

Nová definice zaměstnání pro 21. století

Nedávno jsem byl pozván na přednášku Johna Zogbyho, známého a vysoce respektovaného odborníka na průzkumy veřejného mínění. Jeho společnost Zogby International sídlí v New Yorku a provádí průzkumy v 70 zemích světa. Na vystoupení jsem se těšil hlavně kvůli tomu, že se jeho firma těší dobré pověsti co do kvality údajů a přesnosti předpovědí, a také mě zaujalo samotné téma "První globálové". Tento termín Zogby použil už ve své knize *The Way We'll Be*, již nedávno vydalo nakladatelství Random House. Označuje jím skupinu lidí mezi 18 a 29 lety, kteří představují jakési průkopníky zcela nového způsobu uvažování o životě - způsobu myšlení, jenž mnohé z nás může překvapit.

Podle Zogbyho mají první globálové kosmopolitnější pohled na svět. Díky internetovým sítím mezi jejich "přátele" patří nejen lidé, kteří žijí v bezprostředním okolí, ale obyvatelé celého světa. Považují se za světoobčany a nenechávají se svazovat užším geografickým určením. Zogby první globály charakterizuje jako sekulární spiritualisty - odmítají materialismus svých předchůdců, zajímají se nejen o svou kariéru, jež umožňuje sladit hodnoty s osobním naplněním, ale ze stejných důvodů je baví i práce dobrovolníků. Mají rovněž vyšší nároky na transparentnost a autenticitu všeho možného od reklamy po politiku - mnohem větší důraz kladou na pravdu než na zaběhanou praxi nebo ideologii.

Zogby nabídl i pár předpovědí, které si podle mého v 21. století vynutí zcela novou definici pojmu zaměstnanecký poměr. Uvedl, že do svých 30 let bude mít za sebou tuto část populace už čtyři různá zaměstnání na plný úvazek a ve čtyřiceti to bude už osm zaměstnání. Když to spočítáte, bude celkem obvyklé, že lidé v průběhu své kariéry vystřídají až 20 míst. Zogby o tom žertem říká: "Lidé méj generace to nazývali kariérní trajektorie 'loserů', ale zítra už to bude normální."

I firmám to přinese výraznou změnu všech aspektů práce se zaměstnanci - od najímání přes jejich udržení až po odchod. Myslím, že této generaci se vyhne inflace titulů a kompenzací, ale zároveň mám za to, že se najímání lidí bude odehrávat na mnohem individuálnější bázi a bude se při něm dbát spíše na sladění hodnot než na status nebo finanční ohodnocení. Tuto generaci bude mnohem více zajímat, zda jim zaměstnavatel umožní osobní i profesní růst. Když někomu nabídnete akciový podíl, bude to mít zcela nový význam související spíše s férovým a vyváženým přístupem k lidem než pouhým právem na nákup majetku.

Pomyslete, jaký to bude mít dopad na udržení zaměstnanců. V 21. století už nepůjde o to, jak dlouho se je podaří udržet, ale o to, jak z nich dostat to nejlepší po dobu, co pracují pro vás. Střídání ve funkcích se bude plánovat čím dál častěji a "večírky na rozloučenou" vlastně nikdy nebudou brát konce. Zaměstnavatel se bude muset zamyslet nad postavením své značky na trhu a přijít s tvořivým řešením, jak zajistit neustálý přísun talentů. Příklad: Moje matka byla manažerkou zodpovídající za velký tým obchodních zástupců. Na poradách jim říkala, že nejlepší způsob, jak získat jména nových zákazníků, je mluvit s těmi z bývalých i stávajících klientů, kteří vyjádřili spokojenost. I 50 let poté jde o to samé. Pracovní síla v 21. století začíná nabývat nových tvarů a ty organizace, jež se nejlépe přizpůsobí potřebám zaměstnancům, vybudují vyhledávané prostředí, kde se lidem dostane dalšího růstu atd. Pro zaměstnavatele to má ještě jeden "skrytý" bonus.

Nejenže pro vás budou pracovat kvalitní lidé a za dveřmi budou stát fronty kvalifikovaných adeptů, ale mohly by vás zajímat i výsledky průzkumu mezi čerstvými absolventy nejlepších programů MBA. Většina respondentů uvedla, že by přijala v průměru o 14 procent nižší kompenzaci, kdyby pracovali pro firmu s vysokým standardem tzv. korporátního občanství, integrity, kvality, služeb zákazníkům a profesního rozvoje. Tak jak se vám zamlouvá tahle nová definice pracovní síly?

Pepper de Callier
předseda Bubenik Partners