

Personalistika: nabídka na trhu práce se zlepšuje



Author: SF / pb | Published: 03.03.2009

A. Máte dostatek kvalifikovaných a také kompetentních pracovníků? Změnila něco na vaší personální situaci probíhající recese? B. Ať už je vaše potřeba sanována či ne, čím si to vysvětlujete (stav školství, obecná nálada ve společnosti, konkurence apod.)? C. Hodně často se mluví o lidech, kteří „chtějí zaměstnání, ale nechtějí práci“. To také souvisí s otázkou motivace - jak ji řešíte ve vašem podniku?

Irena Reichlová, SATPO

A. V tuto chvíli si troufám tvrdit, že máme dostatek kompetentních pracovníků. Naopak, stávající „krize“ nás, tak jako mnoho dalších, donutila zefektivnit počet našich zaměstnanců. Čímž odpovídám i na váš druhý dotaz, ano personální situaci jsme v důsledku probíhající recese řešili. Ovšem řešení bylo velmi mírné. Dovoluji si tvrdit, že v naší společnosti na klíčových postech pracují kolegové již dlouho a v oboru mají mnoho zkušeností.

B. Tato otázka je velmi široká a velmi špatně se na ní odpovídá stručně a zároveň konkrétně. Za sebe mohu hodnotit pouze pražský trh práce. V minulosti jsme se setkávali s tím, že bylo málo zkušených lidí s příslušnou odborností. Myslím, že je to dáno trhem práce, který zde byl a je, a zároveň celkovou ekonomickou situací. Mnoho firem během krátké doby tzv. „vyrostlo“ a zvýšila se jejich potřeba zkušených zaměstnanců. Ti nám ale bohužel tak rychle „nevyrostli“.

C. S tímto tvrzením v menší míře souhlasím. V minulosti jsme se setkávali s tím, že bylo málo zkušených lidí s příslušnou odborností. Trh práce a situace na trhu umožňovala lidem méně pracovat a o to více o práci mluvit. Myslím, že nyní nastává doba, kdy je čas začít pracovat. Zaměstnavatelé nyní budou mít pravděpodobně větší výběr z uchazečů a uspějí lidé, kteří nejenom chtějí zaměstnání, ale chtějí a hlavně umějí pracovat. V naší společnosti máme otázku motivace rozdělenou do několika fází. Používáme jak krátkodobé a dlouhodobé bonusy za splnění cíle, tak tzv. cílové bonusy související s konkrétními projekty a případně jednorázové bonusy.

Michal Šourek, MSG holding

A. Myslím, že relativně je naše firma v tomto ohledu saturevaná... snad lehce nadprůměrně. Recese situaci na trhu práce již začala zlepšovat - větší nabídka i větší motivace zaměstnanců se již stávají realitou.

B. Příčiny dlouhodobě neutěšených poměrů v personální oblasti tkví v reziduích socialistického světového názoru. Výchova v rodinách, ani ve veřejných institucích, ani ve školství - včetně vysokého - ještě nevzaly

na vědomí novou realitu, charakterizovanou konkurenčním prostředím. To, co průměrný český profesionál postrádá, je především angažovanost a odpovědnost. Velmi časté je uvažování typu „to není můj problém, to je problém těch nade mnou“ i v situacích, kdy žádni „nade mnou“ ve skutečnosti neexistují; standardní je i úvaha „já vím, že se to nepovedlo, ale já jsem se snažil - co po mně můžete chtít víc...“.

C. Toto není problém kvantitativní, ale kvalitativní - až na výjimky není tato charakteristika zaměstnance, či některých zaměstnanců černobílá. Ve firmě vnímáme zaměstnance, kteří „se snadno spokojí“ s menším množstvím a / nebo horší kvalitou práce, kterou odevzdávají, a těm pak věnujeme zvýšenou pozornost. Ve vztahu k nim více inklinujeme k negativním nástrojům motivace.

Karel Bezděka, PSJ Jihlava

A. V této chvíli máme na klíčových místech dostatečný počet kompetentních pracovních sil, ovšem máme stále zájem o kvalifikované, technicky vzdělané a pracovité lidi. V současném období jsme ovšem náborová kritéria pro výběr nových pracovníků zpřísnili.

B. Problémy českého trhu práce jsou dobře známé. Vše začíná u vzdělávacího systému, který není adekvátně propojen s reálným pracovním trhem a jeho potřebami. Markantní je to právě ve stavebnictví. V posledních letech se stále snižuje počet nových absolventů technických oborů středních a vysokých škol a především učebních stavebních profesích. Tento stav průběžně dlouhodobě zhoršuje věkovou strukturu zaměstnanců stavebních firem v řemeslnických profesích. Soustava učňovského školství dnes neprodukuje optimální počty učňů, a to jak v celkovém počtu, tak zejména ve struktuře či zaměření (zedníci, obkladači, tesaři). Příčin tohoto stavu je několik. Jednak je to nepříznivý demografický vývoj české populace. Vedle toho i státní politika - zvyšování vzdělanostní úrovně obyvatelstva snižuje zájem o učební obory. Atraktivita stavařských profesí je snižována s nutností dojíždět, častými změnami místa zakázek a prováděním prací za často nepříznivých klimatických podmínek. V neposlední řadě mají bohužel některá stavební řemesla v očích veřejnosti nižší společenskou prestiž a nejsou ani finančně dostatečně ohodnocena. Výše uvedeným problémem se zabýváme a hledáme cesty, jak absolventy základních škol přivést do našeho učňovského zařízení, a zároveň zajistit, aby se stavebnímu řemeslu věnovali i po vyučení. Chlapci vykonávají praxi přímo na našich stavbách, snažíme se hodně komunikovat s jejich rodiči a neopomíjíme ani motivační systém v podobě stipendií, kapesného či půjček na studium.

C. Své zaměstnance motivujeme řadou cest. Především aplikujeme motivační mzdový systém s nastaveným bonifikačním řádem. Dále nabízíme benefitní kafetérie, propracovaný vzdělávací systém „Univerzita PSJ“ a týden dovolené navíc. K motivaci pracovníků jistě přispívá i podpora profesního růstu, ohodnocení dlouholetých pracovníků a v neposlední řadě i pozitivní firemní kultura.

Radek Polák, Sekyra Group

A. Sekyra Group se může opřít o desítky zkušených manažerů, vedoucích projektů a dalších specialistů, což ani současná situace nezměnila. Na druhou stranu jsou zde však samozřejmě také profese, jejichž potřebu naše společnost řeší cestou outsourcingu. Jedná se například o architektonické, projekční či stavební činnosti.

B. Každá významná firma potřebuje dostatečně kvalifikované, zkušené a motivované zaměstnance. Situace v Sekyra Group je v tomto směru dobrá, máme zde jak absolventy vysokých škol, tak zkušené odborníky s dlouholetou praxí. Někteří z nich k nám v nedávné minulosti přešli i od konkurence.

C. Finančně motivováni jsou všichni zaměstnanci. Více viditelné je to u vyššího managementu a obchodních manažerů.

Stavební forum

