

Nedostatek kvalitní pracovní síly

Text: Ing. Miroslav Rumler

► **Moderní společnosti na celém světě stále více bojují s nedostatkem kvalitních pracovních sil. Poptávka po zkušených odbornících z oblasti moderní logistiky stále zřetelněji převyšuje nabídku a to i přesto, že možnosti profesních requalifikací a vzdělávacích programů jsou v současné době na velmi dobré úrovni. Navíc postupující ekonomická globalizace a geografická poloha České republiky uprostřed Evropy v podmínkách našeho trhu tuto disproporci jen prohlubuje.**

Dynamický rozvoj v oblasti logistiky a rostoucí význam tohoto sektoru pro oblast výroby a obchodu v celosvětovém měřítku společně s dobrými dlouhodobými perspektivami vývoje logistiky vytváří enormní poptávku po kvalifikovaných pracovnících, zejména v oblasti středního a vrcholového managementu. Nejbolestivější je situace zejména pro malé a střední firmy, o které mezi kvalifikovanými uchazeči o zaměstnání nebývá takový zájem, jako například o nadnárodní společnosti nabízející zpravidla řadu zajímavých benefitů a možnost dalšího profesního vzdělávání a postupu v rámci organizační struktury organizace.

Logistika dnes hraje klíčovou roli v regionálním i mezinárodním obchodě. Takto chápána, nastavuje pomyslnou laťku jakosti a komplexnosti poskytovaných služeb stále výše. Roste tak logicky poptávka po manažerech a logistických specialistech s provozními zkušenostmi, komunikačními a manažerskými schopnostmi a ochotou cílevědomě působit na snižování nákladů. S ohledem na podmínky vzniku a vývoje většiny dnešních společností, zabývajících se v regionu střední a východní Evropy poskytováním komplexních logistických služeb, dochází k neustálému nárůstu disproporce mezi nabídkou a poptávkou na personálním trhu. Společnosti mají zájem jak o místní pracovní sílu, tak i o tzv. expatriots, tedy cizince hledající zaměstnání v cizí zemi. To logicky vytváří tlak na růst mezd a logistika tak představuje jedno z prvních odvětví, kde dochází k nápadnému sblížení hladiny mezd mezi původními a novými zeměmi Evropské unie. Na přibližování úrovně mezd expatů s jejich místními kolegy má v dnešní době navíc významný podíl i skutečnost, že kontrakty s nimi – na rozdíl od minulosti – neuzavírají obvykle již mateřské společnosti v zahraničí, ale jejich lokální zastoupení, která jsou s místními podmínkami velmi dobře obeznámena.

Patrný nedostatek vhodných odborníků lze v současné době sledovat i v segmentu Business Development a Sales na úrovni vrcholového vedení společností. Důvodem je skutečnost, že stále větší procento významných obchodních zakázek je sjednáváno právě na úrovni vrcholového managementu a tradičním obchodníkům a obchodním zástupcům tak zůstávají jen „malé ryby“.

Společnost Reliant se vedle svých vzdělávacích a tréninkových aktivit, implementace systémů řízení jakosti a environmentálních systémů a optimalizace procesů v dopravních a logistických firmách zabývá do značné míry i personálním poradenstvím a zprostředkováním vhodných kandidátů především na vrcholové manažerské pozice. Naši zákazníci v oblasti personálního poradenství se v poslední době rekrutují zejména ze segmentu dynamicky se rozvíjejících českých logistických společností, ale značný podíl zde tradičně představují

středně velké zahraniční a nadnárodní společnosti s vysokými nároky na kvalifikaci jednotlivých uchazečů. I přes přítomnost celé řady nadnárodních personálních agentur na našem trhu, zůstává prvořadou podmínkou úspěchu při poskytování tohoto druhu služeb zejména dokonalá znalost daného oboru, schopnost obstarání spolehlivých referencí a nezbytná důvěra na straně firem i jednotlivých uchazečů. Nezřídka se totiž v našich podmínkách stává, že renomované, často zahraniční personální agentury nabízejí svým zákazníkům uchazeče na základě údajů z jejich životopisů a informací získaných jen letným pohovorem s uchazečem, ale bez základní znalosti jeho reálných zkušeností a schopností nezbytných pro výkon v manažerské pozici. Zároveň se v posledních letech na českém trhu začíná profilovat několik zcela nových společností často vystupujících pod cizojazyčnými názvy, deklarujícími vazbu na řízení lidských zdrojů v oblasti logistiky, bohužel však bez nezbytné znalosti vývoje místní i evropské situace v tomto oboru. Dochází tak hned k několika paradoxům současně:



- Jednak vznikla na podmínky českého trhu poměrně rozsáhlá skupina „manažerů–migrantů“, kteří mají dokonalou schopnost prezentovat své schopnosti ve výběrových řízeních, zato však zpravidla postrádají skutečné schopnosti nezbytné pro to, aby se mohli stát přínosem pro svého zaměstnavatele. S ohledem na skutečnost, že měřitelnost jejich přínosu pro firmu má spíše strategický, tedy dlouhodobý charakter, trvá zaměstnavateli obvykle nejméně rok, ale mnohdy i podstatně déle, než zjistí, že takovýto zaměstnanec je pro jeho společnost ve skutečnosti spíše přítěží, než posilou.
- Druhým paradoxem je skutečnost, že společnosti zpravidla zaplatí provizi personální agentuře za člověka, ke kterému neobdrží nezbytné a aktuální reference, protože tyto reference reálně nejsou schopny bez dokonalé znalosti trhu zajistit. Uchazeči doporučení většinou nespécializovaných personálních agentur mají k dispozici jen strohá pochvalná prohlášení obvykle podepsaná zahraničními manažery společností, ve kterých uchazeč v minulosti působil. Velmi často se jedná o reference staré i několik let, kde lze o jejich relevantnosti dost úspěšně pochybovat a navíc jsou mnohdy získány jako součást ujednání při odchodu manažera z jeho pozice iniciovaném právě danou společností. Firmám příslib vypracování dobrých referencí mnohdy ušetří alespoň část peněz, které by jinak padly na nezbytné odstoupné.
- A konečně třetí paradox. Tím je fakt, že většina nespécializovaných agentur není schopna naplnit očekávání svých zákazníků a ti se tak často utvrdí v tom, že nejspolehlivější cestou je získání manažerů výhradně z řad stávajících zaměstnanců, což je často velmi limitujícím faktorem dalšího rozvoje těchto společností. Logistický sektor v ČR dnes celkově využívá služeb personálních agentur výrazně méně, než jak tomu je ve většině ostatních zemí EU.

Společnost Reliant s.r.o. je charakteristická svou úzkou specializací na oblast dopravy, spedice a logistiky a to jak v rámci poskytování vzdělávacích služeb, tak i veškerých poradenských a zprostředkovacích aktivit. V rámci českého trhu využívá dlouholeté zkušenosti svých manažerů a konzultantů a mediální podpory vlastního oborového časopisu *Reliant Logistic News*. Pro pokrytí vybraných zahraničních trhů a zejména pro akvizici zakázek od zahraničních společností je společnost Reliant součástí řetězce Hertzog&Partner Group, významné nadnárodní skupiny společností zabývajících se profesionálně personálním a organizačním poradenstvím.