

ZAMĚSTNANCI OČEKÁVAJÍ POHODU, ZÁŽITKY A VYŠŠÍ SMYSL

KONFERENCE LIDSKÝ KAPITÁL 2018 SE ZAMĚŘILA NA TO, JAK MOHOU FIRMY ZLEPŠIT ZAMĚSTNANECKOU ZKUŠENOST, A VYVRÁTILA NĚKTERÉ ZAŽITÉ MÝTY, KTERÉ PANUJÍ V PERSONALISTICE.

Společnosti v Česku v době rekordní zaměstnanosti poznaly, že musí dbát nejen na vnější obraz firmy, ale také na reálné zkušenosti svých lidí při práci, tzv. Employee Experience. Jen pětina firem ale sama věří, že mají tuto oblast zvládnutou. Vyplyvá to z dat poradenské společnosti Deloitte prezentovaných na konferenci Lidský kapitál 2018. V souladu s tím je dnes nejsilnějším trendem v personalistice tzv. well-being, tedy česky „pohoda“. V širším významu to znamená také pocit smysluplnosti práce i její prospěšnosti pro společnost. Specifikem Česka je, že jsou s touto „pohodou“ na pracovišti spojovány i hmotné benefity, jako např. stravenky.

MĚNIT PRÁCI JE NORMÁLNÍ

„Pro úspěšné firmy je zaměstnanecká zkušenost minimálně stejně tak důležitá jako ta zákaznická. Pozitivní zaměstnanecká zkušenost je ale čím dál tím dražší a celá řada firem je vůbec ráda, že má nějaké zaměstnance,“ shrnuje David Fiala, Sales & Research Director výzkumné agentury Kantar TNS. Průzkumem mezi personalisty zjistil, že je nejvíc trápí nábor nových zaměstnanců, fluktuace a tlak na růst mezd. Během působení člověka ve firmě vznikají momenty, které na ní mají zásadní dopad, a role zaměstnavatele je při nich klíčová. Jde především o zaškolení po vstupu do firmy, návrat z mateřské, či situace osobní krize, např. syndrom vyhoření. Podle průzkumu společnosti Hays je 89 % zaměstnanců ochotno změnit pracovní pozici, pokud jsou osloveni. Důvodem

jsou nejčastěji finanční ohodnocení, ale také kariérní růst a vztahy s nadřízenými. Ačkoliv fluktuace aktuálně dosahuje až 17 %, podle ředitele společnosti Hays Ladislava Kučery není třeba se jí bát, ale naučit se s ní počítat. Při práci s mladými lidmi je přitom pro firmy důležité udržovat vztahy s bývalými zaměstnanci. Ti se totiž mohou do firmy po čase vrátit a pak se z nich stanou její nejlepší ambasadoři.



Foto: Blue Events
„Dnes si vybírají kandidáti pozice, nikoliv firmy kandidáty,“ potvrzuje Miro Hošek, AFP.

„Pokud nebudete společensky odpovědnou firmou, mileniály neoslovíte. Dnes si vybírají kandidáti pozice, nikoliv firmy kandidáty,“ potvrzuje Key Note Speaker konference, česko-americký manažer Miro Hošek, který řídí globální tým ve společnosti Savencia a je prezidentem americké společnosti AFP patřící do této korporace. Personalistům doporučuje, aby více přemýšleli o byznysu, ostatním ve firmě pak, aby mysleli více na

Pokud zaměstnanci necítí zájem ze strany firmy, mají tendenci odejít. Současná nastupující generace změni práci během prvních pěti let po ukončení studia v průměru každých 18 měsíců.

lidi. Jinými slovy: ve velkých firmách by všichni měli být personalisty. (Více se dočtete na str. 30–31 v článku *Nejsou lidi?*)

SPOKOJENÍ ZŮSTÁVAJÍ

Standardem se ve firmách postupně stává měření nálady zaměstnanců. Podle letošních výzkumů je ale polovina zaměstnanců přesvědčena, že šéfové spokojenost nezjišťují. Na to zareagovala česká aplikace Moood umožňující sledování tohoto faktoru na denní bázi. Zajišťuje, aby se informace o atmosféře ve firmě či případných potížích dostala k vedení co nejrychleji.

„Zabývejte se tím, co člověk chce, ne kam by se hodil. Jako dobrý zaměstnavatel jsou vnímané firmy, které hledají lidi kompatibilní s jejich kulturou,“ říká Vojtěch Kořen, Senior Consultant společnosti Trexima. Upozornil na problém motivace. Věci jsou pro lidi motivující až tehdy, kdy je za motivující považují. Odborníci doporučují měřit u zaměstnanců spíše než samotnou spokojenost jejich zapojení a výkonnost. „Ptejte se, zda zaměstnanci ví, jak je firma organizovaná, kam směřuje, či zda chápou mzdový systém,“ doporučuje David Fiala z Kantar TNS. Výzkumy totiž nedokládají, že by spokojenější lidé byli zároveň produktivnější. Spokojenost se zaměstnáním stabilně vychází ve výzkumech Treximy okolo 15 %, spíše v pohodě je pak 45 %. Důležité je přitom soustředit se na nespokojenou menšinu.

Jan Patera, Blue Events
(redakčně upraveno)