

# Rozmáhá se zapůjčování zaměstnanců

CELKEM ŠEST PROCENT TUZEMSKÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ HLÁSÍ, ŽE V PRVNÍM ČTVRTLETÍ ROKU 2009 SNÍŽÍ POČET PRACOVNÍCH MÍST. PŘED TŘEMI MĚSÍCI PLÁNOVALO PROPOUŠTĚNÍ JEN JEDNO PROCENTO FIREM. PŘÍJEM DALŠÍCH PRACOVNÍKŮ PŘEDPOKLÁDAJÍ DVĚ PROCENTA FIREM, 91 PROCENT JICH NEPLÁNUJE ZMĚNY V POČTU ZAMĚSTNANCŮ. VYPLÝVÁ TO ZE ZVEŘEJNĚNÝCH VÝSLEDKŮ ČESKÉ A CELOSVĚTOVÉ STUDIE MANPOWER INDEX TRHU PRÁCE, KTEROU SPOLEČNOST USKUTEČNILA MEZI 751 TUZEMSKÝMI ZAMĚSTNAVATELI POČÁTKEM LISTOPADU. O VÝSLEDKŮCH VÝZKUMU JSME SE BAVILI S JAROSLAVOU REZLEROVOU, GENERÁLNÍ ŘEDITELKOU MANPOWER ČESKÁ REPUBLIKA A SLOVENSKO.

Text: Ladislav Kocka, Foto: archiv



**Jak byste blíže vysvětlila tato fakta? Co to bude znamenat pro zaměstnance i zaměstnavatele?**

Ani renomovaní ekonomové se neshodnou na tom, do jaké míry se projeví finanční krize v české ekonomice a jestli dojde k ekonomické recesi. Současná situace se dá shrnout tak, že po nadprůměrně úspěšných letech přišlo vystřízlivění, ale dění není tragické. Některé obory jsou sice nuceny ke snižování stavů, avšak naprostá většina firem se k propouštění nechystá. Část firem vyhlásila stop stavu a jednotlivé departmenty nesmějí zvyšovat počet zaměstnanců. Počet nabídek práce na trhu snižuje fakt, že se uvolňují místa, v horším případě, nenahrazují novými zaměstnanci. Zaznamenali jsme, že

vlivem těchto okolností si lidé práce více vážejí a mnoho našich klientů hlásí výrazné snížení fluktuace zaměstnanců.

Zatím firmy vyčkávají, co se bude v ekonomice dít, a přistupují k úsporným krokům, což bude mít vliv i na jednotlivé zaměstnance.

V některých firmách se projevují samoregulační mechanismy – u zaměstnanců s pohyblivou složkou platu, která se odvíjí například od zisku, marže nebo obrátu, dochází, pokud se firma setká s poklesem poptávky, automaticky ke snížení výše vyplácených bonusů. To se týká především manažerů nebo lidí, kteří se podílejí na prodeji. Jedním z opatření, které některé firmy zavádějí, je omezení školení a tréninků pro zaměstnance, slu-

žebních cest (především leteckých), místo nich se organizují například internetové konference. Firmy také mohou škrtnat v rozpočtu v oblasti dalších benefitů, jako jsou například příspěvky na dovolenou, penzijní připojištění, kulturní akce apod.

**Jak na současnou situaci budete reagovat vy jako firma?**

Stále větší důraz klademe na efektivitu a profitabilitu a rozvíjíme obchodní příležitosti. Některé agentury, které se soustředily například jen na automobilový průmysl, se teď potýkají s problémy. My si stále vedeme dobře, hlavně díky tomu, že jsme se v minulosti snažili rozložit náš business do různých segmentů, a zároveň jsme obsazovali všechny typy pozic od

brigádníků po management a specialisty. To nám nyní dává větší stabilitu.

**Podle vás – nakolik hluboký bude negativní výhled v náborových aktivitách zaměstnavatelů?**

První čtvrtletí bude obtížné. Firmy vyčkávají, šetří a nízká spotřeba a investice mohou mít špatný dopad na celou ekonomiku. Ve druhém čtvrtletí se ukáže, ale přehnaným optimistou nejsem. Zároveň bych však ráda upozornila, že nemá smysl propadat ani pesimismu. Určitá opatrnost je na místě, ale musíme si uvědomit, že dopad krize na ekonomiku má omezenou časovou platnost. Opatrný, ale střízlivý přístup je dobrá cesta, jak v současné situaci udržet stabilitu firmy, a zároveň být připraven na dobu, kdy krize opadne.

**Poskytujete veřejnosti zdarma významnou studii – Manpower Index Trhu práce. Proč?**

Manpower je asi největší světová personální agentura a je jediná, která takto systematicky mapuje nejnovější trendy na trhu práce a výsledky svých průzkumů dává zdarma k dispozici veřejnosti. Jedná se především o Manpower Index Trhu práce, který již 45 let sleduje každé čtvrtletí náborové záměry zaměstnavatelů v nadcházejícím kvartálu. Pravidelně to jsou další průzkumy a studie na různá témata, například jak se stát zajímavým zaměstnavatelem, jak čelit nedostatku odborníků, které jsou ty nejhledanější pozice, projevy mezinárodního pohybu pracovní síly atd. Všechny tyto studie naleznete na našich stránkách. Naším cílem je sledovat aktuální trendy na trhu práce, abychom mohli lidem i firmám pomoci uspět na trhu.

**Manpower nabízí svým klientům širokou škálu služeb týkajících se nábory zaměstnanců a obsazování volných pracovních míst (vyhledání zaměstnanců do trvalého pracovního poměru nebo na dobu určitou, testování a výběr pracovníků, poradenské služby apod.). Které v současné situaci půjdou nejvíce do popředí?**

Stále více roste význam „zapůjčování“ pracovníků na dobu určitou jako služby určené pro speciální projekty, a netýká se to pouze dělnických pozic. Firmy, které

vzhledem k současné situaci nemohou nabírat lidi do trvalého pracovního poměru, ale zároveň potřebují pokrýt nějakou zakázku, si nechají postavit od agentury třeba i celý tým pouze na dobu provedení tohoto projektu.

ze 75 mil. na 1,2 miliardy, z pěti poboček jsme se rozrostli na 28 a stali se jedničkou na českém trhu.

Myslím, že se nám také podařilo přispět ke kultivaci a zprůhlednění trhu personálních agentur. Iniciovala jsem zalo-

## Dopad krize na ekonomiku má omezenou časovou platnost.

Z poradenských služeb jde nyní do popředí služba zvaná outplacement, což znamená asistence lidem a firmám při snižování počtu zaměstnanců. Mnoho firem je nuceno snižovat počet zaměstnanců, ale zároveň si uvědomují, že současné ekonomické ochlazení je jen dočasnou záležitostí a že za několik měsíců může firma získat zakázky a bude znovu zaměstnance nabírat. Potom se vyplatí zachovat se k lidem maximálně férově, pomoci jim tuto těžkou situaci zvládnout a oni se potom budou rádi vracet, protože uvidí, že je firma nenechá v případě problémů na holičkách.

**Jakého největšího úspěchu si vy nejvíc ceníte během svého působení v Manpoweru?**

Od roku 2001, kdy jsem přišla do Manpoweru, se obrat společnosti zvýšil

žení Asociace poskytovatelů personálních služeb, kde se společně s ostatními předními agenturami zasazujeme o dodržování etického kodexu a podílíme se na tvorbě legislativy. Není to tak dávno, co činnost personálních agentur nebyla upravena žádným zákonem.

**Neodolám... Můžete na základě svých osobních zkušeností říct, jak lehce či složitě se dostávají do top manažerských funkcí ženy?**

V našem oboru je to logicky snazší než jinde, ale obecně můžu říci, že v Čechách došlo k dramatickému pokroku. I ze své osobní zkušenosti můžu potvrdit, že až na výjimky se nehlídá na to, zda jste muž, nebo žena.

**Závěrem, mohla byste poradit zaměstnavatelům, zaměstnancům, jak dosáhnout úspěchu v rychle se měnícím světě práce? Dají se najít nové a lepší způsoby, jak věci dělat?**

Nejdůležitější je sledovat současné trendy a rychle se jim přizpůsobovat. Co uměl HR manažer před pěti lety, už dávno nestačí. Na trh práce přichází tzv. generace Y, která má úplně jiné motivace a priority než generace předchozí. Tito lidé kladou důraz na volný čas a úspěch v kariéře pro ně není tak důležitý, tomu se přizpůsobují i pracovní podmínky a fungování firem. Svět se, ať chceme nebo ne, globalizuje, firmy jsou stále flexibilnější jak časově, tak místně, budují se virtuální týmy, mění se způsoby komunikace. Stále více platí, že uspěje ten, kdo se nesmíří se statutem quo a bude se neustále rozvíjet a přizpůsobovat. ■

