

Za nového kolegu až desítky tisíc

Firmy jsou připraveny i v letošním roce rozvíjet své podnikání. Překážkou však zůstává **nedostatek pracovní síly s odpovídající kvalifikací**. Podniky se proto kvalitní lidi snaží hledat všemi kanály a prostředky.

DANA JAKEŠOVÁ

Zaměstnavatelé zůstávají na prahu nového roku v dobré kondici. Řada podniků se hned v prvních měsících chystá přijímat nové lidi. „Na 42 procent vzrostl počet velkých firem nad 250 zaměstnanců, které budou nabírat,“ uvedla Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup pro Českou republiku a Slovensko. S náborem nových lidí během prvního čtvrtletí počítá podle prů-

zkumu ManpowerGroup index trhu práce i 12 procent středních podniků, šest procent těch malých a jedno procento zaměstnavatelů v mikropodnicích.

Aktuální výsledky průzkumu jsou v tomto směru neoptimističtější předpovědi pro první čtvrtletí za dobu jeho existence od roku 2008.

„Největší poptávku firem evidujeme v automobilovém a elektrotechnickém průmyslu, logistice a zákaznickém servisu, kde je stále obtížnější najít vhodné zaměstnance i na nekvalifikovaná pracovní místa,“ říká Rezlerová.

Podobná situace ale panuje také ve většině ostatních oborů. Otázkou tedy zůstává, kde nové pracovní síly hledat, když nezaměstnanost je rekordně nízká.

„Pokud je lidí s odpovídající kvalifikací nedostatek – ať již vinou školského systému, zaměstnanecké migrace, nebo demotivujícího systému sociálních dávek –, jsou podnikatelé zahnáni do kouta,“ říká Vladimír Dlouhý, prezident Hospodářské komory. „Bud-

budou ‚kanibalizovat‘, tedy přetahovat zaměstnance jiným firmám na vyšší mzdy a lepší pracovní podmínky, nebo musejí nabírat zaměstnance bez ohledu na jejich schopnosti.“

Většinou firmy volí kombinaci obojího, v obou případech však musejí ignorovat produktivitu. „Stává se, že zaměstnanci dostanou plat přesahující skutečnou hodnotu jejich práce pro firmu. To ve výsledku povede k přehřívání ekonomiky a postupné ztrátě její mezinárodní konkurenceschopnosti,“ upozorňuje Dlouhý.

Doporučení i sociální sítě

Firmy se proto kvalitní lidi snaží hledat všemi kanály a prostředky. A také samotní uchazeči mění při shánění práce způsoby. Lidé se poohlížejí zejména na internetu, využívají personální agentury a doporučení známých. Poslední jmenovaný způsob zaznamenal vůbec nejvyšší nárůst.

„Referenční program zavedla většina velkých českých zaměstnavatelů. Za doporučení nového

kolegy díky němu mohou stávající zaměstnanci inkasovat nemalé odměny,“ vysvětluje Jitka Součková, marketingová manažerka Grafton Recruitment. „Kromě těchto odměn, které se u běžných profesí obvykle pohybují v rozmezí od jednoho do pěti tisíc korun, ale výjimkou nejsou ani programy na doporučení za desítky tisíc, firmy hojně zavádějí i příspěvkový náborový, tedy jednorázové odměny pro nově nastupující zaměstnance.“

Novým trendem se stává také hledání práce na sociálních sítích. Ty nevyužívají jen samotní kandidáti, ale do propagace volných pracovních pozic je zařazují stále častěji i zaměstnavatelé. Významnou úlohu přitom sehrává skutečnost, že uchazeči jsou zde na dosah. Například profil na Facebooku má aktuálně 4,8 milionu Čechů, LinkedIn jich v současné době využívá již 1,3 milionu.

Obrovský potenciál má i YouTube. „Jeho využívání brzdí ne příliš velká zkušenost firem s multimedialním obsahem, ovšem to

se bezpochyby již v nejbližší době změní. 4,7 milionu uživatelů, na které se dá skvěle s nabídkou práce cílit, jim totiž bude stát za investicí do výroby spotů,“ říká Součková.

Tato situace nahrává zaměstnancům. Lidé se přestávají bát o práci a mají chuť ji měnit. „Přítom se často nejedná o zaměstnance, kteří jsou vysloveně nespokojeni,“ říká Zuzana Lincová, ředitelka pracovního portálu Profesia.cz.

Před neuváženou změnou ale varuje. Poukazuje na to, že ohledně zlepšení pracovních podmínek mají lidé dobrou vyjednávací pozici i se současnými zaměstnavateli, kteří si rizika jejich odchodu většinou uvědomují. Než se tedy rozhodnete pro podání výpovědi, dejte si na pomyslnou váhu pozitivní současného zaměstnavatele a možné negativní stránky u těch potenciálně nových.

Více než na vzájemné přetahování si zaměstnanců by se tak podle Hospodářské komory mělo cílit na skryté a přehlížené rezervy. Tedy na matky s malými dětmi,

lidi v předdůchodovém věku a studenty vysokých škol. Například mateřská dovolená je u nás jedna z nejdělsích na světě a matky na rodičovské tak nejsou k návratu do zaměstnání efektivně motivovány. Navíc v mnoha případech to pro ně není reálné, ani kdyby chtěly. Nejsou místa ve školce, nebo by třeba při plném úvazku nestihly dítě včas vyzvednout ze školky.

V tomto směru Hospodářská komora prosazuje větší vládní podporu částečných úvazků, které by kromě matek s malými dětmi motivovaly také lidi v důchodovém věku.

Některé již k tomu přistoupily i bez podpory státu. „Na zkrácené úvazky zaměstnáváme studenty, maminky na rodičovské dovolené nebo krátce po ní, ale také důchodce,“ potvrzuje ředitel technologické společnosti Komix Tomáš Ruttrle. „Představuje to totiž pro nás možnost, jak dostat závazkům, které máme k našim klientům.“

Autorka je spolupracovnice LN

Kniha či nové brýle jako benefit. Možností přibývá

DANA JAKEŠOVÁ

Velmi nízká nezaměstnanost a boj o pracovníky, který panuje prakticky ve všech částech pracovního trhu, se projevuje i v nabídce benefitů. Možnosti v tomto směru mají zaměstnavatelé bohaté a od letoška se ještě dále rozšířily.

Z účetního pohledu jsou nejzajímavější benefity, které jsou pro firmy daňově uznatelnými náklady a na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů, sociálního i zdravotního pojištění. Do této skupiny patří mobilní telefon, stravenky, příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění, příspěvek na práci z domova (home office), vzdělávání, na cestovné MHD či příspěvek až 3500 korun měsíčně na přechodné ubytování.

Mezi oblíbené se řadí především příspěvky na penzijní spoření a životní pojištění a v poslední době i na bydlení. Tato skutečnost ukazuje na stále častější trend stěhování se za práci.

„Hlavně zaměstnavatelé z Prahy a středních Čech stále častěji hledají lidi i mimo Středočeský kraj, protože zdejší nezaměstnanost je skutečně velmi nízká,“ říká Jitka Součková, marketingová manažerka Grafton Recruitment.

Naproti tomu stravenky jsou již natolik běžné, že je mnozí zaměstnanci ani nepovažují za benefit. Berou je jako samozřejmost, nicméně oblíbenou. A tak i ony procházejí zdokonalováním. Papírové lístky postupně vyklázejí místo kartám, které fungují na stejném principu jako ty platební. A dokonce je možné platit mobilním telefonem. Stačí mít potřebnou aplikaci v chytrém mobilu.

„Posun k moderním technologiím snižuje administrativní záťaž firem i akceptujícími partnerů a zaměstnancům nabízí dokonalý přehled o čerpání benefitů,“ vysvětluje Daniel Čapek, generální ředitel Sodexo Benefitů.

„Druhou skupinou jsou nepeněžitě příspěvky, tedy takové, které

zaměstnavatel uhradí přímo poskytovateli služby nebo prostřednictvím poukazů,“ říká daňová poradkyně Blanka Štarmánová z TaxVision. Tato plnění jsou na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů i sociálního a zdravotního pojištění. Pro firmu ale nespádají mezi daňově uznatelné náklady, jsou hrazeny ze zisku.

Do této skupiny benefitů patří například příspěvky na rekreační pobyty a zájezdy do 20 tisíc korun za rok, sportovní služby, příspěvky na kulturní či sportovní vyžití pro zaměstnance i jeho rodinné příslušníky, bezúročná zá-půjčky (dříve půjčky) do 300 tisíc korun či příspěvek na péči o děti předškolního věku (na školku).

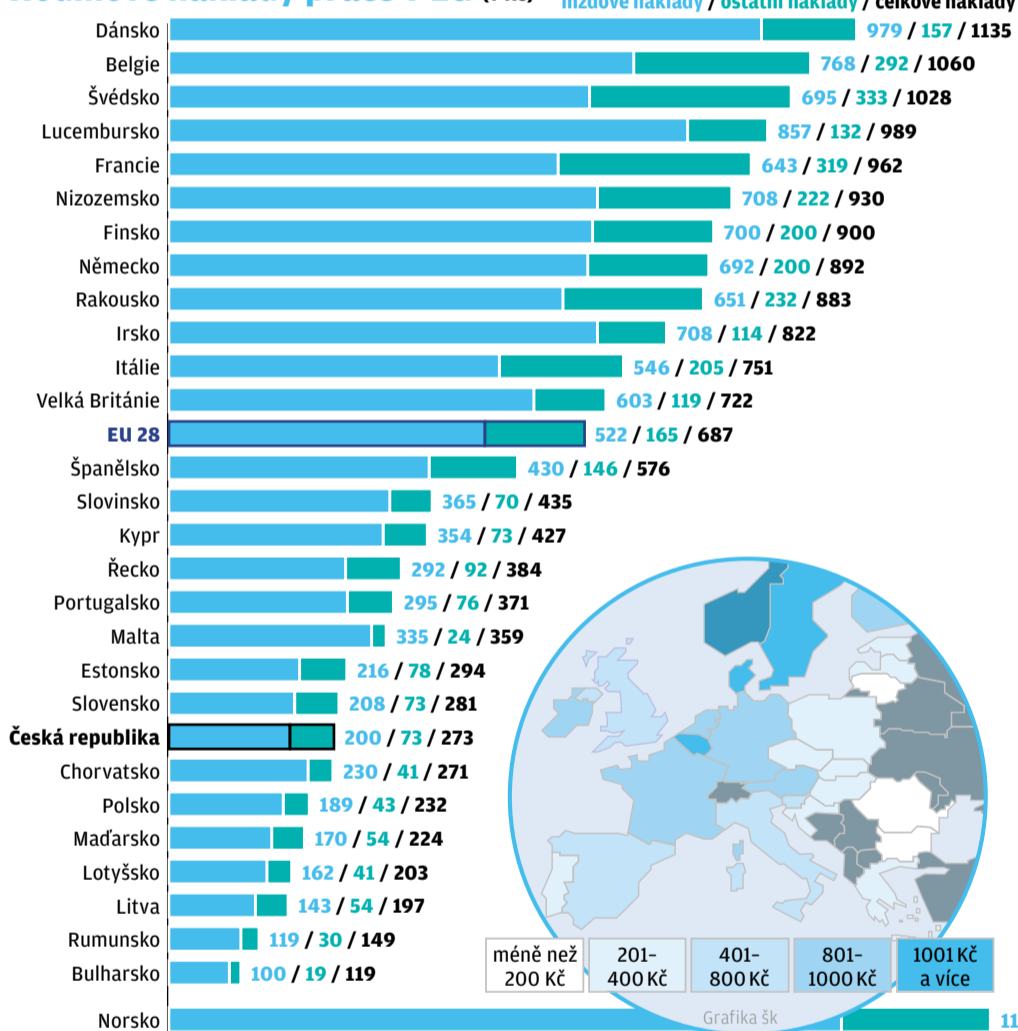
Zdravotní obuv i kosmetika

„A rok 2018 tuto nabídku dále rozšiřuje,“ upozorňuje Václav Kurel, majitel společnosti Benefit Plus. Nově tak od 1. ledna mohou zaměstnavatelé přispívat na pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis, a to i pro rodinné příslušníky. Týká se to například dioptrických brýlí či zdravotní obuvi. Další novinkou jsou příspěvky na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 procent plochy.

„U knih očekáváme nárůst zájmu,“ říká Kurel. „Máme již zkušenost ze Slovenska. Tam je příspěvek na knihy třetí nejvyužívanější benefit po příspěvku na dovolenou a lékárenské zboží.“

„Poslední skupinou benefitů jsou pak slevy na firemní výrobky a služby, příspěvky na elektrotechniku, kosmetiku, sportovní vybavení. V podstatě v této skupině mohou být jakékoliv další benefity, které zaměstnavatel poskytuje na základě interního předpisu,“ konstatuje Kurel. Tyto benefity jsou ale již zdaněné stejně jako mzda zaměstnanci. „To znamená, že se jedná o daňově uznatelný náklad zaměstnavatele a zaměstnanec z nich odvádí daň, sociální i zdravotní pojištění,“ upřesňuje Štarmánová.

Hodinové náklady práce v EU (v Kč)



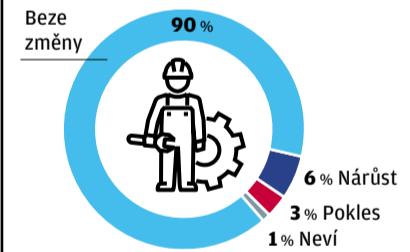
Přepočteno 27,033 Kč/euro (průměrný kurz koruny v roce 2016 dle ČNB)

Proč lidé chtějí měnit práci



Budou firmy nabírat?

Jak očekáváte, že se změní celkový počet zaměstnanců ve vaší společnosti v následujícím čtvrtletí do konce března 2018 v porovnání s předchozím čtvrtletím?



Zdroj: průzkum společnosti Manpower mezi 750 zaměstnavateli a Platy.cz

Lidi jsou. Ale pracují už jinde

Ekonomika roste a s ní i poptávka po pracovní síle. V oboru informačních technologií to platí dvojnásob. Kde ale nové zaměstnance nalézt a jak si udržet ty současné? „Nejvíce se nám osvědčilo hledat zaměstnance na doporučení našich lidí,“ říká Radovan Jelen, ředitel IT společnosti FG Forrest, která zaměstnává okolo stovky odborníků. Letos plánují přijmout dalších deset, zejména programátorů.

„Jak chcete pro firmu sehnat další odborníky, když ze všech stran je slyšet, že lidi nejsou?“

Ale oni jsou. Jen již pracují jinde. Otázka tedy zní, jak je vhodné přesvědčit k možné změně.

„Jak to tedy dnes při hledání zaměstnanců funguje?“

Je třeba si uvědomit, že firmy si už nevybírají zaměstnance, ale zaměstnanci si vybírají firmy. Je to tedy opačně, než jsme byli zvyklí. Tedy žádné inzeráty typu „hledáme, nabízíme, očekáváme...“

LN Takže v praxi to vypadá jak?

V roce 2017 jsme přijali třináct zaměstnanců a obsadili všechny volné pozice. Nespolehlí jsme se ale na personální agentury ani na inzertní portály – ať už kvůli vysokým cenám, nebo nízké efektivitě. Nejvíce se nám osvědčilo hledat zaměstnance na doporučení.

LN Doporučení od koho?

Od našich zaměstnanců. Loni doporučili zhruba polovinu nových lidí. Za to vyplácíme odměnu v řádu desítek tisíc korun.

LN Co dalšího se vám osvědčilo?

Mediální kampaně na sociálních sítích. Letos představíme firmu prostřednictvím klíčových zaměstnanců. Je třeba jít s kůží na trh a nebát se být co nejvíce otevřený. Rada lidí se bojí změny a lidský přístup je jim bližší než firemní brožury.

„Co lidi nejvíce přesvědčí, aby k vám nakonec nastoupili? Je rozhodující výše mzdy?“

Ne vždycky. Od určité úrovně a věku si dnes zaměstnanci cení více vyváženého pracovního a rodinného života, tzv. work-life balance. Například jim umožňujeme i tři dny v týdnu pracovat z domu, mohou si vybrat týmy a kolegy, s nimiž chtějí pracovat.

LN Umíte vyjít vstříc třeba i těm, kdo mají malé děti?

Rodiče, kteří pečují o své děti na rodičovské, u nás mají možnost spolupráce na částečný úvazek. Osmdesát procent z nich toho dlouhodobě využívá a pro firmu je tato spolupráce doslova pokladem. Udržujeme si tak totiž kvalitní zaměstnance, kteří pracují velmi efektivně. Dlouho jsme pracovali na tom, aby měli možnost vzdáleného přístupu ke všem firemním datům. Dnes jim k práci stačí notebook a připojení k internetu – vše hrazené firmou.

„Takže například sick days (volné dny pro případ krátkodobé nemoci) asi moc neřešíte...“

Otázku sick days a práce z domova řeší spíše politici. U nás si na to nehrajeme. Když někdo potřebuje volno, ať už z důvodu nemoci, nebo třeba proto, že si potřebuje vyřídit něco na úřadech, dohodne si ho s nadřízeným. Navíc je tu již zmíněná možnost pracovat až tři dny v týdnu z domova.

LN Jinými slovy, pracovat jako robot spoustu hodin každý den, to už se dnes nenosí?

Práce na projektech třeba dvanact hodin denně není dlouhodobě udržitelná. Vymáchat lidi jako citron a vyměnit, to dnes nefunguje. Lidi si naopak musíte vážit – a oni si pak vážící firmy. jak

NOVINKY 2018

zítra: Důchody a dávky 2018

v pátek: Ceny bytů, nájmu 2018

Raději více peněz než firemní večírek

Nejžádanější benefity

- 13. a 14. plat, pravidelné bonusy
- Příspěvek na bydlení
- Placená krátkodobá nemoc
- Příspěvek na dopravu
- Jazykové vzdělání
- Placená dovolená navíc
- Firemní školka

Nejméně žádané benefity

- Vánoční večírek
 - Sportovní či společenské akce
 - Dárky od zaměstnavatele
 - Občerstvení na pracovišti
 - Individuální zdravotní péče
- zdroj: Grafton Recruitment