



Antal Biuletyn

Poniedziałek, 12 listopada 2007

Utrzymanie pracownika – mission (im)possible?

Czy tendencje z innych sektorów, gdzie rotacja na menedżerskich stanowiskach z miesiąca na miesiąc jest coraz większa dotkną również sektor petrochemiczny? Czy utrzymanie dobrego pracownika stanie się w dobie rynku kandydata „mission possible”? Na jakie stanowiska coraz trudniej znaleźć dobrego fachowca? Z jakich firm nasi pracownicy otrzymują najczęściej ciekawe oferty pracy? Takie pytania stawia sobie coraz więcej osób odpowiedzialnych za rekrutację.

Poniższe zestawienie poziomu wynagrodzeń w sektorze petrochemicznym nie jest przypadkowe. Według naszych obserwacji większość firm z tej branży właśnie na te stanowiska w ostatnim czasie prowadziło procesy rekrutacyjne. Z kolei spośród tych czterech stanowisk zdecydowanie najtrudniej jest pozyskać dobrze wykwalifikowanego Specjalistę ds. wydobywania i poszukiwań. Od roku 2005 upstream jest tematem artykułów z pierwszych stron gazet. Oczy inwestorów są skierowane na spółki takie jak **Lotos**, którego spółka zależna Petrobaltic bada obecnie szelf Bałtyku w ekonomicznej strefie morskiej należącej do Łotwy (badania te posłużą Łotwie do wyznaczenia przyszłych obszarów koncesyjnych) , a z kolei kolejna spółka LOTOS E&P Norge planuje poszukiwania ropy na norweskim szelfie kontynentalnym, **Orlen** który rozgląda się za polami ropośnymi w Kazachstanie, Azerbejdżanie i Iraku, **Petroinvest** który poszukuje ropy w Rosji i Kazachstanie (gdzie jak na razie ma największe sukcesy na tym polu), **PGNiG** które całkiem niedawno nabyło udziały w norweskich złożach od Exxon Mobil i jest firmą z najdłuższym i najbogatszym doświadczeniem w poszukiwaniu ropy i gazu. Mało słyszy się o takich firmach jak FX Energy które wchłonęły część doświadczonej kadry polskich menadżerów i inżynierów biegłych w upstreamie , ucichła też sprawa przejęcia udziałów Tamoil przez firmę Jana Kulczyka. Z uwagi na fakt , że poszukiwanie i wydobycie jest tematem gorącym, trudno dziś o dobrego fachowca w tej dziedzinie. Owszem, istnieją ludzie z dużym doświadczeniem w tej wąskiej specjalizacji, ale w chwili obecnej nie ma zbyt wiele „świeżej krwi” na rynku. Duża ilość firm nie mogąc znaleźć doświadczonych specjalistów radzi sobie z tym problem zatrudniając absolwentów takich szkół jak Akademia Górniczo – Hutnicza w Krakowie decydując się na wyszkolenie młodej kadry.

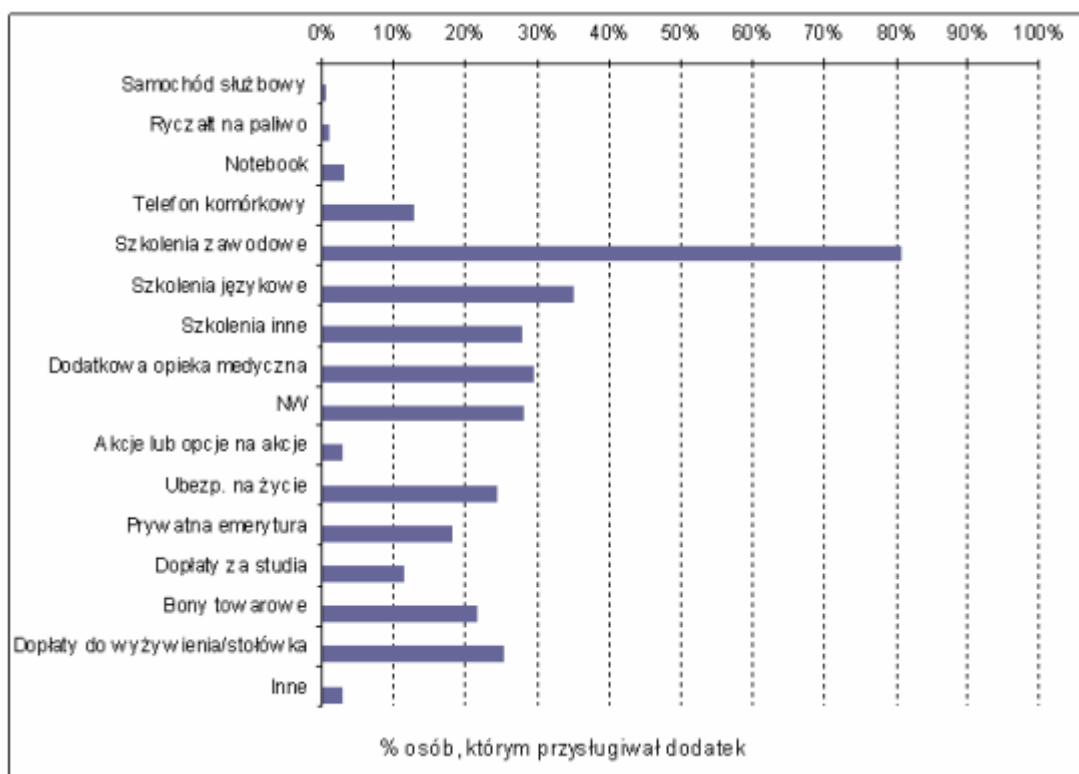


Stanowisko	Min.	Max.
Menadżer ds. zakupu paliw i półproduktów	od 12 000	do 20 000
Menadżer ds. wydobywania i poszukiwań	od 15 000	do 20 000
Specjalista ds. wydobywania i poszukiwań	od 8 000	do 15 000
Koordinator dostaw	od 8 000	do 15 000

Oczekiwania finansowe na poszczególnych stanowiskach (w zależności od doświadczenia)

Bonusy dla pracowników

Co z kolei należy zrobić aby skutecznie „zniechęcić” pracowników do poszukiwania nowych wyzwań? Czynnikiem pozwalającym zwiększyć motywację do pracy, a tym samym zmniejszyć chęć analizowania sytuacji na rynku pracy są dodatki nie finansowe. Specjalnie dla Państwa postanowiliśmy zatem przeprowadzić analizę jakie bonusy cieszą się wśród pracowników największą popularnością.





Na podstawie powyższego wykresu możemy stwierdzić, że największą popularnością wśród oferowanych dodatków cieszą się szkolenia zawodowe. Średnio 80% wszystkich pracowników chciałoby podnosić swoje kwalifikacje zawodowe. Warto nadmienić tutaj, że dla najwyższego szczebla zarządzania najpopularniejszymi i często już oczywistymi dodatkami są: notebook, telefon i samochód służbowy. Często pojawia się pytanie o partycypację w kosztach mieszkania i pomoc w relokacji.

Jeśli są Państwo zainteresowani otrzymaniem biuletynów opracowanych w bieżącym miesiącu przez inne zespoły Antal International, prosimy o kontakt (poniżej dane teleadresowe) t. Dostępne są biuletyny z następujących dyscyplin :

- Sales & Marketing
- Logistics & Retail
- IT and Telecom
- Finance & Accountancy
- Banking

Serdecznie zapraszamy Państwa do współpracy.



Manufacturing & Technology

Jakub Złamaniec
O.G.C.&Energy Consultant
Mobile No:+48 503 166 506
E-mail : jzlamaniec@antal.com