

Auto i Myjnia

2021-05-11

4400 specjalistów i nowe zadania. 15-lecie Shell w Krakowie



Shell Business Operations (SBO) Kraków, największe europejskie centrum biznesowe giganta branży energetycznej, przekroczyło liczbę ponad 4400 zatrudnionych specjalistów. W minionym roku do zespołu centrum dołączyło 600 osób. Jedno z pięciu centrów operacyjnych Shell na świecie przyciąga nowe zadania w roku 15-lecia działalności. Do 12 linii biznesowych dołącza nowy dział – IT. Intensywnie rozwijają się także obszary m.in. corporate relations, retail oraz aviation.

Już ponad 4400 specjalistów w Krakowie

Shell Business Operations Kraków powstało w 2006 roku i było jedną z pierwszych dużych jednostek sektora nowoczesnych usług biznesowych powstałych w Polsce. Centrum obchodzi 15-lecie działalności w Krakowie, z roku na rok zwiększa skalę zatrudnienia i poziom zaawansowania projektów. W 2015 roku przekroczyło granicę 2000 pracowników, do końca 2019 podwajając tę liczbę do 4000 osób. Ten wzrost przyczynił się także do tego, że Polska stanowi obecnie trzeci największy rynek Shell w Europie pod względem skali zatrudnienia.

Pod koniec I kwartału 2021 kadra SBO Kraków przekroczyła liczbę ponad 4400 specjalistów, umacniając je na pozycji jednego z największych centrów biznesowych w Polsce. Tylko w minionym roku Shell zatrudnił w Krakowie 600 nowych specjalistów.

Nowa praktyka IT i rozwój biznesu

Wśród międzynarodowych zadań Shell realizowanych w Krakowie znajdują się działania z obszaru m.in. finansów, raportowania, obsługi klientów, logistyki, zakupów, zarządzania kadrami, komunikacji czy marketingu. Co jednak szczególnie ważne, centrum rozpoczęło rekrutację specjalistów do trzynastej linii biznesowej – IT. Na początkowym etapie ma zostać w niej zatrudnionych około 30 osób – doświadczonych ekspertów zajmujących stanowiska seniorskie, wymagające wysokich kwalifikacji.

- Srowadzenie do centrum obszaru IT to ważny moment w historii Shell w Krakowie, dobrze wpisujące się w rosnący poziom naszego strategicznego znaczenia. W poszczególnych działach zatrudnialiśmy już analityków danych i osoby z mocnymi kompetencjami technologicznymi, ale nowy dział idzie o krok dalej. Zaczynamy od zespołu składającego się z kilkudziesięciu osób, ale kluczowego z punktu widzenia wyzwań przyszłości biznesu i o dużym potencjale rozwojowym. Nasi doświadczeni eksperci będą zajmować się m.in. obszarem analityki big data oraz cyfryzacją procesów biznesowych, wspierając transformację biznesową Shell. Także w innych działach poszukujemy specjalistów na stanowiska seniorskie, stanowią one coraz większy udział prowadzonych przez nas procesów rekrutacyjnych – komentuje Agnieszka Pochtowska, Dyrektor Generalna Shell Business Operations Kraków.

Shell w Krakowie rozwija kadrę również w innych, specjalistycznych działach. Nowych stanowisk przybywa w obszarze Corporate Relations, liczącym obecnie ponad 70 osób. Poszukiwani są m.in. eksperci ds. strategii komunikacji, budowania marki, marketingu, public affairs czy mediów społecznościowych, wspierający zarówno komunikację zewnętrzną, jak i wewnętrzną, a także kampanie marketingowe czy wydarzenia specjalne. Rozwijany jest dział Retail, ulepszający doświadczenia klientów Shell poprzez wsparcie strategii sprzedaży produktów na stacjach paliw czy wzrostu programów lojalnościowych. Nowością jest także zespół Aviation, funkcjonujący w ramach działu Global Commercial. Wspiera on działalność spółek Shell odpowiadających za sprzedaż produktów dla lotnictwa i zarządzanie infrastrukturą do tankowania na lotniskach.

Rozwój i równowaga w zdalnej rzeczywistości

97% zespołu Shell w Krakowie od ponad roku pracuje zdalnie. Budynki w Shell Energy Campus pozostają jednak otwarte dla pracowników, którzy z różnych powodów nie mogą wykonywać zadań z domu lub realizują krytyczne potrzeby biznesowe wymagające obecności w siedzibie. Biura działają przy zachowaniu ścisłych rygorów sanitarnych. Również procesy rekrutacji i onboardingu nowych osób przeprowadzane są zdalnie z użyciem wideokonferencji, do minimum ograniczono konieczność fizycznego kontaktu – dotyczy on zazwyczaj odbioru sprzętu, kart dostępu i kluczowych kwestii formalnych.

Jak zauważa Agnieszka Pochtowska, funkcjonowanie w nowych okolicznościach wymagało zarówno sporej elastyczności i wytrwałości ze strony zespołu, jak i wdrożenia szeregu działań ze strony pracodawcy. Shell umożliwił pracownikom zabranie do domu części wyposażenia biura. Firma uruchomiła także dofinansowania dla pracowników, którzy mieli problemy z dostępem do odpowiedniego sprzętu czy

wyposażenia wnętrza w domach.

- Jeszcze przed uruchomieniem dofinansowania, pracownicy zabrali do domów łącznie 2 tysięcy jednostek sprzętu potrzebnego do pracy. Wsparcie nie ograniczyło się jednak tylko do sprzętu. Co równie ważne, eksperci od ergonomii wspierali naszych pracowników w odpowiednim przygotowaniu stanowiska pracy, dokonując konsultacji wideo. W okresie pandemii zapewniamy pracownikom szkolenia z diety, zajęcia z fizjoterapeutami czy warsztaty psychologiczne, ułatwiające radzenie sobie z przedłużającym się okresem pandemii i pracy w nietypowych warunkach – mówi Agnieszka Poczowska.

Praca hybrydowa możliwa, ale wymaga wsparcia

W kontekście przyszłości zatrudnienia w Polsce coraz częściej dyskutuje się o perspektywach pracy zdalnej i hybrydowej. Jak wykazują badania Pracuj.pl, blisko 9 na 10 pracowników, którzy wykonywali w pandemii zadania z domu, chce ten model kontynuować po jej opanowaniu. Jednak tylko mniej więcej co dziesiąty chce pracować w pełni zdalnie.

Według branżowych ekspertów obecne ustawodawstwo w Polsce nie przygotowuje jeszcze w pełni pracodawców na taką ewentualność, pozostawiając wiele niejasności w zakresie organizacji mieszanych i zdalnych modeli pracy. W ostatnich tygodniach jednak prace nad uregulowaniem możliwości wykonywania pracy w formie zdalnej znacznie przyspieszyły, co z uznaniem odnotowują pracodawcy.

Również Shell Business Operations w Krakowie przygotowuje się na scenariusze związane z powrotem do biur. Jak podkreśla Agnieszka Poczowska, elastyczność i praca z domu obok trudności przyniosły wiele korzyści, z których warto wyciągać wnioski. Rozważane jest m.in. przearanżowanie części przestrzeni w Shell Energy Campus, takie jak choćby zwiększenie liczby części wspólnych i umożliwiających pracę grupową, a ograniczenie liczby stacjonarnych biurek. To działanie zgodnie z trendami, które zakładają przekształcanie biur z miejsc codziennej pracy w przestrzenie mocniej skupione na wsparciu kooperacji, niekoniecznie związane z codzienną obecnością pracownika.

- Modele hybrydowe pozwalają budować bardziej zbalansowany model pracy. Tworzą także duży potencjał aktywizacji grup społecznych, które wcześniej były mało dostępne na rynku pracy, choćby osób niepełnosprawnych czy rodziców wychowujących małe dzieci. Jednak by tak było, prawo musi nadążać za rzeczywistością, bo o pracy zdalnej w Polsce wciąż decydują przepisy o telepracy. Dane dostępne w Polsce i na świecie pokazują, że po opanowaniu pandemii wrócimy na zupełnie zmieniony rynek, na którym pracodawcy i pracownicy będą chcieli korzystać z nabytych doświadczeń dotyczących modeli zdalnych czy hybrydowych – podsumowuje Agnieszka Poczowska.

Różnorodny i otwarty zespół

Międzynarodowa skala działalności Shell w Krakowie odzwierciedla się w jej wielokulturowej i różnorodnej kadrze, której ponad 16% stanowią cudzoziemcy. Projekty biznesowe realizowane są w 20 językach, a 68% menedżerów w centrum to kobiety. Ponadto do zespołu w Krakowie należy ponad 30 osób z orzeczeniem niepełnosprawności, a w firmie działają różnorodne wewnętrzne grupy pracownicze, w tym społeczność LGBTQ+.

Źródło: Shell Polska

Źródło:

<http://paliwa.pl/strona-startowa/archiwum/id-4400-specjalistow-i-nowe-zadania-15-lecie-shell-w-krakowie>