

Ať nevznikne nefunkční kočkopes. 5 výzev pro pracovní trh v roce 2023

13.1.2023 - Marie Urubková | CE-PA, spol. s.r.o.

Pracovní trh v Česku prochází proměnou, jakou nezažil za posledních deset let. Když se vám nelíbí v hotelu jménem Česká republika, sbalíte se a jedete do Portugalska. Do Francie. Nebo do Holandska. Tam všude jsou podobně pracovní-právní vztahy, jako tady v Česku. „Aby to nakonec nedopadlo tak, že nám tady zůstanou starší, nemocní, mrtví, hloupí a chudí,“ glosuje prezident Svazu personalistů ČR Petr Otáhal.



Jeho prioritou je aktuálně jediné: systematicky vzdělávat personalisty tak, aby se zaměstnavatelé dokázali přizpůsobit lidem, kteří stojí před branou. Rok 2023 bude podle něj v jistém ohledu klíčový, zazní také ve Zlíně konferenci Fenomén, která pro HR v březnu znovu chystá samostanou stage.

Výzva 1

Univerzální zaměstnanec

Díky pokračující robotizaci a digitalizaci zaniknou stovky tisíc pracovních míst, které už nebudou nahrazeny. Místo nich vzniknou nová pracovní místa. Potřebujeme, aby zaměstnanec, který umí obsluhovat vysokozdvizný vozík, byl multifunkční. Týden může vydávat jídla v závodní jídelně, další týden obsluhovat vysokozdvizný vozík, potom dělat ostrahu objektu nebo vyrábět komodity.

Co nás čeká? Změna je nepříjemná věc. Musíme vymyslet metody a motivaci pro to, aby se zaměstnanci byli ochotni učit novým věcem.

Výzva 2

Digitalizace v HR

Je třeba zlepšovat servis zaměstnanců počínaje intranetem, mobilními budkami ve výrobních halách apod. Zaměstnanec by měl mít okamžitý přístup ke všemu, co potřebuje. Pokračovat bude také digitalizace procesů. Cílem je, aby na personálním neměli žádné papíry.

Co nás čeká? Největší rezervy jsou v komunikaci s orgány státní správy. Firmám s počtem osob nad 500 elektronická komunikace se státní správou spoustu věcí zjednodušuje. Ministerstvo práce a sociálních věcí konečně začalo do digitalizace šlapat.

Výzva 3

Age management

V Česku jsme oproti západní Evropě brutálně pozadu. Severské národy nebo třeba Holandsko a Belgie už mají celou řadu metodik, jak nastavit ve firmě age management, jak s ním pracovat. Pevně věřím, že my Češi nepůjdeme nějakou hloupou českou cestou, kdy vznikne nefunkční kočkopes, ale že opíšeme, jak to dělají ve vyspělé cizině.

Co nás čeká? Vláda začíná dělat mezi tisícovkami lidí průzkumy, aby mohla nastavit budoucnost age managementu v Česku.

Výzva 4

Zásadní změny ve firemní kultuře

Čím víc člověk stárne, tím víc si o mladších lidech myslí, že jsou nevychovaní. Tohle se nám bohužel promítá do firemní kultury. A firemní kultura je základ všeho. Když nefunguje, nebudete mít všestranné zaměstnance, nevyřešíte age management ani digitalizaci.

Co nás čeká? Na všechno máme aplikace, ale neumíme se jako nadřízení se svým zaměstnancem normálně pobavit. Než budete lidem rvát další benefity, co kdybyste je nejdříve přestali štvát?

Výzva 5

Flexibilita

Klíčovými tématy budou flexibilní úvazky, brigády, diverzita. Flexibilita, kterou propagujeme v Česku, naráží na limity, že stárneme. Stáváme se obětí dezinformací. A to se nebavíme jen o modrých límečcích, ale také o bílých límečcích. I vysoce postavení manažeři jsou v celé řadě případů obětí fejků.

Co nás čeká? Máme desítky tisíc žen na mateřské, které můžeme vtáhnout na trh práce. Zaměstnavatel nechce, protože to neumí. Ve vedení firem jsou padesáti až sedmdesátiletí chlapi, kteří nechápou, proč byste měl(a) chodit do práce na 4 hodiny denně a přes online systém se velmi jednoduše s ostatními dohodnout na službách. Naštěstí se už celá řada šikovných personalistů posouvá. Svou diplomací, svým umem a možná i šarmem dokážou přesvědčit vedení, aby udělalo změny.

Svaz personalistů ČR si zakládá na tom, že HR nejsou party ani stage, ale odborná disciplína. Podílí se na vývoji personalistiky, spolupracuje s ministerstvem na přípravě vyhlášek. Sdružuje HR manažery a manažerky, kteří se setkávají na sympoziiích, konferencích i sociálních sítích, sdílejí informace a vyměňují zkušenosti. Svaz spolupracuje s vysokými školami i firmami. Jde o nestátní neziskovou organizaci. Petr Otáhal je jejím prezidentem od roku 2008.

Čtvrtý ročník konference Fenomén se koná 23. 3. 2023 ve Zlíně. Zabývá se transformací tradičního byznysu na byznys digitálního věku. Nabídne program současně na 4 stage (Business, HR, Digi, Industry), smart zónu a networkingový program. Vystoupí 30+ osobností. Akce se každoročně účastní 350+ manažerů a specialistů z desítek firem. Je jediná svého druhu v ČR.