

Investice do lidí versus investice do technologií

Fórum malých a středních podnikatelů MS kraje

Ostrava, 20. 9. 2016

Jaromír Radkovský

Představení

Výchozí stav

Nezaměstnanost v ČR: 5,9%

EU 9,6 % , Řecko 25,6%

Průměrná mzda na konci roku 2015 - 28 152 Kč

Počty nezaměstnaných srpen 2016: 388 500 /5.3 %/

Počty volných pracovních míst: 139 300

/Eurostat 2015, MPSV /

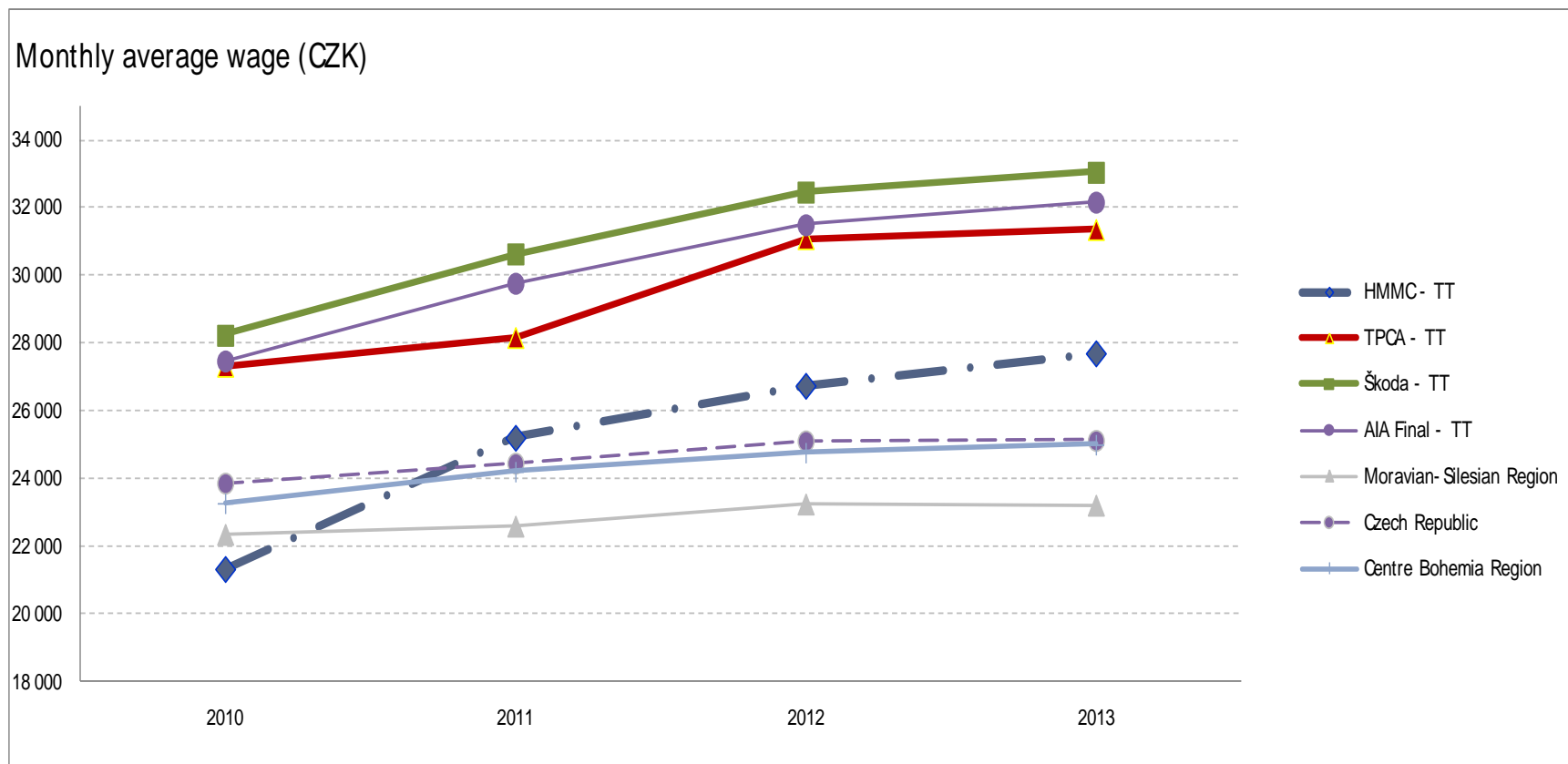
Přestože míra nezaměstnanosti v EU zůstává vysoká, zaměstnavatelé obsazují určitá pracovní místa jen obtížně.

Kromě reálného nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi se nedaří obsazovat volná místa i kvůli neschopnosti nabídnout atraktivní platové a pracovní podmínky či dobré vzdělávání a kariéerní výhled.

Přehled za rok 2015 konstatuje, že značný podíl pracovníků ze zemí mimo EU pracuje v povolání, které neodpovídá jejich kvalifikaci.

Evropská komise - Tisková zpráva, Brusel 21. ledna 2016

Nárůst platů v MSK

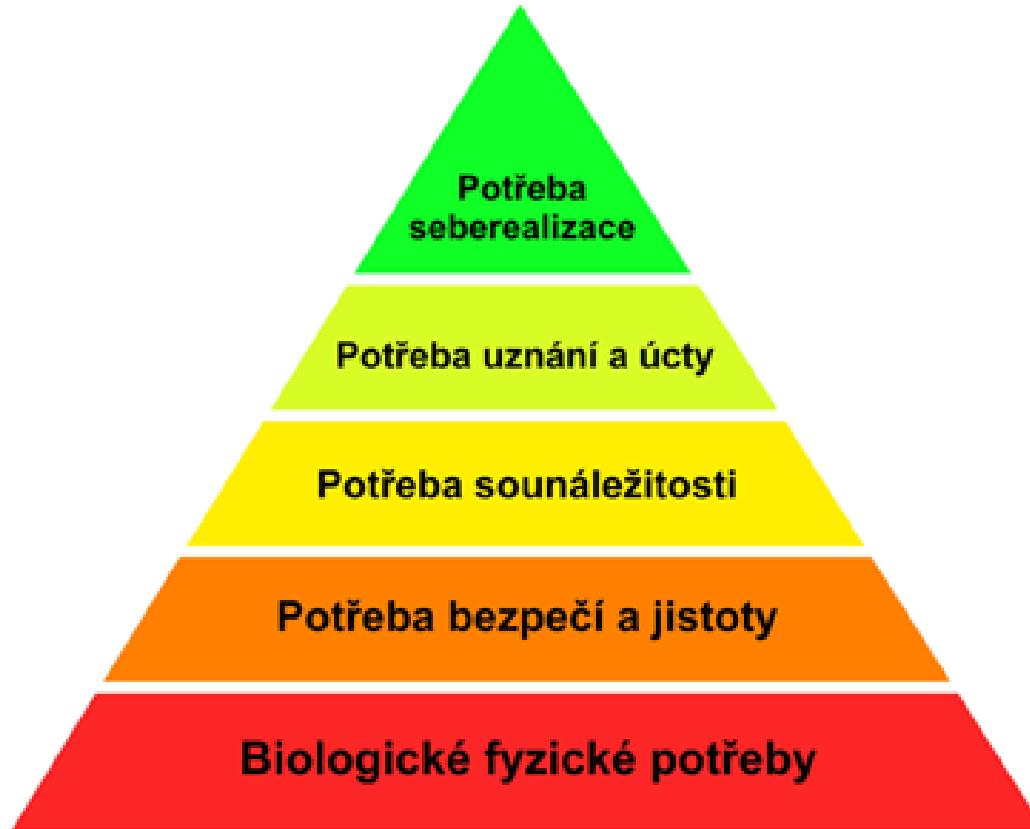


Praha, 16. září 2015

Průměrná mzda 117 382 osob, zaměstnaných ve firmách AutoSAP k 30. 6. 2015, dosáhla za 1. pololetí 2015 hodnoty 33 209 Kč, což je o 28,7 % více než činí celorepublikový průměr za 1. pololetí roku 2015 zveřejněný Českým statistickým úřadem.

Motivace

Motivace zaměstnanců



Motivace zaměstnanců

- atmosféra vztahů na pracovišti
- lidé nás budou následovat pokud budeme příkladem
- zlepšení pracovních procesů a pracovních podmínek
- nepřikazujme, ale žádejme (kouzelné slůvko 😊)
- chválit !!! (pochvala je jednou z největších odměn)
- naučme se upřímně omluvit za své chyby
- naslouchejme požadavkům zaměstnanců

Motivace jen penězi dlouhodobě nefunguje !!!

Investice do lidských zdrojů

- cílený nábor
- zaměstnanci si společnost vybírají podle toho, jak se prezentuje na trhu
- jak je zvládnutá komunikace v průběhu náborového procesu
- oslovujeme správnou cílovou skupinu ? / stejné jako u inzerce produktů nebo služeb /
- prezentace firmy vždy v souladu s celkovou marketingovou a PR strategií
- dlouhodobě dobré jméno

- klíčová investice - čas strávený při výběrovém řízení
- během náboru jednoho zaměstnance dochází ke kumulaci neproduktivního času, jenž neodpovídá očekávanému výsledku
- správný způsob výběru nových zaměstnanců výrazně snižuje fluktuaci v prvních měsících zaměstnání a šetří tak peníze na opakované nábory.
- nespokojenost vedoucího s podřízeným nejčastěji vzniká díky nízkým sociálním kompetencím, nikoliv díky slabým znalostem nebo zkušenostem.

- investice do procesu zaškolení nového zaměstnance je nejvýnosnější investicí
- kvalita zaškolení přináší úspory v podobě vyšší produktivity, vyšší kvality provedené práce, bezpečnosti i vyšší disciplíny
- dobře řízený adaptační proces má vliv na celkovou spokojenost zaměstnanců, snižuje fluktuaci a zvyšuje kredit společnosti na pracovním trhu

- největší investice s nejrychlejší i návratností je cílený vzdělávací program
- je nutné zpracovat koncepci, která navazuje na celkovou strategii společnosti, vyhodnotí skutečné potřeby firmy a zároveň identifikuje slabá místa jednotlivých zaměstnanců

Děkuji za pozornost.