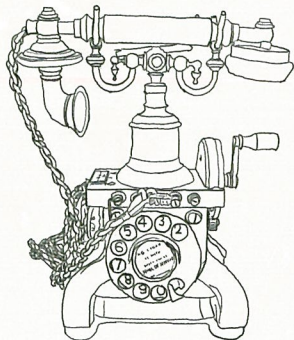


Potrebujete radu?



Máte problém týkajúci sa vašej kariéry?

Napíšte nám

na Facebook alebo na adresu redakcie redakcia@womanmagazin.sk a naše odborníčky na personalistiku a kariérne poradkyne vám poradia a pomôžu vyriešiť vaše problémy.



Firma, v ktorej pracujem, dlhodobo trpí nedostatkom pracovníkov. Naše vedenie preto v snahe zabezpečiť plynulý chod zamestnáva starších ľudí, cudzincov, ba dokonca aj Rómov.

Mám obavy, že sa táto rôznorodosť negatívne prejaví na celkovom výkone, predsa len, odlišnosti v našom tíme sa mi zdajú neprekonateľné...

Kristína, Kechnec



Vaše obavy sú zbytočné. Hoci v každej organizácii sa pod vplyvom faktorov, akými sú napríklad odvetvie, veľkosť, región či forma vlastníctva, vytvára jedinečná firemná kultúra, ktorá do veľkej miery určuje optimálnu skladbu jej tímov, vo všeobecnosti platí, že pestrosť je v tejto oblasti skôr vítaná. Najmä tam, kde je potrebné vytvárať produkt či službu a kde je každá zákazka „šitá na mieru“ podľa potrieb zákazníka, tam je prednosťou rôznorodý kolektív. Aby sa mladší kolegovia mohli učiť od starších, domáci od zahraničných, majoritní od minoritných, jednoducho, aby mali možnosť zdieľať a vymieňať si názory a aby ich jednotlivé vstupy boli odlišné, inšpiratívne a v mnohom aj inovatívne.

Podľa niektorých prieskumov majú rôznorodé tímy o 15 % vyšiu výkonnosť. Pri rôznorodých tímoch je predpoklad, že sa vždy nájde niekto, kto posúva veci smerom dopredu, a tak isto sa vždy nájde niekto, kto aj menej atraktívne činnosti zvládne a zrealizuje do posledného detailu. V rôznorodom tíme si síce nemusí každý s každým rozumieť, avšak zato sa zvyšuje istota, že pracovné úlohy budú vymyslené, naplánované i dokončené, kolegovia si navzájom odovzdajú cenné skúsenosti a v súčasnosti, ktorá kladie dôraz na nové myšlienky, nápady a inovácie, sa vždy nájde niekto, kto poskytne netradičný pohľad na vec a posunie firmu

dopredu. Prax ukazuje, že firmy s pestrým zamestnaneckým mixom dokonca patria medzi tzv. šťastné organizácie.

Ani kritérium „optimálnej vekovej hranice“ už najmä v spoločnostiach so zahraničnou účasťou a v progresívnych slovenských podnikoch nepatrí medzi uprednostňované, hoci sa v niektorých prípadoch nepochybne zohľadňuje. Postupne sa však dostalo do hraníc typických pre ostatné vyspelé krajiny. Okrem toho, že diskrimináciu podľa veku, rasy, pohlavia a podobne upravuje zákon, sú požiadavky zamestnávateľov viac postavené na kvalite – na odbornosti, špeciálnych zručnostiach, osobnosti, motivácii atď. Výberové kritériá sú v súčasnosti na Slovensku štandardné a závisia od toho, čo presne zamestnávateľ potrebuje a čo mu trh ponúka.

Aktuálne trendy, napätá situácia medzi ponukou a dopytom na pracovnom trhu a doterajšie skúsenosti s manažmentom talentu vo firmách hovoria, že v rôznorodých tímoch sa ľudia môžu navzájom od seba oveľa viac naučiť. Odovzdávanie kľúčových vedomostí, zručností a know-how je pritom pre ďalší rast a napredovanie rozhodujúce – nepovažuje sa za vhodné, ale priam za existenčné.

Ing. Ladislava Molnárová,
Talent Acquisition Partner
Leadership & Assessment Services