

Nowoczesne zarządzanie kadrami

Rozmowa z Mariuszem Góreckim – prezesem firmy Górecki & Partnerzy

Firma Górecki & Partnerzy jest znana z poszukiwania kadry kierowniczej na najwyższym poziomie. Służy temu wasza sztandarowa usługa – Executive Search. Na czym ona dokładnie polega i co obejmuje?

Narzędzie to jest używane w Stanach Zjednoczonych od lat 40. Wywodzi się po części z wojskowości oraz z bankowości inwestycyjnej. W skrócie jest to metodologia aktywnych poszukiwań wykwalifikowanej kadry. Nasza firma realizuje tę usługę głównie na podstawie definiowania problemu biznesowego klienta, tj. określenia, co chce on osiągnąć w danym segmencie. Kolejnym krokiem jest sprawdzanie, kto na rynku był w podobnej sytuacji jak nasz klient. Nie musi to być ten sam sektor czy ta sama organizacja branżowa. Podstawę stanowi problem – on musi być taki sam – szukamy firmy z podobnymi doświadczeniami. Pozwala to na powielenie sukcesu w nowej sytuacji danego segmentu rynku. Szukamy ludzi, zespołów – liderów sukcesu. I właśnie takie osoby pozyskujemy dla naszych klientów w ramach usługi Executive Search. Nie mamy gotowej bazy kandydatów, ale szukamy najlepszych zgodnie z indywidualnym zapotrzebowaniem kadrowo-biznesowym klienta.

W środowisku medycznym elitarna kadra zawsze jest poszukiwana. W jaki sposób wasza usługa może być pomocna lekarzom, medycznej kadrze menedżerskiej?

To złożony proces. Skrojony na miarę klienta, jego potrzeb i problemów. Poprzez swoje działania aktywizujemy środowisko lekarzy. Podpowiadamy na podstawie naszych doświadczeń, jak powinni się zachować np. w sytuacji zmiany pracy czy otrzymania propozycji zawodowej. Dziś najpoważniejszym problemem, z jakim mamy do czynienia, jest utrata przez placówki kontraktów na świadczenia z Narodowym Funduszem

Zdrowia, co może nastąpić przy braku odpowiedniej grupy lekarzy. To koszmarny sen szefów w służbie zdrowia. Oczywiście można zatrudnić znajomych lekarzy, jednak ze znajomymi łatwiej popaść w konflikt czy trudniej z niego wyjść, ponieważ relacja ma charakter nie tylko biznesowy. Dlatego celem naszej usługi jest pomoc zarządcom kadry medycznej, firmom medycznym, które w sposób świadomy chcą budować przewagę konkurencyjną – dzięki kadrze. Tworzymy również zabezpieczenia przed jej utratą. Obecnie jesteśmy bodajże jedyną firmą w Polsce, która wykorzystuje usługę Executive Search w poszukiwaniach kadry medycznej.

W jaki sposób wybieracie kandydata odpowiadającego oczekiwaniom klienta?

Nasz klient, w tym przypadku szef danego szpitala, kliniki, przychodni czy ośrodka zdrowia, sam najlepiej zna sytuację i potrzeby swojej firmy. A my znamy rynek. Połączenie naszej wiedzy rynkowej z wiedzą klienta na temat sytuacji firmy pozwala na najlepsze dopasowanie jego firmy do rynku – np. w przypadku ryzyka utraty kadry. Przy takim zagrożeniu doradzamy m.in. mechanizmy motywacyjne, niekiedy zmiany płac czy struktury zakładu. Podpowiadamy takie rozwiązania, które są adekwatne do rynku i gwarantują realizację celów klienta. Pokazujemy, że poprzez świadome budowanie kadry – nie jako homogenicznego środowiska – można uzyskiwać korzyści rynkowe. Poprzez nasze działania pozwalamy klientowi zajrzeć do innych środowisk i łączyć kadrę, np. pozyskując uznanego lekarza, z dobrymi opiniami na rynku oraz z zapleczem pacjentów i dobrą marką. Może to być np. kardiochirurg, którego nazwisko wniesione do szpitala sprawi, że placówka stanie się jedyną w swoim rodzaju na rynku. Może też to być szef marketingu, dzięki któremu firma osiągnie zyski finansowe. Naszą rolą jest poszukiwanie takich lekarzy, specjalistów

w tej branży, bo to oni przyniosą profity klientowi. Na poszukiwania kandydata i zaprezentowanie go klientowi potrzebujemy do sześciu tygodni. Najpierw przedstawiamy raport, a potem dochodzi do bezpośredniego kontaktu. Później następują negocjacje płacowe kandydata i klienta, w których także uczestniczymy.

Co jeszcze wchodzi w skład Executive Search?

Kolejnym elementem świadczonej przez nas usługi dla lekarzy, medycznej kadry menedżerskiej jest optymalizacja biznesowa. Wytlumaczę to na przykładzie puzzli – firma i pracujący w niej ludzie to puzzle. Wszyscy muszą do siebie pasować. Wtedy można być liderem na rynku i można budować renomę i przychody danej placówki.

Na jakie wsparcie mogą liczyć lekarze, przedstawiciele sektora medycznego, jeśli zdecydują się na taką usługę?

Towarzyszymy im od zdefiniowania procesu rekrutacyjnego po finalizację usługi oraz zapewniamy bieżące doradztwo. Dajemy też roczną gwarancję na znalezionego przez nas i zatrudnionego przez naszego klienta kandydata. W przypadku kadry najwyższego szczebla – członków zarządu, prezesa czy utytułowanego profesora – dajemy nawet 18 miesięcy gwarancji. Gwarancja to składowa jakości naszej pracy. Jeśli np. okaże się, że zatrudniony pracownik jest konfliktowy czy ma cechy, które nie ujawniły się podczas prowadzonego przez nas wywiadu kompetencyjnego, jest to rozpatrywane na korzyść klienta, tj. jesteśmy gotowi powtórzyć poszukiwania bezkosztowo.

Dlaczego wprowadziliście taką usługę w środowisku medycznym?

Mamy duże doświadczenie we współpracy z firmami farmaceutycznymi, sporą część naszych klientów stanowią ważni inwestorzy w branży medycznej. Stale monitorujemy rynek usług medycznych i zauważyliśmy, że w Polsce rozpoczyna się rozwój nowoczesnego zarządzania w sektorze medycznym. Obecnie przeciętne metody poszukiwania kadry medycznej są archaiczne, co zauważa samo środowisko, które szuka rozwiązań przystających do XXI wieku.

Czy mógłby pan podać przykłady klientów z branży medycznej, którzy skorzystali z usługi Executive Search, funkcjonującej od niespełna roku w tym sektorze?

Naszym klientem była m.in. prywatna grupa centrów rehabilitacyjnych z Warszawy. Szukaliśmy dyrektora usług komercyjnych, który miał zapewnić właściwą strukturę pacjentów, odpowiadającą modelowi biznesowemu tych placówek. Musiała to być osoba, która sprawdziła się w podobnej sytuacji biznesowej i odniosła sukces, ponieważ ludzie powielają swoje zachowania. Takiej osoby szuka się na zasadach wywiadowczych, bo trzeba wiedzieć, z której firmy i gdzie pozyskać najlepszego kandydata. Naszym klientem był też jeden z banków komórek macierzystych. Szukaliśmy dla nich wiceprezesa.

Rozmawiała: Kamilla Gębska



Fot. Archiwum

Mariusz Górecki – prezes firmy Górecki & Partnerzy

Od ponad 16 lat zajmuje się usługami rekrutacji przy wykorzystaniu metodologii poszukiwań bezpośrednich. Pracował w najbardziej renomowanych firmach z tej branży. Od 2004 r. prowadzi własną działalność, wspierając klientów w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej w pozyskiwaniu

najlepszych kandydatów na potrzeby realizacji ich strategii biznesowych. Specjalizuje się głównie w obsłudze funduszy inwestycyjnych, firm farmaceutycznych i sektorze dóbr szybko zbywalnych. Ma znaczące doświadczenie w obsadzaniu stanowisk w zarządach, departamentach marketingu i sprzedaży, jak również prawników. Oprócz rekrutacji doradza klientom w ocenie kadry i tworzeniu struktur organizacyjnych.

Sławomir Krawczyński – partner w firmie Górecki & Partnerzy

W firmie Górecki & Partnerzy specjalizuje się w świadczeniu usług Executive Search dla sektora medycznego. Posiada 15-letnie doświadczenie w branży farmaceutycznej na stanowiskach sprzedażowych. Swoją karierę rozpoczął od własnej działalności jako fizjoterapeuta. Osiągając stopniowo kolejne szczeble kariery, objął ostatecznie stanowisko starszego kierownika regionalnego w firmie Pfizer Polska Sp. z o.o. Posiada gruntowną wiedzę o rynku farmaceutycznym i jego specyfice. Jako osoba na stanowisku kierowniczym, ma również wieloletnie doświadczenie w rekrutacji pracowników na stanowiska sprzedażowe oraz specjalistyczne, związane z branżą farmaceutyczną.