

Váš průvodce pracovním trhem – novinky, tipy a trendy každý měsíc.

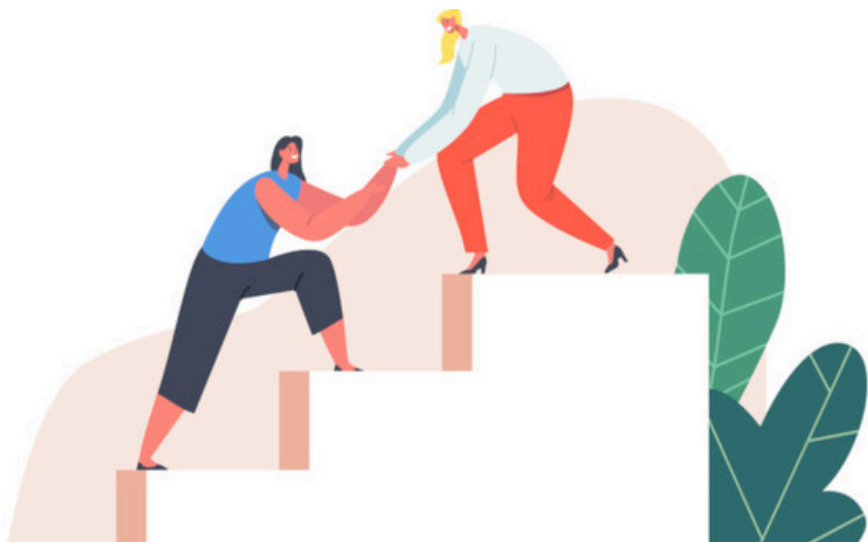
Kontakt

Pavel Vondruška
pavel.vondruska@hitprace.cz



Obsah čísla

- Jak udržet zaměstnance spokojené bez neustálého zvyšování mzdy
- Tichá síla otázek: Jak se ptát, abyste skutečně poznali kandidáta
- Jak přestat lovit špatné kandidáty tím, že začnete tím, koho nechcete
- Mezigenerační spolupráce: Spojení zkušenosti seniorů s dynamikou mladých



Jak udržet zaměstnance spokojené bez neustálého zvyšování mzdy

Když se řekne "spokojenost zaměstnanců", většina vedoucích automaticky začne přemýšlet nad navýšením mezd nebo novými benefity. Jenže skutečná spokojenost často pramení z něčeho úplně jiného – z drobností, které nestojí ani korunu.



Proč jsou malá gesta tak důležitá?

Často se setkávám s tím, že firmy se snaží udržet zaměstnance především pomocí navýšování mezd. Jenže praxe ukazuje, že i společnosti s nadprůměrným finančním ohodnocením mohou mít problém s vysokou fluktuací. Důvod? Peníze jsou důležité, ale nejsou všechno. To, co zaměstnancům často skutečně chybí, je pocit uznání a smysluplnosti jejich práce.

Co tedy skutečně funguje?

+ Pravidelná zpětná vazba

Nejde o formální hodnocení jednou za rok. Stačí krátké "Tohle se ti dneska povedlo" nebo "Díky, že jsi s tím pomohl". Důležitá je pravidelnost a upřímnost.

+ Naslouchání a implementace nápadů

Když zaměstnanec přijde s nápadem na zlepšení, vyslechněte ho. A pokud je nápad dobrý, zaveďte ho. Není nic horšího než ignorovat připomínky lidí, kteří dělají danou práci každý den.

+ Flexibilita v maličkostech

Potřebuje někdo odejít o hodinu dřív kvůli lékaři? Když to provoz dovolí, vyjděte mu vstříc. Takové drobnosti budují důvěru a loajalitu.

+ Osobní přístup

Pamatujte si, co je pro vaše lidi důležité. Někdo má doma nemocnou maminku, jiný studuje při práci. Když se občas zeptáte, jak to jde, ukážete, že vám na nich záleží jako na lidech, ne jen jako na pracovní síle.

Co rozhodně nefunguje:



Plané sliby



Neupřímné pochvaly



Předstírání zájmu



Jednorázové akce bez návaznosti

Klíčem je autenticita a konzistence. Lepší je dělat málo, ale pravidelně, upřímně a se zájmem. Bude to mít větší účinek než velká gesta jednou za čas.

Začněte tím, že si každý den vyčleníte 10 minut na komunikaci se zaměstnanci. Projděte se po pracovišti, prohodte pár slov, všimněte si dobře odvedené práce. Za měsíc uvidíte rozdíl v atmosféře.

Spokojení zaměstnanci nepotřebují nutně více peněz. Potřebují vědět, že jejich práce má smysl a že si jí někdo váží.

Jak přestat lovit špatné kandidáty tím, že začnete tím, koho nechcete

Většina z nás při náboru automaticky přemýšlí dopředu - definujeme ideálního kandidáta a pak ho hledáme. Je to přirozené, ale ne vždy nejefektivnější. Co když existuje lepší cesta?

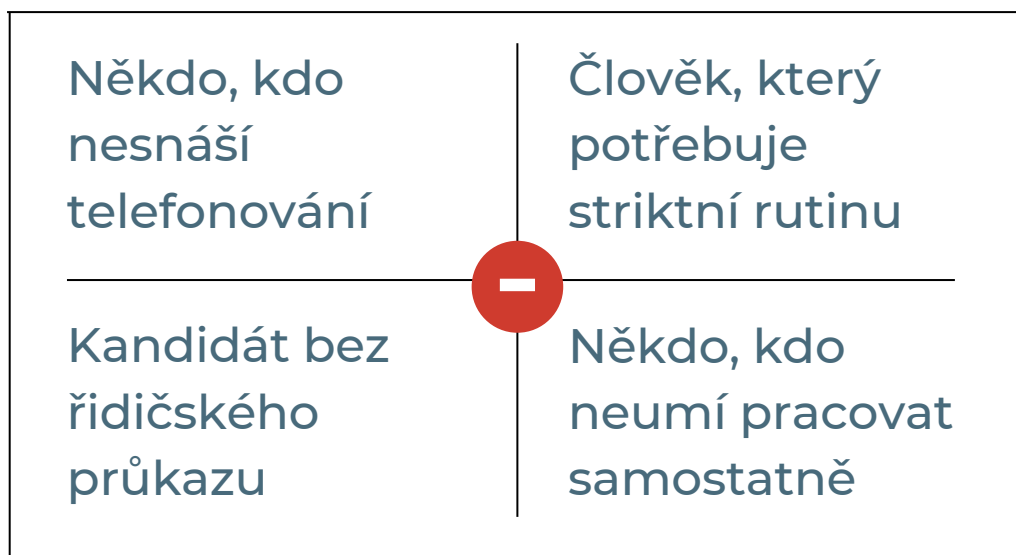


Převrácené myšlení v personalistice

Charlie Munger, pravá ruka Warrena Buffetta, často mluví o "inversion thinking" - **metodě, kdy začnete od konce a ptáte se "Co nechci? Čemu se chci vyhnout?"**. V personalistice může tento přístup dramaticky zefektivnit celý náborový proces.

Místo klasického "Koho hledáme?" si položte otázku "Kdo by byl pro tuto pozici katastrofou?"

Praktická aplikace: Vezměme typickou pozici obchodního zástupce. Při použití převráceného myšlení nejdříve definujeme, co by znamenalo jistý neúspěch:



Tento jednoduchý krok může ušetřit desítky hodin při procházení životopisů a pohovorech - jak na to v praxi:

Sepište "černou listinu"

- Vlastností, které víte, že by pro danou pozici uchazeč neměl mít
- Situace, které by vedly k jistému selhání
- Zkušenosti, které by byly kontraproduktivní

Převeďte negativa na filtry

Například: "Nechceme někoho, kdo potřebuje neustálý dohled" →
Přidejte do inzerátu: "Hledáme samostatného člověka, který umí převzít zodpovědnost"

Zakomponujte anti-požadavky do pohovoru

Vytvořte situační otázky, které odhalí nežádoucí vlastnosti: "Jak reagujete, když se vám často změni zadání? Zmiňte příklady z předchozích zaměstnání."

Do inzerátu můžete přímo uvést podmínky, které kandidáty přirozeně odfiltrují. Například: "Tato pozice vyžaduje časté cestování a práci o víkendech." "Očekáváme aktivní osobní účast na týmových poradách každé ráno v 8:00."

Převrácené myšlení není náhrada za klasický přístup k náboru. Je to ale další efektivní nástroj do Vašich HR postupů. Jeho hlavní přínos spočívá v rychlejší identifikaci nevhodných kandidátů, což šetří čas všem zúčastněným.

Vyzkoušejte tento přístup při vašem příštím náboru. Začněte s jednou pozicí a sepíšte si 3-5 klíčových anti-požadavků. Dejte mi vědět, jak to funguje.

Tichá síla otázek: Jak se ptát, abyste skutečně poznali kandidáta

Už se vám stalo, že jste po hodině pohovoru měli pocit, že o kandidátovi vlastně nic nevíte? Není to vaše chyba - je to především o tom, jak se ptáme.

Většina personalistů dělá při vedení pohovoru stejnou chybu: mluví příliš mnoho. Přitom skutečné umění spočívá v pokládání správných otázek a následném aktivním naslouchání.



Zlaté pravidlo dotazování

Začněte vždy otevřenými otázkami. Místo "Líbila se vám předchozí práce?" se ptejte "Co vás na předchozí práci nejvíce bavilo?" Rozdíl je zásadní - první otázka svádí k jednoslovné odpovědi, druhá otevírá prostor pro skutečný rozhovor.

Struktura, která funguje

+ Začněte široce

"Povězte mi o své cestě k současné pozici..."

+ Jděte do hloubky

"Co bylo nejtěžší výzvou v té situaci?"

+ Hledejte konkrétní příklady

"Můžete mi popsat situaci, kdy jste tohle řešili?"

Síla následných otázek

Klíčem k získání skutečného vhledu je umění pokládat následné otázky. Když kandidát něco zmíní, nebojte se jít hlouběji:



"Můžete mi o tom říct více?"



"Co vás k tomu rozhodnutí vedlo?"



"Jak jste se v té situaci cítili?"

Čeho se vyvarovat



Návodných otázek ("Určitě jste z té situace byl nervózní, že?")



Složitých otázek obsahujících více dotazů najednou



Uzavřených otázek v řadě za sebou

Ticho je váš spojenec



Nebojte se ticha po položení otázky. Často máme tendenci ticho zaplnit dalšími slovy, ale právě v tichu se rodí nejzajímavější odpovědi. Dejte kandidátovi čas na přemýšlení.

Umění ptát se není vrozenou schopností - je to dovednost, kterou můžeme rozvíjet. Začněte tím, že si před každým pohovorem připravíte základní strukturu otázek, ale buďte připraveni od ní odbočit, když se objeví zajímavé téma.

Nejlepší otázky jsou ty, které vedou k dialogu, ne k výsledku.

“
Nejlepší otázky jsou ty, které vedou k dialogu, ne k výsledku.

”

Mezigenerační spolupráce: Spojení zkušenosti seniorů s dynamikou mladých



Věková propast mezi pracovníky se prohlubuje. Na jedné straně zkušení pracovníci s desetiletími praxe, na druhé čerství absolventi plní energie a nových nápadů. Může tohle spojení fungovat? A hlavně - jak z něj udělat konkurenční výhodu?

Realita dnešních firem

Zatímco zkušení pracovníci 50+ přinášejí nenahraditelné know-how a stabilitu, mladší kolegové často přicházejí s novými pohledy a technologickou zdatností. Problém nastává, když tyto skupiny působí odděleně nebo dokonce proti sobě.

Co skutečně funguje?

Oboustranné mentorování

Systém, kde zkušení pracovníci předávají své znalosti mladším, ale současně se od nich učí nové přístupy. Není to jen o technologiích - jde o vzájemné pochopení různých pohledů na práci.

Společné projekty

Záměrné mixování věkových skupin na projektech. Každý člen přináší své silné stránky - někdo zkušenosti z podobných situací v minulosti, jiný třeba schopnost rychle najít nové řešení.

Komunikační mosty

Klíčové je vytvořit prostředí, kde se různé generace mohou potkat a mluvit spolu. Může jít o pravidelné týmové snídaně, společné workshopy nebo neformální setkání.

Na co si dát pozor



Vyvarujte se stereotypů o věkových skupinách



Nezavádějte změny shora bez konzultace s týmem



Nepodceňujte význam postupné adaptace

Mezigenerační spolupráce není jen módní pojem, ale nutnost pro přežití firem v době demografických změn. Nejde o to preferovat jednu skupinu před druhou, ale najít způsob, jak využít to nejlepší z každé generace.

Jak vypadá věkové složení ve vaší firmě?

Máte nastavené procesy pro efektivní předávání znalostí mezi generacemi?

Proč umístit svá pracovní místa na HitPrace.cz?



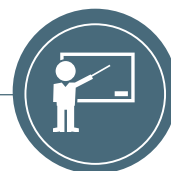
Jednoduchá správa inzerátů a uchazečů

Vše si můžete jednoduše nastavit a spravovat ve svém firemním rozhraní a během chvíle vystavit nové inzeráty práce.



Bez omezení. Bez limitů. Bezplatně.

Bezplatná inzerce práce bez závazků. Neomezený počet nabídek práce.



Cílený marketing = kvalitní uchazeči

Naším uživatelům automaticky na základě moderních technologií a cíleného marketingu zobrazujeme nabídky práce dle jejich zájmů. Vy tak získáte relevantní zájemce.

Pro ty, kdo chtějí víc...

Naším partnerům, kteří chtějí dostávat větší množství reakcí na inzeráty, nabízíme možnosti, jak své nabídky práce dostat ještě k více potenciálním kandidátům a získat tak více odpovědí na inzeráty. Podívejte se na naši nabídku nebo mě přímo kontaktujte.

Získejte ještě více uchazečů

<https://www.hitprace.cz/firma/zvyrazneni/>

Návštěvnost 600 tisíc

lidí každý měsíc na HitPrace.cz hledá práci

Reakcí na inzeráty 21 tisíc

odeslaných životopisů každý měsíc na inzeráty práce

Stabilita a spolehlivost 2017

dlouhodobě pracujeme na zlepšování služeb pro firmy i uchazeče

//

Mým dlouhodobým záměrem je agregovat co nejvíce pracovních míst, aby uchazeči o zaměstnání, kteří hledají novou práci prostřednictvím HitPrace.cz, měli co nejširší výběr napříč lokalitami i obory práce a zaměstnavatelé mohli získat kvalitní uchazeče na svá volná pracovní místa.



Budme v kontaktu

Pavel Vondruška / Zakladatel HitPrace.cz

E-mail

pavel.vondruska@hitprace.cz

Profesní profily

<https://www.linkedin.com/in/pavelvondruska/>

<https://www.hitprace.cz/u/pavel-vondruska-mt4vjsaqcw>

Web

www.hitprace.cz