

Źródło:

<http://opakowania.com.pl/Wiadomo%C5%9Bci/Rozmowa-z-ADAMEM-J-MIELCARKIEM-Packaging-Paper-People-27834.html>

Rozmowa z ADAMEM J. MIELCARKIEM -Packaging & Paper People

ADAM J. MIELCAREK, doradca personalny, właściciel PACKAGING & PAPER PEOPLE.

Od kilkunastu lat zajmuje się pan doradztwem personalnym dla branży poligraficznej, papierniczej i opakowaniowej. Jak to się zaczęło?

Na początku 1997 roku rozpocząłem pracę w firmie rekrutacyjnej, która w tym czasie obsługiwała głównie dystrybutora papieru, firmę Nitech, stającą się ówczesnie ogólnokrajowym potentatem w swojej branży. Następne firmy dla których pracowałem to już kontynuacja pracy dla branży poligraficznej i papierniczej tj. realizacja projektów rekrutacyjnych dla np. TZG Zapolex, Cartalia.com, International Paper, Kostrzyn Paper, Canson, Impap, Europapier-Sonevix, Intercell i wielu innych firm. Z czasem uruchomiłem własną działalność doradczą w ramach wyspecjalizowanego branżowo doradztwa działającego pod nazwą Packaging & Paper People.

Jaki jest główny zakres działania pana firmy?

To działania w zakresie kapitału ludzkiego a zwłaszcza rekrutacja (executive search & executive recruitment) kadry zarządzającej i średniego szczebla oraz specjalistów dla szeroko rozumianej branży poligraficznej, materiałów i urządzeń dla poligrafii, celulozowo-papierniczej, opakowaniowej, biurowo-szkolnej, wydawniczej i recyklingu. Szczególnym obszarem działania są rekrutacje poufne prowadzone na bezpośrednie zlecenie zarządów lub właścicieli firm w celu zmiany kadry menedżerskiej. Zdarza się, że w takich przypadkach odbywa się to w tajemnicy nawet przed działami personalnymi tych firm i oczywiście bez wiedzy osób, które będą zastąpione przez znalezione przez nas osoby. Wtedy o tym dla kogo prowadzona jest rekrutacja dowiaduje się wąskie grono kandydatów - kilka osób, które dojdą do końca procesu rekrutacyjnego i znajdą się na short list tj. wśród osób rekomendowanych zlecniodawcy. To zapewnia bezpieczeństwo kadrowe i organizacyjne firm w takich krytycznych dla organizacji momentach.

Co spowodowało wybór przez pana tak określonych branż dla działania doradztwa?

Moje wcześniejsze doświadczenie wskazywało na to że pracodawcy w tych branżach są zazwyczaj zainteresowani osobami już posiadającymi zbliżone doświadczenie w zakresie profilu działania ich firm. Ta sytuacja stworzyła podstawy do podjęcia wyspecjalizowanej działalności w tym zakresie.

Jak znajduje się tych najlepszych pracowników?

Działania widoczne na rynku pracy tj. ogłoszenia w mediach tradycyjnych i internetowych są właściwie marginesem poszukiwań. O sukcesie rekrutacji decydują zazwyczaj kandydaci z bazy danych, archiwizacja poprzednich projektów rekrutacyjnych, bezpośrednie poszukiwania poprzez head hunting i networking czyli sieć kontaktów zbudowaną w ciągu lat prowadzenia naszej działalności.

Czy na podstawie swojego doświadczenia może pan wskazać na jakieś cechy wyróżniające osoby pracujące w tych branżach?

Osoby pracujące w branży poligraficznej, papierniczej i opakowaniowej wyróżniają się na tle polskiego rynku pracy rzadko spotykanym w innych segmentach przemysłu i handlu, bardzo wysokim poziomem utożsamienia ze swoją branżą i wzajemną rotacją u pracodawców oraz znajomością pracowników konkurencyjnych firm. Widać to szczególnie dobrze na imprezach targowych jak poznańskie targi Poligrafia, Taropak i PAKFOOD. Zdarza się, że jeżeli z różnych powodów dana osoba przejdzie do pracy w innej branży to często dąży do powrotu, nawet na niższe stanowisko. Obserwuję przez lata kariery wielu osób i pomagam w ich rozwoju i mogę wskazać na przykład pewnej osoby, która pracowała na stanowisku dyrektora zakładu w firmie wytwarzającej opakowania papierowe, następnie odeszła do innego segmentu przemysłu jako dyrektor zarządzający. Po dwóch latach zdecydowała się na podjęcie pracy w dużej drukarni offsetowej na niższym stanowisku dyrektora produkcji. I jest z tego bardzo zadowolona!

Jak osiągnąć sukces w tej branży?

Trzeba być wiarygodnym partnerem zarówno dla klientów jak i kandydatów. Nawet jeżeli posiada się odpowiednich kandydatów w bazie danych to należy przeprowadzać przy każdym projekcie rekrutacyjnym pełne poszukiwania, aby mieć pewność, że przedstawiani kandydaci to rzeczywiście najlepsze osoby dostępne na rynku. Bardzo ważne jest sprawdzanie referencji kandydatów. Może zdarzyć się, że ktoś potrafi napisać wspaniałe CV i wywrzeć bardzo korzystne wrażenie podczas godzinnego interview z konsultantem personalnym czy potencjalnym pracodawcą i przejść testy psychologiczne a faktycznie jest np. pracownikiem konfliktowym lub posiadającym niewystarczające kwalifikacje. W takim przypadku bezcenna jest opinia poprzedniego szefa lub dawnych współpracowników. Z kolei należy dbać o bezpieczeństwo osób uczestniczących w rekrutacji jako kandydaci, aby np. pochopnie nie zrezygnowały z aktualnego zatrudnienia lub nawet nie ujawniały tego zamiaru wobec aktualnego pracodawcy. W procesie rekrutacyjnym bierze udział zazwyczaj kilkanaście a czasami i kilkadziesiąt osób a pracę otrzymuje tylko jedna i to niekiedy dopiero po kilku miesiącach trwania rekrutacji. Częstym złudzeniem jakim ulegają pracownicy na eksponowanych stanowiskach jak menedżerskie czy handlowe jest fakt, że dzwonią do nich head hunterzy. Interpretują oni to jako swoją oczywistą wartość na rynku pracy i szerszą znajomość posiadanych kwalifikacji. A zazwyczaj oznacza to tylko, że pracownik firmy rekrutacyjnej dobrze wykonał swoją pracę i w kontekście poszukiwań na jedno stanowisko skontaktował się z np. trzydziestoma osobami w różnych firmach a dane do kontaktu znalazł na stronie internetowej pracodawcy.

Najbardziej wyrazistym sukcesem w naszej działalności jest obsadzanie najwyższych stanowisk. W ostatnim czasie wskazałbym na rekrutację na stanowisko dyrektora zakładu produkującego opakowania w jednym z czołowych koncernów międzynarodowych obecnych w Polsce.

Co jednak dzieje się, gdy zatrudniona osoba nie spełnia oczekiwań klienta, albo sama odchodzi z pracy?

Ta sytuacja, która zdarza się bardzo rzadko, podlega gwarancji jak każdy inny rodzaj działalności. Po prostu po przeanalizowaniu przyczyn niepowodzenia prowadzone są ponowne, nieodpłatne poszukiwania.

Czy jest coś co pana zaskoczyło w obserwacji pracowników branż w których prowadzi działalność doradztwo?

Taka obserwacją jest z pewnością sukces jaki odnoszą często na stanowisku przedstawiciela handlowego osoby nie posiadające wyższego wykształcenia i dobrej znajomości języków obcych. Tutaj procentuje ich doświadczenie w pracy, wieloletnia znajomość rynku i klientów. Ale także zaskakująca praktyczna znajomość psychologii i powiedziałbym,

determinacja, nadrabiająca braki w formalnym wykształceniu i wiedzy. Może także unikanie nadmiernego analizowania swojego postępowania. Oczywiście w firmach międzynarodowych brak wyższego wykształcenia, chociażby na poziomie licencjatu i znajomości angielskiego jest zazwyczaj dyskwalifikujący już na początkowym etapie rekrutacji. Miłym zaskoczeniem jest także przywiązanie wielu pracowników do swoich firm. Często bardzo utrudnia nam to pracę, ale to naprawdę pozytywne usłyszeć od kogoś, że co prawda mógłby gdzieś więcej zarobić, ale dobrze czuje się w obecnym miejscu pracy. Inni wskazują na potrzebę wywiązania się z nieformalnych zobowiązań wobec właścicieli firmy. Istotnym powodem dla pozostania w firmie okazuje się np. być fakt, że dana firma jest sponsorem odnoszącej widoczne sukcesy drużyny sportowej. To ciekawy przyczynek dla kształtowania wizerunku wewnętrznego organizacji. Inni pracownicy argumentują, że muszą się jeszcze wiele nauczyć aby móc szukać pracy w nowym miejscu. Szczególnie dobrze w tym zakresie wypadają duże polskie firmy istniejące od wielu lat.

Co doradziłby pan osobom poszukującym pracy?

Oczywiście zgłoszenie się do fachowego pośrednika na rynku pracy a przy poszukiwaniu pracy we własnym zakresie nie ograniczanie się do ofert ujawnianych poprzez ogłoszenia prasowe czy internetowe. Taka publikacja kończy często długotrwały proces wewnątrz firmy. Wiele czasu zajmuje zazwyczaj uzgodnienie potrzeb rekrutacyjnych i możliwości ich realizacji pomiędzy np. dyrektorem handlowym, zarządem firmy a działem personalnym. Czasami czeka się np. do nowego roku budżetowego. Często zazwyczaj w pierwszym rzędzie realizowana jest rekrutacja wewnętrzna. Wiele wakatów nigdy nie jest oficjalnie ujawnianych poza firmą. W tej sytuacji polecam osobom szukającym pracy określenie listy firm w których chcieliby pracować i bezpośredni kontakt z potencjalnymi przełożonymi. Jeżeli więc ktoś szuka pracy w charakterze przedstawiciela handlowego to powinien kontaktować się z dyrektorem lub kierownikiem sprzedaży. Z kolei szukając pracy w charakterze kierownika zmiany należy dążyć do kontaktu z szefem produkcji lub ew. plant managerem.

NOTA O ROZMÓWCY:

ADAM J. MIELCAREK, doradca personalny, właściciel PACKAGING & PAPER PEOPLE. Absolwent Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Rozpoczął karierę zawodową jako tłumacz w branży przemysłowej i dziennikarz prasowy. Pracownik i współpracownik kilku powiązanych kapitałowo firm konsultingowych -Centrum Rozwoju i Doradztwa Personalnego (CRDP), Promen/licencjobiorca Drake Beam Morin (DBM) oraz TMP Worldwide. W trakcie 6 lat (1997-2002) w czołowych polskich doradztwach personalnych i amerykańskich - globalnego lidera w zakresie outplacementu (zwolnień monitorowanych) oraz firmie zintegrowanego konsultingu HR przebył ścieżkę kariery od młodszego konsultanta do menedżera zespołu konsultantów, menedżera ds. operacyjnych i pełnomocnika. Członek Stowarzyszenia Papierników Polskich.