

Książka – zarządzanie karierą i zmiana zawodowa w zakupach

Poradnik „Zarządzanie karierą i zawodowa zmiana w zakupach” jest efektem mojego ponad 17-letniego doświadczenia w rekrutacji i rozwoju pracowników działu zakupów na terenie Europy, a także żywego zainteresowania światem zakupów i trendów w nim panujących oraz olbrzymiej sympatii do tej roli. Poradnik dedykuję wszystkim (niezależnie od poziomu stanowisk zakupowych), którzy są zainteresowani świadomym zarządzaniem własną karierą w obszarze zakupów.

„Rozwój lub też pozostanie na rynku, będzie wymagało od pracowników wiedzy nowych umiejętności – m.in. umiejętności uczenia się przez całe życie w tym oduczania się starych nawyków, umiejętności samodzielnego kształtowania własnej ścieżki zawodowej, podejmowania dodatkowych aktywności zawodowych i/lub pracy na rzecz kilku podmiotów (firm, organizacji) w różnych projektach, sprawnego zarządzania własnym czasem oraz sprawną regeneracją własnych sił”.

Dr. Thomas Peters

W pierwszym rozdziale dotyczącym zarządzania karierą w zakupach przytaczam fakty dotyczące zmieniającego się rynku pracy i wpływu na rozwój karier w zakupach. Zachęcam do kształtowania własnej kariery w myśl zasady „jeśli sam nie zarządzisz własną karierą to zrobi to ktoś inny”. Zapraszam do refleksji nad konkretnymi pytaniami dotyczącymi m. in. obecnego stanu zatrudnienia w kontekście automatyzacji, outsourcingu, wartości dodanej generowanej przez dział zakupów, modelu i procesów biznesowych w organizacji.

W drugim rozdziale omawiam kompetencje w dziale zakupów. Rozdział zawiera listę ponad czterdziestu kompetencji wraz z definicjami oraz kierunki ich rozwoju. Są one podzielone na kompetencje stanowiskowe (np. zarządzanie kategorią zakupową), społeczne (np. zarządzanie interesariuszami) oraz przywódcze (np. przewodzenie zmianom) Opisuję jak dojrzałość funkcji zakupowej wpływa na oczekiwane kompetencje. Opis kompetencji są bardzo istotne w kwestii zarządzania własną karierą - identyfikacji luk kompetencyjnych, planowaniu rozwoju, przygotowywaniu dokumentów aplikacyjnych, przygotowywaniu się do rozmowy rekrutacyjnej. Dla liderów stanowią drogowskaz w prowadzeniu nowoczesnych i efektywnych procesów rekrutacyjnych (skutecznej, bezstronnej oceny kandydatów, udzielaniu *feedbacku*).

„Inwestowanie w wiedzę zawsze przynosi największe zyski”.

Benjamin Franklin

W rozdziale zachęcam do rozwijania własnych kompetencji i przytaczam ideę uczenia się przez całe życie. Przedstawiam przykłady na rozwój kompetencji przy udziale pracodawcy i bez wsparcia pracodawcy. Podaję różne źródła wspomagające rozwój kompetencji zakupowych (uczelnie, konferencje, stowarzyszenia).

„Na ogół uważa się, że warunkiem osiągnięcia przez jednostkę wysokiego poziomu zatrudnialności, jest staranne planowanie kolejnych etapów kariery zawodowej”

Coaching kariery Małgorzata Sidor- Rządowska

Trzeci rozdział książki poświęcony jest narzędziom do zarządzania własną karierą. Szczegółowo opisuję 7 kroków do efektywnego zarządzania karierą zawierających: ocenę środowiska zakupowego, analizę celów, kompetencji, benchmark, analizę luk kompetencyjnych, planowanie dalszych kroków, opisanie celu i planu działania. Demonstruję wzory do analiz. Zachęcam do co najmniej corocznego podsumowania własnej kariery.

„Nie próbujmy siebie zmieniać – jest mało prawdopodobne, by zakończyło się to sukcesem. Starajmy się doskonalić styl pracy i nie podejmujmy się zadań, których nie potrafimy wykonać lub wykonujemy je słabo”.

Peter F. Drucker

W czwartym rozdziale książki zachęcam do zwiększania własnej samoświadomości. Proponuję szereg narzędzi, które mogą przybliżyć czytelników do zyskania większej samoświadomości, bez której ciężko jest planować własną karierę jak również przewodzić ludziom. Po lekturze i ćwiczeniach zawartych w tym rozdziale, uważny czytelnik będzie mógł odpowiedzieć sobie na następujące pytania: jak działam i pracuję? Co mnie motywuje? Jak pracuję z innymi? Jaki jest mój system wartości? Jak się uczyć? Jakie są moje talenty? Jaki jest mój SWOT?

Odpowiedź na te pytania może być również bardzo pomocna podczas, podejmowania dodatkowych aktywności zawodowych, udziału/ prowadzenia projektów, współpracy wewnątrz organizacji, planowania ścieżki edukacyjnej, zmiany obowiązków, poszukiwania nowego pracodawcy i podczas przygotowania się do interview.

„Zakończył się okres, kiedy organizacje zapewniały bezpieczeństwo pracownikom, którzy – postępując zgodnie z narzuconymi zasadami – nie odczuwali niepewności świata zewnętrznego. W obecnych czasach należy przyzwyczać się do ciągłych zmian, braku stabilizacji, ale też wolności, gdyż cechy charakterystyczne dla organizacji XXI wieku to niezależność, ryzyko i niepewność”.

Anna Antonina Tabor „Zarządzanie talentami w przedsiębiorstwie”

W piątym rozdziale przybliżyłam kwestię zarządzania ryzykiem w karierze. Prezentuję narzędzie Career Risk Matrix, w którym definiujemy różne ryzyka związane z pracodawcą, naszym stanowiskiem, rynkiem, własnymi kompetencjami, celami, treścią pracy, pakietem, różnego rodzaju zmianami etc. szacujemy ryzyko i planujemy jak nim zaradzimy czyli jak złagodźmy jego skutki i co zrobimy teraz, żeby zapobiec jego występowaniu. W rozdziale podaję przykłady najczęściej spotykanych ryzyk i prezentuję „Career Emergency Plan” czyli plan kariery na wypadek nagłych zmian. Jest to lista kontrolna działań, które warto podjąć już dziś, żeby zminimalizować skutki ryzyk. W kolejnych rozdziałach rozwijam poszczególne elementy tego planu.

„Przez pięćdziesiąt lat kariery zawodowej musimy zachować bystrość umysłu i energię oraz wiedzieć, w jaki sposób i w którym momencie zmienić pracę”.

Peter F. Drucker „Jak zarządzać samym sobą”

Szósty rozdział to część poświęcona na kwestię zawodowej zmiany w zakupach:

- definiuję ponad 20 czynników, które warto rozważyć przed podjęciem finalnej decyzji o zatrudnieniu,
- wskazuję ponad 40 symptomów, które pozują, że nadszedł czas na zmiany. Dzielę je na czynniki zewnętrzne (rynek), wewnętrzne (organizacja) i osobiste,
- opisuję czym jest kultura organizacyjna, jak ją zdefiniować i dlaczego brać ją pod uwagę decydując się na zmianę pracy,
- szczegółowo opisuję 5 sposobów na znalezienie pracy,
- podpowiadam w jaki sposób pracuje headhunter i podaję wskazówki jak z nim współpracować
- opisuję jak budować i jak skutecznie zarządzać własnym profilem na LinkedIn, podaję ciekawe kanały z treściami zakupowymi, którymi warto się dzielić
- podpowiadam jak zorganizować proces poszukiwania pracy (lista kontrolna)
- szczegółowo z przykładami omawiam kwestię przygotowania dokumentów aplikacyjnych (Master CV, CV pod konkretną ofertę z wykorzystaniem narzędzia HRS Matrix, Portfolio Projektów, List motywacyjny, „Cover mail”)
- opisuję jakie są sposoby na ocenę kompetencji w procesie rekrutacyjnym :
- opisuję czym jest Assessment Center, jak jest zorganizowane i jak się do niego przygotować
- opisuję rozmowę rekrutacyjną – różne typy i jak się do niej przygotować, przytaczam ponad 60 przykładowych pytań na interview, podpowiadam jak efektywnie komunikować się podczas interview,
- podaję ponad 50 przykładów pytań, które warto zadać przyszłemu pracodawcy,
- podpowiadam jak przygotować się do video interview
- opisuję inne metody oceny czyli prób pracy, testy wiedzy (podaję przykłady pytań dotyczące zakupów), testy sytuacyjne
- opisuję czym jest feedback w procesie rekrutacyjnym
- nadmieniam jakie pytania mogą się pojawić podczas sprawdzania referencji
- opisuję jak zwiększyć swoje szanse powodzenia w procesie rekrutacyjnym – podpowiadam co zawrzeć i podaję przykład „Thank you note”
- zachęcam do refleksji po interview

„Druga strona nie da Ci tego o co nie prosisz. Ci, którzy rozpoczynają od realistycznie wysokich aspiracji, osiągają korzystniejsze porozumienia. Realistycznie, to znaczy w granicach określanych uczciwością i najlepszą alternatywą drugiej strony”.

William Ury

W rozdziale siódmym „wynagrodzenia w zakupach” opisuję kiedy, jak i co negocjować i re negocjować z pracodawcą. Proponuję formularz przygotowania do negocjacji lub re negocjacji warunków pracy wraz z koszykiem negocjacyjnym. Przedstawiam poziomy wynagrodzeń na różnych stanowiskach zakupowych w Polsce, UK, USA, Francji i Niemczech). Wynagrodzenia bazują na kilku tysiącach projektów rekrutacyjnych w obszarze zakupowym zrealizowanych przez firmę Big Fish oraz na zewnętrznych raportach CIPS, ISM

Rozdział ósmy poświęcam kwestii pierwszych 100 dni na nowym stanowisku. Przedstawiam przydatne analizy: analizę możliwości, analizę szybkich korzyści. Dla osób obejmujących rolę nowego CPO proponuję listę kontrolną zawierającą plan na pierwsze 100 dni. W tym rozdziale opisuję powody dla których nie otrzymujemy oferty pracy. Dzielę je na

7 czynników na które mamy wpływ i 10 czynników na które nie mamy wpływu.

W rozdziale dziewiątym opisuję „*Job crafting*” – teorię modelowania pracy, która pomaga w odnalezieniu przyjemności z pracy bez konieczności zmiany pracodawcy. Opisuję 5 kroków „*Job craftingu*” wraz z ćwiczeniami i pytaniami do przemyślenia.

Rozdział dziesiąty poświęcam na alternatywne ścieżki kariery w zakupach. Opisuję różne możliwości awansów pionowych, poziomych i pomysły na rozwój kariery poza obszarem zakupów. Przytaczam metodę „*Pivot*” dotyczącą zmiany ścieżki kariery. Szczegółowo opisuję 5 kroków do „*pivotu*”.