

MŮŽETE VÍC. Vy, vaši lidé, vaše společnost.

Vázení přátelé a příznivci,

jedním z hlavních loňských témat byla pro nás segmentace, tedy přiblížení se vám, našim klientům a partnerům. Logickým vyústěním bylo rozhodnutí „segmentovat“ i Bulletin. Nové vydání, které dostáváte do svých rukou, vychází totiž ve dvou různých verzích – jedna pro čtenáře z neziskového sektoru a druhá pro svět firem, státní správy a samosprávy. **Tato verze je určena především čtenářům z podniků, firem a institucí státní správy a samosprávy.** Necháváme na vás, zda chcete dostávat obě vydání nebo pouze jedno z nich. Pište nám na sanek@sanek.cz. Těšíme se na Vaše názory.

.....
Jarní pranostika:**„Jaro nám otcem i máti, kdo nasel, bude mu zráti.“** **Z DÍLNY SANEK**

- Do roku 2011 jsme vstoupili s novou webovou prezentací, kterou naleznete na tradiční adrese www.sanek.cz. Stránky mají nejen novou podobu, ale i novou strukturu. Rádi se dozvíme, jak se vám líbí, a samozřejmě vítáme i názory a náměty ke zlepšení. Pište na sanek@sanek.cz.
- SANEK se stal projektovým manažerem **Programu vzdělávání pracovníků implementační struktury OP LZZ (Operační program lidské zdroje a zaměstnanost)**. Zadavatelem zakázky je Ministerstvo práce a sociálních věcí, vzdělávací kurzy jsou nabízeny všem pracovníkům v rámci implementační struktury. **Projekt MAX**, jak se program vzdělávání nazývá, začal na sklonku roku 2010 a potrvá do podzimu 2015.
- 27. dubna 2011 pořádáme spolu s Forem 2000 doprovodnou akci k letošnímu **NGO Marketu** (veletrhu nestátních neziskových organizací). Setkání pod názvem **„Chyťte vítr do plachet! – trendy, zkušenosti, inspirace v řízení NNO“** je určeno pracovníkům NNO a ve třech blocích se dotkne témat, kterými tyto organizace v současnosti žijí: krizový management, finanční zdroje a řízení lidí. A proč byste měli přijít? Referovat budou ti, kteří mají v daných oblastech nejen široké znalosti a zkušenosti, ale i konkrétní hmatatelné výsledky.
- V březnu startuje čtvrtý ročník programu dlouhodobého rozvoje vedoucích pracovníků společnosti **AV MEDIA, a.s.** Program je zaměřen zejména na leadership a projektové řízení. Jeho jméno je více než příznačné – **Clever Leaders**.
- Další aktuality najdete na www.sanek.cz.

 **TÉMA****Trh práce očima odborníka České spořitelny, a. s.**Na otázku odpovídá **Petr Šrámek**, HR Centre of Excellence**Jak hodnotíte současný trh práce v Praze a v ostatních regionech?**

Regionální rozdíly mezi Prahou a ostatními regiony jsou posledních několik let v podstatě konstantní – v Praze jsou vyšší platy, větší konkurenční boj o kvalitní a kvalifikované zaměstnance, a na druhé straně větší šance najít člověka s vyšší či unikátní kvalifikací, protože právě tyto lidé se do Prahy stahují.

Ekonomika začíná opět růst, zdá se, že hospodářská krize je za námi. Jak na tuto situaci reagují firmy z hlediska vytváření nových pracovních míst, resp. přijímání nových zaměstnanců?

Pracovní trh se mírně oživuje, ale je stále cítit velikou opatrnost při navyšování počtu zaměstnanců. Stále spíše vidíme snahu o zvyšování efektivity práce, což s sebou občas přináší obměnu zaměstnanců, a zahajování rozvojových projektů. Masivní oživení nábory a doprovodné výrazné snížení nezaměstnanosti bych ještě minimálně rok nečekal.

Rozšiřuje se nabídka nových pozic? Pokud ano, jaké pozice jsou momentálně na trhu nejžádanější?

Z pozic s požadovanou vyšší kvalifikací jsou to obchodníci a z manuálních prací hlavně výrobní dělníci. Také se hledají projektoví manažeři, oživil se trh s HR pozicemi, to jsou ale okrajové záležitosti.

Jak se změnila požadavky firem na potenciální zaměstnance (např. z hlediska jejich dovedností)?

Jednoduše požadují za méně peněz vyšší kvalifikaci a více odvedené práce. V porovnání třeba s rokem 2008 se daleko více ohlížejí na reálné dovednosti, které může zaměstnanec začít používat hned, a nedbají tolik na potenciál růstu.

Jak se změnila platová podmínky firem pro nově přijímané zaměstnance ve srovnání s obdobím před krizí? (v konkrétních profesích – např. obchodníci, IT zaměstnanci, apod.)

Otázka, na kterou není jednoduchá odpověď. Dle statistik a průzkumů (ISPV, Hay Group) mzdy sice málo, ale vzrostly. Osobní zkušenost ale bývá jiná. Například HR Manager, který před dvěma lety sehnal zaměstnání za 75 tis. hrubého, dnes počítá s nástupním platem kolem 60 tis. Junior programátor, který před dvěma lety požadoval 35 tis. nástupní plat, dnes nastupuje za 25 tis. A tak bych mohl pokračovat.

Můžete pro nás odhadnout další vývoj v oblasti nabídky a poptávky práce?

Současné mírné oživení bude přetrvávat, výrazně větší poptávku po zaměstnancích ale čekám až za rok, či ještě později.

 **KOMENTÁŘ BULLETINU**

K tématu situace na trhu práce z pohledu malých a středních firem hovoří **Petr Konečný**, ředitel společnosti SANEK:

Jsem přesvědčen, že krize paradoxně prospěla k pročištění některých „zatuchlých tůní“ trhu práce v ČR: kvalifikačním předpokladem už – zdá se – není až tak „odsedených“ x let na příslušné pozici, ale skutečné schopnosti, dovednosti a potenciál lidí. Příchodem nových lidí zejména do managementu firem se i mzdy vrací k rozumnému poměru náklady na pracovníka/užitek firmy z pracovníka.

Firmy se snaží znovu nabrat dech – není tedy divu, že v počtech nově obsazovaných pozic vedou obchodníci. Pokud však nebude nábor obchodníků následován zvyšováním jejich nefinanční motivace a loajality ke konkrétnímu zaměstnavateli, může být tento přístup krátkozraký – noví lidé přinesou „jen“ zakázky, ne rozvoj firmy.

V blízké budoucnosti očekávám v segmentu malých a středních firem postupné zvyšování nabídky práce, nicméně nikoli v podobě nabídky pracovních poměrů na dobu neurčitou. Malé a střední podniky se již nyní spíše soustřeďují na časově nebo projektově omezené subdodávky, což nahrává spolupráci s novými lidmi „na dohodu“ (zejména DPP) a formou outsourcingu (OSVČ).