

Rozmowa z Anną Borysiewicz

W pełni skupiona na drugim człowieku - Ania Borysiewicz, w SPIE Building Solutions pracuje od 3 lat i wspiera nasz Dział Personalny. Jest specjalistką ds. rekrutacji i szkoleń. Zajmuje się rozwijaniem kompetencji miękkich i pomaga naszym zespołom lepiej się komunikować, organizować swoją pracę i dbać o work-life balance.

Co sprawiło, że wybrałaś pracę w obszarze HR?

- Wiele rzeczy się na to złożyło, zarówno moje predyspozycje, zainteresowania i moja intuicja, która zawsze pchała mnie w tę stronę. Skończyłam psychologię przedsiębiorczości i zarządzania i to już od czasów studiów wiedziałam, że chcę podążać w tym kierunku. Zarządzanie talentami, rozwój, trening kompetencji miękkich, trendy na rynku pracy – to są rzeczy, które bardzo mnie interesują.

Ta praca kręci się wokół człowieka, możesz powiedzieć, że trzeba w niej tych ludzi lubić?

- Zdecydowanie, mieć też taką otwartość na drugiego człowieka. Myślę, że to co jest też istotne i przydatne to otwartość przez brak szufladkowania, etykietowania, raczej rozmowa i poznawanie ludzi z czystą kartą.

Jak wygląda typowy dzień pracy na Twoim stanowisku?

- Zajmuję się kilkoma obszarami z zakresu HR'u miękkiego – rekrutacje, szkolenia, rozmowy onboardingowe, wspieranie procesu podsumowania rocznego pracy, exit interview, wspieranie różnych wydarzeń, jak na przykład targi pracy. Trudno mi opisać typowy dzień pracy, ponieważ zadania, które realizuję, są bardzo różnorodne. Są dni, w których całkowicie jestem skupiona na procesach rekrutacyjnych, i takie, w których pracuję nad różnymi raportami, prezentacjami. Prowadzę też szkolenia, rozmowy w ramach procesów onboardingowych i to również mocno angażuje mój czas. Często działam według bloków czasowych, dzięki czemu łatwiej jest mi wszystko poukładać.

Czyli jest to praca, w której dynamiczna praca z ludźmi łączy się z dobrą organizacją?

- Tak, taka organizacja własnego czasu jest bardzo istotna, myślę, że na każdym stanowisku i w każdej branży. Mi pomaga ona poukładać sobie to wszystko, chcę mieć poczucie, że to co robię, robię najlepiej jak potrafię i jestem na tym skoncentrowana. Jak przeprowadzam szkolenie, to jestem „tu i teraz” dla uczestników. Jak prowadzę spotkanie rekrutacyjne, to jestem „tu i teraz” dla tego kandydata.

Pojawia się jakiś trend wokół konkretnych tematów szkoleń?

- Jakiś czas temu robiliśmy badanie potrzeb szkoleniowych i w obszarze kompetencji miękkich, pracownicy wskazywali głównie na tematy z obszaru komunikacji i organizacji czasu pracy. Pojawiały się też kwestie umiejętności negocjacyjnych, radzenia sobie ze stresem, a wśród stanowisk managerskich umiejętności zarządzania zespołem.

Jak wygląda proces wyboru szkoleń?

- Biorę pod uwagę potrzeby, jakie wynikają chociażby ze wspomnianego wcześniej kwestionariusza i wybieram odpowiednie propozycje zgodnie zarówno z odpowiedziami pracowników, jak i moimi kompetencjami oraz ofertą. Decyzja zapada wtedy ze strony kierownika, któremu wysyłam propozycje, ja mogę podpowiedzieć dla jakiej grupy, stanowisk mogłabym dane szkolenie przeprowadzić. Są to często szkolenia w małych grupach, aby każdy aktywnie brał w nich udział. Zazwyczaj odbywa się jedno szkolenie w miesiącu.

Jakie korzyści dają pracownikom SPIE?

- Uważam, że coraz bardziej zwiększa się świadomość na rynku pracy, wśród pracodawców na temat tego, jak bardzo ważne są kompetencje miękkie. To widać też w najnowszych raportach branżowych. Jeden z nich pokazał listę najbardziej pożądanых kompetencji u kandydatów w najbliższej przyszłości i na prowadzenie wychodzą kompetencje miękkie. Rynek pracy staje się coraz bardziej zdeterminowany przez automatyzację różnych procesów, coraz częściej słyszymy o wpływie AI i to też przenosi się na potrzeby szlifowania tych kompetencji, o których niedawno jeszcze niewiele się mówiło. Są to kompetencje, których AI nam nie dostarczy, te związane typowo z czynnikiem ludzkim, chociażby komunikacja w budowaniu relacji, otwartości na drugiego człowieka, otwartości na zmiany, praca nad pewnego rodzaju elastycznością. Tak samo organizacja pracy własnej. Mimo tego, że SPIE jest firmą głównie techniczną to staramy się podążać za tymi trendami i zwracamy uwagę na te kompetencje miękkie, już od poziomu rozmów rekrutacyjnych. Muszą one iść w parze z kompetencjami twardymi i konkretnymi umiejętnościami. Mając okazję prowadzić te szkolenia z zakresu kompetencji miękkich czuję, że jest to ważne i potrzebne – zwłaszcza w firmie o profilu technicznym.

Jakie zmiany zachodzą w obszarze rekrutacji i szkoleń w ostatnim czasie? Czy jako jego część masz sporo „nauki” nowych realiów?

- Rozwój osobisty jest nieunikniony, jeśli chcemy robić coś dobrze i być na bieżąco. Staramy się nadążać za zmianami i to też ma odzwierciedlenie w zarządzaniu rekrutacjami i takiej opiece nad kandydatami. Myślę, że na rynek pracy ma wpływ każde pokolenie. Teraz na ten rynek pracy wchodzi lub zaraz będzie wchodzić Pokolenie Z i są to osoby bardzo świadome swoich potrzeb, nastawione na rozwój. Ważne dla nich jest to, żeby firmy oferowały im taką możliwość - w postaci chociażby tych szkoleń. Są to też osoby, które pracę traktują jako jeden z elementów życia, a nie większość życia – pielęgnują tak zwany work-life balance. To wszystko wpływa też po części na postawy pracodawców, którzy muszą trochę się dopasować do potrzeb nowej generacji pracowników, kandydatów. My jako przedstawiciele Działu Personalnego staramy się być otwarci na kandydatów, słuchać ich i ich potrzeb i próbować na nie odpowiadać.

Jakie widzisz największe wyzwania dla swojej branży?

- Wróć tu chyba do podążania za młodym pokoleniem. Nowe fale kandydatów przynoszą nowe wyzwania. Jednym z największych może być dalsza promocja work-life balance. Myślę, że akurat u nas ludzie są tego świadomi i czują, że mogą z tego korzystać.

Jednym z celów SPIE jest zwiększenie liczby zatrudnionych kobiet w firmie. Jak to wygląda w SPIE Building Solutions?

- Tak, w naszej spółce to jest świetne i dla mnie to jest wartość dodana. Cieszę się, że podążamy za tym trendem. Jest to jeszcze dość trudne, bo w branży technicznej nadal jest więcej kandydatów płci męskiej, ale widać już tą pozytywną zmianę, chociażby na uczelniach i kierunkach technicznych, czy wśród osób, które podchodzą do nas na targach - jest coraz więcej kobiet. My jesteśmy otwarci na zatrudnianie kobiet i ta tendencja może pozostać wzrostowa.

Skoro mowa o targach pracy, czy to są dobre miejsca do szukania talentów w branży technicznej?

- Korzyści z udziału w takich wydarzeniach są bardzo duże. Ostatnio braliśmy udział w targach pracy w jednym z warszawskich techników. Miałśmy wsparcie naszych kolegów z Działu Mobilnych Grup Serwisowych, aby kandydaci mogli usłyszeć o tych aspektach praktycznych z pierwszej ręki. To jest przede wszystkim dobry sposób dotarcia właśnie do tych osób wchodzących na rynek pracy, ale korzyści są obopólne. Młodzi ludzie, którzy szukają dla siebie perspektyw, potencjalnych miejsc rozwoju mogą spotkać się z nami osobiście, poznać naszą historię i perspektywę, a my możemy dowiedzieć się więcej o nowym pokoleniu i ich potrzebach. Na tych konkretnych targach mogliśmy przedstawić plan praktyk, co też jest świetną inicjatywą na „wyłowienie” młodych i ambitnych kandydatów.

Co cię najbardziej inspiruje w Twojej pracy?

- Kontakty z ludźmi, najbardziej satysfakcjonujący jest dla mnie udany proces rekrutacyjny, w którym obie strony są zadowolone – widzę wtedy, że udało nam się znaleźć brakujący element układanki dla danego zespołu.

Z czego jesteś dumna?

- Czuję się dumna z poczucia misji i zaangażowania w kontekście tego co robię. Nie podchodzę do swojej pracy wyłącznie zadaniowo, dla mnie ważny jest w niej człowiek – w prowadzonych rekrutacjach, skupiam się właśnie na nim, aby go poznać i dobrze dopasować do Nas, do zespołu. Tak samo na szkoleniach, ja staję się na nich mało ważna – liczy się to z czym wyjdą z nich inni. Jestem dumna też z tej iskry pasji, z którą podchodzę do swojej pracy.

Opiszesz swoją pracę trzema słowami?

- Ludzie, relacje i zaangażowanie.

Dziękujemy za rozmowę.