




Historia firmy ESSEY i podstawowe zasady jej działania



Ludzie – profesjonalizm łączący rzetelne wykształcenie, podstawy teoretyczne i solidną, kilkuletnią praktykę

Firma doradztwa personalnego ESSEY powstała w roku 1995. Utworzyły ją trzy osoby, które reprezentowały takie dziedziny jak: psychologia organizacji pracy, zarządzanie, organizacja i marketing oraz handel i reklama. Wiedza z zakresu tych dziedzin pozwoliła nie tylko przygotować merytorycznie poprawną ofertę dla klientów oczekujących pomocy w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, ze szczególnym naciskiem na proces naboru nowych pracowników, ale także efektywnie zorganizować rynek klientów, dla których firma chciała pracować i wypracować odpowiednią strategię współpracy z nimi i budowania ich zaufania. Od kilku lat naszą wiedzę wzbogacamy doświadczeniem i praktyką własną oraz konsultantów, z którymi współpracujemy. Specjalizujemy się w naborze pracowników z zewnątrz firmy oraz budowaniu programów oceny kompetencji pracowników już zatrudnionych w celu przygotowania procesu rekrutacji wewnętrznej, przeprowadzanej przy okazji zmian organizacyjnych, w organizowaniu spotkań dyskusyjnych poświęconych zagadnieniom branży HRM oraz w analizie i diagnozie konfliktów wewnątrzorganizacyjnych. Dziś nasi konsultanci to niejednokrotnie osoby zaangażowane zarówno w systematyczną praktykę doradczą, jak i studia teoretyczne w tejże dziedzinie. Są wśród nich wykładowcy oferujący wiedzę i doświadczenie przyszłym specjalistom ds. zasobów ludzkich i obecnym pracownikom działów personalnych. Staramy się łączyć teorię z praktyką na drodze weryfikacji założeń teoretycznych w rzeczywistych zadaniach. Dla sceptyków podejść teoretycznych mamy optymistyczne stwierdzenie Kurta Lewina, które brzmi: *Nie ma nic bardziej praktycznego niż dobra teoria*. Większość teorii, szczególnie w naukach dotyczących organizacji i zarządzania oraz w naukach społecznych powstaje w wyniku uogólniania poczynionych obserwacji i zdobytych doświadczeń. Tak więc można powiedzieć, że w tym przypadku teorie nie są całkowicie oderwane od praktyki, a często są nawet jej pochodnymi.

Konsultanci ESSEY są więc skutecznymi praktykami-teoretykami, jakkolwiek by to dziwnie brzmiało.

Ludzie tworzący ESSEY to indywidualiści. Różni nas więc wiele, łączy jednak wspólna wizja i ambicja jej realizacji.

Wizja, misja i cele ESSEY

Jak już zaznaczyliśmy, ludzi w firmie ESSEY łączy wspólna wizja. Na pytanie, jaka ona jest, każdy konsultant ESSEY odpowie:

Wkraczać w przyszłość, zanim ona powstanie

Jedno zdanie i to dość enigmatyczne, a jednak pozwala znaleźć wspólny język, a nawet zrozumieć się bez słów. A to jest naszym zdaniem bezwzględny warunek efektywnej współpracy. Wizja powinna być abstrakcyjna, dzięki czemu działając zgodnie z nią funkcjonuje się na poziomie umożliwiającym wzniesienie się ponad indywidualne wartości, przekonania, gusty, preferencje, humory i wszystko to, co utrudnia porozumienie się. Nasza wizja taka jest. Inspiracją do jej stworzenia było stwierdzenie Alana_Kaya, że *Najlepszym sposobem przewidzenia przyszłości jest jej wynalezienie*. Stąd nasze ciągłe dążenie do innowacyjności. Naszą ambicją nie jest bycie najlepszym przez dorównywanie czy przekraczanie najwyższych standardów, lecz przez ich tworzenie. Chcemy mieć przywilej wykorzystywania praktyki i doświadczeń do burzenia starych modeli w celu budowania nowych, zgodnie z opinią Yoshihisa Tabuchi, według którego *Innowacje biorą się z twórczego burzenia*.

Z tak rozumianej wizji wywodzi się nasza misja, zgodnie z którą

Jesteśmy na rynku po to, aby w dziedzinie doradztwa personalnego optymalizować już znane rozwiązania i wciąż tworzyć nowe

Nasz klient może od nas zażądać realizacji konkretnej usługi, wykorzystując nas jako wykonawców, ale także ma prawo nie wiedzieć, jak ma podejść do danego zagadnienia, a nawet, co jest przedmiotem jego problemów. W takich przypadkach to do nas należy ich identyfikacja, znalezienie właściwego modelu podejścia, nazwania zaistniałej sytuacji, przedstawienia rozwiązań. W tym właśnie wyraża się nasza elastyczność. Działamy w każdej sytuacji od najlepiej zdefiniowanej do całkowicie nierozpoznanej. Do każdej podchodzimy w inny sposób, do każdej dopasowujemy inne działanie.

Jesteśmy doradcami w pełnym tego słowa znaczeniu. Nie ma więc problemu czy zagadnienia, które byłoby dziwne, banalne czy wyolbrzymione. W naszym podejściu liczy się subiektywizm percepcji naszych klientów. Jeżeli więc dla nich coś jest problemem, to do nas należy jedynie jego zrozumienie i rozwiązanie, a nie ocenianie jego obiektywnej wagi. Według nas w kwestiach relacji interpersonalnych, na których bazuje nasza profesja o obiektywizmie trzeba zapomnieć. W tym przypadku obiektywizm jest źródłem narzucania standardów. Subiektywizm natomiast podkreśla niepowtarzalność i względność każdej sytuacji. Wymusza więc gotowość do niekonwencjonalnych rozwiązań.

Tu dochodzimy do naszych celów. W odróżnieniu od wizji muszą być one konkretne, tłumaczące, jak chcemy urzeczywistniać wizję i jak realizować misję. Jest ich pięć:

Utrzymywać stały kontakt z klientami – informować, pytać, intrygować, dyskutować, prowokować.

Wszystko w celu trafnego rozpoznania i maksymalnego dopasowania się do ich wymagań i oczekiwań.

Analizować rynek – każdy kontakt z jakimkolwiek uczestnikiem rynku traktujemy jako źródło informacji.

Zbieramy je, łączymy, analizujemy, wyciągamy wnioski. Takie podejście umożliwia nam szybką reakcję.

W działaniu łączyć teorię z praktyką – teoria jest inspiracją do nowych rozwiązań, praktyka je

weryfikuje. Efektem jest nieustanny rozwój.

Edukować – pomagając klientom w rozwiązywaniu ich problemów, chcemy wtajemniczać ich w mechanizmy

naszych działań. Chcemy pokazywać im nasz warsztat, tłumaczyć podejście i dzięki temu przekazywać wiedzę i poszerzać ich horyzonty w zakresie naszej dziedziny. Takie działanie kształtuje rynek, podnosi świadomość i wymagania klientów, a to z kolei mobilizuje nas i zmusza do podwyższania poziomu funkcjonowania.

Rzucać wyzwania konkurentom – gdzie dwóch walczy, trzeci korzysta. Tym trzecim jest w tym

wypadku klient. Walka między konkurentami wprowadza dynamizm, pobudza ich do działania, zaostrza ambicję i aspiracje.

Podstawowe wartości i filozofia firmy ESSEY

Wysoka jakość ■ uwielbienie dla wiedzy i innowacji ■ wysoka kultura osobista ■ szacunek dla doświadczeń i autorytetów ■ unikanie standardów i rutyny ■ cierpliwość ■ konsekwencja działania ■ dbałość o relacje ■ otwartość ■ realizowanie wysokich ambicji i wyzwań ■ niechęć do konwencjonalizmu i powtarzalności ■ burzenie stereotypów ■ kwestionowanie istniejących założeń w celu szukania nowych rozwiązań ■ dynamizm ■ ciągła gotowość i energia – te wartości i postawy są w nas ugruntowane, stabilne i odporne na wpływ środowiska tak jak stabilny i odporny na wiatr jest pień drzewa, które jest naszym symbolem.

Umysł nasz i podejścia do problemów, z którymi się zmagamy prezentujące wrażliwość na wszystkie zewnętrzne sygnały będące informacjami o zmieniających się potrzebach klientów i wymaganiach rynku są z kolei tak elastyczne jak korona drzewa, która zachowując swój charakterystyczny wygląd nigdy jednak nie przyjmuje identycznego kształtu.

Styl działania – pełna elastyczność, niekonwencjonalność, innowacyjność

Styl działania ESSEY wynika bezpośrednio z wizji, misji i celów firmy. Jego podstawą jest więc całkowita elastyczność i niestandardowe rozwiązania dopasowane do niepowtarzalnych okoliczności, w których rodzą się potrzeby naszych klientów. Dzięki takiemu podejściu za niezmiennie i jasno zdefiniowane uważamy tylko ogólne zagadnienie, któremu poświęcona jest nasza profesja, a więc obsadzanie nowych stanowisk i maksymalizowanie efektywności ludzi je zajmujących. Natomiast sposób podchodzenia do realizacji postawionych przed nami zadań za każdym razem jest inny i unikalny, tak jak inni i unikalni są zarówno nasi klienci, jak i ich firmy, kandydaci oraz warunki, w jakich się wszyscy znajdują. Korzystamy więc z pewnej bazy wypracowanych i sprawdzonych metod, nie zamykając się jednak na nowe sposoby rozwiązań podobnych problemów, sugestie i uwagi.

Struktura oparta na dynamicznie tworzonych zespołach zadaniowych

Konsekwencją wyżej opisanego podejścia firmy ESSEY jest jej specyficzna budowa i organizacja pracy polegająca na utrzymywaniu kontaktów z konsultantami z różnych rejonów kraju, którzy na co dzień zajmują się realizacją zleceń jako indywidualni doradcy personalni, oraz szybkie budowanie grup zadaniowych w chwili, gdy wymaga tego pojawiające się zlecenie. Podobne zasady rządzą pracą lokalnych konsultantów, którzy nie znają rutyny codziennego przebywania w biurze i trzymania się listy raz określonych obowiązków. W tym przypadku odwołujemy się do prawa Corppsa, według którego *Ilość wykonanej pracy jest odwrotnie proporcjonalna do czasu spędzonego w biurze*. W naszym zawodzie sprawdza się ono w stu procentach. Wszyscy muszą być gotowi do działania w różnych warunkach i w różnych rolach. Samodzielni, zorganizowani, odpowiedzialni, zdyscyplinowani. Taką organizację jedni określają jako adhokratyczną inni holograficzną. Bez względu jednak na nazwę, struktura taka w dużym stopniu umożliwia nam działanie wyznaczone przez trójkę wizji, misji i celów, a także stawia nas w szeregach pionierów jej stosowania. Dzięki niej znamy wymagania i charakter współpracy z ludźmi z różnych części kraju i mamy rozproszone źródła wiedzy i doświadczeń. Różnorodność środowisk, w których przebywają i pracują nasi konsultanci zwielokrotnia kanały przepływu informacji.

Gwarancja konkurencyjnie niskich cen przy zachowaniu wysokiej jakości

Ponadto taka elastyczna sieciowa struktura pozwala na maksymalną redukcję zbędnych kosztów stałych, co bezpośrednio odzwierciedla się w niskich cenach, które jesteśmy w stanie oferować naszym klientom, o czym się Państwo przekonacie studiując punkt naszej oferty poświęcony kosztorysowi, zachowując przy tym doskonałą jakość i precyzję. Dzięki tzw. dynamicznej organizacji unika się także przestoju wynikających z osłabionej okresowo dynamiki rynku, co zapewnia ciągle zaangażowanie konsultantów.