

POHĽAD ODBORNÍKA



Talenty urýchlia liečbu šoku z krízy

■ Podľa prvých signálov sa začal ďalší ostrý boj o talenty. Medzinárodná štúdia The Human Resources Agenda for CEE & CIS realizovaná spoločnosťou Amrop (geograficky najväčšia organizácia Executive Search spoločností na svete), ktorá bola zameraná na porovnanie agendy ľudských zdrojov za posledných päť rokov s budúcimi piatimi rokmi, poukázala na to, že strategické plánovanie ľudských zdrojov sa spoločne s identifikovaním a využitím talentov stáva v očiach top manažmentu čoraz dôležitejšie. Až 40 percent všetkých CEO **plánuje v roku 2010 prijímať nových talentovaných ľudí.**



Tieto zistenia sú dobrým znamením aj pre personálnoporadenské spoločnosti, ktoré kríza postihla pomerne výrazne. Pokles obratu len v oblasti Executive Search, čiže cieleného vyhľadávania a oslovovania kandidátov, sa v niektorých prípadoch vyšplhal až na 70 percent. Správy o oživení trhu preto spoločnosti pôsobiace v tejto oblasti určite privítajú. Hlada-

nie talentov však získalo iné špecifika - v centre záujmu sú nové skúsenosti a vlastnosti. Nájst talentovaného človeka so zručnosťami, ktoré si vyžaduje dnešok, bude čoraz ťažšie. Obdobnú trhovú situáciu totiž zažilo len málo z nich. A málo z nich je odhodlaných a motivovaných s aktuálnymi výzvami úspešne bojovať. Na základe spomínanej štúdie možno konštatovať, že najtvrdší boj bude o mladých ľudí s troj- až päťročnými skúsenosťami.

Odborníci zdôrazňujú, že po kvalitných ľuďoch je dopyt stále a vo všetkých sektoroch, hoci aj tu jestvujú určité odlišnosti a kulminácie. Napríklad v oblasti zdravotníctva a farmácie je vysoký dopyt i nároky na špecializáciu a expertné know-how. Okrem toho pribúda potreba vnímať trh komplexne po produktovej i ekonomickej stránke. Medzi ďalšie atraktívne sektory patrí energetika alebo tzv. zelené technológie a finančný sektor. Aj banky a finančné inštitúcie čelia náročným situáciám, preto potrebujú špičkových ľudí a nemôžu si dovoliť zaostať v medzinárodnom prostredí. Podľa viacerých náznakov oživa aj automobilový a výrobný priemysel. V súkromnom

i štátnom sektore bude otázkou dňa hľadanie ľudí, ktorí rozumejú biznisu regulovanému Bruselom a regulačnými úradmi.

Na druhej strane, pohľad potenciálnych kandidátov na prípadné rošády v profesijnom smerovaní je aj napriek narastajúcim pozitívnym signálom skôr opatrný. Kríza v ľuďoch vyvolala silný pocit strachu a neistoty, a preto takmer každý, kto má „istú“ pozíciu, len ťažko podstupuje riziko len pre nepatrné zlepšenie situácie alebo otázku pracovnú výzvu. Motivovať špičkových ľudí k zmene je a ešte len bude ťažké. Vyšší plat nestačí a už nie je ani veľmi dôležitým faktorom. Kandidáti posudzujú atraktivnosť firmy vlastnými očami a skúmajú jej postavenie na trhu, finančnú situáciu, meno a najmä perspektívu a pravdepodobnosť dosiahnutia cieľov a vízií. O potenciálnej zmene uvažujú opatrnejšie. Práca Executive Search konzultantov preto začína naberať aj inú úlohu. Okrem nájdenia správnych kandidátov bude úlohou dňa presvedčiť ich a správne motivovať.

JANA HYŽOVÁ



RADY & TIPY



Igor Šandrej

Inovácie v bankách počas krízy

■ Podľa štatistík slovenskí podnikatelia čoraz ťažšie splácajú svoje dlhy. Objem zlyhaných úverov stúpol v marci oproti vlaňajšku o viac ako 90 percent.

Možno aj vás v poslednej dobe napadli otázky - prečo na jednej strane stúpa počet úverových podvodov a neúmerne rastie aj počet nesplácaných úverov v bankách. Nájst vhodnú odpoveď nie je jednoduché. Skúsme teda spolu hľadať riešenia, ktoré sa nám ponúkajú.

Ako prvé vhodné riešenie mi napadá poistenie úverov. To však vzniknutú situáciu nerieši pre všetky zúčastnené strany rovnako, neraz totiž ide len o prenášanie problému z banky na poisťovňu. Ďalšou možnosťou ako riešiť nesplácanie úverov, je lepšie preverovať bonitu žiadateľov. Dôležité je tiež zvýšiť počet spokojných klientov, získať nových a vylepšiť výnosnosť.

Inovácie potrebuje aj produktový manažment v banke. Ak bude banka klientovi znižovať hodnotu nehnuteľnosti, prinúti ho si ju nadhodnotiť. Pokiaľ povie klientovi, že jeho príjem nestačí na úver, niekto si ho jednoducho navýši, čím sa dopustí podvodu. Ak odrazu zmení úverové podmienky a klient má problémy ich splniť, je to vina klienta alebo banky? Každý druh úveru je možné inovovať, upraviť a zvýšiť spokojnosť klientov, ale aj inkasovanú sumu.

Práve kríza je najvhodnejším obdobím, kedy je potrebné „upiecť nový chutný koláč a nevyjedat len hrozienka z koláča, keď je všade hojnosť“. Úpravy bankových produktov počas krízy presvedčia klientov zostať v banke a oceniť jej úsilie neskôr, v čase priaznivého rozvoja ekonomiky.