**Trh práce se pomalu odráží ode dna, zájemců o zaměstnání přibývá**

**7. 8. 2019, Praha –** **Dlouhý růst české ekonomiky způsobil, že v posledních měsících z Česka prakticky vymizela nezaměstnanost. Počet nabízených volných míst převyšuje lidí registrovaných na úřadech práce, v podstatě každý, kdo chce, práci najde. Pro firmy to znamenalo výrazné problémy při náboru zaměstnanců, na přebraném trhu práce moc vhodných uchazečů nebylo. Personální oddělení proto musela vymýšlet nové způsoby, jak potenciální zaměstnance lépe oslovit. Nyní se zdá, že tato doba pomalu končí.**

„*Nezaměstnanost je dnes stále pořád tak nízká, že do výběrových řízení se hlásí výrazně méně zájemců než v minulosti. Oproti situaci na začátku roku však pozorujeme určitý posun. Zatímco ještě v zimě se nám na vypsanou pozici účetní nepřihlásil nikdo klidně i několik týdnů, nyní je to jiné. Každý týden evidujeme kolem deseti životopisů. Podobné je to i u dalších personálních nabídek*,“ říká Klára Hnátová, zástupkyně ředitele personálního sektoru společnosti **Ekospol** a **ZOO Tábor**.

Propad byl přitom celkem výrazný. Jen v prvním čtvrtletí loňského roku se o práci nabízenou v těchto firmách ucházelo zhruba o 30 procent méně zájemců než ve stejném období roku 2017. V prvním kvartále letošního roku už však nebyl pokles podle Hnátové tak prudký a v poslední době se zdá, že se tento trend obrací. Mimo jiné to může znamenat, že se blíží výrazné zpomalení celé české ekonomiky. Ostatně první signály už přišly ze sousedního Německa, které je nejvýznamnějším obchodním partnerem českých firem.

Problematičtější hledání nových zaměstnanců nicméně zásadně změnilo fungování personálních oddělení firem. Ty přišly se spoustou novinek a vylepšení. Přestože konkrétní postupy a know-how každá společnost úzkostlivě tají, některé změny jsou evidentní. „*Vhodné kandidáty firmy stále častěji hledají prostřednictvím sociálních sítí, kde si uživatelé zakládají profily s profesními životopisy. Nebývá tak problém obsadit zejména administrativní pozice, například recepční, asistentky, ekonomy či třeba marketingové specialisty. Nouze není ani o kvalifikované personalisty*,“ podotýká Hnátová.

Ale zejména ve stavebnictví nezbývá, než aby firmy uplatňovaly i další neotřelé způsoby, jak oslovit pracovníky s konkrétní odborností. Právě vysoce kvalifikovaní stavební inženýři nepatří k těm, kdo by se na zmíněném profesním serveru často prezentovali. „*Je patrné, že zaměstnavatelé se snaží hýčkat si odborníky, kteří vynaložili mnoho času a znalostí, aby si zvyšovali kvalifikaci skládáním různých zkoušek nebo autorizací pro konkrétní specializaci. Takovým pracovníkům pak vycházejí vstříc i platově, aby vysoce kvalifikovaní odborníci neměli důvod hledat uplatnění jinde*,“ míní personalistka Hnátová.

Do jejích kompetencí patří vyhledávání odborníků nejen ve stavebnictví, ale i pro mnoho dalších pozic nezbytných pro fungování významné developerské firmy a rozlohou největší jihočeské zoologické zahrady. I tam je patrné, jak vysoké nároky na pracovníky tento zaměstnavatel má – více než polovina ošetřovatelů v táborské zoo má pro svou práci vysokoškolské vzdělání v oboru, což je v rámci českých zoo nevídaně vysoká hodnota. „*Nesvěříme zvířata někomu, kdo nemá odpovídající vzdělání nebo alespoň praktické zkušenosti s jejich chovem. Ani například asistentce ředitele* ***ZOO Tábor*** *nestačí jen organizační schopnosti a znalost administrativy. Rozhodně se neobejde bez přírodovědného nebo veterinárního vzdělání,“* zdůrazňuje Hnátová, která si všimla, že s menším počtem zájemců o nabízené pozice v minulých měsících klesala šance, že mezi nimi bude ten, kdo přesně odpovídá představám zaměstnavatele.

„*Spolu s úbytkem uchazečů však jde dolů i jejich kvalita. V poslední době bývá mezi zájemci o pracovní pozice velké množství takových, kteří buď neodpovídají zadaným požadavkům, nebo něco důležitého zatajují. Údaje o jednotlivých kandidátech si snadno ověříme třeba i na sociálních sítích. Navíc ve druhém kole výběrového řízení si vždy vyžádáme reference o uchazečích, a to výhradně od jejich dřívějších nadřízených*,“ popisuje Klára Hnátová prověřování zájemců. Zatajovat či dokonce zkreslovat cokoliv během přijímacího řízení se proto určitě nevyplatí. Dříve nebo později se na to přijde a takový uchazeč ihned skončí.

**EKOSPOL** a.s. je dlouhodobým lídrem bytové výstavby v České republice. Během 27 let na trhu úspěšně dokončil 55 velkých developerských projektů pro více než 10 000 spokojených zákazníků. Podle magazínu Construction & Investment Journal patří společnost **EKOSPOL** mezi 50 největších developerů střední a východní Evropy. Staví a prodává byty s optimálním poměrem ceny a kvality a jako jediný z velkých developerů **EKOSPOL** vyprodá všechny byty dlouho před dokončením. Navíc sponzoruje **ZOO Tábor**, která se zaměřuje na chov ohrožených druhů zvířat. Ty vlastně podpoří každý, kdo si u **EKOSPOLu** koupí byt. Společnost patří také mezi nejžádanější tuzemské zaměstnavatele. Nabízí nejvyšší platy v oboru stavebnictví a jedny z nejvyšších v rámci celé ČR, což potvrdil i průzkum časopisu Ekonom. Na každou uvolněnou pozici se do výběrového řízení hlásí mnoho set uchazečů, ročně kolem deseti tisíc lidí.