**Rynek pracownika? Nie dla menedżerów!**

**Twierdzenie, że mamy obecnie w Polsce rynek pracownika coraz częściej bywa bezrefleksyjnie przyjmowane za oczywistość. Wierzą w nie także menedżerowie wyższego szczebla, a takie przekonanie pomaga im np. podjąć decyzję o rozstaniu z obecnym pracodawcą. Niestety, często kończy się to rozczarowaniem.**

Określenie „rynek pracownika” pojawia się w mediach głównie ze względu na niską stopę bezrobocia. We wrześniu 2019 r. odnotowano w Polsce bezrobocie najniższe od 30 lat – wyniosło ono 5,1%. Jednak koncentrowanie się tylko na tym jednym wskaźniku, może zniekształcać pełny obraz sytuacji. Po pierwsze, poziom bezrobocia jest różny w zależności od województwa, po drugie – ogólne dane nie powiedzą nam nic o tym, jak poziom bezrobocia kształtuje się na poszczególnych stanowiskach.

Z aktualnych danych wynika, że najwięcej wakatów dotyczy pracowników produkcyjnych, magazynowych oraz zajmujących się bezpośrednią obsługą klienta (np. handlowców i pracowników call center). Na pewno jednak o rynku pracownika nie możemy mówić w odniesieniu do menedżerów wysokiego szczebla.

- Obecnie znalezienie zatrudnienia na wyższych stanowiskach menedżerskich zajmuje średnio od 12 do 18 miesięcy i wymaga wysłania ok. 200 CV – mówi Ernest Wencel, coach, który w ramach projektu Punkt X pomaga menedżerom w znalezieniu zatrudnienia. – Szczególnie trudno mają menedżerowie urodzeni w latach 1961-83, ponieważ często „wygryzają” ich młodsi kandydaci – podkreśla.

**Doświadczeni mają „pod górkę”**

Polskie prawo zabrania dyskryminacji ze względu na wiek. Wiele publikacji związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi wskazuje na pozytywne aspekty budowania zespołów zróżnicowanych wiekowo. Niestety, praktyka wygląda nieco inaczej. Według raportu PwC Golden Age, w Polsce liczba osób czynnych zawodowo po 50-tym roku życia jest najniższa w Europie. Dotyczy to także osób na stanowiskach menedżerskich.

- Tylko 20% menedżerów po 50. roku życia, pracujących na stanowiskach z poziomu „executive” ma szanse na znalezienie podobnej pracy. 80% spada ze świata „bogów” do świata zwykłych ludzi, a to jest przeważnie twarde lądowanie – mówi Ernest Wencel.

Niechęć do zatrudniania osób z dużą wiedzą i doświadczeniem zawodowym może wynikać z wielu powodów. Np. ludzie młodzi mają mniejsze oczekiwania w zakresie wynagrodzenia oraz innych warunków pracy. Ich brak doświadczenia na rynku pracy sprawia, że są bardziej elastyczni. Mówiąc krótko: doświadczony menedżer będzie zazwyczaj bardziej wybredny, a gdy już zostanie zatrudniony, trudniej będzie nim sterować. Poza tym zarządzanie zróżnicowanymi wiekowo pracownikami jest trudniejsze, wymaga lepszych kompetencji od osób zarządzających. Wiele firm stawia więc na tworzenie „młodych, dynamicznych zespołów” i szuka pracowników (w tym menedżerów), którzy będą do nich pasowali.

**Kontakty buduje się latami**

Nie oznacza to jednak, że doświadczeni menedżerowie, poszukując nowej pracy, nie popełniają żadnych błędów. Przynajmniej po części kłopoty ze znalezieniem nowego zatrudnienia wynikają z ich własnych zaniedbań.

- Z badania, które przeprowadziłem wynika, że większość menedżerów wyższego i średniego szczebla oraz specjalistów z tzw. pokolenia X tuż po otrzymaniu wymówienia wyjeżdża na wakacje – mówi Ernest Wencel. – Ale to nie jest najlepszy pomysł. Znacznie lepiej jest od razu zakasać rękawy, a przyjemności odroczyć do czasu, gdy zdobędzie się już nowe zatrudnienie – proponuje coach.

Największe szanse na znalezienie pracy mają osoby, które przez lata aktywnie dbały o odpowiednie relacje, także pod kątem ewentualnej zmiany zatrudnienia. Nie chodzi więc o kontakty biznesowe z osobami, które dzwoniły, ponieważ chciały „zrobić interes” z firmą, którą reprezentował menedżer. Znajomości, które oparte były tylko na pozycji zawodowej, najczęściej urywają się natychmiast, gdy menedżer traci pracę.

Wartościowy networking opiera się na relacjach mających znacznie bardziej osobisty charakter. To kwestia przyjaźni, zaufania i wzajemności. Gdy menedżer jest w dobrej relacji z wpływową osobą, może być pewien, że kiedy ta osoba otrzyma misję np. zbudowania nowego banku, zrobienia głębokiej restrukturyzacji lub będzie szykowała spółkę na sprzedaż, kluczowe kwestie powierzy właśnie jemu.

Inne rozwiązanie może polegać na budowaniu pozycji eksperta – np. poprzez wystąpienia na konferencjach branżowych, publikacje w portalach i czasopismach, czy też poprzez aktywną obecność w mediach społecznościowych (a najlepiej poprzez łączenie wielu możliwości).

Problem w tym, że ani skutecznego networkingu, ani pozycji eksperta nie da się wyrobić w ciągu kilku tygodni – na to trzeba minimum dwóch lat. W dodatku najlepsze efekty osiągnąć można wtedy, gdy relacje i ekspercką pozycję buduje się mając pracę, a nie wtedy, gdy poszukuje się zatrudnienia.

**Strategia poszukiwania pracy**

W praktyce scenariusz często jest podobny. Menedżer odchodzi od dotychczasowego pracodawcy z przekonaniem, że bardzo szybko znajdzie nową pracę. Zanim jednak zacznie jej szukać, idzie na „zasłużony urlop”, temat zatrudnienia odsuwając na później. Dopiero gdy oszczędności topnieją, pojawia się panika, a pod jej wpływem menedżer zaczyna wysyłać setki CV. Często bezskutecznie.

- W portalach rekrutacyjnych praktycznie nie ma ogłoszeń na wysokie stanowiska menedżerskie. Na tym poziomie nie tak szuka się kandydatów. Dlatego doświadczony menedżer wysokiego szczebla, rozsyłający setki CV do przypadkowych firm może zrobić raczej wrażenie desperata niż wartościowego kandydata – mówi Ernest Wencel. – W dodatku te CV bywają bardzo kiepsko przygotowane. Polscy menedżerowie z pokolenia X nie potrafią wskazywać mierzalnych sukcesów, zadowalają się niewiele mówiącymi ogólnikami, a to dziś za mało. Znacznie lepiej wypadają podczas rozmów, ale najpierw muszą do tego etapu dojść – podkreśla przedstawiciel Punktu X.

Rozwiązaniem może być potraktowanie poszukiwania pracy jako procesu sprzedażowego, a w takim przypadku potrzebna jest odpowiednia strategia. Menedżer powinien ustalić, jakie są jego najważniejsze zawodowe sukcesy oraz w jakich firmach chciałby pracować. Dopiero na tej podstawie powinien przygotować swoje CV, dostosowane do specyfiki przedsiębiorstwa, którym jest zainteresowany. Następnie powinien ustalić, jak dotrze do właściwych osób, którym będzie mógł „sprzedać” swoją kandydaturę, a na koniec – dobrze przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej.

Ponieważ samodzielne wykonanie tych wszystkich kroków może nie być łatwe, warto poszukać wsparcia u osób, które profesjonalnie zajmują się tematem skutecznego szukania zatrudnienia oraz w grupach podobnych do siebie osób. Dopiero tak metodyczne działania zwiększą szanse na uzyskanie satysfakcjonujących efektów.

- Warto mieć świadomość, że w odniesieniu do menedżerów „rynek pracownika” nie istnieje. W tym przypadku osób wykwalifikowanych i z wieloletnim doświadczeniem jest bardzo dużo – znacznie więcej niż atrakcyjnych wakatów. Dlatego menedżer, który szuka pracy, musi zdobyć się na znacznie większy wysiłek niż np. osoba poszukująca zatrudnienia na stanowisku produkcyjnym – mówi coach.

Ta ostatnia faktycznie może poprzestać na wysłaniu CV, podczas gdy kandydat na stanowisko dyrektora musi zrobić znacznie więcej. Jednak mając realistyczne nastawienie, łatwiej uniknie poczucia winy związanego z dłuższym pozostawaniem bez pracy i zmobilizuje siły do starań o wymarzoną pozycję w cenionym przedsiębiorstwie. Lepiej więc zapomnieć o „rynku pracownika” i po prostu zabrać się do solidnego szukania wartościowego zatrudnienia.

Źródło: [Punkt X](http://punktx.pl/)