



CZY CZEKA NAS ANONIMOWA REKRUTACJA?

Jesienią kilka niemieckich dużych firm rozpoczyna anonimowe rekrutacje. Jak podaje portal Money.pl, pilotażowy projekt ma wyeliminować wszelkie dyskryminacje i zakłada, że osoba ubiegająca się o pracę nie musi podawać nazwiska, wieku, płci, pochodzenia, ani załączać zdjęcia. Czy tak będziemy rekrutować już wkrótce także w Polsce?

Paweł Gniazdowski

Ekspert zarządzania karierą, Country Head DBM Polska

„Brak nazwiska w CV byłby w Polsce traktowany jako niezrozumiała ekstrawagancja. Akceptowany jest tylko w specyficznych sytuacjach, np. przy przesyłaniu tzw. anonimowych profili przez firmy rekrutacyjne. W tym przypadku chodzi jednak raczej o nietamowanie ustawy o ochronie danych, niż zabezpieczenie przed dyskryminacją. Co do pozostałych elementów niemieckiej "reformy" można powiedzieć, że w Polsce są już stosowane. W środowisku dużych międzynarodowych korporacji brak zdjęcia, informacji o wieku czy danych dotyczących stanu cywilnego w CV nikogo już tak bardzo nie dziwi, choć oczywiście większość kandydatów wciąż zamieszcza te dane w swoich życiorysach. Unikanie informacji prywatnych to efekt przejmowania standardów anglosaskich, które na zwyczajach naszego rynku pracy wywierają równie duży wpływ, jak bardziej sformalizowane wzory europejskie. Zamieszczanie zdjęcia i szczegółowych danych osobistych jest pokłosiem europejskiej tradycji kwestionariuszy osobowych, silnie obecnej w biurokratycznych gospodarkach. W bardziej liberalnych gospodarkach społeczeństwach, gdzie rola państwa i jego zwyczajów jest mniejsza, CV są w większym stopniu traktowane jako druki marketingowe kandydata, co dopuszcza naturalną dowolność w doborze zamieszczanych informacji. W Polsce od lat mieszają się wpływy zwyczajów europejskich i anglosaskich - również w starej Europie naturalną tendencją jest upowszechnianie się wzorców zza Atlantyku. Dzieje się to, można jednak zgryźliwie zauważyć, w typowo europejski sposób: poprzez zarządzenie i program pilotażowy.”



PRZYWÓDZTWO I MISTRZOSTWO SĄ DŁUGODYSTANSOWE



O typach inteligencji lidera kompletnego mówili szefom HR na Zamku Królewskim w Warszawie Robert Korzeniowski i Piotr Kociołek w trakcie śniadania biznesowego połączonego z prelekcją. Piotr Kociołek (ekspert rozwoju liderów i zespołów, Partner Zarządzający DBM Polska) przedstawił pięć rodzajów inteligencji lidera, a Robert Korzeniowski (czterokrotny mistrz olimpijski i pierwszy dyrektor TVP Sport) pokazał na przykładzie przełomowych momentów w swojej karierze, jak różne rodzaje inteligencji skutecznie wykorzystywać w sporcie i biznesie. Podkreślał, że zarówno Przywództwo, jak i Mistrzostwo są długodystansowe, dlatego ważne jest stworzenie spójnej wizji i realnego planu na budowanie i rozwój profesjonalnego zespołu. Niezbędna będzie też ciężka praca i... skromność.

Po części merytorycznej na śniadanie zaprosił nas zespół restauracji „Pięta Ćwiartka”, którego niekwestionowanym liderem i przywódcą :) jest Agnieszka Kręglicka. Spotkanie zorganizowaliśmy w ramach cyklu DBM „Podążaj za Najlepszymi”.

MODELE KARIERY HR-a NA SPOTKANIU W ŁODZI

Jak skutecznie rozwijać swoją karierę, aby podołać wyzwaniom na obecnym rynku pracy? Jakie są najlepsze praktyki i modele karier wybierane przez HR menedżerów na naszym rynku? Na te i inne pytania szefom i specjalistom HR odpowiadaliśmy w trakcie wrześniowego spotkania w Łodzi. Seminarium zorganizowaliśmy w Białej Fabryce, aby przy okazji zobaczyć efekty najnowszego projektu muzeum „Rewitalizacja”. Na koniec *penne tri colore* ze świeżą kolendrą zaserwował Mistrz Sztuki Kulinarnej Jerzy Dworzyński-Wdowiak. Podobne spotkanie planujemy zorganizować również w Krakowie.

AKZO NOBEL BUDUJE NOWE POSTRZEGANIE OUTPLACEMENTU

„Rozmawialiśmy z naszymi znajomymi z innych zakładów, którzy stracili pracę. Tym, którzy skorzystali z podobnych programów, dużo łatwiej było odnaleźć się na rynku pracy. Szybciej znaleźli nową pracę i co ważne - pracę, z której są zadowoleni” – mówi Piotr Dreliszak, pracownik zamykanej fabryki Akzo Nobel we Włocławku. Wraz z innymi podzielili się zadaniami: szukali informacji o outplacementie w internecie, z działem HR badali potrzeby odchodzących w zakresie doradztwa zawodowego i szkoleń, dowiadywali się, jak mogą pozyskać pieniądze na realizację programu. Jako wykonawcę wybrali DBM Polska. „W naszym, ponad 10. letnim doświadczeniu w DBM, jest to sytuacja całkowicie wyjątkowa. Pierwszy raz spotkałam się bowiem z pracownikami, którzy wykazali takie zaangażowanie i determinację. Byłoby idealnie, gdyby podobnie reagowano w innych firmach. Na razie o zaletach i wartościach outplacementu częściej mówią menedżerowie i specjaliści HR, niż sami pracownicy” - mówi Anna Bochiński z poznańskiego oddziału DBM Polska.

MENEDŻER Z OUTPLACEMENTOWĄ HISTORIĄ

Tworzy się grupa menedżerów, którzy przy kolejnej zmianie pracy ponownie korzystają ze wsparcia w ramach outplacementu. Oto ich przykładowa historia: 7 lat temu w wyniku reorganizacji menedżer traci pracę • korzysta z programu outplacement zagwarantowanego przez pracodawcę i znajduje pracę • ponieważ widzi realną wartość z programu OPC, więc przy negocjowaniu nowych warunków zatrudnienia zapewnia sobie możliwość skorzystania z takiego serwisu w przypadku ponownej utraty pracy • z satysfakcją pracuje w tej samej firmie przez kolejnych 5 lat • teraz ponownie w wyniku niezależnych od niego zmian w firmie traci pracę • korzysta z programu outplacement i szuka nowego zatrudnienia. W ostatnim czasie w programach DBM uczestniczyły dwie takie osoby. *„Menedżerowie zaczynają traktować outplacement jako jeden z naturalnych elementów zmiany pracy. Konsekwentnie negocjują go z nowymi pracodawcami, bo przecież nie jest to usługa powszechna. Tym samym tworzy się bardzo świadoma grupa menedżerów, dla których pieniądze i odprawy nie są jedynymi wyznacznikami satysfakcjonującej pracy, którzy zmianę traktują jako coś naturalnego i podchodzą do niej w sposób profesjonalny”* - mówi Agnieszka Jagiełka, Partner Zarządzający DBM Polska.



PHILIPS Z NOWEJ PERSPEKTYWY

Zakończył się półroczny projekt diagnostyczno-rozwojowy DBM Team Profiling™ realizowany dla 10. zespołów (łącznie z zespołem Zarządu) w Philipsie. Ponad 100. pracowników firmy przeszło przez etap diagnostyczny obejmujący: DBM Team Analysis™, DBM I-Speak™ i DBM Peer-to-TEAM Feedback™, a następnie przez warsztaty rozwojowe i sesje follow-up. Tak kompleksowy program pokazał, że można na codzienne problemy i wyzwania, które czasem opóźniają lub wręcz blokują realizację projektów biznesowych, spojrzeć z zupełnie nowej, nierzadko odkrywczą perspektywą.

„Przy tego typu projektach często pojawia się obawa, że kierują nimi osoby spoza organizacji. Ale to przecież jedyny sposób, aby na całą firmę, pracę zespołów i własną spojrzeć z innej perspektywy. Odkryć nowe drogi do osiągnięcia celów biznesowych i przełamać bariery, które do tej pory wydawały się nie do przeskoczenia. To naprawdę odkrywczym doświadczeniem. Daje duży „power” do rozwoju, mobilizuje liderów i zespoły do działania” - mówi Agnieszka Pypeć, HR Manager Philips Lightning Poland. Podobne programy DBM Polska realizuje obecnie dla firm z branż technicznej oraz telekomunikacyjno - multimedialnej.



MEDIA FLASH

PULS BIZNESU • [Mówiliśmy o dyskryminacji kandydatów w procesach rekrutacyjnych](#)

GAZETA WYBORCZA PRACA • [Opisywaliśmy sytuacje, w których zleca się rekrutację zewnętrznym firmom](#)

CIO MAGAZYN DYREKTORÓW IT • [Pisaliśmy o niuansach rynku pracy dla specjalistów i menedżerów IT](#)

NEWSLETTER DBM News © Copyright 2010 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 wysłanie 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.