

## Vyhazov je šancí na úspěch

Ani top manažeři nejsou chráněnou skupinou. O práci jich přichází řada. Ať už vlastní vinou či nikoli, říká ředitelka poradenské společnosti

**E**konomická krize se neustále odráží na trhu práce a dopadá nejenom na běžné zaměstnance, ale i na vysoce postavené manažery, kteří s překvapením zjišťují, že zase tak nepostradatelní pro svou společnost nebyli. „Jsou z propuštění v šoku. Nevědí, jak hledat místo, jak se co nejrychleji v nové situaci zorientovat. Proto čím dál častěji vyhledávají kariérní poradenství,“ upozorňuje ředitelka poradenské divize BeeConsulting společnosti BeeMedia Šárka Fričová.

Dříve byla tato služba vnímána především jako odborná pomoc pro čerstvé absolventy škol. Nyní se většina klientů rekrutuje z řad vysoce postavených zaměstnanců, kteří hledají novou pracovní příležitost.

### ☛ Je na pracovním trhu dostatek lukrativních pozic pro top manažery?

Ne, řada z nich přichází o místa, ať již vlastní vinou či nikoli. Zdaleka ne všichni jsou připraveni se za novou funkcí stěhovat mimo Českou republiku či přijmout pozici nižší a potřebují se rychle zorientovat na současném trhu práce. V těchto situacích vyhledávají kariérní poradce. Jestliže top manažer pracuje v jedné společnosti více než deset let a společnost se s ním náhle rozhodne „rozloučit“, je pro něj odborná pomoc důležitá. Pomůžeme mu zorientovat se na trhu práce, provedeme ho dostupnými možnostmi a nabídneme ke zvážení vhodné alternativy, například vlastní podnikání.

### ☛ Jak senior manažer či ředitel na ztrátu místa reaguje?

Každý tuto skutečnost nese individuálně, někdo o ní musí diskutovat, někdo potřebuje „pouze“ nastartovat racionální úvahy co dál. Až v této situaci si řada manažerů uvědomí, kolik lidí s nimi bylo v kontaktu pouze z titulu jejich pozice, telefon přestane zvonit, pozvánky na akce nechodí, zájem o ně zmizí, zůstanou pouze skuteční přátelé.

Většina společností již klade velký důraz na korektní a důstojné jednání. Všichni víme, že negativní informace se šíří podstatně rychleji než pozitivní. Jako tomu bylo v křiklavém příkladu z loňska, kdy se jeden z propuštěných top manažerů obrátil na soud a žaloval bývalého zaměstnavatele za údajně potupné rozvázání pracovního poměru.



**PENÍZE NEJSOU VŠE.** Řada propuštěných manažerů by jako bonus raději než tučné odstupné uvítala podporu bývalého zaměstnavatele při hledání nového uplatnění, říká Šárka Fričová.

Řada vyhozených manažerů by jako bonus raději než tučné odstupné uvítala podporu bývalého zaměstnavatele při hledání nového uplatnění. Dříve či později se totiž velmi často v budoucnu znovu potkají, tentokrát v roli obchodních partnerů, zákazníků, dodavatelů. Proto by zájmem bývalého zaměstnavatele mělo být rozejít se co možná nejkorektněji.

### ☛ Lze propuštěné manažery nějakým způsobem charakterizovat?

Nejčastěji jde o lidi ve věku 40 až 55 let, kteří působí ve společnosti pět a více let, a tudíž se pro ni stávají drahými.

Mnohdy u nich přetrvává zažitá představa, že budou působit v jedné firmě celý život. Převážně starší generace považuje ztrátu zaměstnání za životní prohru. Každá změna pozice přitom člověka obohatí o nové zkušenosti a znalosti. Je tady i silný psychologický aspekt - lidé se se ztrátou práce lépe vyrovnají, jestliže ji pojmu jako šanci na úspěch.

### ☛ Najít vhodného poradce jistě není jednoduché. Co tato služba obnáší?

Výběr vhodného kariérního poradce probíhá nejčastěji na základě osobního doporučení. Aby spolupráce fungovala, musí být obě strany stejně „chemicky“ naladěny.

Na úvodním setkání si potvrdíme, co od nás klient může očekávat a získat. Následuje tři až pět osobních konzultací v průběhu dvou až tří měsíců. Kariérní poradenství vede k reálnému zhodnocení vlastních možností, schopností a dovedností konkrétního jedince včetně odhalení skrytých rezerv.

### ☛ Je pro kandidáty nejdůležitějším faktorem výše mzdy a širší benefity, nebo berou ohled také na prestiž konkrétní společnosti?

Začínající řadový pracovník má většinou jiné priority než manažer, který v oboru na vedoucí funkci pracuje již řadu let. Ti často v rámci „nucené“ změny volí pozici konzultanta či interim manažera. Zůstanou ve víru dění a počkají si na další vhodnou seniorskou pozici. Jde jim spíše o prestiž a stabilitu, až poté zvažují další aspekty.

### ☛ Jakému typu kandidátů přeje současný trh práce?

Vyžaduje od nich mnohem větší flexibilitu, pracovní mobilitu a v neposlední řadě ochotu neustále se vzdělávat a pracovat na svém profesním růstu. Také se po top manažerech stále důrazněji chce, aby byli schopni vytvořit ve společnosti kulturu výkonnosti. Ovšem mnohé základní požadavky na dovednosti manažerů, jako je charisma, schopnost motivovat a rozhodovat se, se nemění. ●

MARCELA ALFÖLDI ŠPERKEROVÁ • marcela.alfoldi@euro.cz

