

personálu vo veľkých firmách vidia, že sa im hlásia ľudia, za ktorých by v minulosti boli ochotní si priplatiť. Dnes pre nich miesto však nemajú a vytvárať nové miesta im rozpočet priškrtenej krízou nedovolí. Zároveň musia prehodnocovať stratégiu na krízu, a tak prehodnocujú interné personálne problémy.

Dobrých kandidátov sa tak v súčasnosti snažia udržať si v pozornosti, správať sa k nim najlepšie, ako vedia a majú, ale reálne miesto im ponúknuť nevedia.

„Áno, samozrejme, priamo nás kontaktujú ľudia, ktorí hovoria, že by pre nás chceli pracovať. Kandidátov, ktorí sa nám takto ozvali na manažérsku pozíciu, sme nakontakovali a poskytlí im spätnú väzbu,“ pove-



Pýtať prácu chodia aj prekvalifikovaní.

ILUSTRAČNÉ FOTO-SITA/AP

naľného oddelenia vo VUB banke.

Rozhodné nie povedal prijímaniu nových manažérov aj Ivan Dubovan zo Samsungu. Nábor na vyššie pozície majú nateraz utlmený. Aj keď sa im teraz ľudia na vyššie pozície sami hlásia, v prípade, že potrebujú človeka na manažérsku funkciu, presunú radšej niekoho z firmy. „Firmy tým, že prehodnocujú svoje náklady, sa vracajú k svojim základom a podstate a nachádzajú skryté kapacity, kvalitu a talent u svojich vlastných zamestnancov,“ povedal Dubovan.

Nevidí preto dôvod nakupovať ľudí teraz, aj keď sú výhodnejší ako inokedy. „Je pravda, že ponuka trhu je pre zamestnávateľov kvantitatívne atraktívnejšia, ale chlieb s maslom nezlac-

ne agentúry, s ktorými nespolupracujeme a na prehodnotenie posielajú životopisy naslepo,“ povedala Potašová z Lenova.

Aktivitu zvýšili aj samotní kandidáti, no často až natolko, že životopisy posielajú aj na pozície, na ktoré sa nehodia alebo nemajú vzdelanie, či už v zlom, alebo v dobrom, prekvalifikovanom, zmysle slova. Nárast kvality uchádzačov si pochvalujú firmy v tom, že dnes dokonca zaberajú aj iné formy náboru ako klasická inzercia, čiže investovať do nej peniaze nemusia.

Zároveň sa zhodujú, že svojim najlepším zamestnancom sa aj dnes snažia vyjsť v ústrety, čo určite robí aj konkurencia, čiže prestupy najvýkonnejších mozgov nateraz neočakávajú.

Marcela Glevická ©SME

mu ponúknuť uplatnenie v rámci Penty samotnej, preverujeme možnosti uplatnenia v rámci našich portfóliových spoločností. Nevytvárame však pracovné miesta, pokiaľ nemáme takú potrebu. Ponuku, pričom nejde len o základnú mzdu, riešime prípad od prípadu. Nie je možné zovšeobecniť, že ponuky v súčasnosti sú horšie ako pred rokom. Na pracovnom trhu má však zamestnávateľ vyváženejšiu pozíciu pri rokovaní. Stále však platí, že na špičkových odborníkoch sa nedá šetriť.

Dana Hupková,
odbor ľudských zdrojov
Union poistovne a Union
zdravotnej poistovne

Ak by sme narazili na veľmi skúseného kandidáta, jeho prijatie by záviselo od viacerých faktorov, ako jeho jedinečnosť na trhu, kľúčovosť pozície či krátkodobé a dlhodobé plány spoločnosti.

Podmienky oproti minulosti kríza nezmenila. Netlačíme platy zamestnancov nižšie, ani nestanovujeme nové podmienky pre novoprijatých uchádzačov (mgf)

INZERCIA

Najlepších držia

Firmy nenakupujú ľudí, ktorí sú momentálne voľní, aj preto, že smotánku si do poslednej chvíle nepustí ani konkurencia.

BRATISLAVA. Skôr, ako budú musieť firmy prepustiť kvalitných ľudí, budú sa snažiť nájsť pre nich iné formy motivácie ako finančné, alebo ich využiť na kratší pracovný čas.

„Podľa nášho januárového rýchleho prieskumu firmy, ktoré síce pozastavili nábor zamestnancov, si ponechali otvorenú možnosť náboru na voľné kľúčové pozície, avšak zaviedli prísnejšie schvaľovacie postupy,“ povedala Tatiana Spišáková poradenskej spoločnosti PricewaterhouseCoopers.

Súhlasí, že sa nájdu aj spoločnosti, ktoré nebudú mať iné možnosti a budú musieť čas-

točne prepúšťať, či už po nariadení z materských firiem, alebo preto, že vyčerpajú všetky iné možnosti znižovania nákladov.

„Firmy teraz prehodnocujú svoju stratégiu a je vhodné prehodnotiť aj kľúčových zamestnancov, najmä kritériá na ich identifikáciu a zaradovanie,“ povedala Spišáková.

V akých firmách sa môžu o miesto báť ľudia, ktorí sú síce kvalitní, ale zároveň drahí, odpovedá Tomáš Barcaj z konzultačnej spoločnosti Centire, že to závisí od toho, koľko pridanej hodnoty dokáže jedno meno pre firmu priniesť.

„Firmy, ktorých úspech stojí na vysokej pridanej hodnote jednotlivcov, majú tendenciu zbavovať sa činností podpórneho a administratívneho charakteru,“ povedal Barcaj.

(mgf)

INZERCIA

01.04. 02.04. 07.04. 15.04. 16.04. 21.04. 23.04. 28.04. 30.04.

BP 901237

PLOBERGER

Ploberger je inovatívna firma v oblasti obchodu s náradím, strojnami, dielenskými potrebami a pracovnými ochrannými prostriedkami v Rakúsku, Česku a Slovenskej republike.

Rozširujeme náš tím a hľadáme do rôznych regiónov Slovenska pracovníkov na pozíciu

Technický poradca/poradkyňa

Viac informácií nájdete na:
http://www.ploberger.sk/contact/ploberger_beratungsprofi.php

Ak máte skúsenosti v oblasti predaja náradia, dielenských potrieb alebo OPP a máte záujem o prácu v našej firme pošlite žiadosť spolu s životopisom na adresu:

PLOBERGER SK, s.r.o.
Pani Dana Jeseníková - d.jesenikova@ploberger.sk
PO BOX 25
909 01 Skalica

BP 901390