



Zamestnanie

Meniť len pre plat sa neoplatí

V niektorých oblastiach je normou častejšie striedanie zamestnávateľa

Jobhopperi sú ľudia, ktorí skáču z jedného zamestnania do druhého. Dynamickejší trh práce priniesol tento fenomén aj k nám. Zatiaľ čo ambicióznosť sa považuje za akceptovateľný dôvod zmeny, na tých, ktorí menia pre vyšší plat, sa pozerajú firmy cez prsty.

MONA GÁLIKOVÁ

Je jobhopping zlý alebo dobrý? „Záleží na tom kedy, kde, a prečo,“ odpovedajú odborníci. V Spojených štátoch sa považuje za normu a v niektorých odvetviach je prípustná frekvencia striedania miest až závažná. Aj v konzervatívnejšej Európe sa stala fluktuácia druhou stranou mince flexibility. No v Japonsku by sa jobhopper stal zrejme outsiderom – spoločnosti si totiž veľmi potpia na lojalnosť a nie je výnimkou pracovať pre jedného zamestnávateľa celý život.

Hop-hop pre peniaze

Americké kariérne portály

sú plné článkov o jobhoppingu; s témou skákania z miesta na miesto pre plat sa príliš často nestretnete. Slovenski personalisti ale tento problém poznajú.

„Niektorí ľudia menia zamestnanie výlučne za účelom získania vyššieho finančného ohodnotenia – stretávame sa s tým v poslednom období veľmi často. Najviac jobhopperov je v Bratislave; zvyšok Slovenska sa s týmto problémom stretáva okrajovo,“ hovorí Branch director poradenskej spoločnosti Trenkwalder Kristína Blusková. Vo všeobecnosti sa považuje striedanie zamestnávateľov výlučne s cieľom vytláčať čo najvyšší plat za krátkozrakú kariérnu stratégiu. „Ak je zo životopisu kandidáta zjavné, že vystriedal veľa firiem, pre skúseného personalistu je to signál. Sľubného kandidáta si určite otestuje a pri osobnom rozhovore si ešte overí jeho motiváciu krížovými otázkami,“ upozorňuje personálna poradkyňa Katy Probstová.

Mladí ešte hľadajú džob

Odborníci pracujúci v oblasti



ľudských zdrojov sa pozerajú na častejšie striedanie zamestnávateľov s určitým pochopením, najmä v prípade mladých ľudí. „Ti nemajú kariéru ešte nalinkovanú a hľadajú prácu, ktorá im bude najviac vyhovovať,“ hovorí Kristína Blusková.

„Mladý človek môže mať v 25-tich rokoch za sebou aj 3 - 4 zamestnania, ale záleží na tom, prečo ich vystriedal,“ hovorí aj Katy Probstová. Podľa hovorkyne Východoslovenskej energetiky Andrey Danihelovej je dôležité aj to, akú pozíciu firma obsadzuje. „Na niektoré miesta hľadáme ľudí flexibilných, dynamických, a to môže byť práve pre takzvaneho fluktuanta ideálna príležitosť na uplatnenie.“

Striedanie ako cieľavedomé budovanie kariéry

Kariérni poradcovia považujú jobhopping za vynikajúci nástroj pri budovaní zaujímavej kariéry. „Medzi dvadsiatkou a tridsiatkou vystrieda väčšina ľudí viac ako osem zamestnaní. A je to dobré z mnohých príčin,“ píše vo svojom článku Penelope Thrunck. „Po prvé, neupadneme do stereotypu a práca nás viac baví, po druhé časté zmeny udržujú našu schopnosť učiť sa na úrovni a poskytujú nám stále nové výzvy. A do tretieho, budujeme si sieť profesionálnych kontaktov.“

© SME

Firma

SPP uspel v spore o zmenu

Slovenský plynárenský priemysel minulý týždeň uspel v spore o 400-miliónovú zmenu k opavskou spoločnosťou Draft-ova. V roku 1998 ju podpísal vtedajší generálny riaditeľ SPP Ján Ducký, ktorého neskôr zavrazdili.

Krajský súd v Bratislave, ktorý v tomto spore vystupuje ako odvolací orgán, potvrdil verdikt Okresného súdu Bratislava 5, ktorý uznal zmenu za neplatnú 21. mája minulého roku a zrušil zmenkový platobný rozkaz. Zmenka bola neplatná, lebo lehota splatnosti sa premičala a nebol na nej uvedený dátum. Toto rozhodnutie je konečné a nedá sa proti nemu odvolať. (sita)

V súťaži ostali len dve konzorcia

V súťaži na výstavbu a financovanie prvých úsekov diaľnice D1 môžu pokračovať dve skupiny firiem.

Rozhodlo o tom ministerstvo dopravy. Zároveň z tendra o výstavbu 75 kilometrov ciest v Žilinskom a Prešovskom kraji vylúčilo zvyšných štyroch uchádzačov. Príčinou malo byť nesplnenie podmienok účasti vo verejnom obstarávaní.

Prvé konzorcium tvoria švédsky konzern Skanska a francúzsky Vinci Concessions. Súperit s nim bude zoskupenie slovenských firiem Doprastav a Váhovstav s francúzskymi Bouygues Travaux Publics a Colas, maďarskou Intertoll-Europe a portugalskou Mota-Engil.

Súťaž na severné úseky diaľnice D1 z Bratislavy do Košíc vypísalo ministerstvo vlni v novembri. Podľa skoršieho vyjadrenia ministra dopravy do ďalšej fázy súťaže mali zo šiestice prihlásených uchádzačov postupiť najviac štyria. (sita)

Bezkontaktné platby do konca roka

Prvé platby prostredníctvom novej bezkontaktnéj technológie pri bezhotovostnom platení by sa na Slovensku mohli robiť už v poslednom štvrtroku tohto roku.

Spoločnosť MasterCard Worldwide uzavrela koncom januára dohodu s Global Payments Europe, s. r. o. o implementácii bezkontaktnéj technológie PayPass na Slovensku.

Nová technológia je určené predovšetkým na rýchle platenie pri transakciách s menšími hodnotami ako 500 Sk. Konkrétny termín, kedy bude možné uskutočniť prvú bezkontaktnú transakciu na Slovensku, bude najviac záležať na pripravenosti tuzemských bánk a obchodníkov.

Platba prostredníctvom novej technológie sa robí priložením karty k špeciálnej čítačke. Pri nákupoch v hodnote nižšej ako 500 Sk sa nevyžaduje zadávanie PIN-kódu, resp. podpis držiteľa karty. Bezkontaktná forma platby je podľa spoločnosti určene predovšetkým pre miesta, kde je dôležitá rýchlosť, napr. vo fast foodoch, trafikách, parkoviskách či mestskej hromadnej doprave. (sita)

Matador vyhlásil povinnú ponuku

Gumárenská spoločnosť Matador Púchov vyhlásila povinnú ponuku na prevzatie vlastných akcií. Za jednu svoju akciu ponúka 2 705 korún. Dôvodom vyhlásenia povinnej ponuky je rozhodnutie mimoriadneho valného zhromaždenia Matadoru o ukončení obchodovania s akciami na Burze cenných papierov v Bratislave. (sita)

Úskalia Častých zmien

Ľudia, ktorí sa špecializujú v určitej oblasti a sú považovaní za dobrých odborníkov, sú väčšinou žiadaní aj keď zmenili zamestnávateľa niekoľkokrát. Horšie sú na tom tí, ktorí poletujú z miesta na miesto bez zjavného plánu.

„Mnohí si myslia, že skákanie z jedného džobu na druhý je najistejšia cesta k vrcholu. Jobhopping ale môže mať následky,“ upozorňuje Marshall Loeb z Marketwatch. „Odvetviach ako reklama, televízia alebo retail sú časté zmeny normálne. Ale všetkého veľa škodí a zrazu

môžete zistiť, že životopis plný krátkych zamestnaní znechutí vášho perspektívneho šéfa. Bude predpokladať, že neviete vychádzať so spolupracovníkmi alebo dokončiť zverenú úlohu.“

Ďalšie nálepky, ktoré musí znášať jobhopper bez koncepcie, sú tiež nepriemerné: nekompetentný, neschopný, zlý plánovca.

Preto radia: vždy si pripravte veľmi dobré vysvetlenie Častých zmien a nikdy neodpovedajte vyhýbavo. Naopak – snažte sa vždy presvedčiť, že vaše fluktuantstvo je flexibilitou a že firma bude profitovať z vašej výkonnosti a bohatých skúseností. (sita)

Poradňa

Na otázky dnes odpovedá Pavol Tóth, konzultant poradenskej spoločnosti AMROP HEVER Slovakia.



PAVOL TÓTH

Moju kolegyňu, mimochodom, rovesničku, s ktorou som pracovala v spoločnej kancelárii niekoľko rokov, od januára povýšili, a tak sa stala mojou nadriadenou. Odkedy sedí na šéfovský stoličku, veľmi sa zmenila. Dokonca sa mi zdá, že ku mne ako k priateľke je ešte kritickejšia, nezdvorila a neraz až agresívna. Myslí si, že zo znením preto, že som jej kamarátka? Ako mám postupovať?

Zuzka, Komárno

Ľudia povýšení na vyššie stupne organizačného rebríčka z interných zdrojov by nemali v prvom rade zabúdať na to, že aj oni boli niekedy radovými zamestnancami.

Ak sa človek jedného dňa stane nadriadeným bývalých spolupracovníkov, s ktorými ho v niektorých prípadoch spájajú i priateľské vzťahy, mal by sa snažiť zachovať rovnaký štýl komunikácie a zaobchádzania. Zároveň by mal však uvážlivo vyberať ľudí, s ktorými sa po-

delí o vnútorné pocity. Napriek maximálnej snahe by mal počítať s tým, že sa môže stretnúť so závisťou, s manipuláciou, so sarkastickými poznámkami či snahou o zotieranie hraníc.

Všetky spomenuté nedorozumenia a rozporujúce postupy negatívne ovplyvňujú ďalšie správanie a vzťahy, obmedzujú komunikáciu na minimum a zväčšujú vzájomný odstup. Čo je najdôležitejšie, tieto faktory sa prejavujú nielen na psychickej pohode na pracovisku, ale najmä na pracovných výkonoch, kvalite a morálke.

Váša priateľka, súčasná šéfkla, mala preto v prvom rade stanoviť pravidlá hry alebo, lepšie povedané, hraníc. Podriadených by mala v prípade potreby vypočuť, pochopiť, podľa možnosti ignorovať všetky inektivity a reagovať pokojným a racionálnym spôsobom.

Po povýšení je dôležité vystupovať dostatočne rozhodne, neďávať neuvážené prisľuby, ktoré majú bývalým kolegom doká-

zať, že noví šéfovia budú konaf v ich záujme. Omylom tiež je, ak riadiaci pracovníci naďalej zostanú sedieť s ostatnými v spoločnej kancelárii, avšak na obed už pôjdu s rovnako, to znamená vyššie postavenými manažérmi.

Nielen noví šéfovia by mali po povýšení definovať svoje predstavy o pripravovaných zmenách a ich časový harmonogram, stanoví jednoznačné pravidlá a nebať sa privilégií, ktoré sa s vyššou funkciou spájajú. Dôležité je vysvetliť ostatným, ako sa po nástupe do funkcie zvýšila ich zodpovednosť. Podriadení totiž zvyknú zaviť vyšší plat, ktorý sa s povýšením spája, ale narást pracovných úloh akoby nechcu vidieť... Existuje veľa pozitívnych

príkladov, keď silné priateľstvo či úzke rodinné putá prežijú aj kombináciou a pracovným vzťahom a sú stabilizátorom a vzpruhou, ktorá podporí výkonnosť a úspech. Žiaľ, ako sa zdá, momentálne to nie je váš prípad.

Najťažšie sú však takmer vždy prvé mesiace, počas ktorých sa treba vyrovnávať so zmenami v dovtedajších vzťahoch. Skúste požiadať vašu novú šéfklu o rozhovor, stanovte si nové hranice a spôsob komunikácie.

Využite a stavajte na výhodách vášho priateľstva, medzi ktoré patrí napríklad to, že poznáte vaše silné i slabé stránky. Ak ste váš vzťah označili ako priateľstvo, v minulosti ste určite k sebe boli otvorení, vedeli ste sa porozprávať aj o menej príjemných veciach, poznáte svoje hodnoty a záujmy či citlivé body.

Myslíte na to, že aj v medziľudských vzťahoch platia určité vzorce – ak sa zmení akcia, zmení sa aj reakcia