

miesta rušia úplne, a to aj tie najvyššie. Alebo spájajú viacero funkcií a kompetencií do jednej pozície. Cieľom každej takejto firmy musí byť zamestnanec, ktorý má pocit, že stratou svojej pozície hlavne získal.

Samozrejme, nie je možné očakávať, že generálny riaditeľ, ktorý doteraz viedol veľký výrobný podnik, bude bez váhania ochotný prijať miesto vedúceho výrobného zmeny. No môže sa podľa Branch manažérky Synergie Slovakia Martiny Klubícovej stať napríklad externým poradcom pre inú výrobnú spoločnosť, ktorá chce reštrukturalizovať výrobné procesy. Z hľadiska jeho profesionálnych skúseností to môže byť výzva. Zároveň tým nestratí kontakt s odborom, v ktorom pôsobil, a využije svoje odborné vedomosti.

Ak chce niekto zostať vo svojom odbore, nesmie sa báť dočasného pôsobenia na horšie platenom



mieste. „Preradenie inam umožňuje ľuďom pripomenúť si odborné zručnosti a pracovné návyky z minulosti. Zároveň má možnosť získať pohľad späť, zefektívniť svoju prácu a odstrániť dávne chyby,“ hovorí Petra Kováčová, senior konzultant Synergie Slovakia.

Výhoda dočasného zostupu

Dlhšie prestávky v odborných profesiách sú viac škodlivé než osočné. Napríklad v bankovníctve či medicíne. Ak prijmete miesto v inom bankovom dome na nižšej pozícii, vďaka odborným danostiam sa o istý čas hierarchicky vyvíhnete na

predchádzajúcu úroveň. A k tomu, samozrejme, pomáha, ak je špecialista členom záujmových či profesijných skupín. Dôležité je aj zúčastňovať sa školení a konferencií, kde si rozširuje sieť kontaktov, ktoré sa mu v nedobrych časoch môžu zísť.

„Presun na iné miesto by mal zamestnanec vnímať napríklad ako možnosť eliminovať stereotyp. V štádiu, keď sa rozhoduje o tom, či nižšiu pozíciu prijme, mal by reagoval na vhodné pracovné ponuky na trhu,“ hovorí Denisa Vavrovičová, konzultantka Synergie Slovakia. Naša pracovná legislatíva totiž umožňuje presun zamestnan-

ca v rámci organizačnej štruktúry na inú či nižšiu pozíciu. Nikde však nie je napísané, že takýto krok firmy musí jej pracovník akceptovať. Hlavne ak odvolávanie sa na ekonomickú krízu pôsobí zo strany vedenia už veľmi ošúchane.

Zachovanie statusu

V podstate ide u niektorých o zneužívanie situácie. Každý zamestnávateľ by mal preto vedieť o pracovných skúsenostiach svojich ľudí. Iba vtedy je pri personálnych presunoch šanca na využitie už nadobudnutých zručností zamestnancov.

Otázne je, či zamestnanec s dlhoročnými skúsenosťami bude naozaj na nižšej pozícii efektívne využitý. „Preto by nemalo byť pravidlo presúvať ľudí zhora v snahe ušetriť financie,“ dodáva Branch manager Synergie Slovakia Martína Klubícová. Jednou z možností je aj kumulovať pracovnú náplň do jednej funkcie. V praxi to znamená, že aj vrcholný manažér by mal dokázať riešiť veci nielen v rámci stratégie spoločnosti, ale musí byť výkonnejší aj pri operatívnych úlohách a mal by možnosť venovať sa aj odborným úlohám.

POKRAČOVANIE NA STRANE 20

Seriál HN: Robte to ako ja. Téma: Zostúpenie na nižšiu pozíciu vás v kariérom raste nezabrzdí

Vrcholní manažéri vám poskytujú rady pri riešení každodenných problémov, s ktorými sa stretávate vo svojich firmách.



Marek Nosál,
Senior Business
Consultant spoločnosti
Centire

Súčasná hospodárska situácia spôsobila, že aj organizácie, ktoré doteraz v oblasti riadenia ľudských zdrojov riešili skôr problémy pri náboře a výbere zamestnancov, sú nútené pod tlakom zníže-

ného dopytu po svojich výrobkoch alebo službách prehodnocovať svoju efektívnosť a pristupovať aj k nepopulárnym opatreniam v oblasti prepúšťania zamestnancov. Toto obdobie je teda paradoxne pozitívnym externým podnetom, ktoré núti manažment organizácie hľadať možnosti na zlepšova-

nie a znižovanie nákladov. Z dlhodobého hľadiska pomôže organizáciám pri zvyšovaní produktivity a efektívnosti odstránenie duplicitných a neefektívnych činností. Pri realizácii projektov takéhoto zamerania sa ako poradenská spoločnosť často stretávame s tým, že externý pohľad na organizáciu pomáha identifikovať mnohé oblasti na zlepšenia, ktoré vedenie v rámci „prevádzkovej slepoty“ nevidí a nevníma a považuje ich už za samozrejmosť. Ďalším dôvodom na zverenie optimalizácie procesov do rúk externej

firmy je, bohužiaľ, často aj snaha manažmentu skryť nepopulárne opatrenia za odporúčania externej firmy. Jednoduché riešenia vo forme plošného znižovania zamestnancov však môžu niekedy narobiť viac škody ako úžitku, keďže nezohľadňujú prácnosť a nadväznosť procesov prebiehajúcich v organizácii. Pri komplexnom a objektívnom pohľade na organizáciu ako celok nie je istá žiadna pracovná pozícia vrátane tých manažérskych. Za racionalizačnými opatreniami sa v praxi často skrývajú zložitú ľudské osudy. Stratou dlho-

dobého zamestnania sa zamestnancovi zhorší nielen jeho finančná situácia, ale stratí aj svoj sociálny status, zázemie v kolektíve a niekedy aj zmysel života. Hľadanie nového porovnateľného zamestnania môže byť v súčasnej situácii na pracovnom trhu časovo zložité a náročné. Prechod na nižšiu pracovnú pozíciu v rámci organizácie je podľa môjho názoru vždy lepším riešením ako dlhodobější strata pracovných návykov a kontaktu s daným odvetvím a najnovšími trendmi. Z finančného hľadiska je aj čiasto-

čný pokles príjmu lepším riešením ako jeho úplný výpadok. Zamestnanec môže využiť svoje doterajšie skúsenosti a poznatky aj na nižšej pracovnej pozícii a byť prínosom pre organizáciu. Starší zamestnanci môžu práve vďaka svojim skúsenostiam vykonávať zverenú prácu časovo efektívnejšie. Prechod na nižšiu pracovnú pozíciu môže byť dokonca aj osobnostne novým odrazovým mostíkom rozširujúci obzory a skúsenosti, umožňujúci prekročiť pomyselný rúbikon a poznať aj druhú stranu mince.

ako si nájsť vysnívaný dŕž. Na stranách našej prílohy bude striedať so seriálom Nová generácia. Ten je určený pre mladých ľudí (nielen pre nich). Ukáže cestu k úspešnej kariére a pomôže pri výbere to pravého zamestnávateľa.

Naším cieľom je prinášať vám každý týždeň aktuálnu a užitočnú informáciu. Deme radi, ak sa na ich práve budete podieľať aj čítaním Hospodárskych správ. Vaše otázky, podnety ale aj kritika nám pomôžu pri príprave stále lepších príloh Kariéra.

Slavomír Šiku
šéfredaktor prílohy

Čítajte 9. apríla

Pozor na pochybnú prácu

- ▶ ktoré povolania nie sú seriózne a prečo?
- ▶ kde môžete nájsť podozrivé inzeráty
- ▶ ako si môžete overiť, že ide o seriózne dŕžob
- ▶ kto tieto povolania ponúka
- ▶ aké záruky si žiadať od tých, ktorí ich ponúkajú?

Nová generácia

Podľa čoho si vyberajú mladí firmy, v ktorých chcú pracovať

- ▶ na čo sa najčastejšie zameriavajú a na aké kritériá by sa z pohľadu odborníkov mali zamerať