



KARIERA I BIZNES

Dobry czas dla interim menedżerów

USŁUGI | Mijający rok przyniósł w Polsce ponad 20 proc. wzrost popytu na kadre menedżerską na czasowych kontraktach.

ANITA BŁASZCZAK

Grupa ośmiu interim menedżerów kończy właśnie realizację projektu w polskiej spółce SKF, szwedzkiego potentata na rynku łożysk. Spółka zatrudniła ich na rok, by wsparta jej kadrą w całostanowym wdrożeniu systemu SAP.

To pierwszy przypadek, gdy tak duża grupa ekspertów, określanych często jako menedżerowie do zadań specjalnych, została zatrudniona z inicjatywą polskiego zarządu i przez polską firmę rekrutacyjną.

Grzegorz Sobiecki, który (też jako interim menedżer) pełni funkcję prezesa SKF, widzi w tym przejaw zmian w Polsce, gdzie formula Interim Managementu (czyli czasowego zarządzania nakierowanego na osiągnięcie konkretnych biznesowych celów, IM) staje się coraz częściej stosowanym rozwiązaniem. Sięga ją po nie już nie tylko spółki zachodnich korporacji, ale także polskie, w tym także firmy rodzinne.

Wzrost świadomości

Polskie Stowarzyszenie Interim Managers (SIM), które w swoim ostatnim raporcie zwracało uwagę na znaczący, bo 16 proc. wzrost liczby projektów IM w 2016 r., w mijającym roku szacuje ten wzrost na co najmniej 20 proc. - Liczba zapytań, które napływają do stowarzyszenia, zwiększyła się ponaddwukrotnie. Widzimy też zwiększoną aktywność rekruterów, którzy szukają kandydatów do czasowych projektów - twierdzi Roman Wendt, jeden z najbardziej doświadczonych interim me-

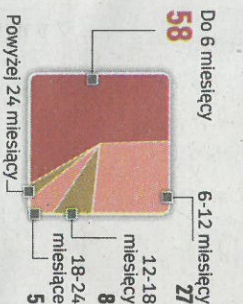
nedżerów w Polsce i prezes liczącego 130 członków SIM.

Monika Buchajńska - Wróbel, wiceprezes SIM i partner zarządzający w firmie doradztwa personalnego Inwenta (jako jedna z pierwszych w Polsce zaczęła rekrutację interim menedżerów) potwierdza, że ten rynek w ostatnich latach, a zwłaszcza w 2017 r. bardzo szybko rośnie - O ile jeszcze na początku dekady realizowali-śmy jeden-dwa projekty IM rocznie, to obecnie po kilka miesięcznie - ocenia Buchajńska-Wróbel. Jej zdaniem jest to efekt większej świadomości i lepszego zrozumienia formuły IM zarówno wśród firm, jak i wśród samych menedżerów, którzy przekonują się do funkcjonowania w formule czasowej.

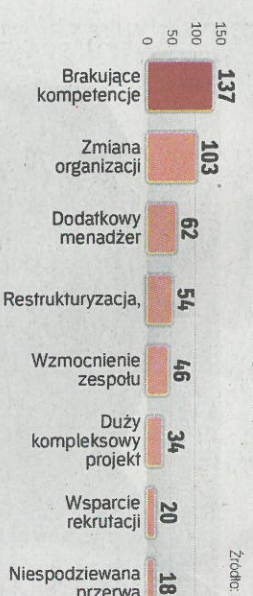
- Z roku na rok obserwujemy wzrost firm trend zwiększania elastyczności zatrudnienia, szczególnie w obszarze outsourcingu usług lub procesów, w którym doskonale sprawdza się interim management - twierdzi Magdalena Celmer, menedżer w firmie rekrutacyjnej Randstad Polska, która mówi o ok. 20 proc. wzroście zapytań od klientów w tym roku w porównaniu z 2016 r. - Podobnie wzrosła liczba kandydatów zainteresowanych pracą na zasadzie interim - dodaje.

Effekt kuli śnieżnej

Roman Wendt szacuje, że około tysiąca polskich menedżerów realizuje projekty IM, niekiedy traktując je jako sposób na wypalenie prze-rwy w pracy. Są to najczęściej dyrektorzy, członkowie zarządów z kilkunastoletnim doświadczeniem z różnych firm i branż, w wieku 40-49 lat.



Powód zatrudnienia interim menedżerów (według liczby projektów)



Źródło: SIM

66 proc. interim menedżerów jest skłonnych do podjęcia stałej pracy

+PROJEKTY IM TO TEŻ SPOSOB NA PRZEREWĘ W STALEJ PRACY

W bazie SIM i na portalu stowarzyszenia interim24.pl jest zarejestrowanych ponad 500 menedżerów, wśród których firmy mogą wybierać kandydatów do realizacji swoich projektów.

- Wprawdzie polskie firmy od początku miały potrzeby związane z szybką realizacją projektów, pozyskaniem trudno dostępnych kompetencji czy wdrożeniem zmian, ale dopiero teraz mają świadomość, że można do tych zadań zatrudnić interim menedżerów - twierdzi Wendt. Dodaje, że popularność IM sprzyja czas, który wywołuje efekt kuli śnieżnej: coraz więcej zarządów w Polsce ma doświadczenie z tą formułą, co zwiększa gotowość do jej stosowania w kolejnych firmach. Duże znaczenie w budowie tej świadomości miała działal-

stwa tygodnie, by pokazać pierwsze efekty. Nieraz jednak niekoniecznie, skoro według badania SIM dwie trzecie wszystkich zleceń interimowych w Polsce stanowią projekty trwające do sześciu miesięcy, czyli 24 tygodni.

Do rzadkości należą wciąż dłuższe, co najmniej roczne projekty, jak ten, który przy wsparciu ośmiu interim menedżerów realizował w SKF. Jak podkreśla Sobiecki, ich rola nie ogranicza się do wdrożenia SAP - przypisani do konkretnych obszarów na bieżąco współpracowali z menedżerami spółki, mając też za zadanie usprawnić jej operacyjną działalność.

Oferta dla MŚP

Zdaniem Romana Wendta, firmy coraz bardziej doceniają też elastyczność formuły IM, która nie obciąża kosztów na stałe. Co prawda stawki interim menedżerów są wyższe niż elastycznych menedżerów (wynoszą średnio 2-2,3 tys. zł dziennie, ale niekiedy przekraczają 4 tys. zł na dzień), lecz dotyczy czasowej realizacji konkretnych i często trudnych zadań, które mają przynieść wymierne efekty.

Dla wielu firm, zwłaszcza mniejszych, interim management to unikalna możliwość pozyskania wysokiej klasy eksperta, który w krótkim czasie pomoże „poukladać firmę”. Według analizy polskiego think tanku Warsaw Enterprise Institute (WEI) problem związany z dostępnością wykwalifikowanej kadry, w tym doświadczonych menedżerów, to obecnie jedna z największych rozwojowych barier sektora MŚP w Polsce.

Roman Wendt (który niekiedy realizuje projekty w formule part-time) przyznaje, że są one na razie mało popularne. Jednak skoro firmy opulary się z nimi w przypadku prawników, to nie nie powinno stać na przeszkodzie, by sięgnąć po ekspertów part-time także w innych obszarach. ☺

✉ inas@pyranie, wysłaj e-mail do autorki a.blaszczak@rp.pl

BERLINA

0863400 / A / SQUAD



College of Europe
College d'Europe



READY TO EXPLORE EUROPE?

EU FOREIGN POLICY
INTERNATIONAL
RELATIONS
EUROPEAN HISTORY
AND CIVILIZATION
ECONOMICS

EUROPEAN
INTERDISCIPLINARY
STUDIES

SECURITY STUDIES
PUBLIC AFFAIRS
REGIONAL STUDIES
EU GOVERNANCE
EU LAW

APPLY TO THE COLLEGE OF EUROPE NATOLIN CAMPUS IN WARSAWI

70%
OF THE STUDENTS
ARE GRANTED
SCHOLARSHIPS

APPLICATIONS FOR THE ACADEMIC YEAR 2018/19 ARE OPEN FROM
1 NOVEMBER 2017 TO 17 JANUARY 2018

www.coleurope.natolin.eu
www.coleurope.eu/eis

Polskie uczelnie wymagają gruntownej zmiany

• FELLETON

Bartłomiej Piwnicki


dyrektor zarządzający firmy doradczą UBP Consulting z wieloletnim doświadczeniem w rekrutacji specjalistów i menedżerów

Miałem zaszczyt być moderatorem jednego z paneli na konferencji British-Polish Investment Alliance. Była to już szósta edycja projektu, którego celem jest nawiązanie długoterminych relacji edukacyjnych, biznesowych i ekonomicznych pomiędzy Polską a Wielką Brytanią. Tematyka całej konferencji była różnorodna, zaś mój panel dotyczył różnic edukacyjnych pomiędzy polskimi uczelniami w konkurencji z zagranicznymi oraz oferty dla Polaków studiujących za granicą.

Paneliści reprezentujący zarówno stronę edukacyjną, biznesową, jak i rządową, mieli podzielone zdania, ale

zgadzali się co do jednego: polskie uczelnie nie uczą studentów samodzielności ani podejmowania decyzji, zaś program nauczania jest przeladowany i nie spełnia wymagań biznesu, który oczekuje od absolwentów przygotowania do rozwiązywania realnych, a nie teoretycznych problemów. Są pewne sygnały świadczące o tym, że uczelnie wprowadzają potrzebne zmiany: przytwarzają kierunków, gdzie zajęcia są prowadzone po polsku i Polacy wykładają na zagranicznych wykładów z zagranicy. Wielu Polaków zdecydowało się na studia za granicą, w szczególności w Wielkiej Brytanii, a polskie władze i firmy liczą, że wróca oni do kraju, wzmacniając rodzinną naukę i gospodarkę.

Na razie można to potraktować jako piękne plany. Obecny polski system edukacji nie rozpieszca pracodawców, dostarczając absolwentów, z których większość nie jest