego 2021 umożliwiający współpracę doradców z najróżniejszych dyscyplin z firmami. 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. Z zasobów konsultantów w prosty i przejrzysty sposób korzystają małe firmy i duże koncerny, które poszukują wsparcia na najwyższym poziomie merytorycznym. 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. 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.

Redegate.com