

I N Ż Y N I E R I A & U TR Z Y M A N I E R U C H U

WRZESIEŃ/PAŹDZIERNIK 2018

NR 5 (128) ROK XV

Temat numeru

Preskryptywne UR

Jak wykonać krok w kierunku bardziej dojrzałej strategii konserwacji?

Raport

Zasilacze UPS

- Rekrutacja, czyli jak szukać dobrych pracowników
- Termowizja w utrzymaniu ruchu

Magazyn wydawany jest na licencji

**PLANT
ENGINEERING**

www.utrzymanieruchu.pl

Ponadto w numerze:
Smary i Oleje
2018/2019



Rekrutacja, czyli jak szukać dobrych pracowników

Luka kompetencyjna na rynku rośnie. Wakaty pojawiają się na każdym szczeblu, w każdej branży. Skuteczne pozyskiwanie na rynku osób o wysokim zaangażowaniu i kluczowych umiejętnościach stało się poważnym problemem wielu firm.

Agnieszka Hyla

Kolejne roczniki absolwentów szkół średnich i wyższych wchodzi na rynek pracy, jednak oczekiwania tych młodych pracowników są wysokie. Pracodawcy rzadko kiedy potrafią im sprostać, tym bardziej że tempo zmian w sprzedaży wytwarzanych dóbr nie jest aż tak duże. Owszem, ceny produktów wzrastają, lecz znacznie wolniej niż stawki wynagrodzeń. Jak więc powinno się szukać osób wykwalifikowanych, zdolnych i pracowitych, a przy tym skromnych i mniej wymagających?

Samorządy uczniowskie i studenckie

W każdej szkole i na każdej uczelni funkcjonuje samorząd. Jest to organ uczniowski lub studencki odpowiedzialny za organizację życia studenckiego, uchwalanie regulaminów, opiniowanie aktów prawnych dotyczących studentów, współpracę ze szkołą i uczelnią przy zarządzaniu jej beneficjentami. Samorząd to organizacja non profit. Oznacza to, że za pracę w nim nie otrzymuje się wynagrodzenia. Jedynie sporadycznie, na największych uczelniach, przewodniczący samorządów otrzymują gratyfikację finansową. Przykładem mogą być takie uczelnie, jak Politechnika Warszawska czy Uniwersytet Jagielloński.

Zazwyczaj jednak studenci, którzy angażują się w życie samorządu, poszukują czegoś zupełnie innego niż pienią-

dze, a mianowicie rozwoju osobistego, nowych umiejętności, nauki pracy w zmotywowanej do działania grupie, wpływu na to, co dzieje się wokół nich. Ambicja, pracowitość i koleżeństwo to cechy, które ich charakteryzują. Jeśli więc potrzebujemy ambitnego i pracowitego automatyka, poszukajmy go np. na wydziałach Automatyki, Elektroniki i Informatyki. Wydziały te, jak wszystkie inne, mają swoje samorządy, a w nich chętnych do pracy ludzi, którzy tylko czekają na taką możliwość.

Samorządy są także szkołami liderów. Ich członkowie stają się z czasem dobrymi przywódcami, ponieważ w czasie swojego zaangażowania na uczelni uczyli się podejmowania trudnych decyzji, odpowiedzialności za organizację pracy innych oraz zarządzania nimi.

Poszukiwanie liderów to niezwykle trudna sztuka. Ileż razy zatrudniłmy w firmie kogoś, kto najpierw, w czasie okresu wdrożenia, nie był zbyt zaangażowany, a następnie, po kilku tygodniach, wciąż wykazywał ten sam poziom zainteresowania pracą? Taka sytuacja nie stanowi dużego problemu w wypadku szeregowego pracownika, jeśli jednak dana osoba ma być odpowiedzialna za pracę własną i innych, powinna być proaktywna, ambitna i odpowiedzialna. Tylko osoba o takim zestawie cech chce się rozwijać w takim kierunku, by zajmować w przyszłości stanowiska kierownicze.

Zarządzanie kimś takim nie jest proste, ponieważ wiąże się z ciągłymi wyzwaniami. Jednak ostatecznie to właśnie byli członkowie samorządów uczniowskich i studenckich najlepiej dają sobie radę jako liderzy grup.



Źródło: Pheabey

Organizacje studenckie

Tworem podobnym do samorządów studenckich są organizacje. Działają podobnie – również mają budżet, organ zarządzający, plany realizacji, członków, hierarchię. Również funkcjonują niczym mała, a czasami całkiem spora firma, która ma określone cele.

Organizacje nie działają jednak na rzecz studentów jako części uczelni, lecz na rzecz studentów jako młodych, rozwijających się ludzi. Co organizacja, to inny temat przewodni – wspinaczka wysokogórska, wymiany międzynarodowe, wyjazdy na praktyki zagraniczne, wsparcie charytatywne potrzebujących. Organizacje często działają na polu międzynarodowym, dzielą się doświadczeniami i wspólnie rozwiązują problemy.

Osoby zaangażowane w pracę organizacji studenckich to ludzie, którzy chcą osiągać więcej. Warto więc szukać w CV kandydata wzmianek o tego typu działalności w czasie studiów.

Koła naukowe

Jeśli poszukujemy osoby, która lubi zdobywać wiedzę, potrafi ją odpowiednio ustrukturyzować i zaprezentować, a przy tym jest pracowita, ambitna i żądna wyzwań, najlepiej zwrócić uwagę na koła naukowe. Przy każdej uczelni działają studenckie koła naukowe; realizują one różnorodne tematy – od analizy biomateriałów po psychologię w praktyce prawniczej.

Absolwenci kół naukowych to osoby wciąż ciekawe świata i nowości, chętne do nauki, pracowite i bardzo dobrze zorganizowane. Zazwyczaj posiadają także znacznie większą wiedzę na dany temat niż ich koleżanki i koledzy z grupy. Dla firm, które prowadzą biznes oparty na wiedzy i umiejętności, taka osoba będzie cennym uzupełnieniem grona pracowników. Może poprowadzić niejedyn projekt naukowy oraz odpowiednio wykorzystać wiedzę dostępną w przedsiębiorstwie.

Firmy konkurencyjne

Nie od dzisiaj wiadomo, że rekrutując pracowników z rynku wtórnego, czyli osoby z doświadczeniem zawodowym, zwraca się uwagę na ludzi zatrudnionych w firmach konkurencyjnych. Posiadają oni najczęściej dokładnie takie kompetencje, jakich poszukujemy.

Warto jednak pamiętać o zasadach etykiety rekrutacyjnej. Osobom rekrutowanym zależy na otrzymaniu informacji zwrotnej, zarówno pozytywnej, jak i negatywnej. Dodatkowo ważna jest terminowość – jeśli umawiamy się z kimś na kontakt w danym dniu, o konkretnej godzinie, powinien on w tym czasie nastąpić.

Jednakże w angażowaniu osoby, która wcześniej pracowała u naszego konkurenta, zalecana jest ostrożność. Może się bowiem okazać, że powody, dla których rekrut chce opuścić poprzednie miejsce zatrudnienia, są aktualne również dla naszej firmy. Może się więc zdarzyć, że już po kilku tygodniach odczujemy



Tour 2018¹

Kompetencje dla Przemysłu 4.0

EMT TOUR

to największy cykl **bezpłatnych** warsztatów technicznych w Polsce.

W terminach:

14 września / 26 października / 30 listopada / 14 grudnia 2018

zapraszamy do Gliwic na nową edycję:

Predykcyjne utrzymanie ruchu i diagnostyka maszyn wg koncepcji **Przemysłu 4.0**.



PRZEMYSŁ 4.0

Miejsce: Technopark Gliwice
ul. Konarskiego 18C
Zapisy pod nr tel.: 32 4111 000
lub mailowo: info@emt-systems.pl

EMT-SYSTEMS Sp. z o.o.
ul. Wincentego Pola 16
44-100 Gliwice

emt-systems.pl



pewną niechęć nowego pracownika do naszej organizacji. Z tego powodu istotne jest dokładne zbadanie, dlaczego pracownik chce zmienić pracę, co nim powoduje i czego oczekuje od nowego pracodawcy.

Konferencje branżowe

Kolejnym sprawdzonym źródłem potencjalnych dobrych pracowników są konferencje i spotkania branżowe. To tam zazwyczaj pojawiają się i czynnie w nich uczestniczą osoby, których zaangażowanie w pracę jest znacznie większe niż przeciętnego pracownika. Poświęcają swój czas na udział w wydarzeniu z myślą o tym, że dowiedzą się tam czegoś lub nawiążą kontakty, które wzmocnią ich kompetencje zawodowe, a nie przełożą się bezpośrednio na zysk w życiu prywatnym.

Konferencje, w szczególności te omawiające wąski problem, są bardzo wartościowym źródłem wiedzy i kontaktów branżowych. Dzięki nim można być na bieżąco z nowościami technicznymi,

odnajdywać inspiracje do rozwiązywania problemów, uczyć się, korzystając z doświadczeń innych osób.

Szkolenia tematyczne

Miejscem, w którym można szukać pracowników, na jakich nam zależy, są także szkolenia i kursy tematyczne. Centra szkoleniowe odwiedzane są oczywiście przez pracowników firm, delegowanych na nie w celu przyswojenia konkretnej wiedzy. Jednak w kursach otwartych bierze udział wiele osób, które są tam jako osoby prywatne, poszukujące nowych umiejętności. Odczuwają potrzebę nauki i samodoskonalenia w życiu zawodowym. To cecha bardzo pożądana u pracownika. Szkolenia są więc dla rekruterów szansą na pozyskanie osób, które na własną rękę starają się zwiększać swoje kompetencje.

Warto skontaktować się z firmą szkoleniową, w której kursach rocznie biorą udział tysiące ludzi. Może to zagwarantować stały dopływ ciekawych kandy-

datów, oczywiście spośród tych osób, które wyrażą zgodę na przekazanie kontaktu. Warto też co jakiś czas wziąć udział w szkoleniu lub oddelegować nań osobę, która zwróci uwagę na osoby pozytywne odróżniające się od reszty. Takie osoby mogłyby stanowić solidne wsparcie w codziennych działaniach naszej firmy.

Agnieszka Hyla – konsultantka ds. optymalizacji produkcji w Centrum Szkoleń Inżynierskich EMT-Systems, autorka tekstów z zakresu zarządzania w produkcji.



Online

Więcej artykułów na temat zarządzania kadrami oraz kompetencjami pracowników znajdą Państwo na naszej stronie internetowej w zakładce „Zarządzanie”:

www.utrzymanieruchu.pl

INŻYNIERIA & UTRZYMANIE RUCHU

Inżynieria & Utrzymanie Ruchu online

– wszystko, czego potrzebujesz:

- Ponad 10 000 artykułów na temat automatyzacji z archiwum od ponad 15 lat
- Ponad 40 kategorii technologii o Utrzymaniu Ruchu
- Sekcja specjalna o Przemysle 4.0
- Wywiady i opinie liderów branży
- Pełny kalendarz wydarzeń

Wyznaczamy kierunki rozwoju w utrzymaniu ruchu



www.utrzymanieruchu.pl