Informacja prasowa Gdańsk, 21 marca 2023

**Nieważne, jak pracodawca zaczyna, ważne, jak kończy?**

***Zwolnienie z dnia na dzień i rekrutacja bez odpowiedzi, czyli grzechy byłych i przyszłych pracodawców***

**Według szacunków MRiPS stopa bezrobocia w Polsce utrzymuje się od początku roku na tym samym poziomie – 5,5 proc. W kolejnych miesiącach ten wskaźnik może wzrosnąć, bo sytuacja gospodarcza i inflacja powyżej 18 proc. sprawiają, że pracodawcy coraz częściej dopuszczają scenariusze zwolnień. Niestety – jak wynika z Raportu Grupy Progres „Rynek pracy 360” – ich styl nie jest na najwyższym poziomie – przedsiębiorcy zwalniają bez zapowiedzi, nie przeprowadzają też exit interview. Nie lepiej jest także z przyjmowaniem do zespołu. Prawie połowa pracodawców nie jest w stanie spełnić oczekiwań najlepszych kandydatów, a nagminnie popełnianiami błędem jest brak informacji zwrotnej o zakończonym procesie rekrutacji.**

Nastroje pracodawców nie są najweselsze. Wielu z nich odczuło skutki inflacji, która zadecydowanie wpłynęła na prowadzoną przez nich działalność. Drożyzna sprawia, że część przedsiębiorców zdecydowała się na cięcia kadrowe, inni dopiero biorą pod uwagę taki plan. Niestety, mimo długofalowych rozmów dot. zwolnień prowadzonych na najwyższych szczeblach, osoby, których one dotkną, dowiadują się o nich na samym końcu. Z ostatniego badania Grupy Progres „Rynek pracy 360” wynika, że tylko 21 proc. Polaków spodziewało się zwolnienia. Niestety, przełożeni nie przygotowują pracowników do często bardzo trudnych rozstań, zwalniają nagle (40 proc. badanych straciło w ten sposób etat), wielokrotnie czekając do ostatniego dnia miesiąca. Jedynie 15 proc. pracowników deklaruje, że w ich firmie przeprowadzone są rozmowy z ludźmi, którzy nie będą dłużej pracować w danej organizacji. Tylko 4 proc. otrzymało wsparcie przełożonego w szukaniu innego zajęcia.

*– Rozstania z zespołem są trudne i tego procesu z pewnością nie ułatwia sposób, w jaki wielu przełożonych informuje zespół o dotyczących go cięciach kadrowych. W zbyt dużej liczbie przypadków wygląda to dość brutalnie. Sucha informacja i brak jakiegokolwiek wsparcia od przełożonego w ułożeniu planu na szybkie znalezienie innej pracy jest problemem, który wskazuje wiele osób. Jeśli tak często nie otrzymują oni podstawowej pomocy od byłego szefa to nie dziwi mnie, że zwalniani reagują zdziwieniem na wsparcie od działu HR, który często omawia szczegóły podjętej decyzji i podpowiada, co zrobić, by czekające ich rekrutacje wygrać. Taka pomoc nic nie kosztuje i powinna być normą, szczególnie w czasach, w których wiele osób obawia się zwolnienia i długotrwałego bezrobocia. Należy wspierać ich na różne sposoby w tej trudnej sytuacji, a nie dodatkowo traumatyzować* – **mówi Magda Dąbrowska, wiceprezes Grupy Progres.**

**Anna Goleniowska, dyrektor HR w ALDI dodaje, że** rozmowy „exit interview” mogą być ogromnym wsparciem nie tylko dla osób, które rozstają się z dotychczasowym pracodawcą, ale też samego przełożonego. Stanowią one bowiem cenne źródło informacji o rzeczywistych powodach odejść pracowników z organizacji. Często zawierają wskazówki, dot. zmiany sposobu realizacji pewnych działań na poziomie całej organizacji albo wewnątrz działu i mogą pomóc firmie we wprowadzeniu pozytywnych zmian. W wielu sytuacjach dają też pewien obraz relacji w zespole czy sposobach działania lidera.

**Trudny koniec i jeszcze trudniejszy początek**

Rozstanie z dotychczasowym miejscem pracy, szczególnie to niespodziewane, często nie jest przyjemnym doświadczeniem. Ci, których ono dotknie będą musieli zmierzyć się z procesami rekrutacji, a te dla wielu Polaków potrafią być równie przykre i rozczarowujące, jak zwolnienie. Mimo starań i chęci, zapał bezrobotnych studzą przyszli przełożeni, którzy – jak wynika z Raportu Grupy Progres „Rynek pracy 360” – mają wysokie oczekiwania, co do przyszłego pracownika. Sami jednak już na starcie pokazują, że nie potrafią rekrutować. Według badania Grupy Progres, wielu z nich za te nieudane rekrutacje obwinia samych kandydatów, wskazując, że mają oni niewystarczające kompetencje (67 proc. ankietowanych), zbyt wysokie oczekiwania (60 proc. badanych) lub rezygnują z rozmowy kwalifikacyjnej (47 proc. wskazań). Niestety część firm, zamiast dostrzegać problem w innych, powinna poszukać go w sobie, bo porażki rekrutacyjne często wynikają z podstawowych błędów popełnianych już na pierwszym spotkaniu z kandydatem.

Okazuje się bowiem, że podstawowym grzechem, zarówno pracodawców, jak i rekruterów pozyskujących pracowników w ich imieniu, jest brak informacji. Dotyczy to zarówno braku odpowiedzi na temat kolejnego etapu, jak i dot. ostatecznej decyzji – otrzymało ją tylko 10 proc. osób szukających pracy, które nie zostały wybrane przez potencjalnego szefa. Błędy przełożonych dotyczą nawet tak podstawowej kwestii, jak informacje nt. stanowiska oraz zakres obowiązków, których lista nie zawsze jest zgodna z rzeczywistością (20 proc. badanych doświadczyło takiej sytuacji).

Jednocześnie ponad połowa pytanych (68 proc.) uważa, że konstruktywne informacje od firmy dotyczące tego, co kandydat powinien udoskonalić/zmienić, żeby dostać pracę na stanowisku, o które się ubiega, pomogłyby mu w dalszym poszukiwaniu etatu. Niestety jakakolwiek pomoc od rekrutera to wyjątek. Tylko 6 proc. badanych miało z nim bardzo dobry i stały kontakt, a 8 proc. otrzymało wsparcie z jego strony. Rzadkością (11 proc. przypadków) jest też informacja od przyszłego pracodawcy, dlaczego zdecydował się na inną osobę.

Na wyjątkowe traktowanie przez rekrutera nie mogą liczyć nawet wymarzeni kandydaci. Niemal co drugi pracodawca przyznaje, że oczekuje od nich elastyczności, jeśli chodzi o oczekiwania finansowe, a dokładnie ich obniżenia. Sami jednak nie są skłonni do takiego podejścia i jeśli oczekiwania finansowe pożądanego kandydata są – według przyszłego przełożonego – dość wysokie, to niemal co druga firma (45 proc.) nie decyduje się na zwiększenie oferowanego wynagrodzenia i podjęcie z nim współpracy.

– *Nasze badanie pokazało, że niestety większość firmy nie jest gotowa, by zatrudniać najlepszych pracowników, a barierą najczęściej są właśnie finanse. Czasem, w trakcie negocjacji, zdarza się, że kandydat jest w stanie obniżyć swoje oczekiwania np. w sytuacji, gdy przedstawi mu się inne korzyści płynące z podjęcia zatrudnienia w firmie, tj. szanse rozwoju i ewentualny awans związany z wyższymi zarobkami. To jednak – w przypadku tych najlepszych kandydatów – zdarza się rzadko, szczególnie że na ogół znają oni swoją wartość i wiedzą, czego mogą wymagać od przyszłego przełożonego. Niestety wspomniany przełożony często ma większe oczekiwania od tego, co sam oferuje i w konsekwencji zatrudnia nie najlepszego kandydata z najlepszych, a tego, na którego go stać –* **podsumowuje Magda Dąbrowska.**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Grupa Kapitałowa Progres**jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat) Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.) i Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.).

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl lub kom. +48 500 690 965