

Podniky zápasí s nedostatkem odborníků

Nabízejí perspektivní zaměstnání, slušný plat i jedinečné výhody, přesto však musí využívat skoro detektivní metody, aby našly vhodného kandidáta.

Firmy na českém trhu bolestivě pocítují nedostatek kandidátů nejen při náboru kvalifikovaných dělníků, ale také při hledání specifických profesionálů.

Některých odborníků je prostě málo, jiné profese český vzdělávací systém neprodukuje vůbec.

Některých odborníků je prostě málo, jiné profese český vzdělávací systém neprodukuje vůbec

Špatně se hledají například lidé, kteří pracují s unikátními technologiemi, a to v jakémkoliv oboru. V energetice, strojírenství, pivovarnictví nebo třeba ve filmovém průmyslu. „Zájem o tyto pozice je, ale cesta k potřebné kvalifikaci není přímočará, protože pro ni často neexistuje studijní nebo učňovský obor. Tyto lidi si musí firma vychovávat,“ vysvětluje Jiří Halbrštát z personální agentury ManPower.

Mezi takzvanými bílými límečky je situace podobná. Firmy se snaží rozpoznat lidi s potřebnými předpoklady a ty rozvíjet. „Hledáme obchodníky, účetní, IT analytiky, inspektory, bezpečnostní techniky i auditory. Pracujeme s mladými talenty, využíváme specializované personální agentury, inzerujeme, dáváme odměny našim pracovníkům za doporučení nového kolegy, působíme i na sociálních sítích,“ po-



Velká poptávka je momentálně po kvalitních vystudovaných sládcích s praxí.

pisuje situaci Jakub Kejval z inspektorské a certifikační společnosti Bureau Veritas.

Jediná cesta je vlastní výcvik

Velká poptávka je momentálně po kvalitních vystudovaných sládcích s praxí, protože pivovarnictví zažívá boom a vzniká mnoho nových pivovarů. Průmyslovku ale ročně dokončí jen

jedna třída pětadvaceti maturantů kvasné chemie. Z nich třetina jde pracovat do pivovarnictví. Další několik absolventů promuje v oboru na VŠCHT.

„Na první pohled se zdá, že by to mohlo stačit, ale dobrým sládkem se absolvent stane nejdříve po pěti až deseti letech práce v pivovaru,“ vysvětluje Pavel Zítek, který má jako sládek pivovaru Gambrinus s výchovou profesio-

nálů dlouholeté zkušenosti. „Každý rok u nás máme jednoho až dva studenty pivovarnictví z VŠCHT, kteří tu získávají praxi, a pokud se osvědčí, mají šanci po skončení studií pracovat u nás,“ dodává.

Špatná pověst některých profesí

Některé specifické profese rovněž trpí problematickou pověstí z dřívějších. Velké zkuše-

nosti, znalosti i profesionální vyladění si žádají třeba pozice v pojišťovnictví. Jejich obsazování přitom komplikují občas nepěkné historiky, které se o provizechvých pojišťovnicích šíří mezi lidmi.

„Snažíme se férovým přístupem ke klientovi bořit negativní představy o pojišťovnicích agentech a v současné chvíli se zdá, že zájem o tyto pozice stoupá,“

věří Renata Vápeníková HR specialista ČSOB.

Hotových odborníků se nedostává

Personalista Halbrštát připomíná, že zlepšení situace se u specifických profesí nedá očekávat. Naopak, výcvik zaměstnanců podle potřeb firmy bude čím dál tím nezbytnější. „Požadavky na zaměstnance se s technologickým pokrokem mění stále rychleji a hotových lidí s potřebným profilem je k dispozici méně a méně. Investovat do tréninku a rozvoje lidí je v době 4. průmyslové revoluce jedinou možností,“ zdůrazňuje Halbrštát.

S tím souhlasí i Jakub Kejval z Bureau Veritas: „Dlouhodobě jde o investice a nic než investice. Jednak do technologií a infrastruktury, aby byla potřeba méně lidí, neboť stárnutí populace se nedá zastavit. A pak zejména do vzdělání, abychom vychovali více tuzemských odborníků a motivovali je k tomu, aby neodcházel za hranice,“ říká Kejval.

Motivovat zaměstnance

Zásadním tématem budoucnosti je osobní motivace zaměstnanců. Kvalifikovaní lidé s vyšším vzděláním chtějí ve své práci vidět nějaký smysl. Chtějí pracovat s nejmodernějšími technologiemi, vidět za sebou jasné výsledky a do zaměstnání chodit nejen pro výplatu. „Vedle toho si vysoce cení svobodu při práci a možnosti vymýšlet své vlastní projekty. V tom má většina českých firem ještě velké rezervy,“ připomíná Jiří Halbrštát ze společnosti ManPower.

Zaměstnavateli roku jsou prestižní firmy

V uplynulých dnech byly v Praze vyhlášeny výsledky soutěže Sodexo Zaměstnavatel roku. První místo v kategorii společnost nad pět tisíc zaměstnanců obsadila Škoda Auto. Stříbrnou příčku v téže kategorii obsadila Komerční banka následovaná Československou obchodní bankou.

Jedničkou mezi zaměstnavateli v kategorii do pěti tisíc zaměstnanců se stala společnost Hyundai Motor Manufacturing Czech. Druhé místo obsadila firma Foxconn cz a třetí místo získala společnost Continental Barum. Vítězství v kategorii Progresivní zaměstnavatel si odnáší SAZKA.

Letošní setkání zaměstnavatelů před slavnostním vyhlášením výsledků soutěže obohatal odborný program, který se zaměřil na moderní způsoby hledání, rozví-

jení a udržení talentů. Součástí programu byly prezentace oborů a profesí středních odborných škol. U stánků, kde školy vystavovaly výsledky své práce, probíhaly živé diskuse mezi zástupci škol a zaměstnavateli na téma, jak zlepšit vzájemnou spolupráci.

„Nízká nezaměstnanost a stoupající poptávka po talentech se odráží také v rostoucí konkurenci mezi zaměstnavateli. Firmy se musí více snažit, aby své lidi udržely a přilákaly nové zájemce. Základem úspěchu je dobrá práce se zaměstnanci. Vítězové do svých zaměstnanců investují, rozvíjejí je a nabízejí jim širokou škálu benefitů. To je také činí atraktivními mezi uchazeči o zaměstnání,“ komentoval výsledky soutěže Daniel Čapek, generální ředitel společnosti Sodexo Benefits.

Čeští zaměstnanci mají z podnikání strach

Více než polovina českých zaměstnanců by se podle výsledků nejnovějšího průzkumu Randstad Workmonitor líbilo začít podnikat, bojí se ale krachu.

Většina tak raději pokračuje v kariéře zaměstnance, nejlépe ve firmě střední nebo menší velikosti. Mnoho lidí lákají i nově vznikající dynamické firmy, takzvané startupy.

Více svobody i odpovědnosti

Vyjádřeno řečí čísel, rozjet vlastní byznys by se zamlouvalo 56 % zaměstnanců. Od založení firmy je ale odrazuje riziko krachu, které považují za příliš vysoké. Pokud by je však donutily nečekané okolnosti, například náhla výpověď v práci, téměř čtvrtina zaměstnanců by se do podnikání pustila. Lidé, kteří opravdu vážně zvažují, že opustí

zaměstnavatele a vydají se na vlastní podnikatelskou dráhu, je v tuto chvíli v ČR pouze 15 %.

„Zahájit úspěšné podnikání něco stojí. A řeč zdaleka není jen o penězích. Kromě financí je třeba obětovat i mnoho volného času a energie, nepolevit ve složitých situacích, jít za svým cílem, a hlavně nepropadat panice v případě, že vše hned neběží podle původních předpokladů. Podnikání přináší větší svobodu, ale také mnohem více zodpovědnosti,“ zdůrazňuje Hana Půllová, ředitelka společnosti Randstad.

Sedmdesát procent dotázaných zaměstnanců je přesvědčeno, že díky globalizaci to mají teď menší podnikatelé s přežitím těžké. To z vlastní zkušenosti potvrdilo 32 % dotazovaných, kteří v průzkumu přiznali, že už vlastní firmu rozbíhali, ale podnikání se jim moc nedařilo.

„Mezi našimi kandidáty je řada lidí, kteří si podnikání vyzkoušeli na vlastní kůži a po čase dospěli k závěru, že už jim nic nového nepřináší, nebo je naopak příliš zatěžuje. Často jsou to lidé, kteří byli ve správný čas na správném místě a uspěli s určitým produktem, ale nyní už nemají motivaci nebo energii jej dále rozvíjet,“ vysvětluje Hana Půllová.

Vyhrává sázka na jistotu

Čeští zaměstnanci tak s myšlenkami na zahájení vlastního byznysu koketují sice často, nakonec se ale většina rozhodne držet se zažitých jistot a zůstanou u klasického zaměstnaneckého poměru. Nejoblíbenějšími zaměstnavateli jsou v Česku rodinné firmy nebo podniky střední či menší velikosti, které upřednostňuje 62 % dotazovaných. Pro

38 % naopak představují nejlepší možnou variantu velké nadnárodní společnosti.

V poslední době v ČR roste i obliba nově vznikajících společností, takzvaných startupů. Najít uplatnění v takovém podniku by se podle průzkumu Randstad Workmonitor líbilo 39 % zaměstnanců.

„Startupy představují lákadlo hlavně pro mladé lidi a absolventy. Líbí se jim méně formální atmosféra, ale i možnost získat poměrně rychle zajímavou pozici s větší volností rozhodování, což v zavedených podnicích se složitější strukturou a hierarchií obvykle vyžaduje mnohem více času,“ připomíná Hana Půllová, ředitelka společnosti Randstad.

Stranu připravil Karel Kvapil

Vyrůstají s technologiemi, ale neumějí je plně využívat

Panuje všeobecné povědomí, že mladí lidé mají dnes práci s novými technologiemi „v krvi“, protože vyrůstají v digitálním světě. Dobře zvládají internet a běžně používané aplikace na smartphonech a tabletech.

Ale dovednosti potřebné v pracovním procesu jim podle odborníků často chybí, nemají zažité obecné zákonitosti a umějí pracovat jen s těmi nástroji, které rutinně používají. Často tak s nástupem do zaměstnání narážejí na problémy při práci s počítačem.

„Slyšíme opakovaně stížnosti lidí z firem na nepřípravenost absolventů na reálnou praxi, překvapivě i v oblasti základních IT dovedností. Nastupující genera-

ce má možná dostatečné znalosti pro běžný digitální život, ale chybí jí dovednosti, které jsou požadovány trhem práce,“ vysvětluje Jan Dvořák, ředitel Počítačové školy Gopas.

Určitým vodítkem pro porovnání digitálních znalostí je podle něj srovnání výsledků v mezinárodní certifikaci IT dovedností ECDL (počítačový „řidičák“).

Ze srovnání vyplývá, že Češi podceňují význam a potřebu tzv. přenositelných digitálních dovedností. Podle Dvořákových slov jde o obecné znalosti základních zákonitostí hardwaru a softwaru, které jsou uplatnitelné bez ohledu na pracovní pozici, kvalifikaci nebo typ využívaných IT prostředků. A právě tyto

obecně využitelné principy chybí i ve výuce na školách.

Zmíněné porovnání výsledků ECDL testů přineslo i další zajímavé výsledky: v ČR se nejvíce chybí v oblastech IT bezpečnosti (24 %) a v práci s kancelářskými programy (23 %). Nejmenší problém dělá uživatelským využívání internetu a komunikace. To potvrzují i praktické zkušenosti z Počítačové školy Gopas.

„Mezi největší propadáky při školení uživatelů patří znalost kancelářských programů, především Excelu. Z našich zkušeností vyplývá, že 80 % účastníků kurzů si myslí, že Excel ovládá na slušné úrovni, rozumnou uživatelskou úroveň ale prokáže jen tak 20 % lidí,“ dodává Jan Dvořák.

V pátek 23. června:

- Nejošklivější architektura jim připadá krásná
- Auta: Sportovní „erko“ okouzlo Prahu
- Špičák na Šumavě – kola, koloběžky, turistika
- Jižní Tyrolsko: Přes hory a doly pěšky, na kole i v sedle
- Brusel není jen čurající chlapeček



Letní byty aneb Lufťáci vlnění

Grilování je u nás výsadou mužů

VÍKEND