

Menedżer rozrywany

Dawniej to pracownicy zabiegali o pracę w bankach czy innych instytucjach finansowych. Dobrze płaconą i prestiżową. Dziś to te instytucje szukają pracowników, a specjaliści dyktują warunki – chcą wyższych pensji, większej samodzielności, lepszych możliwości rozwoju i zabezpieczenia także swoich rodzin.

MAŁGORZATA AZEMBSKA

Według wrześniowego, międzynarodowego badania „The Global Snapshot” przeprowadzonego przez firmę Antal International, aż 93 proc. przedsiębiorstw w Polsce aktywnie szuka pracowników na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie średniego i wyższego szczebla. Ankietowani w czterech krajach Europy Zachodniej i Wschodniej, Afryki, Indii i Chin zostali zapytani o tendencje zatrudnienia (rekrutacji i zwolnień) obecnie oraz prognozy na następne trzy miesiące. Wyszło na to, że przed menedżerami i specjalistami w Europie Środkowej i Wschodniej rysują się znakomite perspektywy. Zapotrzebowanie na nich stale rośnie. Blisko 40 proc. firm więcej niż przed rokiem, w tym instytucji finansowych, aktywnie szuka kluczowych menedżerów – ta forma zatrudniania staje się w sektorze finansowym coraz popularniejsza.

LEPIEJ NIŻ NA ZACHODZIE

W krajach starej Unii rynek nie jest już tak dynamiczny: aktywne rekrutacje przeprowadza się w Niemczech w 57 proc., a we Włoszech ponad 70 proc. firm. W Hiszpanii ten wskaźnik wynosi 63 proc., ale z powodu pogarszającej się sytuacji gospodarczej i niskiego produktu krajowego brutto prognoza na następne trzy miesiące wynosi 50 proc. Z kolei przeżywająca kłopoty Wielka Brytania odnotowuje jeden z najniższych (31 proc.) poziomów aktywności zatrudnienia. W Indiach wskaźniki zatrudnienia są bardzo wysokie: 100 proc. w budownictwie,

95 proc. w nieruchomościach i 82 proc. w FMCG. Tylko w sektorze bankowym jedynie 30 proc. instytucji finansowych aktywnie rekrutuje kadrę menedżerską i specjalistyczną. W Chinach sytuacja jest dość podobna – 90 proc. firm informatycznych i aż 96 proc. inżynierskich szuka ekspertów. Wyniki badania sugerują jednak dużą rotację na rynku pracy – prawie tyle samo biznesów tworzy, co redukuje etaty.

W Polsce nadal utrzymuje się boom na rynku pracy dla menedżerów. Potrzeba wyszkolonych, doświadczonych ludzi nie tylko w stolicy, ale coraz więcej także na Dolnym czy Górnym Śląsku. Medialnie nagłośnionym przypadkiem jest Wrocław, gdzie płace rosły w ostatnim roku najszybciej ze wszystkich polskich miast. Duże zapotrzebowanie jest na prawników, bankowców i informatyków. Tylko 63 proc. pracodawców w Polsce planuje zatrudnienia w następnym kwartale, ale procent firm deklarujących zwolnienia spadł z 24 do 12 proc.

BANKI I INNI

Zaczynające działalność na polskim rynku banki niechętnie udzielają informacji dotyczących stanowisk menedżerskich. W przypadku Alior Banku rekrutacja na wyższe stanowiska odbywała się w oparciu o prywatne kontakty. Warto w ogóle zauważyć, że pod koniec roku 2007 liczba ogłoszeń o pracy w branży bankowości i finansów była o 80 proc. większa niż rok wcześniej. Również systematycznie rośnie popyt na usługi faktoringowe. Firmy faktoringowe

coraz chętniej postrzegają małych i średnich przedsiębiorców jako potencjalnie atrakcyjnych partnerów do robienia biznesu. W efekcie coraz większa liczba ofert pracy skierowana właśnie do tego segmentu przedsiębiorstw. Nie maleje także zapotrzebowanie na pracowników firm inwestycyjnych, szczególnie różnej maści analityków. Towarzystwa funduszy inwestycyjnych, otwarte fundusze emerytalne, domy maklerskie czy firmy konsultingowe permanentnie poszukują specjalistów od analiz, prawników oraz zarządzających portfelami. Przejęcie od konkurencji dobrego analityka często jest tożsame z przejściem części rynku, dlatego pracodawcy nie wahają się oferować wysokich wynagrodzeń. Najlepsi analitycy czy zatrudnieni w bankach ekonomiści zarabiają miesięcznie nawet 40 tys. zł brutto, a ich dochody łącznie z premiami mogą przekroczyć nawet milion złotych rocznie. Popyt na analityków i zarządzających tworzą też nowo powstające towarzystwa funduszy inwestycyjnych. W połowie kwietnia tego roku na decyzję Komisji Nadzoru Finansowego o wydanie licencji na prowadzenie TFI czekało aż 13 podmiotów.

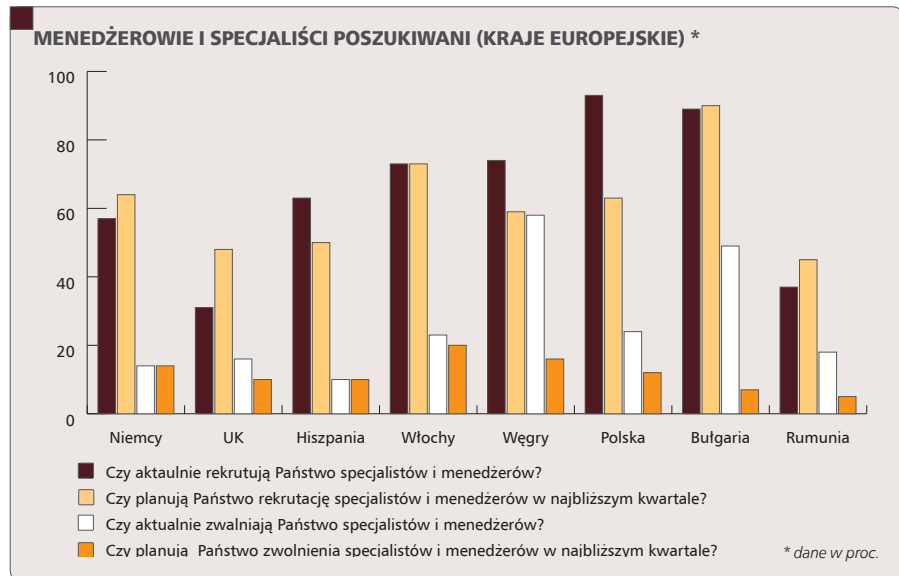
CORAZ WIĘKSZE OCZEKIWANIA

Problem braku pracowników w domach maklerskich może pogłębić wydłużenie jesienią tego roku sesji o pół godziny, a do końca 2009 r. o kolejne pół lub nawet godzinę. Doświadczeni specjaliści, wie-

NAJCZĘŚCIEJ POSZUKIWANI SPECJALIŚCI NA RYNKU FINANSOWYM

- Analityk kredytowy korporacyjny
- Relationship manager
- Corporate dealer
- Analityk rynku akcji
- Specjalista ds. kredytów hipotecznych
- Vendor manager
- Key account manager
- Corporate dealer
- Makler papierów wartościowych
- Doradca inwestycyjny

dząc, jak są poszukiwani na rynku, żądają coraz wyższych wynagrodzeń, które dla firm inwestycyjnych stanowią największą pozycję w kosztach. W niewielkim domu maklerskim wynagrodzenia sięgają nawet 50 proc. ogółu kosztów. Od roku 2003 do teraz pensje maklerów i analityków wzrosły ponad trzykrotnie. Jeszcze niedawno niezły makler, z dobrą reputacją zarabiał 12–15 tys. zł brutto obecnie szuka się, oferując około 30 tys. złotych. Do tego dochodzą premie. W przypadku rozmaitych dealerów (różnych rynków) zależą od obrotów. Te zaś są z roku na rok coraz większe, a sumaryczne wynagrodzenie może przerastać wynagrodzenie samych pracodawców: bywa, że dobry makler czy analityk zarobi prawie tyle co zarząd (czasem nawet więcej). Podczas ostatnich zawirowań na rynku finansowym niektóre prowizje w polskich bankach sięgnęły nawet miliona euro za kilka czy kilkanaście transakcji. Perspektywna w pracy dla menedżerów finansowych jest branża leasingowa. Ożywienie na rynku motoryzacyjnym oraz maszyn i urządzeń powodują, że walka o klienta na rynku firm leasingowych stała się jeszcze bardziej zacięta. Szuka się account managerów, key account managerów, wyspecjalizowanych w sprzedaży poszczególnych grup produktów. Firmy, chcąc zaoszczędzić czas na długofalowych poszukiwaniach oraz nieprzynoszących pożądanych rezultatów ogłoszeniach coraz częściej zwracają się do wyspecjalizowanych firm headhunterskich i executive search o pomoc w uzupełnieniu braków kadrowych, zwłaszcza na stanowiskach sprzedażowych, ale nie tylko. Koszty, jakie ponoszą firmy na rekrutację, i tak są nieporównywalnie mniejsze od tzw. kosztów utraconych możliwości, wręcz strat, jakie ponosi firma, gdy pracownik przechodzi do konkurencyjnej firmy leasingowej. Znalezienie specjalisty kosztuje od 3 do 4 miesięcznych pensji zatrudnionej osoby. Jednak nawet dla head hunterów nie jest to łatwy rynek. Pracodawcy za wszelką cenę starają się zatrzymać odchodzące osoby, podnosząc im wynagrodzenie do poziomu oferowanego przez konkurencję, rozszerzając zakres obowiązków, dając większą odpowiedzialność, swobodę decyzji. Jest to zrozumiałe, zważywszy na fakt, iż pracodawcy ponoszą nie tylko koszty finansowe, ale również koszty związane z wdrożeniem osoby, znajomości tajemnic firmy, stawek oraz przejścia niektórych dotychczasowych klientów firmy za odchodzącym do konkurencji pracownikiem. Ale i tak 80 proc. pracowników, jak wskazują ba-



W Polsce nadal utrzymuje się boom na rynku pracy dla menedżerów. Potrzeba wyszkolonych, doświadczonych ludzi nie tylko w stolicy, ale coraz więcej także na Dolnym czy Górnym Śląsku.

dania, którzy przyjęli kontroferty od swoich obecnych pracodawców, zamierza zmienić pracodawcę w przeciągu kolejnych 6 miesięcy. Przy tym przedsiębiorcy coraz częściej narzekają na rosnące trudności w pozyskaniu nowych pracowników. W górę pną się przede wszystkim wynagrodzenia specjalistów i pracowników wykonawczych. Płace menedżerów rosną nieco wolniej, ale jednak. Tradycyjnie najlepiej płaci branża finansowa, dealer w bankowości należy dziś do najlepiej opłacanych stanowisk w Polsce. W niektórych sektorach gospodarki wynagrodzenia wzrosły o 100 pro. W kilku zawodach są już tak wysokie jak na Zachodzie Europy. Do niedawna pracodaw-

cy mogli przebierać w życiorysach kandydatów. Teraz to oni coraz częściej dyktują warunki.

Obok wyższych wynagrodzeń, istotnym elementem mającym wpływ na motywację ludzi jest stałość pracy w przypadku słabiej wykształconych pracobiorców oraz perspektywy rozwoju osobistego w przypadku kadry dobrze wykształconej.

Trudno jest też znaleźć wysoko wykwalifikowanych pracowników w mniejszych miastach, zlokalizowanych przy dużych aglomeracjach. Dotyczy to szczególnie południowo-zachodniej Polski. Nieco łatwiejszym zadaniem dla „łowców głów” jest pozyskanie pracowników w centralnej i północnej części kraju, gdzie panuje duża konkurencja. Z kolei Podkarpacie to region do tej pory niedoceniany przez instytucje finansowe, a obecnie rozwija się szybko i trwają intensywne poszukiwania specjalistów. Nie jest to łatwe, bo polscy pracownicy rzadko są mobilni i mają skłonność do przyjmowania pracy przede wszystkim w dużych miastach.

Z badań Kontekst HR wynika, że menedżerów przestały już motywować służbowe samochody czy laptopy (o telefonach komórkowych nie wspominając), stając się wręcz standardem przy zatrudnianiu. Znaczenia nabierają pakiety medyczne dla rodzin pracowników, ubezpieczenia emerytalne czy gwarancje wypłacane w razie zwolnienia z pracy. Innym ważnym bonusem jest możliwość wzięcia udziału w indywidualnych sesjach coachingowych czy szkoleniach za granicą. Najważniejsze jednak dla wielu wysoko wykwalifikowanych pracowników – naturalnie oprócz wynagrodzenia – zaczyna być to, co jeszcze 10 lat temu było w swojej pogardzie jako „niegodne” mobilnego menedżera – stałość pracy i sympatyczna w niej atmosfera. ■