

Firmy budowlane kuszą pracowników. Co oferuje Mostostal Warszawa?

Na żadnym kontrakcie nie mamy opóźnień wynikających z braku pracowników. To dlatego, że zdajemy sobie sprawę z wyzwań, które rynek pracy stawia przed firmami budowlanymi i oferujemy kandydatom dużo więcej niż atrakcyjne wynagrodzenie i pakiet benefitów – mówi Jacek Szymanek, Członek Zarządu Mostostalu Warszawa.



Pojawia się coraz więcej opinii, że największym zagrożeniem dla inwestycji budowlanych są nie koszty surowców, brak ziemi czy sprzętu, ale zbyt mała ilość wykwalifikowanych inżynierów.

Jacek Szymanek: Nie bagatelizowałbym innych problemów, które dotyczą branży. Rosnące koszty czy inne trudności operacyjne to poważne wyzwania. Jednak to prawda – w sektorze gospodarki, w którym prowadzimy działalność coraz trudniej o pracowników. W komentarzach analityków pojawiają się różne liczby: mówi się, że na budowach brakuje od 100 do 200 tys. pracowników. Te liczby zawierają w sobie również kadrę inżynierską, która stanowi trzon pracowników naszej firmy.

To trudna sytuacja dla Mostostalu Warszawa, który realizuje kilkadziesiąt dużych kontraktów, w tym specjalistyczne inwestycje infrastrukturalne.

To duże wyzwanie, na które stale szukamy najlepszych rozwiązań. Mogę powiedzieć, że do tej pory nam się to udaje, tj. na przykład na żadnym kontrakcie nie mamy opóźnień wynikających z braku pracowników. Widzimy jednak, że już nie zawsze wystarczają czynniki, które kiedyś tradycyjnie świadczyły o atrakcyjności pracodawcy, takie jak rynkowe wynagrodzenie, karta sportowa czy prywatne ubezpieczenie medyczne. Dzisiaj trzeba zaoferować dużo więcej.

Dzisiaj trzeba bardziej dbać o pracowników?

Zawsze trzeba dbać o pracowników, niezależnie od sytuacji na rynku pracy. Wzajemny szacunek, empatia, uczciwość, tolerancja nie powinny zależeć od sytuacji. To brzmi jak frazes, ale wcale nie jest oczywiste, bo ludzie są różni, miewają trudności w budowaniu relacji, różny poziom uważności na potrzeby drugiej strony. Dobry pracodawca stara się wydobywać z ludzi to co przyjazne, dobre, bezinteresowne. Temu służy budowa kultury organizacyjnej, ale nie można jej sztucznie budować. To musi mieć pokrycie w praktyce codziennej pracy, np. w postawach przełożonych na wszystkich szczeblach. To jest tak naprawdę pytanie o to, czy firma motywuje ludzi do wzajemnego szacunku, troski o siebie. Są firmy, które nie zwracają na to uwagi, skupiają się na biznesie. Ja uważam, że niektóre rzeczy, nawet oczywiste, czasem trzeba powiedzieć. I właśnie Mostostal Warszawa jako firma mówi swoim pracownikom: szanujemy cię, to dla nas ważne, żebyś czuł się u nas dobrze, oferujemy ci, że będziemy dla ciebie dobrym, uczciwym partnerem. Nie zgodzimy się też, żeby ktokolwiek źle cię traktował, dyskryminował, postępował wobec ciebie nieetycznie.

To nie zastąpi konkretnych atutów pracodawcy.

Atrakcyjne rynkowe wynagrodzenie to dzisiaj standard w dużych firmach, a Mostostal Warszawa jest w ich gronie. Benefity takie jak karta sportowa czy ubezpieczenie medyczne oferują praktycznie wszystkie duże podmioty. Nie wszędzie jest jednak możliwość, żeby nauczyć się czegoś wartościowego. W budownictwie rozwój pracowników to kwestia technologii, które stosuje firma oraz kontraktów, które ma w portfelu zamówień. W tym aspekcie w Mostostalu Warszawa możemy dużo dać pracownikom. Realizujemy inwestycje unikatowe ze względu na ich skalę i technologiczne zaawansowanie, np. jeden z największych tuneli w Polsce. Mostostal jest dobrym miejscem do poznania różnych aspektów pracy w budownictwie, zdobycia referencji i uprawnień.

Duży nacisk kładziemy na cyfrowe rozwiązania. Jakiś czas temu w ramach struktury organizacyjnej powołaliśmy Dział Transformacji Cyfrowej, który pomaga budowcom we wdrażaniu cyfrowych metod i narzędzi. Pracownicy, którzy chcą się nauczyć nowoczesnego sposobu pracy w budownictwie, bardzo chwalą sobie tę inicjatywę, ponieważ mogą nabyć umiejętności, które znacznie podnoszą ich wartość na rynku pracy. W kwestiach związanych z innowacjami Mostostal Warszawa jest zresztą liderem – to my jako pierwsi po-

wołaliśmy Dział Badań i Rozwoju, któremu zawdzięczamy innowacyjne rozwiązania z zastosowaniem kompozytów.

Badacze tzw. pokolenia Y mówią o konieczności zmiany środowiska pracy.

Grupa tzw. millenialsów powoli staje się dominującą grupą wśród pracowników. Ich odmienne wobec cechującego starszych pracowników podejście do tradycyjnie rozumianej hierarchii, autorytetów, stabilności zatrudnienia pozwala na to, żeby powiedzieć „sprawdzam” kulturze organizacyjnej i systemom motywacyjnym. Wiemy, że jeśli nie zapewnimy pracownikom dobrych warunków pracy, nie będą wiązali przyszłości z naszą organizacją. Tak jak powiedziałem, odpowiednie wynagrodzenie i benefity to absolutne minimum. Dzisiaj trzeba pracownikowi dać coś więcej, poczucie, że firma o niego dba. Znaczenie zyskują takie aspekty jak czas pracy. W Mostostalu Warszawa dbamy o zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym. Oprócz tzw. kodeksowych dni wolnych, oferujemy naszym pracownikom trzy dodatkowe. W piątki w biurze kończymy pracę wcześniej. Od lat przystępujemy także do akcji „Dwie godziny dla rodziny”, i przez ten czas „dorobiliśmy się” nawet tytułu laureata w konkursie związanym z tą akcją.

Znaczenie zyskują takie aspekty jak ergonomia, obejmująca również – mówiąc już całkiem wprost – to czy masz wygodne biurko, dobrze oświetlone miejsce pracy, czy masz wystarczająco dużo miejsca, żeby czuć się komfortowo.

Generalnie, pomocna jest uważność na to, co ważne dla pracownika, również w jego prywatnym życiu. W Mostostalu staramy się celebrować takie ważne momenty, np. świeżo upieczeni rodzice otrzymują od nas powitalne wyprawki. Zdarza się, że pracownicy w zamian wysyłają nam zdjęcia maluszków w firmowym body. Bardzo wyrośnięte pociechy naszych pracowników są dla nas równie ważne. Przed czasami pandemii chętnie gościliśmy je w biurze, a także na budowie, np. na wycieczce z okazji Dnia Dziecka. Obecnie, kiedy czasy nie sprzyjają kontaktom bezpośrednim, udekorowaliśmy biuro organizując wystawę rysunków pt. „mój rodzic w pracy”. W Mostostalu Warszawa jesteśmy zorientowani na pracowników, bo są oni naszym najważniejszym zasobem. Ma to wyraz w naszej dbałości o warunki pracy i o zespół ludzi, którzy zmotywowani i zyczątnie lubiący swoją pracę i firmę, mogą pracować lepiej. Dobra atmosfera niesie wymierne korzyści dla pracownika i pracodawcy.