



Aktuální články v denním tisku, blogy na internetových serverech, konference i diskuse s kolegy nás stále upozorňují na přítomnost krize, pád akcií, krach společností, hromadné propouštění a růst nezaměstnanosti.

ti, kteří přežili?

Každý z nás otevřeně či alespoň v duchu lituje ty skupiny opouštějících kanceláře i výrobní haly. Ale často zapomínáme na několik tvrdých faktů:

- nadbytečnost existovala vždy a existovat bude,
- příčiny nadbytečnosti byly a jsou obecně shodné, pouze je označujeme jinými pojmy.

V procesu nadbytečnosti se zabýváme zejména těmi, kdo jsou předmětem těchto skutečností. Těmi právě propouštěnými. Považujeme je za hlavní oběti. Přípravujeme pro ně plány pomoci, registrací, rekvalifikací a dalších intervencí, které jim mohou napomoci k nalezení nového pracovního uplatnění. Ale nejen oni jsou jedinými, dovoluji mi to říci, „oběťmi“. Zcela zapomínáme na další skupinu, která se tak cítí také. Jedná se o ty, co přežili první, druhou či x-tou vlnu propouštění. Tedy ty, které můžeme nazývat „přeživšími“.

Právě oni jsou vystaveni vyššímu psychickému tlaku, než jejich kolegové, kteří již opustili svoje kanceláře. Chodí po chodbách a výrobních halách, kde potkávali kolegy, v závodních jídelnách pohledem hledají ty, jejichž tváře jim po řadu let byly blízké. Hovoříme o „syndromu přeživších“.

Tento syndrom lze charakterizovat jako kombinaci emocionálních, fyzických a psychických reakcí zaměstnanců, kteří zůstali v pracovním poměru. Je provázen určitými skupinami pocitů, ať se jedná o strach,

tržiště

Kariérové poradenství

Jednou z priorit předsednictví České republiky Evropské unii je konkurenceschopnost - schopnost evropských ekonomik konkurovat na světových trzích. Klíčovými nástroji k dosažení tohoto cíle jsou vzdělávání, zejména vzdělávání dospělých, a kariérové poradenství, které v současné době stále nabývá na významu.

Co je to kariérové poradenství? Jedná se o služby poskytované veřejným, neziskovým nebo soukromým sektorem, jichž nejvíce využívají ti, kteří hledají uplatnění na trhu práce nebo změnu v profesní dráze. Kariéroví poradci pomáhají klientům rozpoznat a mobilizovat jejich osobnostní a profesní potenciál a objevovat nové kariérové možnosti. Kariérové poradenství napomáhá k využití potenciálu jednotlivců na trhu práce a přispívá k jejich připravenosti reagovat na měnící se pracovní požadavky na současném globalizovaném pracovním trhu.

Za účelem sladění různorodých přístupů ke kariérovému poradenství v Evropě vytvořila Evropská komise program Euroguidance, jehož hlavním cílem je výměna zkušeností v zavádění a realizaci kariérového poradenství ve 32 evropských zemích. České Centrum Euroguidance realizuje zejména vzdělávací aktivity pro poradce, zajišťuje informovanost o dění v oblasti kariérového poradenství u nás i ve světě a prostřednictvím www.euroguidance.cz poskytuje prostor pro sdílení informací a zkušeností poradkyň a poradců na národní i mezinárodní úrovni. Cílem českého Centra Euroguidance je zprostředkovat zkušenosti z evropských zemí odborné veřejnosti a podpořit tak rozvoj kariérového poradenství v České republice.

Rozumíte penězům?

Unikátní projekt finančního vzdělávání Rozumíme penězům s akreditací MŠMT, jehož odborným garantem je GE Money Bank a realizátorem občanské sdružení AISIS, vstupuje do českých škol. Projekt, jehož cílem je zvýšit úroveň finančního vzdělání školáků prostřednictvím specializované výuky na školách, vznikl z podnětu GE Money Bank a stal se součástí strategie banky v oblasti „odpovědného půjčování“. Záměrem projektu Rozumíme penězům je seznámit děti ve školním věku s principy hospodaření s penězi a základní nabídkou finančních produktů a služeb. Důležitým bodem finančního vzdělávání je také zprostředkování základů zodpovědného rozhodování.

AISIS na projekt získal dotace ve výši 5 milionů korun pro realizaci na základních školách ve Středočeském kraji a počátkem ledna tohoto roku dalších 6 milionů korun na realizaci v kraji Plzeňském.

nebezpečí, nejistotu či frustraci, zlost a vztek; projevují žal, deprese a vztek nebo podléhají pocitům nepoctivosti, zrady a nedůvěry.

Dejme si minutu času a popřemýšlejme o nástrojích a postupech top managementů a personalistů řídicích procesy propouštění. Kolik z nich se věnuje těm, kdo zůstali? Kolik společností má pro tyto skupiny vypracované sofistikované programy podobné těm outplacementovým?

Pokud bychom se inspirovali zkušenostmi zahraničních kolegů, věděli bychom, že právě špatné a neřízené zvládnutí etapy po realizaci propouštění může mít podstatně negativější vliv na výkonnost organizace než samotná skutečnost propouštění. Toto období se může projevit nejen sníženou výkonností jedinců i celé společnosti, ale také dobrovolnou fluktuací a vyšší nemocností trvající čtyři až šest měsíců.

Vhodně zvolené personální intervence však mohou napomoci tyto negativní dopady eliminovat. Jejich cílem musí být zvýšení pocitu bezpečí každého zaměstnance; pocitu, že jeho zaměstnavatel je férový, je jakýmsi ombudsmanem a jistou linkou bezpečí.

Podívejme se nyní na několik inspirací. Nástroje a intervence můžeme rozdělit do několika skupin: (1) komunikační, (2) řídicí, (3) systémové a (4) rozvojové.

Příkladem mohou být programy řízení interní komunikace vedoucí k „překomunikování“, zavedení individuálních hodnotových rozhovorů, implementace stylu podpory spíše než příkazu a kontroly, dále také

benefitní programy, flexibilní pracovní systémy, programy podpory zaměstnanců, zapojování rodin do života společností, vzdělávání zaměstnanců pro budoucí potřeby nebo také kariérové koučinky.

Nástrojů vhodných pro skupiny zaměstnanců, kteří přežili propouštění, je řada. Nicméně my personalisté musíme pracovat se všemi fázemi nepříjemných propouštěcích zkušeností. Necitme se jako oběti a neustále si připomínejme: „vždyť někdo to dělat musí“. Přejme si navzájem hodně štěstí a kreativity při přístupu k řešení těchto nepříjemných, ale běžných situací.

Iva Bursová
HR manager s.r.o.

Iva Bursová



působí v oblasti řízení lidských zdrojů od roku 1994, a to v různých úrovních. První zkušenosti získala ve společnosti Karosa. Za řízení lidských zdrojů byla zodpovědná v Gillette a Honeywell, kde se v rámci zahraničního působení podílela na směřování HR do role strategického partnera. Jako personální ředitelka spoluzodpovídala za posun TV NOVA směrem k moderní výkonově orientované společnosti. Od loňska je majitelkou společnosti HR manager s.r.o.

Program Školící střediska opět přijímá

V polovině loňského prosince obnovila agentura CzechInvest příjem registračních žádostí o podporu z evropského dotačního programu Školící střediska. Registrační žádosti o dotaci mohou podnikatelé posílat až do konce února 2009, příjem plných žádostí skončí 30. dubna 2009.

„Zvyšování kvalifikace pracovníků je jednou z priorit hospodářské politiky a podmínkou pro přechod od převážně výrobního zaměření české ekonomiky k ekonomice znalostní, k činnosti s vyšší přidanou hodnotou. To Ministerstvo průmyslu a obchodu zohlednilo při rozhodování o znovuzahájení příjmu registračních žádostí do programu Školící střediska; proto může agentura CzechInvest znovu přijímat žádosti o dotace,“ uvedl v této souvislosti Lukáš Vymětal, ředitel Divize strukturální fondy agentury CzechInvest.

Program Školící střediska je určen pro malé, střední i velké podniky, podnikatelská sdružení i nestátní neziskové organizace, které se zabývají školením zaměstnanců v oblasti zpracovatelského průmyslu, energetiky, stavebnictví a aktivit spojených s informačními a komunikačními technologiemi. Podporu lze využít na výstavbu, pořízení, rekonstrukci či modernizaci prostor určených pro vzdělávání. Pomocí dotace lze investovat také do moderního vybavení v podobě školících pomůcek či vzdělávacích programů. Z programu však nelze financovat vlastní vzdělávací aktivity.

Vliv krize až do roku 2010

Pokud budeme rok 2008 hodnotit jako celek, šlo o rok úspěšný. A to i přesto, že v posledním čtvrtletí negativně zasáhla krize. S negativními dopady ekonomické a finanční krize se budeme potýkat po celý rok 2009 a krize přesáhne až do roku 2010. Takto hodnotí většina tuzemských firem a podniků rok 2008 a takový je jejich výhled do budoucna. Vyplývá to z průzkumu, jehož se v prosinci 2008 zúčastnilo 2320 podnikatelských subjektů z České republiky.

Z průzkumu vyplynulo, že téměř dvě třetiny firem (63,6 %) považují končící rok za úspěšný (36,4 %) nebo za dobrý a tedy od minulých se neliší (27,2 %). Za vyložené špatný a neúspěšný jej považuje jen 5,2 % firem. Pokud se však mají podniky vyjádřit k poslednímu kvartálu, jejich hodnocení už nejsou natolik pozitivní. Pouze necelých 30 % firem hlásí, že se jich krize nijak nedotkla, ostatní podniky se s ní více či méně setkaly.

tržiště