

лите да се съобразяват с наличните таланти.

- Пазарът на труда все по-силно страда от липсата на необходимите кадри. Как се отразява това на вашия успех като компания?

- И ние, както и другите компании, страдаме от липса на повече подходящи кадри. Сега компаниите трябва да се фокусират в обучения и разнообразни модели за задържане и развитие на хората. Това, на което залагаме, е правилен подбор и разнообразие от начини за задържане и мотивиране на нашите таланти. Непрекъснато увеличаваме броя на персонала си и това ще продължи и в близките 3 години. За целта най-правилната стратегия е разнообразието на талантите както като образование, така и като възраст, насоченост, интереси. Колкото е по-разнообразен един екип, толкова по-успешен е той, тъй като се раждат по-креативни идеи.

- Защо обаче се появи този толкова силен дефицит за квалифицирани кадри?

- Обемът от налични таланти е малък в сравнение с търсенето, а и има огромен брой хора, които не търсят работа, плюс такива, които напускат страната... Много са причините и една от тях е липса на имигранти, които да идват да работят в България.

- Какъв фактор се явяват на пазара на труда - може ли бизнесът да се справя и без вас?

- Тези, които не са ни ползвали досега, си мислят, че могат и без нас. Тези, които обаче са ни пробвали – не могат без нас. Така или иначе, с нас всичко става много по-бързо и качествено. Ние разполагаме с кандидати, които сериозно си търсят работа и са мотивирани за промяна. Тъй като имаме десетки отворени позиции, кандидатите имат доверие в нас и работят с нас в намирането на следващото си предизвикателство.

- Какви са „върховете“, които през тази година сте си поставили за цел да покорите?

- Всяка година растем значително, така ще бъде и тази година със сигурност. Нашата цел е да помагаме на клиентите и кандидатите ни да са успешни в непрекъснато променящата се среда на пазара на труда. В края на миналата година се преместихме в по-голям нов офис и очакваме всеки, който търси нови върхове в своята кариера, да ни посети или да се регистрира в новия ни уебсайт www.manpower.bg.

**КВАЛИФИЦИРАНИТЕ
КАДРИ, ЧИЕТО ПРЕДЛАГАНЕ
НЕПРЕКЪСНАТО НАМАЛЯВА, ЩЕ
ДИКТУВАТ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ
КАК, КЪДЕ И КОГА ДА РАБОТЯТ**

Дарина Пенева:

Компаниите търсят начини да задържат хората

Дарина Пенева е изпълнителен директор на българския офис на „Стантън Чейс“ - американска компания за директен подбор на персонал със 75 офиса в 45 страни. Поема ролята от стартирането на бизнеса в страната през 2006 г. Има над 20 години опит в областта на набиране и подбор на персонал за мениджърски позиции, както и значителен опит в бизнес консултирането, оценяване на компетенции, провеждане на обучения и идентифициране и развиване на личностен и мениджърски потенциал.



Г-жо Пенева, проучването на Стантън Чейс Интернешънъл в края на 2016-а показва, че се търсят иновативни и креативни лидери, които да водят компаниите към промяна и успех. Към каква промяна обаче?

- С навлизане на технологиите, с глобализацията на света и с мобилността на хората съществуват все по-мал-

ко бариери пред бизнеса и нас, като индивиди, и все повече предизвикателства и възможности. Промяната, за която говорим, е проактивна, а не реактивна. Успяват онези лидери и компании, които могат да видят няколко стъпки напред и да са пионери в промените, адаптиране на бизнес модели или на подходи към пазара или към потребителите. Това е възможно единствено ако имат кураж, смелост и вяра в способностите си и готовност да поемат риска от неизвестното.

- Откриването на таланти и задържането на служителите ще са от решаващо значение за всяка компания. Но как ще става това?

- Откриването и задържането на таланти си остава приоритет номер едно за компаниите, наред с поддържане на стабилни парични потоци, както и изграждане на позитивна работодателска марка. Борбата за таланти кара компаниите да намират алтернативни мотиватори и методи за задържане на хората. Инвестира се в модерни и удобни офиси, предлагат се гъвкави пакети от придобивки, адаптирани според нуждите на конкретния служител, възможност за работа от къщи или за гъвкаво работно време. Липсата на професионалисти провокира компаниите да започват да работят за подготовка на специалисти със специфични знания и умения още в училищата.

- Пазарът на труда се задъхва от липсата на необходимите професионалисти. Как се отразява това на вашия успех като консултантска компания за директен подбор?

- В среда на недостиг на професионалисти, необходимостта от ползването на фирми за директен подбор нараства, тъй като този подход позволява да се открият и мотивират както доказани професионалисти, така и хора с потенциал за бъдещо развитие. Компанията ни се развива последователно и през миналата година имахме най-успешната си година, откакто стартирахме бизнеса през 2006-а.

- Какъв фактор се явяват на пазара на труда? Улеснявайки един бизнес, не създавате ли затруднения на друг, който е загубил ценен мениджър или ръководител на най-високо ниво?

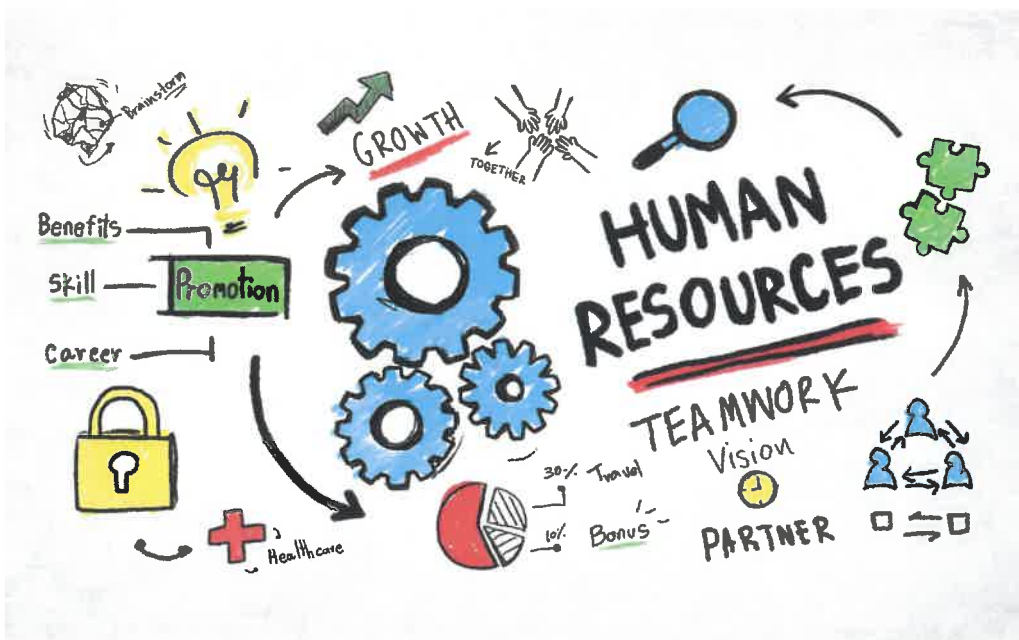
- Ние вярваме, че нашата роля на консултанти е да споделяме с професионалистите информация за нови професионални възможности. Всяка личност е в правото си да потърси по-добри възможности или нови предизвикателства, които да ѝ носят удовлетвореност. Може да се изненадате, но понякога напускането е „здравословно“ и за двете страни. И все пак напускането на ключов мениджър е болезнено, но в същото време дава и нови възможности на работодателя да преосмисли приоритетите на ролята, да развие или да промени обхвата ѝ, както и очакванията към новия служител.

- Какво е днес разбирането за успех? Към какъв успех се очаква лидерите да водят компаниите?

- Успехът има много и различни дефиниции и включва множество компоненти. Днес са важни не само традиционните измерители за успех, като приходи от продажби, печалба, пазарен дял, статут и т. н. Все повече се търсят лидери, които да развият бизнеса с мисъл за следващите поколения, да реализират „зелени“ проекти, да вдъхновяват, да реализират инвестиции в подкрепа на каузи със социална значимост за обществото.

- Кой е хоризонтът, към който вие „бягате“?

- Винаги съм се водила от идеята, че искам да съм добра в това, което правя, да си поставям високи цели, като всичко това да ми носи и удоволствие. Когато стартирахме бизнеса на Стантън Чейс, мечтаехме да сме познато име и пазарен лидер. След повече от 10 години, когато това е факт, аз тичам към следващия хоризонт и той е свързан с това да споделям опита и знанията, които съм натрупала, и ако мога, макар и с нещо малко, да помогна на другите да са успешни. А в личен план следвам мечтата си да стъпя на всички континенти.



ЛИПСАТА НА ПРОФЕСИОНАЛИСТИ ПРОВОКИРА БИЗНЕСА ДА СЕ АНГАЖИРА С ПОДГОТОВКАТА НА СПЕЦИАЛИСТИ СЪС СПЕЦИФИЧНИ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ ОЩЕ В УЧИЛИЩАТА