

Prezident Svazu personalistů České republiky Otáhal: Všichni se musíme neustále vzdělávat a být flexibilní

Málokdo si uvědomuje, že oblast řízení lidských zdrojů prochází v posledních letech dynamickými změnami i bez ohledu na koronavirovou krizi, která tyto změny pouze urychlila. Petr Otáhal, prezident Svazu personalistů České republiky a předseda Klubu personalistů Moravy a Slezska, říká, že dnešní personalistika je velmi sofistikovaným oborem, který musí nejen na tyto změny pružně reagovat.

Zuzana Čtvrtliková

Jaká je nyní situace na trhu práce obecně? Přinesla pandemie propouštění?

Když pro tuto chvíli pominu sektor služeb v oblastech, jako je cestovní ruch, stravování, hotelnictví, a podobně, v nichž došlo v souvislosti s pandemií koronaviru k výraznému propouštění zaměstnanců, tak v převážně většině společností k propouštění nedochází. Personalisté léta hledali schopné pracovníky pro řadu technických pozic, odborníky na různou problematiku a dnes je rozhodně nechtějí propouštět. Firmy je potřebují a jiné odborníky by na trhu práce jen těžko našli.

Zaměstnavatelé tedy stále pociťují nedostatek pracovních sil?

Dlouhodobý nedostatek zaměstnanců se týká zejména třech klíčových oblastí. Těmi jsou potravinářství, stavebnictví a zemědělství. To je dáno přirozeně, protože tyto obory zahrnují řadu méně kvalifikovaných, a tím pádem i hůře placených profesí. Do nich se lidé špatně nabírají, ale úplně stejně špatně se hledají i lidé do kvalifikovaných profesí. Mladí, šikovní, ambiciózní, nadaní lidé z České republiky stále častěji odcházejí.

Co řeší dnešní personalisté v souvislosti s koronavirovou krizí?

Koronavirus dělá personalistům starosti hlavně v oblasti administrativy, v rámci které jsou na ně kladey velké nároky. Týká se to zejména problematiky a řešení bezpečnosti práce, práce z domova, takzvaného home office, nebo agendy spojené s testováním. Už nějakou dobu personalisté řeší, a rádi by odbourali, velkou administrativní zátěž. Ti, kteří umí vidět dále, mají jasné plány. Nechtějí v moderní persona-



Petr Otáhal, prezident Svazu personalistů České republiky

listice vidět žádné papíry. Cestou je zejména digitalizace.

Jak si lze představit digitalizaci v personalistice?

Bylo by úžasné mít všechny dokumenty v elektronické podobě. Mohli bychom pak využít možnosti zařízení, které drtivá většina z nás používá. Tím mám na mysli chytrý telefon. Proč bychom na chytrém telefonu nemohli mít výplatní pásku, nebo pracovní smlouvu? Tohle je přece báječná věc, nejen pro personalistu, ale i pro zaměstnance. Někteří odborníci říkají, že koronavirus urychlil vývoj on-line prostředí až o pět let. Bohužel to ale nestačí. To, co nás v současné době v mnoha ohledech brzdí, je zejména zákonodárství, které v oblasti personalistiky reaguje velmi pomalu.

V oblasti legislativy změny neprobíhají?

Nelze říct, že by změny neprobíhaly, ony probíhají. Ministerstvo práce a sociálních věcí vnímá poznatky skutečného trhu a připra-

vuje určité změny zákonů, k nimž se vyjadřuje řada odborných sekcí. Legislativa je však rigidní a zaostává za dynamikou vývoje i v pracovních vztazích, což se týká každého z nás. Výrazným problémem je například řešení home office. Současné pracovní-právní předpisy totiž otázku home office v podstatě neřeší. Dalším příkladem je výpovědní lhůta, která je u nás jedna z nejdelších v Evropě. Okolní západní státy mají lhůtu daleko kratší a zaměstnavatelé i zaměstnanci jsou díky tomu výrazně flexibilnější. Rigiditou velmi ztrácíme.

Co by tedy personalisté konkrétně uvítali?

Nutné je už zmíněné řešení platné legislativy, upravující home office, který už dávno není jen zaměstnavatelem benefitem a zkrácení výpovědní lhůty. Personalistům by také zásadně pomohla digitalizace státu. Ta kulhá výrazně. Oficiální místa říkají, že digitalizujeme. Bohužel většina realizovaných projektů po spuštění v podstatě nefunguje. Velmi si přeji, aby budoucí vládní

garnitura v digitalizaci pokračovala výrazněji. Pokud se to povede, všem odpadne zbytečná práce a jednou snad zmizí i hromady archivovaných šanonů, které bychom mohli mít v digitální podobě.

Říkáte, že home office už není benefitem. Jaké benefity dnes lidé chtějí?

Podle průzkumu Ministerstva práce a sociálních věcí, zažil a vyzkoušel roce 2019 v České republice práci formou home office každý šestý zaměstnanec. Dnešní situace je zcela jiná. V některých aglomeracích, zaměřených převážně administrativně, dnes průměr lidí na home office dosahuje i třicet až padesát procent. Proto jej už dnes téměř nikdo za benefit nepovažuje, tohle ztratilo jakoukoliv atraktivitu. Z hlediska benefitů jsme v loňském roce zaznamenali celkově výrazné změny. Bylo vidět, jak se zaměstnanci semkli a svým zaměstnavatelům dávali najevo, že benefity vlastně nechtějí. Chtěli si udržet práci a dostat za ni výplatu. Ostatní výhody nehrály významnou roli. Toto se odehrálo napříč obory.

Jaký pohled tedy mají lidé na práci a zaměstnavatecké výhody dnes?

Musím říci, že tento postoj přetrvává a zejména zaměstnanci z generace přibližně čtyřicet let plus to takto vnímají. Pro ně je důležité zejména udržet si místo. Mladí lidé mají vyšší míru kreativity, fluktuace a schopnosti měnit zaměstnání. Pro ně není potřeba udržení si práce tolik dominantní. Jsou schopni pracovat na více místech, nebo projektech a je pro ně důležitý takzvaný work-life balance. Chtějí mít prostor na svou rodinu i koníčky a práci věnovat méně času. Zase jsou ale flexibilnější a na rozdíl od starších zaměstnanců, kteří jsou zvyklejší

na pevnou pracovní dobu, jim nedělá problém věnovat práci večer, nebo část víkendu. Tohle vše jsou významné změny, které se odehrávají. Zaznívá to na odborných seminářích a vypovídá to mnohé o současném stavu.

Jsou tyto změny pro personalisty zásadní?

Na to vše musí personalistika reagovat. Musí určit určitá pravidla, která jsou v souladu se zákoníkem práce, musí být flexibilní. I personalista sám takový musí být, musí se učit stále novým věcem, které dříve nepotřeboval, jako je personální marketing nebo sociální sítě. To je zároveň má výzva ke všem lidem, kteří pracují. Všichni se musíme neustále vzdělávat a být flexibilní. Flexibilita na všech úrovních by mohla být vyšší.

Na pracovním trhu mají dnes významné místo i personální agentury. Vnímáte to také tak?

Jednoznačně ano, před dvaceti lety bylo agenturní zaměstnávání něco mimořádného. Dnes je to běžná součást procesů v personalistice a využívá jej celá řada malých, středních i velkých firem.

Mimo jiné proto, aby vhodně vykrývaly výkyvy zejména ve výrobě. Ušetří to také náročnou administrativu. Své místo na pracovním trhu



má zcela jistě i zaměstnávání cizinců, protože práce našich lidí je čím dál více drahá. Spolupráce s agenturami je tedy již nedílnou součástí práce moderních personalistů.

Změny, digitalizace, robotizace. V lidech to může vzbuzovat obavy, že přijdou o práci. Je na místě se bát?

Z hlediska robotizace a digitalizace už dnes reálně probíhá řada procesů. Je to třeba velká část procesu nábory zaměstnanců. Ve Spo-

jených státech amerických je například už i odzkoušeno, že je umělá inteligence schopna sama provést první a druhé kolo výběrového řízení na mnohé pozice. Také vzdělávání a zácvik zaměstnanců využívá dnes celou řadu moderních prvků a probíhá na úrovni on-line, nebo využívá virtuální, či rozšířené reality. Například k simulaci obsluhy strojů.

Jak digitalizace, tak i robotizace jsou nevyhnutelné. Ale bát se není potřeba. Ve světě se už jasně ukazuje, že firmy, které digitalizují a ro-

botizují, nepropouští velké množství zaměstnanců, ale často vytvoří pracovních míst i více. Odhaduje se, že v České republice zanikne až padesát procent pracovních míst. Převážně se bude jednat o místa, kde je vykonávána opakující se, mechanická činnost, kterou zvládne nahradit robot. Na druhé straně vzniknou pracovní místa nového typu, která v současné době možná ještě ani neumíme definovat. Tento proces už běží a my jsme jeho součástí.