

Hľadáme ľudí. Zn.: pevné nervy, slušnosť a odvaha

Najtvrdší boj bude o mladých s troj- až päťročnými skúsenosťami

Ako ekonomické prostredie výrazne poznačené recesiou zmenilo požiadavky na riadiacich pracovníkov? Sú náročnejšie len preto, že voľných síl je na trhu práce viac?

Áno, pri vyhľadávaní a výbere ľudí na voľné pracovné miesta sa ešte vždy oceňujú vlastnosti ako nasadenie, energia, oddanosť či motivácia. Od talentov a lídrov sa však vyžaduje viac. Dopyt je po ľuďoch s integritou, lojálnych a podnikateľsky zmyslajúcich, ktorí „rozumujú veciam“ a stoja oboma nohami pevne na zemi.

Zároveň sa vyznačujú vysokou odolnosťou voči stresu, nepodliehajú stádovitosti a vedia nájsť správnu cestu a previesť ňou aj ostatných. Ide predovšetkým o ľudí, ktorí tieto slová nevnímajú ako pekne znejúce frázy, ale o ľudí, ktorí im naozaj veria a, čo je najdôležitejšie, aj sa podľa nich správajú.

Takýchto ľudí je však na trhu práce len hrstka, a preto o nich treba bojovať. Predovšetkým o tých, ktorí zvládajú krízu a neboja sa riskovať a čeliť nešťastným výzvam.

Donedávna úspešní a „nenahraditeľní“ manažéri budú skôr či neskôr vymenení, pričom prioritou už nebudú takzvané tvrdofaktorové atribúty.

Do popredia sa dostávajú „mäkké“ zručnosti. Ide najmä o kvality ako pevné nervy, pružnosť, odvaha, slušnosť a tiež schopnosť inšpirovať a inovovať.

Kto chce zvládnuť nielen krízové obdobie, ale aj nasledujúce časy, ktoré už nikdy nebudú také ako predtým, potrebuje stabilnú osobnostnú základňu, na ktorej môže stavať, a schopnosť riešiť veci v podmienkach permanentnej zmeny.

Vojna sa už začala

Podľa viacerých signálov sa boj o talenty už začal. Medzinárodná štúdia The Human Resources Agenda for CEE & CIS uskutočnená spoločnosťou Amrop, 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 topmanažmentu čoraz dôležitejším.

Tieto fakty podporujú aj ďalšie zistenia, z ktorých vyplýva, že takmer štyridsať percent všetkých CEO plánuje v tomto a budúcom roku prijímať nových ľudí.

Hľadanie talentov a lídrov má však úplne iné špecifiká ako pred niekoľkými rokmi. V porovnaní s predkrízovým obdobím sú v centre záujmu iné skúsenosti a vlastnosti. Najst talentovaného človeka so zručnosťami, ktoré si vyžaduje dnešok, bude čoraz ťažšie. Obdobnú trhovou situáciu totiž zažilo len málo z nich. A málo z nich je odhodlaných a motivovaných s aktuálnymi výzvami úspešne bojovať.

Na základe spomínanej štú-

“ Do popredia sa dostávajú takzvané mäkké zručnosti, najmä kvality ako pevné nervy, pružnosť, odvaha, slušnosť, schopnosť inšpirovať a inovovať.

die možno konštatovať, že najtvrdší boj bude o mladých ľudí s troj- až päťročnými skúsenosťami.

Špecifiká v sektoroch

Po kvalitných ľuďoch je trvalý dopyt, pričom toto konštatovanie platí pre všetky sektory, aj keď každý má určité špecifiká.

Napríklad v oblasti zdravotníctva a farmaceutických spoločností 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 takzvané zelené technológie a finančný sektor.

Banky a finančné inštitúcie čelia náročným situáciám, ktoré prinášajú rôzne medzinárodné regulácie. Preto potrebujú špičkových ľudí a nemôžu si dovoliť zaostávať v medzinárodnom prostredí. Ožíva aj automobilo-

vý a výrobný priemysel. V tomto prípade treba myslieť na jeho kľúčovú spoločenskú úlohu, pretože trh nemôže byť postavený len na službách.

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

Istota je viac ako riziko

Pohľad potenciálnych kandidátov na skoky v kariére a prípadné rošády v profesijnom smerovaní je aj napriek narastajúcim pozitívnym signálom skôr opatrný.

Kríza v ľuďoch vyvolala pomerne silný pocit strachu a neistoty, a preto takmer každý, kto má „istú“ pozíciu, len ťažko podstúpi riziko iba pre malé zlepšenie situácie alebo otázku pracovnú výzvu.

Motivovať špičkových ľudí k zmene preto 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.

Mario Fondati,

Partner

Amrop Slovakia (člen Jenewein Group)