

Fakty a percentá hovoria za všetko. Kým pred vyše rokom dopyt po kvalifikovaných (neskôr aj nekvalifikovaných) pracovníkoch presahoval ponuku, počas ostatných mesiacov sa karta obrátila. A keď sa nedávno jeden z lídrov finančného trhu vyjadril, že pozície v jeho IT oddelení, teda v sektore, kde bola situácia z hľadiska nedostatku schopných ľudí azda najkritickejšia, sú naplnené a majú takmer nulovú fluktuáciu, bolo jasné, že prišli úplne iné časy.

# Kríza: viac príležitostí ako hrozieb



MARTIN NOVOTNÝ  
AMROP HEVER Slovakia

Zároveň je to po prvý raz, keď kríza v takej veľkej miere zasiahla aj slovenskú ekonomiku. Väčšina manažérov dosiaľ nepoznala pocit, keď sa organizácia nie ich vlastnou vinou, avšak pod ich vedením dostala do vážnych problémov a reštrukturalizácia je nevyhnutnejšia než kedykoľvek predtým.

## Nie je to dobré, ale ani také zlé

Podiel ľudí bez práce stúpa rýchlym tempom približne od novembra minulého roka. V tom čase sa totiž v číslach začali prejavovať hromadné prepúšťania i množstvo pracovných miest zrušených pre stratu odbytu. Podľa analytikov sa miera nezamestnanosti môže na Slovensku zvýšiť na úroveň 15 %, pričom prognózy klesania tohto čísla hovoria najskôr o jari 2011.

Podľa prieskumu amrop analytics napriek tomu, že viac ako tri štvrtiny organizácií predpokladajú, že kríza bu-

de mať na ľudský kapitál a jeho riadenie nejaký vplyv, personálni manažéri neočakávajú dramatické zmeny. V organizáciách síce zavádzajú aj reštriktívne opatrenia (napr. plánujú redukciu počtu zamestnancov či znižujú rozpočty na vzdelávanie a rozvoj), avšak prevažujú opatrenia vedúce k stimulácii a optimalizácii ľudského kapitálu.

Najväčším rizikom je hrozba prepúšťania a pokles investovania do ľudského kapitálu z dôvodu redukcie nákladov, ale aj negatívne náklady a obavy zamestnancov z nejistej situácie. Z pohľadu zamestnávateľa to však možno vnímať aj ako pozitívum – v poslednom čase sa totiž výrazne znížila fluktuácia zamestnancov. Začínajú si uvedomovať, že v prípade prepúšťania budú do veľkej miery prví v poradí menej lojálni pracovníci.

Opatrenia v oblasti ľudského kapitálu ako odpoveď na nepriaznivé ekonomické prognózy patria k najdôležitejším. Sú zrkadlom aktuálneho nastavenia a smerovania danej organizácie. Poukazujú nielen na to, ako sa jej darí, ale aj na to, aké má plány v blízkej i vo vzdialenejšej budúcnosti. V tejto situácii sa od personálnych manažérov očakáva predovšetkým intenzívna komunikácia spojená s nevyhnutnou podporou manažmentu pri zavádzaní zmien a opatrení, či ich manažovanie a výkon.

## Všetko má svoj koniec, aj kríza

Aj keď názory na odhadovaný koniec prepádu ekonomiky sa dosť líšia, všetci sa zhodujú v tom, že pokles sa v určitej fáze musí zastaviť. Personalisti sami indikujú optimistické naladenie a v nastávajú-



com období vnímajú viac príležitostí ako hrozieb. Kríza podľa nich prináša viac voľných pracovných síl na trhu práce z domáceho a zo zahraničného prostredia a s tým súvisiaci pokles nárokov zamestnancov na odmeňovanie a rast miezd.

Práve príležitosť získať kvalifikovaných ľudí za pomerne prijateľných podmienok a očakávaní by organizácie mali vnímať ako výzvu na začatie príprav na obdobie, keď sa situácia začne obracať. Práve teraz je príležitosť na optimalizáciu a ozdravenie tímov, čím sa vytvorí priestor na vyniknutie talentov a zamestnancov s vysokým potenciálom.

Šancu by mali dostať tí, ktorí pomôžu aj

v čase, keď ekonomické vyhliadky nie sú optimistické. Treba sa prestať vyžívať v panike o dianí vo svete. Lepšie je začať sa angažovať v bezprostrednom okolí a prichádzať s vlastnými riešeniami. V takejto situácii majú talenty reálnu šancu ohroziť atraktívne pozície zdanlivo neotrasiteľných top manažérov. Napriek pesimistickým analýzám a vyhliadkam je trh práce aj v súčasnosti v pohybe. Vela organizácií hľadajú optimálnych kandidátov na manažérske pozície. Rastie dopyt najmä po lídroch, ktorí ich úspešne „prevezú“ cez náročné krízové obdobie.

MARTIN NOVOTNÝ

poradenská spoločnosť AMROP HEVER Slovakia