

# Zmena práce nie je o plate

S oživením príde čas pozeráť sa po ľuďoch. O preplácaní sa hovoriť nedá

**Aj keď je ich menšina, firmy, ktoré môžu investovať do nových ľudí, majú vďaka kríze šancu získať kvalitných ľudí.**

**BRATISLAVA.** Desiatkami otázok sa dá otestovať motivácia človeka zostať v súčasnom zamestnaní. Tešíte sa ráno do práce? Zdajú sa vám pracovné úlohy stereotypné? Ak aspoň pri polovici z nich odpoviete kladne, ste kandidátom na novú prácu. Zmenila kríza niečo?

## Prestupy sa spomalili

Dobrovoľné odchody klesli ešte predvlani, keď kríza netrvala ani celý polrok. Pomer ľudí, ktorí z práce dobrovoľne odišli oproti priemernému počtu zamestnancov, bol v roku 2007 podľa prieskumu HayGroup 15,4 percenta. O rok neskôr klesla fluktuácia medziročne o vyše štyri percentuálne body. Za minulý rok ešte HayGroup čísla o fluktuácii nemá.

„Jedným z viacerých vysvetlení, prečo klesla fluktuácia v roku 2008 je kríza. Prvé informácie o nej sa začali objavovať koncom augusta a prišla neistota,“ povedala Zuzana Hollá z HayGroup.

Začiatok krízy a obdobia neistoty stlačil počty prestupov zamestnancov. Teraz môžu naopak



Investovať do ľudí iba peniaze nestačí.

ILUSTRACNÉ FOTO - SITA/AP

únava a náročnejšie podmienky u časti zamestnancov zvýšiť ochotu odísť. Hromadné náborové sítě nikto nečaká, oživovanie po kríze však podľa personalistov môže viesť už aj v tomto roku k výmenám vyvolených zamestnancov. „Soživením sa začínú vytvárať nové pozície a spoločnosti začínú oslovovať kľúčových ľudí

vo firmách. Pre nás je dôležité, že máme identifikovaných kľúčových zamestnancov,“ hovorí Petra Berecová z oddelenia ľudských zdrojov v Slovak Telekom.

Igor Šulík z poradenskej firmy Amrop Slovakia si myslí, že rozumní zamestnávateľia skúsia využiť situáciu na posilnenie vlastných kľúčových pozícií.

## Dôvody sú čistejšie

„Na Slovensku ešte málokto zamestnávateľ dokáže oceniť prestupy z jedného sektoru do druhého, ak nie je vidieť kontinuitu v charaktere práce,“ povedala Martina Klubicová, riaditeľka personálnej agentúry Synergie. U takýchto zamestnancov vidieť cielavedomú snahu nabráť širšie skúsenosti, tak ako je to v zahraničí. „Aj preto by ľudia, ktorých sa zmena práce týka, mali zvážiť, aké dôvody ich k tomu skutočne vedú,“ dodáva.

Prestúpiť za plat porovnateľný s tým súčasným nebude výnimočné. Pavel Prokop z poradenskej spoločnosti M. C. Triton hovorí, že ľudia budú firmy lákať inak než financiami – kvalitou.

V dnešnej situácii väčšina firiem nemá peniaze na investovanie do ľudí. „Ak firma peniaze má, nemusí byť vždy správny krok prijímať nového človeka,“ povedal.

Nestačí totiž človeka zamestnať, o investíciu sa treba následne postarať. „Ak ide o firmu, ktorá je stotožnená aj s tým, že musí do človeka investovať čas, je výhodné sa do nej dostať. Ide zjavne o firmu, ktorá si môže dovoliť investovať vo veľmi zložitom čase,“ povedal.

Marcela Glevická © SME