

5 otázek, na které hledáme v tomto čísle ODPOVĚDI



^ Proč se vyplatí starší zaměstnanci?



^ Jak při náboru oslovit mladé lidi?



^ Jaké jsou úkoly personalistiky v ČSOB?



^ Proč se špatně pracuje v úplném tichu?



^ Jaké bylo letošní setkání personalistů?

Ze zákulisí

„Nikdy bych nečekala, že se tahle společnost stane naší konkurencí,“ popsala zástupkyně velké banky situaci, kdy na plakátech jeden obchodní řetězec zveřejnil příjmy pokladních. Byly překvapivě vysoké. „Teď je to jeden z nejčastějších argumentů našich lidí, kteří jsou kvůli tomu nespokojeni. Cítí se nedostatečně ohodnoceni nebo popisují, že to snižuje status jejich pozice. Informaci na billboardech si přečetli všichni, i třeba jejich rodinní příslušníci, a ti mají teď různé názory a tlaky na naše lidi. Naši zaměstnanci buď chtějí zvýšit plat, nebo jsou nespokojení, hledají nové příležitosti a potenciálně odcházejí.“

Pokojná, navzájem sdílející HR komunita doznala z poslední dva roky pořádnou změnu. Firmy bojující o zaměst-

Barbara Hansen Čechová
šéfredaktorka



nance se staly konkurenty a pečlivě si střeží know-how v oblasti náboru a odměňování. Poznali jsme to i my v PMF při přípravě únorové akce věnované náboru. Byla právě věnovaná zajímavým projektům v oblasti recruitmentu a employer branding.

Více než jindy jsme zjišťovali, že se zajímavými strategiemi vystupuje málokdo. Tuhle proměnu není třeba ale vnímat jen negativně. Najednou se HR profesionálové dostávají do role, kdy střeží obchodní tajemství, což bývalo dříve hájemstvím pouze výroby či obchodu. Jistě to zvyšuje jejich důležitost a prestiž. Za nás jako asociaci HR však budeme rádi za všechny, kteří se nebudou bát rodinné stříbrno i nadále ukázat. Třeba se dá díky sdílení ještě vybrousit na lepší úroveň.