

Personalistika: schází kvalifikovaní a odpovědní zaměstnanci



Author: SF / pb | Published: 06.02.2009

Na nedávném davoském fóru publikovala svůj průzkum poradenská společnost PriceWaterhouseCoopers. Z něho pro sféru personalistiky vyplynulo, že generální ředitelé předních světových firem (osloveno jich bylo přes 1200) ani tak nehodlají snižovat počet svých zaměstnanců (těch bylo 26 %) jako se obávají, že jim kvalitní lidé budou scházet a proto propouštět vůbec nechtějí (35 %). Zároveň jsou většinou toho názoru, že poptávka po pracovních místech - nebo opačně nabídka pracovních sil - je v zásadě slabá a také proto by se státní instituce měly více věnovat školství. Dosti podobně dopadla anketa, kterou v české podnikatelské obci nedávno provedla Poštovní spořitelna.

Stále „nejsou lidi“

Závěry, k nimž dospěl zmíněný průzkum - osloveno bylo 11 tisíc podnikatelů z 205 obcí a 22 pražských městských částí - jsou vzhledem ke stávajícím poměrům a dominantnímu tónu centrálních médií až překvapivé. Dvě třetiny respondentů jsou přesvědčeny, že v jejich okolí panuje na trhu pracovních sil značný deficit na straně nabídky. Přitom drtivá většina z dotazovaných podnikatelů je toho názoru, že v tomto směru se situace v uplynulém roce (kdy už se začalo v některých podnicích propouštět) nijak výrazněji nezměnila.

Situace, respektive náhled na pracovní trh se přitom hodně mění podle regionů. Nabídku pracovních sil hodnotili nejhůře respondenti v Libereckém kraji a rovněž v Třeboni a Opavě, naopak vzestup počtu uchazečů o práci nejvíce pocítují na Vysočině. Zájem o udržení osvědčených pracovníků pak logicky vede k zvyšování mezd. K takému kroku i přes probíhající či hrozící recesi přistoupilo 70 % oslovených podniků - vzhledem k předchozím údajům byla taková opatření nejvzácnější v kraji Vysočina, kde mzdy vzrostly jen v 22 % do průzkumu zahrnutých společností.

Je otázkou, jak se v tomto ohledu bude vyvíjet situace v nejbližší budoucnosti. Podniků, které jsou nuceny omezovat své personální stavy, v poslední době přibývá, v leckterých regionech nezaměstnanost viditelně roste - například ve „sklářské“ Světlé nad Sázavou její míra vzrostla na 9 %, celostátní průměr tedy překračuje o 50 %. Podniky nejspíš mohou celkem s jistotou počítat s tím, že zájemců o pracovní pozice bude více a naopak tlak na mzdy bude spíše nižší. To jsou ovšem úvahy zakládající se jen na pouhých počtech, které neberou v potaz otázky kvalifikace. A tady jsou výsledky průzkumu Poštovní spořitelny takřka alarmující (a dosti shodné s poměry ve světě, jak je ukazuje už citovaný průzkum

PriceWaterhouseCoopers). Plné tři čtvrtiny pražských podniků považují pracovní síly s potřebnou úrovní kvalifikace za „nedostatkové zboží“. A i na Vysočině, kde je zjevně nabídka dnes nejlepší, je s kvalifikací uchazečů o práci spokojeno jen 37 % podnikatelů. Je zřejmé, že v tomto směru není Česko ve světové globalizované ekonomice žádnou výjimkou. Studie poradenské firmy KPMG o personálních poměrech ve stavebním průmyslu „KPMG’s Global Construction Survey 2008, Embracing Change?“ dochází v mnoha ohledech k velmi podobným závěrům.

Stavebnictví: „nejsou správný lidi“

Nedostatky znalostí, zkušeností a dovedností ve světovém stavebním průmyslu ohrožují stavební projekty po celém světě. To je jedno z hlavních zjištění citovaného průzkumu. Více než čtyři pětiny (84 %) respondentů se domnívají, že ve stavebním průmyslu se dostatečně neřeší dlouhodobé potíže s nedostatečnou kvalifikací, která v sektoru má vleklý a „neléčený“ rozměr. Přitom 55 % z nich považují tento jev za „velmi vážný“ problém. Vyplyvá to z toho, že takřka polovina stavebních manažerů považuje nedostatek kvalitních zaměstnanců za překážku růstu a zároveň za faktor, který zvyšuje rizika jejich podnikání a také náklady.

Některé profese jsou ve stavebnictví vysloveně deficitní, u jiných situace není tak kritická. Nejvíce stavební firmy postrádají stavební a projektové manažery (74 %), dále pak specialisty a smluvní manažery (shodně 34 %) a inženýry (30 %). Schází ale nejen pracovníci s vyšším vzděláním, stejně tak se stavebním podnikům nedostává řemeslníků.

Podle autorů studie je na čase, aby celý obor k personálním otázkám a především jejich získávání změnil své dosavadní postoje. „Stavební společnosti by si měly vytvořit inovační přístup k náboru nových zaměstnanců a snažit se ve velmi náročném globálním prostředí přilákat ty nejlepší absolventy,“ tvrdí Andreas Höfinghoff, KPMG Česká republika odpovědný za oblast stavebnictví, a dodává: „Na druhou stranu zkušenosti z lokálních trhů ukazují, že si společnosti tento problém dobře uvědomují a například s vysokými školami již intenzivně spolupracují.“

Celosvětový nedostatek vzdělaných, zkušených a schopných pracovníků do značné míry kopíruje i situace na českém stavebním trhu. I tady je už delší dobu slyšet podobné stesky, v poslední době zvláště ve spojitosti s odchodem kvalifikovaných řemeslníků z Ruska a Ukrajiny. Čeští stavaři totiž už stejně jako jejich zahraniční kolegové musejí sázet hlavně na „dovoz“ pracovních sil. To je praxe, kterou uplatňuje 77 % účastníků citovaného průzkumu KPMG. Podle jiných studií téže společnosti je deficit pracovních sil charakteristický i pro celou střední a východní Evropu. Trochu paradoxně ho pocítují třeba i na Ukrajině, která ještě nedávno sloužila jako „dodavatel“ stavebních dělníků pro celý region. Východní část Evropy a její stavebnictví ovšem zápasí se závažnějším problémem, jenž má jen nepřímo personální pozadí: s korupcí. S úplatky se u nás a třeba i právě na Ukrajině setkala plná pětina stavebních firem, což je v rámci postkomunistické Evropy rekord.

06.02.2009 08:00, SF / pb