

LUDZIE I WYDARZENIA

HR Breakfast w ramach HR Excellence Academy

Trudny rynek dla interim managementu?

Doświadczony menedżer – ekspert od rozwiązywania problemów, z wieloletnią praktyką w jednej lub kilku dziedzinach. Kim jest polski interim manager? Jaka jest jego specyfika pracy? Przy jakich projektach warto skorzystać z tego rozwiązania? Jakie są plusy, a jakie minusy zarządzania tymczasowego?



Zdjęcie: Andrzej Stawiński

Od lewej: Robert Reinfus, doradca w zakresie zarządzania personelem, Roman Wendt, wiceprezes Stowarzyszenia Interim Managers, Sabina Siwy, zastępca redaktora naczelnego „Personelu Plus”, Małgorzata Zachorowska, interim manager po 18 latach kariery etatowej w korporacjach, oraz Rafał Waśniowski, interim manager, marketing manager, Softwebo Sp. z o.o. – „Interim manager musi posiadać doskonale zdolności komunikacyjne, kompetencje szybkiego budowania efektywnych relacji, zarządzania czasem swoim, innych, jak również zarządzania projektami” – podkreślała Małgorzata Zachorowska.

HR Excellence Academy

HR Breakfast to spotkania realizowane w ramach projektu HR Excellence Academy. Są one okazją do wymiany doświadczeń i najlepszych praktyk z liderami opinii HR w Polsce oraz dyrektorami personalnymi największych polskich przedsiębiorstw. HR Excellence Academy to forum wymiany najlepszych praktyk, okazja do networkingu i spotkania w mniej formalnej atmosferze, niż ma to miejsce w przypadku konferencji. Dowiedz się więcej: www.abc.com.pl/hracademy

Odpowiedzi na te i inne pytania poszukiwane były w gronie ekspertów i praktyków interim managementu podczas wrześniowego śniadania HR realizowanego w ramach projektu HR Excellence Academy. Interim management zapoczątkowany w USA, spopularyzowany w Wielkiej Brytanii i Europie Zachodniej, w Polsce wykorzystywany jest wciąż dosyć rzadko. Jego ideą jest czasowa współpraca firmy z doświadczonymi menedżerami nad określonymi celami na najważniejszych stanowiskach, m.in. w obszarze HR-u.

W trakcie spotkania Marek Wróbel oraz Grzegorz Opala z **Hays** Poland przybliżyli ideę interim managementu oraz przedstawili wyniki badania przeprowadzonego przez firmę, ukazujące specyfikę tego rozwiązania na rynku polskim. Jak pokazało badanie, 64 proc. respondentów – polskich interim managerów – ma ponad 20 lat doświadczenia zawodowego. Charakterystyczne jest dla nich poszukiwanie nowych doświadczeń i wyzwań. Można też ich określić jako ambitnych

specjalistów oraz charyzmatycznych indywidualistów. Interim management najlepiej sprawdza się w sytuacji reorganizacji procesów, tworzenia nowego działu, zarządzania zmianą bądź zarządzania kryzysowego, podczas wypracowywania nowej strategii lub konieczności szybkiego wypełnienia wakatów. Podobne badanie przeprowadzone było w 2011 r. przez Stowarzyszenie Interim Managers, a jego wyniki bardzo zbliżone do zaprezentowanych.

Podczas debaty z udziałem doświadczonych interim managerów najczęściej kontrowersyjnie wzbudziły kwestie związane z wynagrodzeniem interim managerów w stosunku do etatowych menedżerów. Podkreślano przy tym, że interim manager, w przeciwieństwie do konsultantów z firm doradczych, podejmując się danego projektu, jest w pełni odpowiedzialny za jego efekt. Ponosi w związku z tym ogromne ryzyko, co musi przekładać się na jego wynagrodzenie. ■

Opr. red.