

Moje agenda

TEXT: BARBARA HANSEN ČECHOVÁ

Významní HR profesionálové hovoří o svých současných výzvách a projektech

HR ředitelka společnosti Datart Eva Šverclová má na starosti personální oddělení pro Českou i Slovenskou republiku. Pro 1500 zaměstnanců si její patnáctičlenné oddělení dělá vše samo – od recruitmentu po mzdy. Dokonce i v době nedostatku lidí nepoužívá personální agentury.

Jaké jsou současné výzvy, které řešíte?

Jako všechny firmy řešíme nedostatkové profese. U nás jsou to zejména skladníci a pracovníci na prodejnách. Zkoušeli jsme využít pracovní agentury, ale ty vždy pohořely. Takže si děláme nábor sami. Máme velmi kvalitní management prodejen. Rozvíjíme je ve všech tématech právních, softskilových, odborných. Na nábor do řadových pozic jsou soběstační. Od nás získají veškerou podporu, ale jinak si to vyřídí sami. Je to flexibilní a rychlé. My do recruitmentu zasahujeme, jen pokud se otevírají nové prodejny nebo, kde projde prodejna rekonstrukcí a nabírá se větší množství lidí.

Kolik máte v současné době ve společnosti neobsazených pozic?

Desítky. Zejména kvůli tomu, že se blíží vánoční sezóna, je to číslo vyšší než normálně.

Máte na recruitment nějaké speciální metody, které používáte?

Říkáme tomu náborový koktejl. Je to mix měřitelných aktivit, který zohledňuje regionální specifika. Jsou lokality, kde se náboru daří zcela v pohodě, ale problémová je Praha, Morava a Bratislava. V našem mixu nadále používáme tradiční jobs.cz, práce.cz a k tomu přibýly další aktivity: billboardy, plakáty na prodejnách, trička na prodejnách, inzerce v místních novinách. Jelikož máme sklad v Počernicích, tak nám velmi dobře funguje Počernický týdeník. Také zkusíme reklamu v metru, inzerujeme ve vagónech. Úplnou novinkou jsou polepy zrcadel na toaletách v obchodním středisku v Ostravě. Prostě zkusíme a měříme dopad.

Co už jste se naučili?

Zjistili jsme, že je určité dobré a funkční zveřejňovat mzdu. To přiláká vždy více zájemců. Nef-

Zabýváme se také,
jak zaměstnat lidi nad padesát.
Do oddělení reklamací
se nejlépe hodí právě lidé
se zkušenostmi a nadhledem.

bí se mi, že konkurence uvádí mzdu, která je nepravdivá, nebo je tam maličký dovětek, že na ní dosáhnou po dvou letech a 300 hodinách přesčasů. Používáme také sociální sítě, marketing je nám v tom velmi nápomocný. Přijali jsme novou kolegyni, která se právě o ně stará. Vlastně máme úplně novou a jinou agendu, než jsme měli před pár měsíci. Ve všem panuje obrovská rychlost, člověk musí vše měnit, dříve než něco rozjede, už pracuje s jinými podmínkami.

Zaměřujete se také nějakým způsobem na zaměstnávání lidí ve věkové kategorii 50+?

Mix věků na prodejnách i na centrále potřebujeme. I když spotřební elektronika táhne hlavně mladé lidi, pro nás je důležité srovnání se životem, klid, a to i na pozicích na prodejnách. Například pro řešení reklamací. Pro dříve narozené je obtížné pracovat ve dvanáctihodinových



směnách v obchodních řetězcích, proto se jim snažíme vyjít vstříc snížením pracovní doby.

Máte v současné době nějaký nový projekt, který vás osobně těší?

Zintenzivňujeme spolupráci se středními školami zaměřenými na obchod. Myslíme si, že je to ideální cesta, jak si vychovat budoucí zaměstnance.

Jak byste charakterizovala firemní kulturu vaší společnosti a jak s ní pracujete?

Máme velmi neformální kulturu. Prostředí je velmi otevřené. Bereme si zpětnou vazbu od lidí. Letos jsme pořádali první ročník letního tábora zaměstnanců a v tom chceme pokračovat.

Čím se snažíte přilákat mladší generaci, která vstupuje na trh práce??

Hodně vyžadují velkou pozornost a stále si přejí zpětnou vazbu. Proto jsme dali zpět-

nou vazbu do nového kabátu. Je potřeba stále s nimi mluvit, říkat jim, jak si stojí, jak se jim vede. Učíme to manažery prodejen i ve skladu. Přejí si pracovat z domova a udržovat svůj work-life balance. V tom se jim snažíme vycházet vstříc.

Pracujete v oborech, kde bývá velká fluktuace. Jak se s tím vypořádáváte?

Měření fluktuace pozbývá smyslu, protože nabíráme lidi na vánoční sezónu. Nejdříve to bylo na dohody, ale nyní nabízíme lidem, pojdte do pracovního poměru. Zjišťujeme, proč lidé odchází. Nejčastěji zaznívají finance, ale když je důvodem vedoucí či vztahy na pracovišti, tak to určitě řešíme.

Jakou má pozici HR ve vedení společnosti?

Typicky jsem jediná žena mezi muži ve vedení společnosti. Vedení je však ve vnímání HR velmi progresivní. V obchodní firmě je vše o čís-

lech a my jsme o lidech o lidech, tak musíme nacházet společnou řeč. Také jsme bývali klasická chrlírna papírů, nyní máme strategičtější pozici.

Máte nějaké konkrétní tipy, jak se rozvíjet v oblasti HR?

Uvědomit si, že jsem součástí obchodní firmy. Musela jsem se naučit spoustu věcí, nahlédnout pod spoustu pokliček, o kterých jsem dříve ani netušila. HR by mělo plně chápat business, pro který pracuje.

Které osobnosti vás v oblasti HR nejvíce ovlivnily?

Nejvíce mě ovlivnil Stephen R.Covey a jeho kniha 7 návyků vysoce efektivních lidí.

Jakým způsobem odpočíváte a plníte svou work-life balance?

Potřebuji jezdit do přírody. Do hor, do krajiny, kde se vracím sama k sobě. ■