

Téměř po sedmnácti letech od přechodu z příkazové do tržní ekonomiky můžeme říci, že snad každý řídicí pracovník chápe a pociťuje, jak důležitá je oblast lidských zdrojů. Od poloviny devadesátých let (v této době jsem začal pracovat v oblasti personálního poradenství) se mnohé v personalistice změnilo. K jedné z hlavních změn patří, že si společnosti již uvědomují důležitost při naplňování cílů v oblasti získávání a výběru pracovníků, vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, vytváření motivujícího a atraktivního prostředí atd. Jinými slovy, již nestačí nabídnout jen zajímavý plat, ale je potřeba poskytovat řadu dalších motivů, které osloví potenciální uchazeče- budoucí spolupracovníky. Jako příklad mohu uvést porovnání pohovorů z druhé poloviny devadesátých let se současností: zatímco před deseti lety stačilo mezi firmou a uchazečem najít dohodu v otázkách týkajících se platu, pozice, případně jazykových znalostí, dnes již tomu zdaleka tak není. Řeší se další otázky, jako je pozice firmy na trhu, hospodářské výsledky, míra fluktuace, možnosti dalšího profesního růstu, struktura zaměstnanců, profily budoucích spolupracovníků, firemní kultura, úroveň technického zázemí, reference a podobně. Odpovědi na otázku, proč tomu tak je, lze nalézt ve firemní historii a v minulosti uchazečů, kdy se krystalizovalo to, co bylo správné, co se osvědčilo, v čem se chceme realizovat, čemu se naopak chceme ubránit a s čím nemáme dobré zkušenosti. Tento proces klade větší nároky na získávání a zpracování informací. Organizace jsou více závislé na personálních útvarech. Očekává se od nich, že budou účinně pomáhat utvářet a realizovat firemní strategii. Úspěch v podnikání ve velké míře také podporuje umění vyhledávat kvalitní pracovníky, správně je rozvíjet a motivovat k dlouhodobé spolupráci.