



Pracodawcy
Pomorza i Kujaw



KLUB PRACODAWCÓW



Pracodawcy
Pomorza i Kujaw

14.02.2023 - 13.00

Zbigniew Pietrzak-Stocki
Wyzwania pracodawcy
na rynku pracy





"Wyzwania stojące przed pracodawcą na obecnym rynku pracy."

Zakres tematyczny:

1. Systemy wynagradzania i motywacji pracowników,
 - Na co zwrócić uwagę przy tworzeniu wynagrodzeń,
 - Co możemy zrobić lepiej,
2. Wyzwania podczas rekrutacji i rzeczy, na które trzeba zwrócić uwagę,
 - Reklama naszego miejsca pracy,
 - Utrata kandydata, którego już powitaliśmy na „pokładzie”.
3. Budowa strategii personalnej wspierającą strategię firmy,
 - Strategia oparta o zasoby,
 - Strategia HR,
4. Na co zwrócić uwagę przy optymalizowaniu procesów HR-owych w firmie,
 - Co to jest i jak wygląda mapa procesu HR,
 - Tablica Kanban.





Zbigniew Pietrzak-Stocki

- Jestem wykładowcą na uczelniach WSG w Bydgoszczy i Inowrocławiu, WSB w Toruniu w zakresie: Coaching, Treningi Personalnej, Tworzenie Strategii biznesowej i HR oraz zachowania w organizacji.
- Wprowadzałem na rynek takie firmy jak: Pracuj.pl, Creyf's Polska, Charlie Works Sp. z o.o., Infopraca.pl.
- Członek Komisji ds. oceny wniosków biznesowych w zakresie dotacji przy Ośrodku Wsparcia Ekonomii Społecznej w Toruniu.
- Jestem właścicielem firmy Agencji Doradztwa Personalnego i Zatrudnienia BLOT założonej w roku 2009 gdzie poprzez dwa oddziały w Inowrocławiu i Poznaniu realizujemy m. in.: usługi rekrutacji, selekcji i adaptacji, badanie i zarządzanie fluktuacją, badania związane z zaangażowaniem i oceną kompetencji pracowników, zarządzanie i kształtowanie procesów HR.





1

Co wpływa na wymiar wynagrodzenia?

Stanowisko – im wyższe stanowisko tym większa odpowiedzialność. Za tym też podąża wyższe wynagrodzenie.

Benefity – pracodawcy mogą stosować pozapłacowe formy wynagrodzenia pracowników. Oprócz wynagrodzenia pracownik może otrzymać dostęp do atrakcyjnych ofert, darmowych kursów i szkoleń, a także służbowych mieszkań i samochodów.

System prowizyjny / premiowy – przy wartościowaniu stanowisk warto zwrócić uwagę na dostosowanie systemu premiowego i prowizyjnego do odpowiedniego stanowiska.





1

Jak się przygotować ?

Wartościowanie stanowisk – przygotujmy się poprzez wycenę wartości pracy na poszczególnych stanowiskach w organizacji. Ustalmy wewnętrzne zależności między stanowiskami i ustalmy ich hierarchię.

Raporty dostępne na rynku pracy – sprawdzenie czy faktyczne wynagrodzenie proponowane przez naszą firmę jest „atrakcyjne” w stosunku do innych firm będących bezpośrednią konkurencją.

Wywiady – analiza rynku pracy jak nasza oferta postrzegana przez nowo przyjęte osoby oraz jak wygląda na rynku w zestawieniu do firm o podobnym profilu.





1

Może warto pomyśleć o systemie kafeteryjnym?

System wynagrodzeń dzieli wynagrodzenie na dwa elementy jakimi jest wynagrodzenie finansowe wypłacane na rachunek bankowy oraz **zmienną mogącą przyjmować różnorodne formy pozapłacowe.**

Oprócz standardowych form dostępnych i znanych na rynku coraz częściej firmy wprowadzają do swojego portfolio świadczeń dla pracowników zniżki / bonifikaty na usługi / produkty dostępne na rynku.





2

Wyzwania podczas rekrutacji i rzeczy, na które trzeba zwrócić uwagę?

Reklama naszego miejsca pracy – jeżeli publikujemy ogłoszenia o pracę to należy pamiętać o fakcie, że należy je promować poprzez kluczowe słowa. Ogłoszenia potrzebują naszego wsparcia i różnych miejsc promocji.

Poszukiwanie kandydatów – jedna z metod poszukiwania potencjalnych klientów jest social seling. Zaczynamy budować strategię rekrutacji poprzez pojawienie się w grupach gdzie są nasi potencjalni kandydaci.

Media społecznościowe – musimy zapewnić dostęp do informacji poprzez publikację regularnych treści w social mediach, które obserwują nasi kandydaci.





2

Utrata kandydata, którego już powitaliśmy na „pokładzie”.

Assesment Center – każdy z nas chce mieć pewność zatrudnienia dobrego kandydata, który szybko wejdzie w nasz rytm pracy. Poprzez diagnozę potencjału i weryfikację kompetencji zawodowych kandydatów do pracy zmniejszamy prawdopodobieństwo błędu lub utraty kandydata po zatrudnieniu.

Pre-onboarding nowego pracownika – jeżeli już mamy wybranego kandydata to warto się nim zaopiekować. Często stajemy przed faktem, że potencjalny pracownik od momentu akceptacji do swojego pierwszego dnia pracy potrafi zrezygnować. Jak minimalizować utratę kandydata?

Onboarding – to proces kilkudniowy mający na celu wprowadzenie pracownika w nasze tajniki miejsca pracy. Często jest to związane z zapoznaniem z procedurami, regulaminami, sprawami administracyjnymi, zadaniami, zasadami, zachowaniami w organizacji, komunikacją wewnętrzną.





3

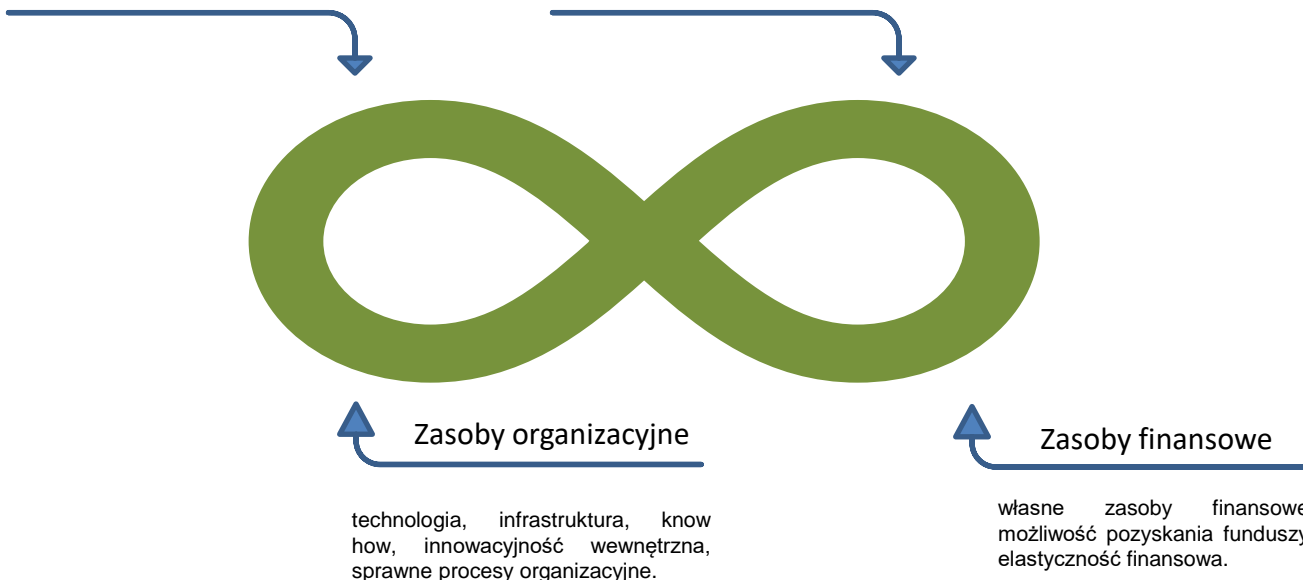
Budowa strategii personalnej wspierającej strategię firmy.

Zasoby ludzkie

możliwość pozyskiwania pracowników, kompetencje, zdolność uczenia się, motywacja, zaangażowanie, relacje, koszty personelu.

Zasoby rynku

dostęp do kandydatów, możliwość rozszerzenia rynków, elastyczność produktu, innowacyjność produktowa.





3

Na co zwrócić uwagę przy budowaniu strategii?





3

STRATEGIA HR

Strategia HR – jest częścią organizacji i wynika z jej potrzeb.

Służebność – strategia HR jest służebna w stosunku do strategii firmy, np. sprzedaży.

Druga strona medalu – ogólna strategia musi uwzględniać „wydolność” każdej służebnej strategii.





3

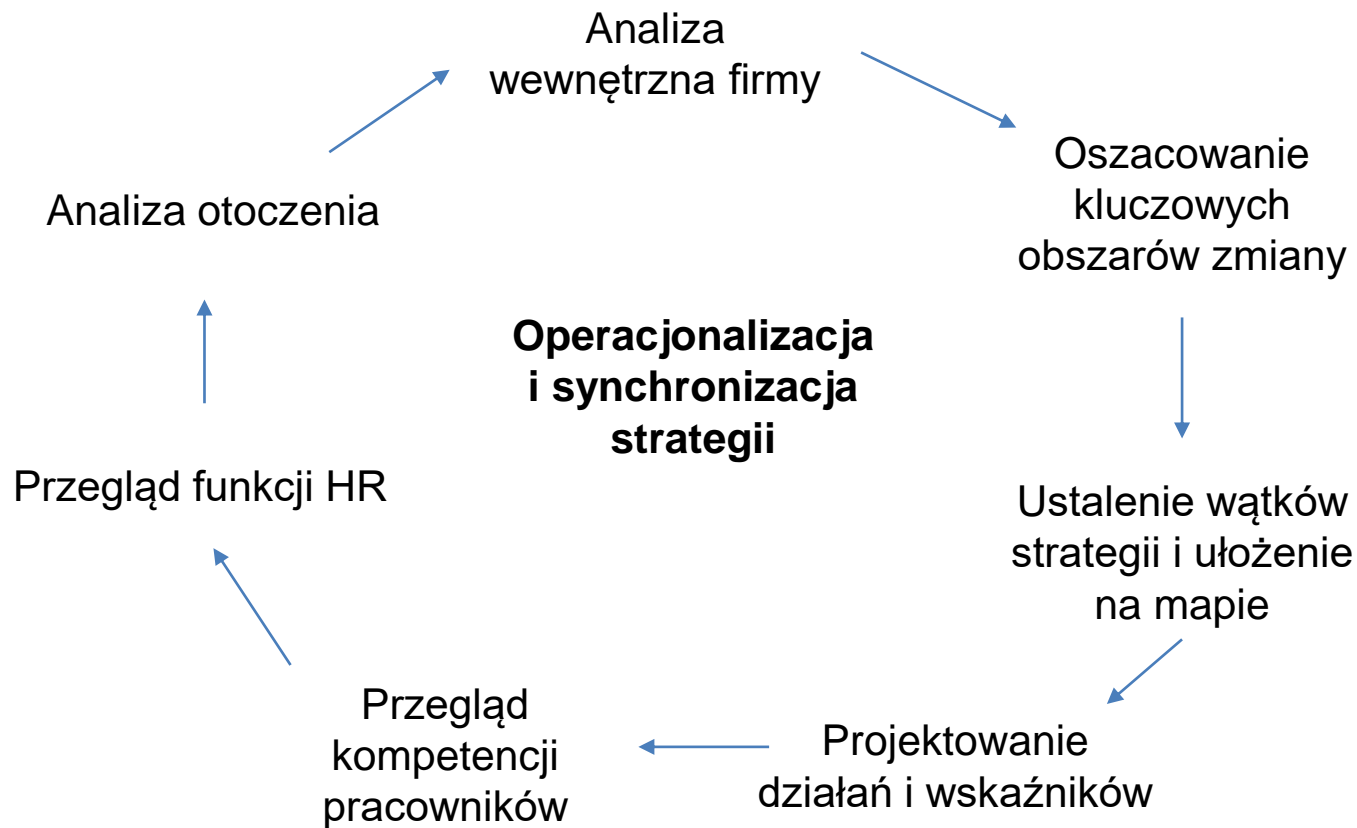
Nie da się zaprojektować racjonalnej strategii personalnej, bez zdefiniowania ogólnej strategii organizacyjnej.





3

Cykl budowania strategii.

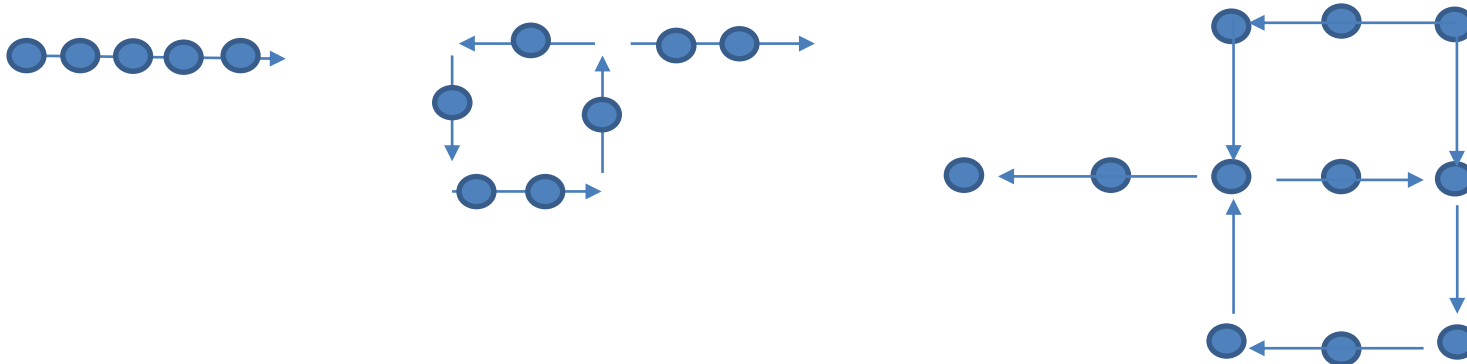




4

Na co zwrócić uwagę przy optymalizowaniu procesów HR-owych w firmie.

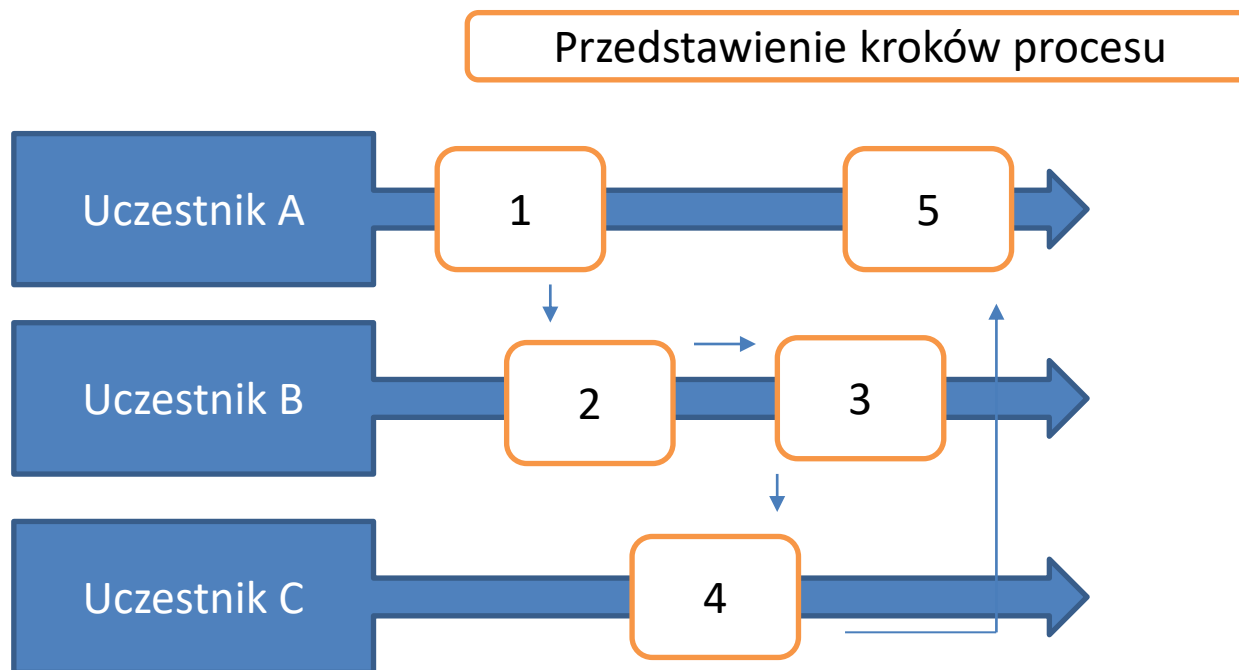
Mapa procesu – graficzne przedstawienie wszystkich działań składających się na dany proces powiązań między działaniami oraz zasobów wykorzystywanych w procesie.





4

Jak wygląda mapa procesu?



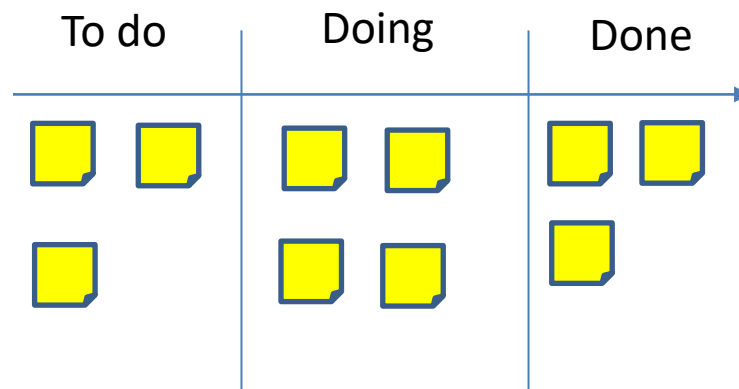


4

Tablica Kanban

Co to jest tablica Kanban?

To narzędzie do wizualizacji przepływu zadań w postaci kart. Karty są przesuwane od lewej do prawej strony przez kolejne kolumny tablicy, które oznaczają kolejne etapy. Można spotkać tablicę z podziałem na trzy kolumny z hasłami: „To do”, „Doing”, „Done”.





Pracodawcy
Pomorza i Kujaw



Dziękuję za uwagę i zapraszam do dyskusji,

Zbigniew Pietrzak-Stocki

P.W. Pietrzak-Stocki Zbigniew
Agencja Doradztwa Personalnego i Zatrudnienia

Ul. Nowa 2
88-100 Inowrocław
T. 517 554 307
E: r@pietrzakstocki.pl

www.pietrzakstocki.pl

