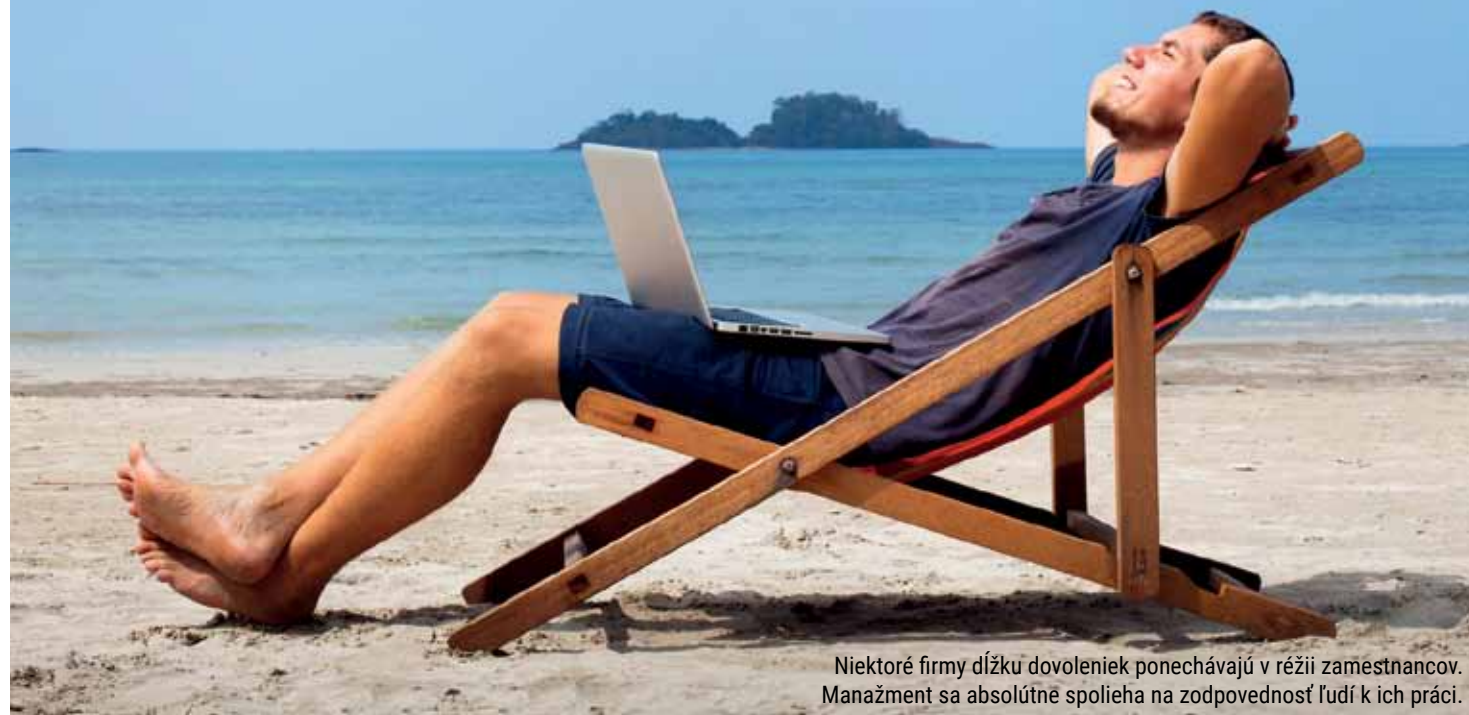


PRACUJTE PRE NÁS.

Zn.: Za lepší plat i výhody

Kde zohnat tých správnych ľudí do tímu? Toto je otázka, ktorá trápi nejednu firmu. Ak chce zohnat zamestnanca na voľné miesto, musí neraz okrem dobrého platu siahnuť aj po zaujímavých benefitoch. To, čo bolo pred pár rokmi samozrejmosťou, už dnes nestačí...



Niektoré firmy dĺžku dovoleniek ponechávajú v réžii zamestnancov. Manažment sa absolútne spolieha na zodpovednosť ľudí k ich práci.

Na stravné lístky či kávu na pracovisku ako benefit na prilákanie nových záujemcov do firmy radšej hneď zabudnite. Tí, ktorí ostali „voľní“ na trhu práce, si totiž môžu vyberať. Dnes majú ľudia podľa Lucie Országhovej, research konzultantky zo spoločnosti Amrop, oveľa väčšie možnosti ako v uplynulých rokoch. Často sa rozhládajú po trhu práce aj bez toho, že by si aktívne hľadali novú prácu.

„Aj vďaka moderným technológiám majú prehľad o aktuálnom dopyte a o možnostiach, ktoré trh ponúka. Tým pádom si môžu lepšie premyslieť, čo chcú a čo nechcú, ešte predtým, ako sa vrhnú do aktívneho vyhľadávania nového zamestnania. Pre zamestnávateľov je preto absolútne kľúčové pracovať s trhom práce a byť na ňom aktívny a viditeľný,“ dodáva.

Strategické získavanie talentov zahŕňa rôzne aktivity od spolupráce so školami a zapojenia do duálneho vzdelávania cez stáže študentov, zriaďovanie externých pracovísk v mieste bydliska väčšieho počtu zamestnancov až po vytvorenie

miest interných headhunterov. Dôležitú úlohu hrá tiež HR marketing, budovanie firemnej značky či referenčné programy cez interných zamestnancov.

Slovenskí zamestnávatelia sú konzervatívnejší

Aké typy nových benefitov sa teda vyskytujú naprieč tunajšími firmami? Podľa Lucie Nacíkovej, konzultantky zo spoločnosti Amrop, je trendom, že zamestnávatelia nielen v zahraničí, ale už aj na Slovensku sa predhávajú, kto poskytne svojim zamestnancom lepšie benefity nad rámec dohodnutej mzdy. „Prekvapivé a neraz i šokujúce novinky sú skôr výsadou zahraničia. Slovensko je v tejto téme ešte pomerne nováčikom a zamestnávatelia sa pridávajú skôr konzervatívnejšej ponuky prispôsobenej zameraniu tej-ktorej firmy. Určite však aj u nás platí, že benefity, ktoré boli pred pár rokmi hitom, sú dnes brané ako samozrejmosť – napríklad ovocie na pracovisku, sick days či home office,“ vymenúva konzultantka.

Ako dopĺňa Nikola Richterová, PR manažérka spoločnosti Profesia, ak chce

byť firma úspešná, nemôže ignorovať trendy. „Zamestnávatelia preto skutočne začínajú ponúkať aj benefity, ktoré tu predtým neboli. Niektoré firmy preto nasledujú dochádzku či dovolenky, dôležité je pre ne to, aby mali zamestnanci splnené svoje povinnosti. Takéto veci vidíme často aj pri kreatívnych profesiách, kde sa voľnosť často vypláca a zamestnanci mimo stresu dokážu pracovať lepšie.“

Prioritou sú individuálne potreby ľudí

Kým na vymenovanie benefitov z uplynulých rokov bol potrebný dlhý zoznam, dnes je v centre pozornosti individuálny prístup. Najžiadanejšou hodnotou je vnímanie osobného života. To podľa Lucie Nacíkovej znamená neoddelovanie práce od súkromia, ale prispôbenie pracovného života a pracovných podmienok súkromiu – už nehovoríme o „work-life balance“, ale o „work-life connection“. „Vzhladom na čoraz otvorenejšie nožnice medzi dopytom a ponukou na trhu práce musia aj naši zamestnávatelia čo najskôr pochopiť, že treba plniť individuálne potreby zamestnancov. A tým ich motivovať. Rebríčky obľúbenosti ►



Neexistuje univerzálny recept na to, aké benefity pracovníkom ponúkať. Treba prihliadať na ich individuálne potreby.



Hitom roka 2017 bola flexibilita – či už ide o flexibilný pracovný čas, prácu z domu, či dovolenku navyše.

vyhrávajú firmy, ktoré prispôbia systém motivácie a odmeňovania konkrétnym potrebám jednotlivých zamestnancov. Optimom je dosiahnuť čo najvyšší, respektíve maximálny možný stupeň zhody očakávaní na jednej i na druhej strane.“

Firmy sú aktívne v hľadaní zaujímavých benefitov

Istá brnianska firma ponúkla zamestnancom netradičný benefit vo forme neobmedzenej dĺžky dovolenky. Je vidieť takéto trendy aj na tunajšom trhu? Vo všeobecnosti sa na Slovensku podľa Nikoly Richterovej skôr ponúka dovolenka nad rámec zákona navyše. „Neobmedzená dĺžka dovolenky je možná skôr vo firmách, kde majú zamestnanci podobné úlohy. Takýto benefit totiž môže často viesť aj k zlým vzťahom na pracovisku, keď si pracovníci môžu navzájom závidieť a obviňovať sa z príliš častého voľna, ktoré im dovoluje ich teamlíder.“ Toto je ďalší dôležitý faktor – firmy musia docieľiť, aby boli všetky benefity a financovanie vo firme transparentné a férové.

Rozdielne potreby medzi generáciami

V súčasnosti sa veľa hovorí o miléniovej generácii, ktorá takpovediac pochádza „z iného sveta“ než tie predchádzajúce.

Dokonca sa hovorí o tom, že čoskoro prevezme svetový biznis a bude tvoriť väčšinu jeho pracovnej sily. Pre zamestnávateľov je preto veľmi dôležité vedieť, čo týchto ľudí motivuje, aby si ich udržali. Aj Lucie Országhová konštatuje, že generačné rozdiely v tejto oblasti sú značné. „Na porovnanie: predstavitelia generácie X (ľudia narodení približne medzi rokmi 1965 až 1979) sú kreatívni, produktívni a lojálni a najlepšie sa im pracuje v štandardnom prostredí s jasne určenými mantinelmi. Takýchto ľudí dokáže u zamestnávateľa udržať vidina kariérneho rastu alebo ocenenie za prácu zvýšením platu. Hodnoty generácie X sú viac-menej nemenné.“

Naopak, generácia Y (ľudia narodení približne medzi rokmi 1980 až 1995) očakáva od zamestnávateľa školenia a vzdelávanie, odmeny a pravidelnú spätnú väzbu, poskytnutie neformálneho pracovného prostredia či flexibilný pracovný čas. „Bolo dokázané, že príslušníci tejto generácie – tzv. mileniáli – sledujú najmä tri priority: plat, istotu a voľný čas. Chcú byť odmeňovaní za svoje úsilie, hľadajú istotu, rýchly kariérny posun, balík benefitov a popritom chcú mať stále pocit slobody a voľnosti,“ spresňuje Lucie Országhová zo spoločnosti Amrop.

Samozrejmosť, alebo benefit? Ľudia v tom majú jasno

Mnohé typy firemných benefitov dnes zamestnanci považujú za samozrejmosť, hoci pred pár rokmi to ešte tak nebolo. „Napríklad keď sa spýtate zamestnancov na služobný mobil či kávu na pracovisku, tak toto sú presne veci, ktoré už často ani nepovažujú za benefity, ale za samozrejmosť,“ dopĺňa Richterová. Firmy by podľa nej určite mali myslieť na to, pre koho sú dané benefity, takže ak zamestnávajú rôznorodé vekové skupiny, ponúknuť možnosť výberu. „Presne takéto niečo dnes vidíme u viacerých zamestnávateľov, keď si pracovníci pri určitých benefitoch môžu vybrať, napríklad medzi posilňovňou alebo gastrolístkami navyše,“ dodáva PR manažérka portálu Profesia.

Adaptujte sa v prepracovanom procese

Ako sa v súčasnej dobe osvedčujú adaptačné programy vo firmách? Lucia Nacíková objasňuje, že v dnešnej situácii, keď je veľmi náročné pritiahnúť ľudí, zaujať ich a zamestnať, sa firmy snažia v každom možnom ohľade, aby si zamestnancov po nástupe aj udržali. „Kľúčovú úlohu pri tom zohráva proces onboardingu (proces zaučenia nového človeka), ktorý zamestnancovi utvára

prvé predstavy a zanecháva prvé dojmy o novom zamestnávateľovi. Už to nie je len o odovzdaní pracovných pomôcok a úvodnom zaškolení, z onboardingu sa stáva prepracovaný proces plný rôznorodých a zaujímavých formálnych či neformálnych aktivít zameraných na to, aby sa nováčik cítil vítaný a dôležitý pre spoločnosť,“ spresňuje konzultantka.

Firmy prepracovávajú svoje postupy, často podporené formou gamifikácie, teda používaním hereckých prvkov v pracovnom prostredí – napríklad úvodnými povinnými školeniami formou online hier. „V praxi sa stretávame aj s tým, že onboarding sa začína ešte pred dňom nástupu zamestnanca do firmy – v online prostredí intranetu spoločnosti sa môže zoznámiť so svojím tímom či nadriadeným, dozvedieť sa informácie o spoločnosti a všetky novinky, ktorými sa spoločnosť snaží vzbudiť v ňom nadšenie,“ dodáva Lucia Nacíková.

Mnohé firmy si podľa jej slov uvedomili, že o nového zamestnanca môžu veľmi ľahko prísť, keď sa mu v úvodných dňoch či týždňoch nebude mať kto venovať, a preto vytvárajú mentoringové či buddy programy. Funguje to jednoducho – nováčikovi je pridelený mentor/buddy, ktorý sa stará nielen o jeho zaškolenie, ale aj o to, aby bol preňho začiatok na novom pracovisku čo najpríjemnejší.

Aký chcete plat? U nás sa budete mať lepšie!

Často vidieť v praxi lákanie ľudí od konkurencie na osobné výhody a ich „preplácanie“ vyššími mzdami či odmenami. Je toto však tá správna cesta náboru? Podľa Lucie Nacíkovej situácia na pracovnom trhu núti zamestnávateľov uchýľovať sa neraz aj ku krajným riešeniam, jedným z nich je práve lákanie ľudí z konkurencie. „Medzi mnohými firmami existujú dohody o „nekradnutí“ si odborníkov a špecialistov, napriek tomu je tento jav pomerne častý. Odhladnuc od etického hľadiska môže pre zamestnanca tento krok priniesť pozitívum v zmysle novej, zaujímavejšej a aj lepšie ohodnotenej práce,“ objasňuje nám. Rizikom je na jednej strane krátkodobá finančná motivácia zamestnanca, ktorý sa na novej pozícii dlho neudrží, pretože zistí, že „u suseda nie je tráva zelenšia“. Na druhej strane hrozí únik informácií späť ku konkurencii, kde predtým pracoval – vzhľadom na predchádzajúce väzby a vzťahy.

Moderné online nástroje na pohovoroch

V súčasnosti, ktorá je ovplyvnená predovšetkým digitalizáciou a modernými technológiami, sa prechádza na nové metódy aj v oblasti vyhľadávania a oslovenia kandidátov. Inovácie a modernizácia sa týkajú napríklad nových nástro-

jov využívaných pri pohovoroch, ako sú online prostredie, umelá inteligencia pri spracovávaní životopisov, pohovory v neformálnom prostredí, videopohovory a podobne. „Taktiež sa ovela viac prihliada na kompetencie daného kandidáta ako len na vedomosti a skúsenosti načrtnuté v životopise. Čoraz viac sa kladie dôraz na kompetencie ako agilita, digital awareness, inovatívnosť, komunikačné zručnosti či adaptabilita, ktoré sa budú čoraz častejšie hodnotiť aj počas pohovorov,“ dodáva Lucie Országhová.

Trendom je podľa nej digitálna forma vlastnej prezentácie. Na trh bola nedávno uvedená doslova revolučná platforma (www.capacv.com) – prvý digitálny životopis, vďaka ktorému môžu kandidáti prezentovať nielen svoje schopnosti, ale aj vášeň a emócie, čím sa interným aj externým HR recruiterom, headhunterom a konzultantom výrazne uľahčí možnosť spoznania ich talentu a potenciálu už pri selekcii. „Záujemcovia o pracovné miesto sa nemusia o pracovnú pozíciu uchádzať len na základe opísaných vedomostí a skúseností, ale vďaka digitálnej prezentácii vedia pritiahnúť pozornosť ešte pred osobným stretnutím. Toto je hudba blízkej budúcnosti,“ uzatvára Országhová. ■

Autor: redakcia Zisk manažment



Mnohé z benefitov sú dnes už považované za štandard, preto je potrebné správne ich vybrať.

Neobmedzené voľno? Experiment otestovali viaceré firmy

Flexibilný pracovný čas, home office, príspevky na dôchodkové sporenie – to všetko tu už bolo. Zamestnanci sú čoraz náročnejší a preferujú netradičné benefity v práci. Najnovším hitom sú takzvané neobmedzené dni voľna podľa potreby. Ako to funguje vo firmách? Spýtali sme sa ich na to.



Tereza Molnár, hovorkyňa, O2 Slovakia

Naša firma priťahuje veľa záujemcov s podobnou hodnotovou orientáciou, ako je tá naša. To sa potom premieňa do otvorenej firemnej kultúry, na ktorej nám veľmi záleží. Je preto pre nás rovnako dôležité, aby zamestnanci neboli motivovaní len klasickými benefitmi, ale aj to, aby sa u nás „cítili dobre“ a mohli sa rozvíjať pracovne i osobnostne. Na princípe férovosti a dôvery je postavená aj starostlivosť o našich zamestnancov. Unikátnym benefitom je možnosť čerpať neobmedzené platené voľno O2 Prázdniny. Už v prvom roku využila túto možnosť takmer tretina našich zamestnancov, priemerný počet čerpaných dní nad rámec dovolenky bol 3,3. Máme však aj prípady dlhodobiejšieho využívania tohto benefitu z dôvodu vážneho ochorenia alebo situácie v rodine. Možnosť čerpať

O2 Prázdniny nám vtedy príde úplne prirodzená. Podmienkou získania benefitu je vyčerpanie dovolenky zo zákona. Zároveň si o O2 Prázdniny môže zamestnanec požiadať po uplynutí skúšobnej doby. O tento benefit je už aj na pohovoroch veľký záujem, uchádzači o zamestnanie ho veľmi pozitívne hodnotia a oceňujú.



Zuzana Krajniaková, Operative & HR Manager, ARTIN

Zamýšľali sme sa nad tým, čo nové a zaujímavé zamestnancom ponúknuť. Zaujal nás článok o ľubovoľnej dĺžke dovolenky, ktorú poskytujú niektoré americké spoločnosti, a rozhodli sme sa to vyskúšať. Rok po tom, ako benefit neobmedzenej dovolenky zaviedli naši kolegovia v Česku, sme k tomu pristúpili aj my na Slovensku a podľa reakcií zamestnancov to bol dobrý krok. Teraz, uprostred dovolenkovej sezóny, začínajú ľudia reálne tento benefit využívať. Nárok na neobmedzenú dovolenku vzniká zamestnancovi, ktorý je u nás v trvalom pracovnom pomere na plný úväzok minimálne jeden rok. Zo zákonných dôvodov sa v prvom rade čerpá štandardná dovolenka a až následne neobmedzená dovolenka. Každú jednu požiadavku na neobmedzenú dovolenku posudzujeme individuálne, zohľadňuje sa dosah na tím, zákazníka a zachovanie prínosu zamestnanca pre spoločnosť. Ide o platenú dovolenku. Medzi ďalšie benefity, ktoré zamestnancom ponúkame, patrí flexibilný pracovný

čas a možnosť práce z domu, jazykové kurzy, množstvo firemných akcií a teambuildingov, mobilný telefón podľa vlastného výberu a iné.



Marcela Žlebková, riaditeľka starostlivosti o tím, Direct poisťovňa, Brno

Minulý rok v septembri sme zaviedli v našej poisťovni pilotný projekt, tzv. neobmedzenú dovolenku. Hlavný impulz vychádzal z hodnotenia, ktoré zbierame každý kvartál. Ľudia sa pri ňom pýtame, čo sa im na práci u nás páči a čo by chceli zmeniť. Opakovane sa nám v danej oblasti na zlepšenie objavilo, že ľudia si želajú viac dovolenky. V duchu našich firemných hodnôt „vždy niečo navyše“, sme sa rozhodli voľno nad rámec štyroch týždňov dovolenky neobmedzovať. Reakcie boli rôzne, ale väčšina ocenila mieru autonómie a dôvery, ktorú sme im týmto dali. Niektorí prejavili obavu z toho, že si nevedia predstaviť, ako to bude fungovať. Jedným z pravidiel bolo, že voľné dni navyše si môžu ľudia čerpať až po vyčerpaní riadnej dovolenky. Od januára tohto roka sme neobmedzené voľno zaradili medzi naše trvalé benefity. Je postavené na troch základných princípoch. Ľudia si ho môžu brať až po vyčerpaní riadnej dovolenky, musia mať hotovú prácu tak, aby neohrozili fungovanie svojho tímu a súčasne si nemôžu vybrať voľno navyše vtedy, keď sa potrebujú zotaviť z choroby. Na to im slúžia dva takzvané sick days, teda zdravotné voľno. Tímy riešia neobmedzené voľno individuálne, pretože ich fungovanie vo firme môže byť špecifické (napríklad pri operátoroch). ■

Autor: redakcia Zisk manažment