

CO DĚLÁ VÁLKA S NEJVÝŠŠÍMI
PATRY ČESKÉHO BYZNYSU

BIG SHOCK:
BRATŘI, KTERÍ VYZVALI RED BULL

175
NEJVĚTŠÍCH
RODINNÝCH
FIREM ČESKA

NEBOHATŠÍ LIDÉ SVĚTA
V ČÍSLECH A PŘÍBĚZích

ČÍM STARŠÍ, TÍM KRÁSNĚJŠÍ:
SUPER SBÍRKY VETERÁNŮ

KVĚTEN 2022

Forbes



**ZE
MLEJNA**

DANIEL PERNER
JE NEJVĚTŠÍ MLYNÁŘ
ČESKA. A Z JEHO MOUKY
TEď PEČE CELÁ ZEMĚ.

CENA 109,-



7 RAD JAK NAJÍT KVALITNÍ ZAMĚSTNANCE

PRACOVNÍ TRH SE ZCELA ZMĚNIL. DNES UŽ SE UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ NEPODBÍZÍ FIRMÁM, ALE FIRMY JIM. A JELIKOŽ V EKONOMICE STÁLE CHYBÍ STOVKY TISÍC PRACOVNÍKŮ, SITUACE SE JEN TAK NEOBRÁTÍ. JAK VYHLEDAT A ZÍSKAT KVALITNÍ ZAMĚSTNANCE, KDYŽ KLASICKÉ INZERÁTY UŽ NEFUNGUJÍ? VHLED DO SOUČASNÉHO NÁBORU ZAMĚSTNANCŮ PŘINÁŠÍ MANŽELÉ MARLEN A ROBERT LAZNOVÍ, ZAKLADATELÉ A MAJITELÉ FIRMY 4PERSON, KTERÁ SE SPECIALIZUJE NA PROFESIONÁLNÍ HLEDÁNÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ, A JDOU NA TO ÚPLNĚ JINAK NEŽ KLASICKÉ AGENTURY.

Zapomeňte na staré pořádky, ty už nefungují

Podat si inzerát na pracovním portálu a pak jen pročítat desítky doručených životopisů? To fungovalo v minulosti. Ačkoliv spousta firem na inzeráty stále spoléhá, málodky tímto pasivním způsobem najdou kvalitní lidi, které skutečně potřebují. „Dnešní recruitment už není o tom, že rozešlete inzeráty a pak jen čekáte na zázrak. Měli jsme klienta, který si dal na pracovní portály inzeráty pro vyhledání projektanta a za půl roku získal pouze jednu průměrnou reakci. Inzeráty dnes firmám berou jen čas i peníze,“ upozorňuje Robert Lazna.

Nečekajte na zázrak, klíčem je aktivní hledání

Inzerce se dnes dá využít maximálně při hledání lidí na nižší manuální pozice nebo u základních profesí. U vyšších pozic nebo u technických profesí nemáte tímto způsobem šanci. A nefunguje ani vyvěšení volné pracovní pozice na firemním webu. Pokud hledáte člověka se specifickou zkušeností nebo dovedností, musíte být aktivní. I v personalistice se dají dobře využít marketingové principy, kdy se pracovní pozice propaguje v podstatě stejně jako produkt a vhodné kandidáty je třeba hledat aktivně v interních i externích databázích a na sociálních sítích.

Najděte si profesionálního partnera

Majitelé a šéfové firem nemají na detailní vyhledávání čas a personalistky jsou často zahlceny, protože se starají o stávající agendu i zaměstnance. V tu chvíli může pomoci partner, který se na aktivní recruitment specializuje. „Naše hledání cestou personální kampaně je o 85 % efektivnější a úspěšnější než klasická inzerce práce,“ podotýká Marlen Laznová.

Neplaťte za nové lidi víc, než je nutné

Agentury si často za úspěšný nábor úctují odměnu v násobcích mzdy dodaného zaměstnance – čím lepšího a dražšího člověka hledáte, tím vás to bude stát víc. Ale není to nutné. „My fungujeme bez násobků mzdy, za fixní sazbu. Kolik uchazečů si klient z naší kampaně vybere a zaměstná, je jen na něm,“ popisuje spolumajitelka 4person.

Soustředte se na kvalitu

Chování uchazečů se v posledních letech otočilo. Řada z nich ani na domluvený povídání nakonec nedorazí. „Dřív takové jednání nepřekvapilo u dělnických pozic, ale dnes je to běžné i u postu finančního ředitele. Vlastně to uchazeči začali považovat za normální,“ říká Robert Lazna. Abyste neztráceli čas, je třeba předem vybrat jen kandidáty, kteří o práci mají opravdový zájem a na pozici se přesně hodí. „Když bude kandidát opravdu kvalitně vybraný, nepotřebujete jich dodat deset týdně, ale klidně jen jednoho,“ dodává Lazna.

Připravte se, že budete tahat za kratší konec

Dnes si firma na top pozice nevybírá zaměstnance, ale častěji si zaměstnanec vybírá firmu. „Pokud dřív uchazeči psali motivační dopisy, tak dnes se připravte na to, že by je při náboru měla psát vaše firma. Měla by motivovat lidi tak, aby k ní nastoupili a tahali s ní za jeden provaz,“ doporučuje Robert Lazna. I na pohovoru musí o sobě vyprávět hlavně firma, aby vybraného kandidáta vůbec zaujala a získala.

Jaké benefity táhnou?

Uchazeči samozřejmě stále slyší hlavně na výši mzdy, to je i jejich nejčastější první otázka. Hned na druhém místě je výhodnější pracovní doba a volný čas, kdy uchazeči ocenují flexibilitu. „A velmi důležitým prvkem je dnes i pracovní klima. Dříve obecně přijímalu to, že musí jít v pondělí do práce a nějak to tam se šéfem přetrpět. Dnes už nic takového neakceptují a prostě jdou jinam,“ doplňuje Robert Lazna.

