

TRH OŽÍVA,
OBAVY ZOSTÁVAJÚ

MARKETS RECOVERING,
CONCERNS REMAINING

IGOR ŠULÍK / *Executive Search*

Text: *Jana Hyžová*
Fotografie: *Alan Hyža a archív Jenewein Group*

„Tradičné manažérske kvality ako nasadenie, energia, oddanosť a motivácia naďalej patria medzi žiadané vlastnosti. Od talentov a manažérov sa však vyžaduje oveľa viac. Hľadajú sa ľudia s integritou, lojálni a podnikaví, ktorí stoja oboma nohami pevne na zemi. Zároveň sú lídrami s vysokou odolnosťou voči stresu, ktorí netúžia ísť s masou, ale chcú byť vpredu a ukazovať cestu. Ide pre-

dovšetkým 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,“ hovorí Igor Šulík, Managing Partner poradenskej spoločnosti Amrop Slovakia.

Záujem o pracovitých a rozhodných manažérov do „dobrého počasia“ klesá. Dopyt je po ľu-

Trh práce je presýtený schopnými ľuďmi, z ktorých si firmy môžu vyberať. Toto konštatovanie, hoci platilo ešte nedávno, nezodpovedá realite. Na trhu je síce viac ľudí, ktorí si hľadajú prácu, ako pred krízou, avšak skutočných talentov nepribúda priamoúmerne. Navyše, ekonomické prostredie poznačené recesiou radikálne mení nároky najmä na riadiacich pracovníkov.

The companies can pick their employees from the labor market that is full of capable people. This statement, although true not long time ago, does not reflect the reality. There are more people on the market looking for a job than there were before crisis, however, the pool of true talents does not grow proportionally. Moreover, the current business climate affected by the recession radically changes what is expected from the managers and leaders.

“Traditional managerial qualities such as drive, energy, dedication and motivation are still expected. But there is a lot more expected from talents and managers. People with high integrity, loyalty and entrepreneurship, but firmly standing on the ground are on demand. At the same time they must be leaders with high frustration tolerance who does not want to just go

along with others, but they want to be up front and lead the way. These are the people, who do not take these qualities as nice cliché, but they truly believe in them and moreover they live by them,“ says Igor Šulík, Managing Partner of consulting company Amrop Slovakia.

doch, ktorí zvládajú krízu a neboja sa riskovať a čeliť neštandardným výzvam. Donedávna úspešní a „nenahraditeľní“ manažéri budú vymenení, pričom prioritou už nebudú tzv. tvrdofaktorové atribúty. Do popredia sa dostávajú tzv. mäkké zručnosti, predovšetkým kvality ako pevné nervy, pružnosť, odvaha, slušnosť a schopnosť inšpirovať a inovovať. Kto chce zvládnuť nielen krízu, ale aj nasledujúce časy, ktoré už nikdy nebudú také ako predtým, potrebuje stabilnú osobnostnú základňu a schopnosť riešiť veci v podmienkach permanentnej zmeny.

Podľa prvých signálov sa boj o talenty už začal. „Medzinárodná štúdia The Human Resources Agenda for CEE & CIS realizovaná spoločnosťou Amrop, kto-

The interest in hardworking and decisive managers to the “good weather” times is declining. People who can cope with crisis situation, willing to take risks and face non-standard challenges are on demand. Until recently, the successful and “irreplaceable” managers will be replaced and it will not be on hard-factors’ ground. The soft skills will be more important, especially good nerves, flexibility, courage, decency and ability to inspire and innovate. Those who want to cope with the crisis but also be ready for the times to come that will never be the same as before, need strong personality in the core and ability to address various issues in the permanent change situation.

According to first signals the war for talent has resumed. “Intern-

rá 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 čoraz dôležitejšie,” vysvetľuje Igor Šulík. Tieto fakty podporujú aj zistenia, z ktorých vyplýva, že takmer 40 % všetkých CEO plánuje v roku 2010 prijímať nových talentovaných ľudí.



tional study The Human Resources Agenda for CEE & CIS conducted by Amrop with focus on comparison of the human resources agenda over the past five years and the next five years showed that strategic human resources planning together with identification and utilization of talents has grown in importance,” Igor Šulík explains. These findings are backed up by the statistics showing that almost 40% of all CEOs plan in 2010 hire new talented people.

Tieto správy sú dobrým znamením aj pre personáloradencké spoločnosti, ktoré kríza postihla pomerne výrazne. Pokles obratu len v oblasti Executive Search sa v niektorých prípadoch vyšplhal až na 70 %. Správy o postupnom oživani trhu sú preto vítané. Hľadanie talentov však má iné špecifiká – v centre záujmu sú iné skúsenosti a vlastnosti. „Nájsť talentovaného človeka so zručnosťami, ktoré si vyžaduje

These findings are good sign also for the human capital consulting companies that have been affected by the crisis quite seriously. The downfall of revenue only in Executive Search in some cases was almost 70%. The news about the market recovering is therefore welcomed. The search for talents has its own peculiarities – there are different experience and qualities needed. “Finding talented person with skills that are required today is more difficult. That is because

je dnešok, bude ťažšie. Obdobnú trhovú situáciu totiž zažilo len málo z nich. A málo z nich je odhodlaných a motivovaných bojovať s aktuálnymi výzvami. Na základe štúdie Amropu možno konštatovať, že najtvrdší boj bude o mladých ľudí s troj- až päťročnými skúsenosťami,” predpovedá Igor Šulík.

Po kvalitných ľuďoch je dopyt stále a vo všetkých sektoroch, 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 tzv. zelené technológie a finančný sek-

only few people experienced market situation similar to the one we have right now. And only few of them are willing to face and fight the current challenges. Based on the Amrop study we can say that the toughest fight will be for people with three-to-five years of experience,” Igor Šulík predicts.

There is always a demand for good people in all sectors, although there are some peculiarities. “For example in healthcare and pharmaceutical sector, expert know-how and specializations are in high demand. On top of that it is expected they will be able to broadly sense the market in both product as well as business dimensions. Energy, green technology and financial sectors are also attractive. The banks and other financial institutions face difficult situations

tor. Banky a finančné inštitúcie čelia náročným situáciám, ktoré prinášajú medzinárodné regulácie ako dodržiavanie IFRS, Basel princípov a pod. Preto potrebujú špičkových ľudí a nemôžu si dovoliť zaosť v medzinárodnom prostredí,” objasňuje Igor Šulík. Ožíva aj automobilový a výrobný priemysel. V súkromnom i štátnom sektore bude otázkou dňa hľadanie ľudí, ktorí rozumejú biznisu regulovanému Bruselom a regulačnými úradmi.

*„Dorastla mladá, sebavedomá a osobitá generácia mladých talentov a manažérov, ktorá dokáže zvládnuť chaos súčasných i budúcich dní.“
„Ostrý boj o budúce talenty sa začal, hoci sme len v strede zápasu s krízou.“*

*“Young, self-confident and distinctive generation of talents and managers has grown up to cope with the chaos of today and future days.”
“The tough war for future talents has begun, though we are only in middle of the battle with the crisis.”*

stemming from international regulations such as complying with IFRS, Basel principles, etc. Therefore they need first-rate people and cannot allow falling behind in international environment,” adds Igor Šulík. Automotive and manufacturing industries are also picking up. In private as well as public sectors soon they will be looking for people who understand business regulated by Brussels and other regulation authorities.

The potential candidates are cautious about making a change in

Pohľad potenciálnych kandidátov na rošády v profesijnom smerovaní je opatrný. Kríza v ľuďoch vyvolala silný pocit neistoty, a preto takmer každý, kto má „istú“ pozíciu, ťažko podstupuje riziko len pre malé zlepšenie situácie alebo otáznu pracovnú výzvu. Motivovať špičkových ľudí k zmene 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

their careers. The crises evokes in people a strong feeling of uncertainty, so almost everybody who feels strong in his current position is hesitant to take the risk for a marginal improvement in his situation or for a questionable working challenge. To motivate top-class people to change is, and will be even more, difficult. Just pure salary increase will simply not do it as it is not an important factor in most of the cases. The candidates assess the overall attractiveness of the company including its market position, financial situation, good-

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 naberáť aj inú úlohu. Okrem nájdenia správnych kandidátov bude úlohou dňa presvedčiť ich a správne motivovať.

Viacere štúdie, experti a riaditeľia spoločností sa zhodujú v jednom: trh sa zmenil a naďalej sa mení. Pravidlá, ktoré platili kedysi, sú minulosťou. A presne nalinkovaná nie je ani budúcnosť. „Boj o talenty bude ostrejší ako pred niekoľkými rokmi, pretože dnes sa od každého vyžaduje o niečo viac a za menej. Okrem zručností, ktoré boli potrebné v dobrých časoch, sú nevyhnutné nové profesionálne a osobnostné

will and outlook to achieve their goals and visions. They are cagey about potential change. The job of Executive Search consultants is getting additional role. They need to not only identify the candidates, but also convince them and motivate them to consider the challenges.

Many studies, experts and CEOs agree on one fact: the market has changed and it is still changing. The rules that were applied before are the past. And the future is difficult to predict. “The war for talent will be even tougher than few years ago as it is expected that everybody will have to deliver more for less. Besides skills that were required in good times new professional skills and qualities are required. The young generation has good basis to face the new challenges since it

črty a znalosti. Mladá generácia talentov má dobré predpoklady na to, aby týmto výzvam čelila, pretože vyrástla v turbulentnejších a rýchlejších časoch. Súčasní manažéri musia tieto talenty

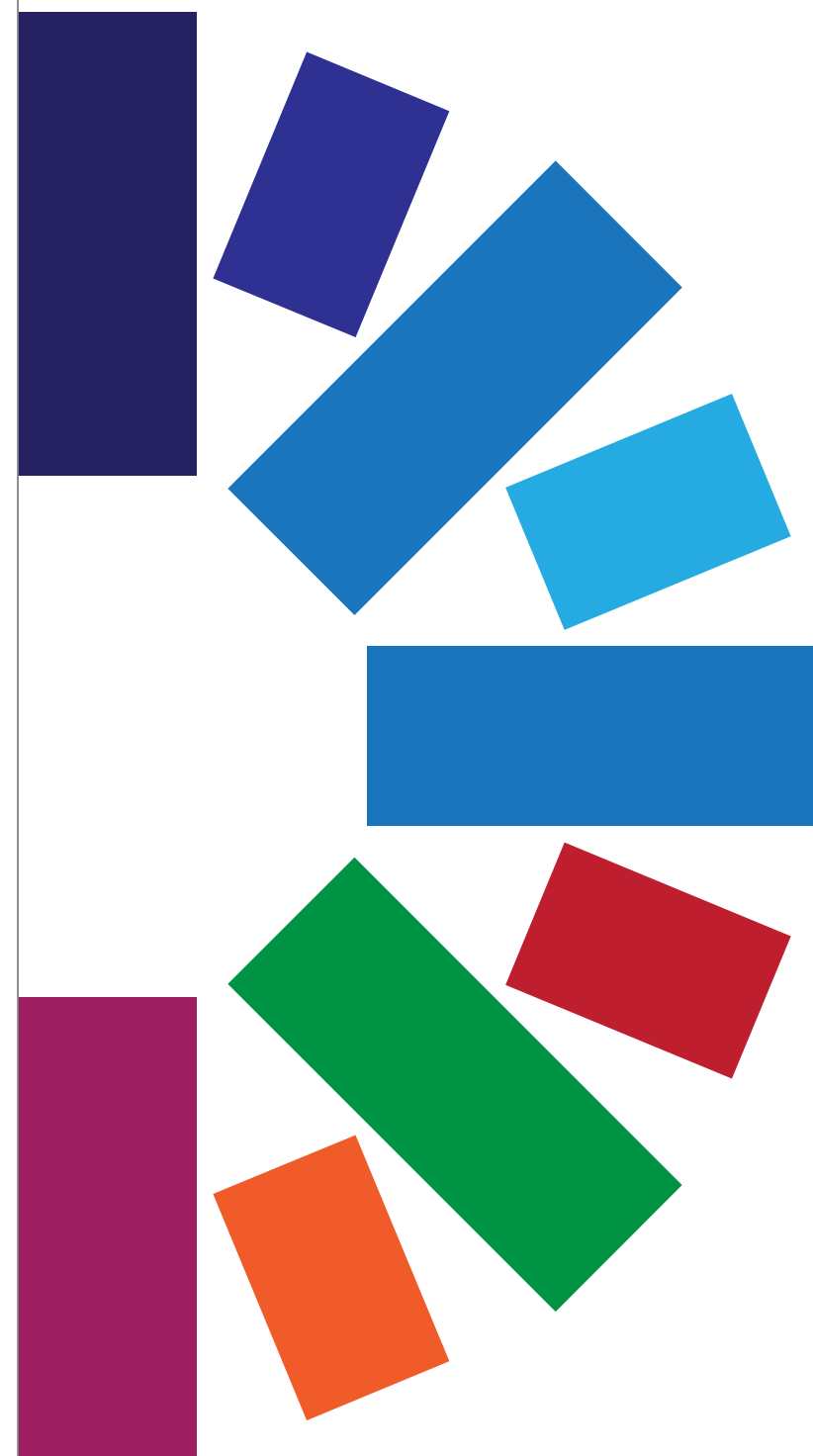
rozpoznať, odovzdať im skúsenosti a prenechať priestor na to, aby spoločne prekonalí ťažké obdobie a objavili úplne nové cesty a prístupy,” dodáva Igor Šulík.



has grown up in more turbulent and dynamic times. The current managers must identify these talents, pass onto them their experience and create space for them to discover new ways and approaches to overcome this difficult period,” adds Igor Šulík.



Amrop



Context Driven Executive Search

We believe that context matters to successful executive search. Our Context Driven process is a rigorous approach to understanding each individual search and how it relates to both the short and the long-term success of your business.

www.amrop.sk

Amrop Slovakia, s.r.o.
Zámocká 36, P.O.Box 283, 814 99 Bratislava, Slovak Republic
T/F (+421-2) 5443 6001-7, E slovakia@amrop.sk