

Szanse na bycie lepszym

Rok 2016 dobiega końca. Warto dokonać podsumowania i wyznaczenia celów na kolejne lata. Z perspektywy działów HR mijający rok może otwierać nową kartę w podejściu do wspierania biznesu, co wynika przede wszystkim ze zmieniającego się otoczenia biznesowego, w tym również rynku pracy. Obserwowane przez nas zmiany są początkiem istotnej transformacji, której dojrzałe działy HR nie mogą ignorować.

Zgodnie z raportami firm doradczych w 2016 r. większość menedżerów HR i członków kadry kierowniczej na świecie uważa zmiany organizacyjne w ich firmach za najważniejszą kwestię z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi – firma Deloitte wskazuje nawet, że podobny priorytet wskazywany jest przez 92 proc. badanej grupy. W Polsce zmiany organizacyjne znalazły się dopiero na piątym miejscu wśród najważniejszych trendów w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Zwykle światowe trendy widać w naszym kraju z pewnym opóźnieniem, ale nie dla firmy Provident Polska – być może dlatego, że jesteśmy organizacją międzynarodową.

Mijający rok był dla nas rokiem zmiany o szerokim zakresie, której celem miała być transformacja organizacji na jeszcze bardziej nowoczesną. Modyfikacja struktur organizacyjnych stanowiła pochodną szerszej transformacji związanej ze sposobem myślenia i funkcjonowania, redefiniowaną rolą lidera, otwarciem na szersze wykorzystanie technologii oraz ze zmianami procesowymi. Sposób, w jaki zmiana została zakomunikowana, przeprowadzona i osadzona, może stanowić wzór do naśladowania dla innych firm – był to jeden z naszych niekwestionowanych sukcesów 2016 r. Ważne, że wyprzedzamy trendy lokalne i jesteśmy gotowi do podejmowania kolejnych wyzwań biznesowych.

Przed nami na pewno wzmocnienie zaangażowania i jego stabilizacja. Organizacje będące w zmianie muszą zwracać uwagę na ten element zarządzania kapitałem ludzkim w sposób

szczególny. Provident Polska od lat prowadzi badanie zaangażowania i podejmuje działania, aby wzmocnić pulę zaangażowanych osób. Związek pomiędzy zaangażowaniem a wynikami biznesowymi przyjmujemy jako tezę udowodnioną, a naszymi podstawowymi celami są diagnoza i działanie. We wrześniu 2016 r. przeprowadziliśmy badanie, w chwili obecnej oczekujemy na wyniki, które staną się podstawą do zdefiniowania obszarów, które chcielibyśmy wzmocnić.

Strategia HR-owa na 2017 r. i kolejne lata w firmie Provident Polska jest zdefiniowana. Jej częścią nadal pozostaje rozwój talentów, przywództwa, szkolenie kadr, kultura organizacyjna. Pytana jednak o wyzwania 2017 r. wskazują pozyskanie i utrzymanie pracowników. Zmienia się rynek pracy – podobnie jak w 2008 r. obecnie mamy rynek pracownika, najniższy poziom bezrobocia od 25 lat. Dodatkowo nakładają się rosące różnice pokoleniowe – Millenialsi, wykazujący wysokie oczekiwania odnośnie rozwoju osobistego, samodzielności, zaczynają pracować z przedstawicielami starszego pokolenia.

Provident Polska jest organizacją dojrzałą – mamy doskonale rozwinięte instrumenty związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, standardy na najwyższym poziomie, nowoczesne środowisko pracy, ale świadomi jesteśmy również, że zmieniające się otoczenie biznesowe wymaga ciągłego ich doskonalenia. Musimy też skuteczniej docierać z naszą ofertą do kandydatów.

Świadome organizacje nie mogą ignorować zarządzania zasobami ludzkimi, rola tej funkcji będzie rosła! Provident Polska doskonale to rozumie – funkcja HR-owa jest reprezentowana w zarządzie spółki. Naszą siłą jest również cały Departament HR – zespół doskonale przygotowanych ekspertów! Wyzwania, które przed nami stoją, traktujemy zatem jako szansę, a nie ryzyko – na pewno wszystkie wykorzystamy, aby być jeszcze lepszym pracodawcą i realizować cele biznesowe. ■



Małgorzata Skibińska

jest dyrektorem Departamentu Personalnego w Provident Polska S.A.