



newsletter

# DBM

Better transition. Better results.



Newsletter DBM

redakcja:

prteam@dbm.pl

tel. 42 630 22 50

www.dbm.pl

## NAGRODA DLA PRYMUSA CZYLI CHODŹ ZOSTAŃ TALENTEM

O tym, jak nie rozbić się na rafach, które pojawiają się w trakcie realizacji programów dla Talentów mówi **Piotr Kociołek, Senior Coach i Partner Zarządzający DBM Polska.**

*„Pierwsze wyzwanie to wybór osób do programu. Kryteria muszą być na tyle jasne i merytoryczne, aby bez przeszkód odpowiedzieć na pytanie: „Dlaczego to właśnie Marek, a nie ja, został Talentem?”. Z pomocą przychodzą tu firmy doradztwa personalnego, które oferują narzędzia HR-owe obiektywizujące proces. Takie rozwiązanie niesie jednak ryzyko: nawet najlepsza firma zewnętrzna może mieć trudność z wychwyceniem kontekstu, który decyduje o tym, że dana osoba w konkretnej organizacji ma realną perspektywę rozwinięcia swoich kompetencji. Udział zewnętrznej firmy „zwalnia” też od wyboru i zaangażowania w proces kadrę kierowniczą. A to do jej zadań należy dostrzeganie Talentów i dbanie o ich rozwój. Trzeba więc dać wsparcie menedżerom w postaci kryteriów, przygotować ich do dokonania wyboru i zakomunikowania całego procesu. Bo komunikacja to jedna z raf, o którą można się rozbić. Z Talentami zdarza się bowiem tak, jak z prymusami w szkole – bywają nielubiani. Poza tym, jeśli udział w programie będzie reklamowany jako los wygrany na loterii, to wybrani do niego pracownicy mogą mieć pokusę spoczęcia na laurach (wszak już są najlepsi), a po jakimś czasie przyjść po awans i podwyżkę (wszak są niezbędni). Pozostali, dobrzy choć nie zakwalifikowani do programu pracownicy, poczują się zaś niedowartościowani. Wprawdzie nie przyjdą po podwyżkę, ale również przestaną się starać (bo po co, skoro firma tego i tak nie doceni). Programu dla Talentów nie powinno się zatem traktować jako nagrodę, ale jako kredyt. Firma dała go mówiąc: uznaliśmy, że masz potencjał, aby się rozwijać, udowodnij, że się nie myliliśmy.”*



## PRACA NA NOWY ROK

4 rozmowy kwalifikacyjne pomiędzy Świątami a Nowym Rokiem i 1 propozycja pracy od stycznia - czy to możliwe? Klienci DBM mówią, że jak najbardziej. Zwłaszcza jeśli jest się przedstawicielem medycznym na południu Polski albo specjalistą chemikiem z Trójmiasta. Agnieszka Jagiełka, szefowa sprzedaży w DBM Polska, może podać wiele przykładów, że grudzień wbrew obiegowym opiniom nie jest miesiącem rekrutacyjnego zastoju: *„Co roku, kiedy biznes owładnięty jest firmowymi wigiliami, kartkami, prezentami i wyjazdami na narty - rynek pracy wcale nie zamiera. Jest mniej inicjowanych nowych rekrutacji, ale te, które się toczą, nie są wstrzymywane. Dla decydentów to zwykle czas większego spokoju od wewnętrznych spraw, dający możliwość spotkania z kandydatami w mniejszym pośpiechu i napięciu. To też dobry okres na networking. Wszak Świąta to czas spotkań nie tylko z rodziną, ale także znajomymi - osobami, które mogą nam pomóc w znalezieniu pracy. Wreszcie są firmy, które nawet jeśli z realizacją budżetów czekają na luty czy marzec, to szukając kandydatów chętnie patrzą na początek roku jak na „nowe rozdanie”, które chcą rozegrać z nową, dobrą kartą.”* Konsultanci DBM realizujący programy w całej Polsce potwierdzają, że 75% ich Klientów miało co najmniej 1 spotkanie rekrutacyjne w tym okresie, a 3 czy 4 rozmowy kwalifikacyjne nie były rzadkością. Konkretną ofertę pracy od nowego roku dostał zaś 1 na 5 poszukujących pracy.

---

## BEZ NETWORKINGU NIE MA KARIERY

Czy rzeczywiście networking jest dziś niezbędnym narzędziem w poruszaniu się po rynku pracy i rozwijaniu własnej kariery? Business Network International, stowarzyszenie zajmujące się referencjami biznesowymi, organizuje w tym samym czasie na całym świecie Międzynarodowy Tydzień Networkingu. Jako DBM od lat podkreślamy rolę osobistej sieci kontaktów w poszukiwaniu pracy. Nietypowe podejście do networkingu zaprezentuje doświadczony coach i konsultant rozwoju kariery DBM Polska Krzysztof Mazur. Spotkanie **„KARIERA A NETWORKING - JAK TO DZIAŁA NAPRAWDĘ?”** poprowadzi już **7 lutego o godz. 18.45** w **Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej** przy Koszykowej 79 w Warszawie. Więcej informacji [www.tydziennetworkingu.pl](http://www.tydziennetworkingu.pl)



## PRZEKLEŃSTWO SPECJALIZACJI

Na ile wąska specjalizacja pomaga, a na ile utrudnia znalezienie pracy jako jedni z pierwszych przekonała się branża farmaceutyczna. I zapewne również z tego powodu stała się pionierem we wdrażaniu programów wsparcia dla osób odchodzących z firmy.

*„Pracowników tej branży można podzielić na dwa obszary: sprzedaży, finansów i produkcji oraz badań i rozwoju. Pierwsza grupa to osoby o uniwersalnym doświadczeniu. Mają przewagę nad innymi, bo pracodawcy cenią sobie ich korporacyjne doświadczenie. Trudniej mają osoby z działów badań i rozwoju. Bardzo często wykonywały bowiem pracę o wąskiej specjalizacji, na tyle unikatowej, że nie do zastosowania w innym miejscu.”*

- przyznaje **Katarzyna Stachowiak, Szefowa Biura DBM w Poznaniu.**

*„Gdy weźmiemy pod uwagę rynek lokalny, to specjalizację postrzegam jako utrudnienie. Ale jeśli spojrzymy szerzej, uwzględnimy mobilność pracowników na rynkach krajowym i międzynarodowym, może stać się dużym atutem. Zależy to od tego, jak niszowa jest specjalizacja oraz jakie tendencje panują w danej chwili w branży. Wartościowe jest zatem zbudowanie przekonania u odchodzących, że mogą powalczyć, że mają potencjał, że warto np. zacząć szukać nie tylko w takiej wąskiej specjalizacji”* - **komentuje Dariusz Ludwiczak, HR Manager GlaxoSmithKline.**

Dla osób mniej zdecydowanych na rozszerzanie swoich preferencji zawodowych, skuteczne może okazać się poszukanie niestandardowych rozwiązań. Jeden ze współpracujących z nami zespołów postanowił wykorzystać swoje unikatowe doświadczenia tworząc spółkę i zawiązując współpracę z lokalną uczelnią.



źródło: www.sxc.hu

---

## MEDIA FLASH

GAZETA PRAWNA • [Komentowaliśmy precedensowy wyrok sądu w sprawie „kłusownictwa pracowniczego”](#)

NEWSLETTER DBM News © Copyright DBM Polska. Wiadomość została wysłana przez DBM Polska

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 wystanie maila z adresu, którego użyto podczas definiowania subskrypcji z tytułem 'rezygnacja' na adres newsletterdbm@dbm.pl

Wykorzystywanie materiałów dozwolone wyłącznie z podaniem w nich nazwy źródła.