

Polska rajem dla talentów

Rekomendacja Akademii Europejskiego Kongresu Finansowego

Rekomendacja Akademii Europejskiego Kongresu Finansowego kierowana jest do polskich przedsiębiorstw i administracji publicznej jako pracodawców. Jej celem jest przedstawienie prostych rozwiązań które przyciągną oraz zatrzymają najlepszych studentów w Polsce. Rekomendacja obejmuje trzy punkty:

1. Podniesienie rangi staży poprzez:
 - wdrożenie przejrzystego systemu rekrutacji,
 - określenie jasnego zakresu kompetencji stażysty.
2. Umiędzynarodowianie kadr poprzez większe otwarcie się na pracowników z zagranicznym doświadczeniem.
3. Wprowadzenie programów obserwacji liderów (*shadowing schemes*).

UZASADNIENIE:

1. Aby zachęcić wybitnych studentów do podjęcia pracy w organizacji, niezbędne jest staranne zaplanowanie ich obowiązków. O jakości stażu decyduje wyraźne określenie zadań i kompetencji stażysty. Dzięki temu młody pracownik może się poczuć profesjonalnie traktowany i w rezultacie wykazać się gotowością, by wziąć odpowiedzialność za część działania firmy. Taka sytuacja sprawia bowiem, że stażysta jest bardziej zmotywowany, a tym samym więcej znaczy dla organizacji. Jeśli zwiększenie liczby staży ma zachęcić najlepszych studentów do podjęcia pracy, to nie może to się odbyć kosztem ich jakości.

Przejrzysty i ustrukturyzowany system rekrutacji jest kolejnym niezmiernie ważnym z punktu widzenia kandydata elementem. 57% potencjalnych



„Groźba wyjścia Grecji ze strefy euro oznacza, że ta strefa nie jest już nierozwiązywalna. (...) To trochę redefiniuje polskie apetyty i dyskusję polityczną i gospodarczą w Polsce dotyczącą zasadności przystąpienia do strefy euro.”

Mateusz Morawiecki
CEO, Prezes Zarządu,
Bank Zachodni WBK

pracowników poniżej 25. roku życia uważa, że pracodawcy w Polsce nie dbają o relacje z nimi, a co drugi z nich nigdy nie dowiedział się, dlaczego nie został zatrudniony (eRecruiter, 2015). Niezależnie od wyniku rekrutacji, jednym z jej elementów powinna być informacja zwrotna dla każdego z aplikantów. Takie podejście świadczy o szacunku dla kandydata i zachęca do ponownego złożenia aplikacji w przyszłości, po zdobyciu większego doświadczenia i oczekiwanych kompetencji.

2. Międzynarodowe środowisko sprzyja innowacyjności, a bardziej zróżnicowane zespoły osiągają lepsze rezultaty. Obecnie w polskiej gospodarce następuje dynamiczne umiędzynarodowienie kadr. Polski eksport wynosi 49% PKB (najwięcej wśród sześciu największych gospodarek UE) i nadal rośnie. Polskie firmy coraz częściej decydują się na działalność za granicą; spośród 18 tys. średnich i dużych polskich firm prawie 10% utworzyło jednostki zależne za granicą (NBP, 2015). Dodatkowo, od czasu wejścia naszego kraju do Unii Europejskiej, jednostki administracji publicznej coraz ściślej współpracują z europejskimi instytucjami. Aby w pełni wykorzystać potencjał tej sytuacji, warto podążać za trendem umiędzynarodowiania zespołu pracowników. Ponadto, konflikt za naszą wschodnią granicą doprowadził do tego, że w Polsce jest więcej obywateli Ukrainy niż kiedykolwiek wcześniej. Polska nie musi być dla nich jedynie krajem tranzytowym, ale powinna umacniać pozycję lidera rejonu Europy Środkowej i zapewnić najzdolniejszym emigrantom możliwość uczestniczenia w rozwoju polskiej gospodarki.
3. Programy obserwacji liderów, tzw. *shadowing schemes*, to programy, których głównym celem jest bezpośredni kontakt najwybitniejszych studentów z kluczowymi przedstawi-





cielami danej organizacji. Program polega na obserwowaniu osoby pełniącej funkcje zarządzające oraz asystowaniu jej w codziennych zadaniach.

Prowadzi to do wielu obopólnych korzyści:

- Studenci mają szansę na kształtowanie umiejętności leaderskich poprzez obserwację pracy osób na najwyższych stanowiskach. Takie doświadczenie jest niezwykle inspirujące i pozwala spojrzeć na rozwój kariery z innej perspektywy.
- Pracodawcy znacznie zwiększają szanse na zatrudnienie i budowanie relacji z najbardziej kompetentnymi kandydatami. Ponadto, takie programy bezpośrednio angażują kluczowe osoby w proces rekrutacji, co pomaga budować kulturę dostępności i porozumienia w danej organizacji. Zaangażowanie najważniejszych osób w danej organizacji pokazuje ich zainteresowanie rozwojem młodych pracowników, co znacznie zwiększa szanse na zatrzymanie najlepszych z nich w Polsce.