



# **„Manažment v roku 2010 Ako robiť správne rozhodnutia“**

## **Redefinícia efektívneho personálu a kľúčových ľudí**

**Júlia Stehlíková, Assessment Systems Slovakia**



**Sme konzultačná spoločnosť, ktorá poskytuje komplexné a profesionálne poradenstvo v oblasti ľudských zdrojov.**



**Sústredíme sa na ľudí v organizáciách (HR) a organizáciu ľudí (manažment).**



- 1) Extenzívny nárast zamestnancov**
- 2) Totálny nedostatok špecialistov**
- 3) Zvyšovanie požiadavkou kandidátov**
- 4) Kvalitatívne kompromisy pri výbere**
- 5) Charakteristika náboru = SEARCH**

## **Najčastejšie opatrenie v L'Z s príchodom krízy**



- 1) Selektívne znižovanie stavu zamestnancov**
- 2) Silné obmedzenie náboru až pozastavenie**
- 3) Zmrazenie alebo zníženie miezd**
- 4) Zníženie/obmedzenie bonusov a benefitov**
- 5) Zníženie či pozastavenie nákladov na rozvoj a vzdelávanie**
- 6) Skrátenie pracovného času/neplatené voľno**





## Najčastejšie obsadzované pozície v 2009:

- **Projektový manažér**
- **Stavebný inžinier**

## Najväčší pokles v pozíciách:

- **Stavebný technik**

## Najnižší pokles až rast v pozíciách:

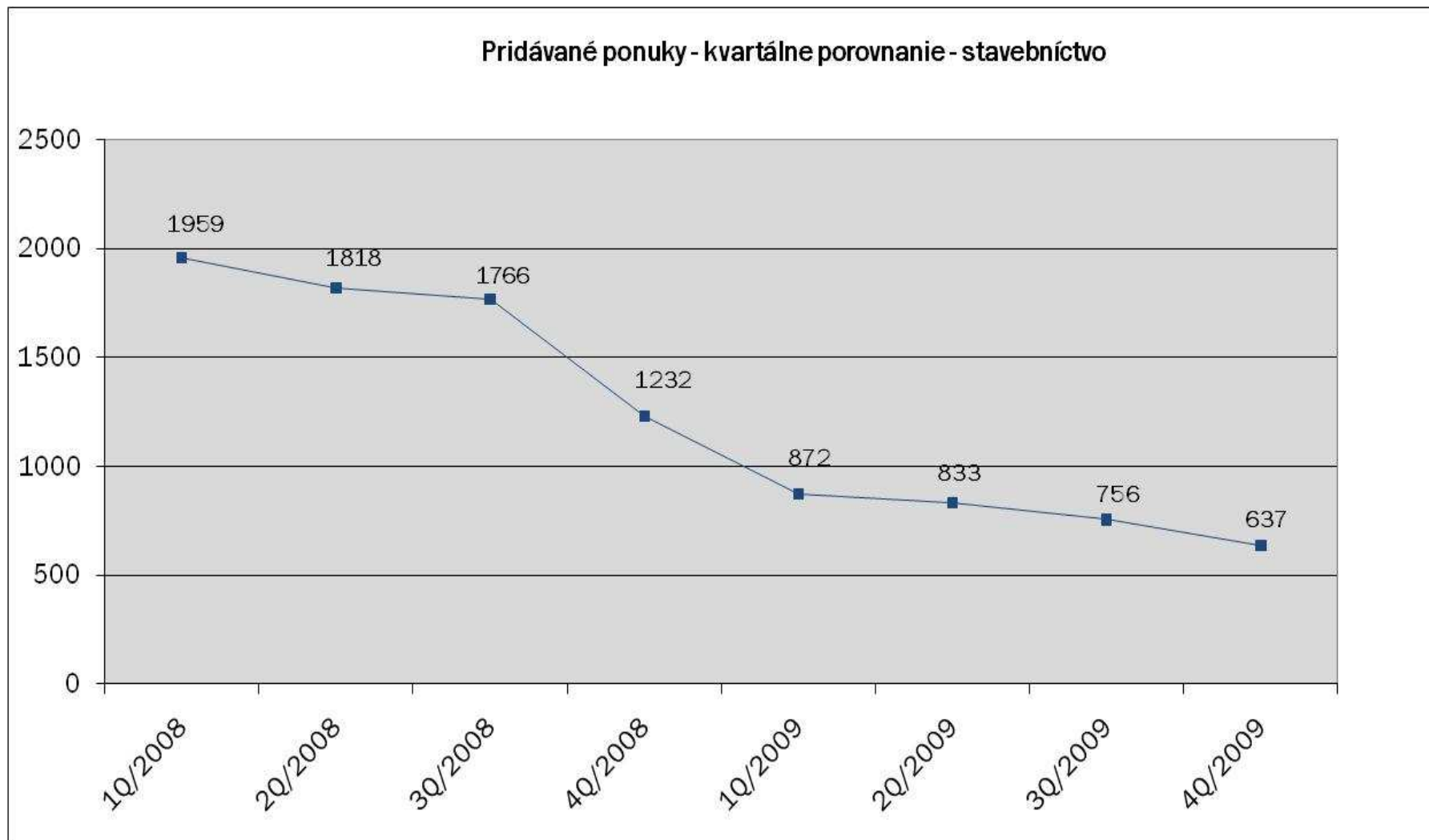
- **Statik, Geodet**



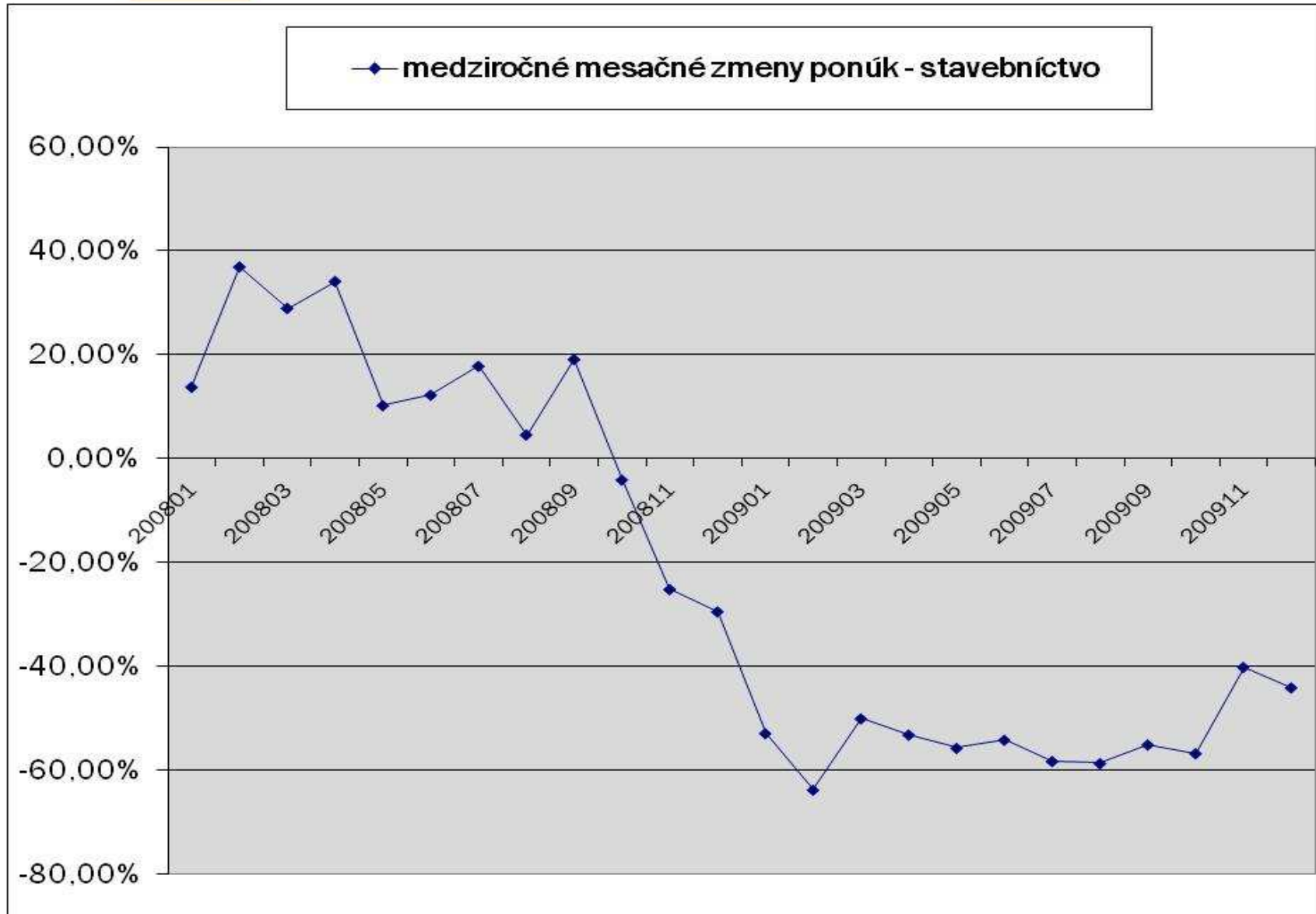
# Medziročné porovnanie

Názov pozície	2008	2009	Medziročné porovnanie
Architekt	274	119	-56,6%
Klmpiar, pokrývač	59	26	-55,9%
Konštruktér	295	106	-64,1%
Maliar, natierač	74	44	-40,5%
Montážnik/montér	365	134	-63,3%
Murár	265	122	-54,0%
Operátor stavebných strojov	75	25	-66,7%
Podlahár, dlaždič	73	40	-45,2%
Pracovník vzduchotech. a klim	163	102	-37,4%
Prípravár stavieb	588	308	-47,6%
Projektant	1005	454	-54,8%
Projektový manažér	1640	739	-54,9%
Realitný maklér	706	499	-29,3%
Rozpočtár/kalkulant	632	347	-45,1%
Správca budov	249	187	-24,9%
Statik	29	78	169,0%
Stavbyvedúci	853	471	-44,8%
Stavebný inžinier	1767	728	-58,8%
Stavebný majster	292	134	-54,1%
Stavebný technik	815	248	-69,6%
Stavebný zámočník	87	16	-81,6%
Tesár	144	46	-68,1%
Vedúci výroby	263	108	-58,9%
Zememerač/geodet	38	34	-10,5%
Zvárač	254	74	-70,9%
Žeriavnik	46	22	-52,2%
<b>Celkový súčet</b>	<b>11115</b>	<b>5255</b>	<b>-52,7%</b>

# Medziročné porovnanie



# Medziročné porovnanie





- 👉 **Doba pred krízou = SEARCH**
- 👉 **Aktuálna situácia = SELECTION**

- 1) Veľký počet kandidátov na trhu**
- 2) Aktívnejšie zapojenie vlastného HR do náboru**
- 3) Rastie prácnosť výberu, pohovorovania a zamietanie vhodných kandidátov**
- 4) Rastie dôležitosť požiadavkou na referencie**
- 5) Zvyšuje sa potreba overovania znalostí a zručností – testovanie**
- 6) Dôraz na zmenový manažment a motivácie**
- 7) Reorganizácia a tlak na výkon**
- 8) Zmena systému odmeňovania**



### SILNÉ STRÁNKY

- 1) Viacej kandidátov na trhu práce**
- 2) Možnosť nájsť vyššiu kvalitu**
- 3) Stagnácia / znižovanie finančných požiadaviek kandidátov**
- 4) Vyššia stabilita vlastných pracovníkov**
- 5) Vyššia lojalita**





### SLABÉ STRÁNKY

- 1) Potreba vyššej motivácia pri priamom oslovení/ neochota ku zmene**
- 2) Zvýšenie nárokov na selekciu**
- 3) Rastie prácnosť výberu/ rast nákladov na selekciu a výber**
- 4) Vyššia miera poloprávd u kandidátov**
- 5) Vyššia miera frustrácie a nižšia motivácia**
- 6) Nižšia miera rozvíjania ľudí**





### PRÍLEŽITOSTI

- 1) Možnosť zvýšiť tlak na pracovný výkon**
- 2) Dôsledná negociácia mzdových podmienok**
- 3) Alternatívne spôsoby zamestnávania**
- 4) Väčší úžitok a využívanie Assessment centier**
- 5) Dôraz na talent manažment a kariérny rozvoj zostáva – využívanie iných foriem, nákladovo výhodnejších – napríklad informálny mentoring**





### HROZBY

- 1) Strata kľúčových špecialistov pre budúce oživenie**
- 2) Zníženie motivácie ľudí**
- 3) Preťažovanie HR a líniových manažérov zložitou selekciou kandidátov**
- 4) Poškodzovanie imidžu firmy neskorým procesovaním zamietavých odpovedí a dlhším výberovým procesom.**
- 5) Zníženie konkurencieschopnosti a produktivity firmy s neustálym znižovaním vzdelávania**





- 1) Pr $\acute{e}$ prava n $\acute{a}$ borov $\acute{e}$ ho pl $\acute{a}$ nu**
- 2) Stabiliz $\acute{a}$ cia kl $\acute{u}$ čov $\acute{y}$ ch špecialistov a manaž $\acute{e}$ rov pri znižovan $\acute{i}$  stavov**
- 3) Stabiliz $\acute{a}$ cia novo zaveden $\acute{y}$ ch procesov**
- 4) Selekt $\acute{i}$ vny n $\acute{a}$ bor kl $\acute{u}$ čov $\acute{y}$ ch špecialistov**
- 5) Intern $\acute{a}$  promotions a rot $\acute{a}$ cia**
- 6) H $\acute{a}$ kanie  $\acute{u}$ spornejš $\acute{i}$ ch alternat $\acute{i}$ v rozvoja l $\acute{u}$ d $\acute{i}$**
- 7) Zmeny v syst $\acute{e}$ me odmeňovania**
- 8) Person $\acute{a}$ lne audits s cieľom dosiahnuť vyšš $\acute{i}$ u efekt $\acute{i}$ vnoš $\acute{t}$  a produktivitu**





**Ďakujeme za pozornost'**

