

Opravdu nám chybí pracovníci?

Na každém kroku se již mnoho měsíců, vlastně již let, setkáváme s tvrzením, že si firmy stěžují na nedostatek pracovníků. A je to tak i ve skutečnosti? Za stávajícího systému řízení, ve většině firem, se domnívám, že to tak opravdu je. Ale muselo by to tak být za všech okolností a chybí nám opravdu ty tisíce pracovníků? Dle mého soudu si dovolím nesouhlasit. Pracovníci určitých specifických profesí nám budou chybět zcela určitě, ve většině profesí však až takový nedostatek být rozhodně nemusí. Všechny volné pozice pravděpodobně nenaplníme, velkou část však ano. A dost! To si již nyní možná říkáte. Co se nám to snaží autor napovídat? Vždyť je tato situace již dlouhou dobu probírána na všech úrovních a všichni, a v tomto případně zcela výjimečně, se na ní shodují. Tak si dovolím ukázat svůj pohled na nedostatek pracovníků, který si Vám zde dovolím nastínit.

Na trhu práce je spousta padesátníků a starších osob, které mají životní zkušenosti, mají nadhled, ale chybí jim nejdůležitější požadavek dnešního trhu. Neumí, nebo mají jen základní znalosti cizích jazyků. Ale je jazyk tím nejdůležitějším, co trh potřebuje? Dle mého soudu rozhodně nikoli. Když je hlavním kritériem pro výběr pracovníků znalost cizího jazyka, a nikoli odborná znalost, je požadavek na obsazení mnohých pracovních míst, ne zcela správně specifikován. Když bude třeba zajistit překlady, možná i v běžném provozu, není problém během několika hodin takového překladatele zajistit, a to kdykoli. Ale pracovníky s odborným potenciálem? To rozhodně nebude tak jednoduché. A věřte, nebo ne. Takových pracovníků jsou v této zemi tisíce. Buď někde pracují za minimální mzdu u pásu, na pokladně, v bezpečnostní agentuře, nebo již léta hledají zaměstnání. A nemohli by tito pracovníci naplnit částečný hlad trhu po naplnění určitého spektra pracovních pozic? Určitě by bylo možné částečně nedostatek právě tímto způsobem sanovat.

Tou největší skupinou pracovníků, která je „nedostatkovým zbožím“, jsou operátoři a pracovníci základních řídicích pozic, někde nazýváni jako „tým lídři“ nebo další skupina „pracovníci kontroly“. Dříve se tato pracovní profese nazývala například dělník, montážní pracovník, kontrolor. Tedy pracovníci se základním, nebo středním vzděláním. Tím však není řečeno, že by to měli být jen osoby, které jsou nějakým způsobem „pomalejší“. V mnoha případech naopak. A pokud jste dočetli až sem, vidím Vaše překvapené tváře podruhé. To už si, dle Vašeho mínění, dělá autor ze všech vyloženě srandu. Věřte mi. Nedělám si ani srandu a to co zde píš, je reálný pohled na danou problematiku, se kterou se potkávám v desítkách firem, i při setkáních mimo firmy.

Základním předpokladem, tak jako vždy, jsou v řídicích pozicích „schopní“, nikoli „všehoschopní“ manažeři. Těch je však v mnoha firmách bohužel většina. Pokud firma nebude mít ty schopné, nemůže se posunout kupředu a vždy jim budou zaměstnanci chybět. Proč? Protože firmy, tedy zase většina firem, nikoli všechny, chtějí neustále růst. Mít větší výrobu, větší obraty, větší zisky. Ale to chtěli už kdysi stavitelé v Babylonu, a všichni známe, jak tento experiment dopadl. Žádný strom, natož pak firma, neroste až do nebe. Pohádky o tom, jak se bude zvyšovat kvalita produkce, jak se bude snižovat zmetkovitost, zvyšovat efektivita. Každá technologie, každá produkce, má svůj strop. Jak objemově, tak kvalitativně. A nezmění to žádné excelovské tabulky, ani následné sloupcové grafy. Nic s tím neudělají žádné touhy, ani přání. Pokud však ti „všehoschopní“ budou neustále vykřikovat, že vše je možné a my to dokážeme, pokud se stanou obětí svých vlastních lží, což se mnohde stalo, nemá, řešení nedostatku pracovníků, řešení. A nyní k tomu řešení. Ve třech oblastech je možné pracovníky stoprocentně získat.

Za prvé. Každá firma zabezpečuje výstupní kontrolu a valná většina má i kontrolu vstupní? K čemu? Má takový systém kontrol nějaký smysl? Nemá, jen zaměstnává tisíce pracovníků, jejichž přínos není takový, jak by firmy očekávaly. Určitě mnozí z Vás jste se rozohnili, tak se prosím „odohněte“. Ač se budete rozčilovat jakkoli, nic na tom nezměníte. Kdyby měly tyto kontroly smysl, tak se nemůže stát, že pokud je na výstupu z firmy vše OK a po vstupní kontrole vše OK, jak je možné, že ve výrobě se následně potom objevují zmetky a nedodělky od dodavatelů, které jsou následně řešeny ve statisících reklamaci? Reklamací, které se mnohdy opakují a zatěžují tak firmy statisíci hodin řešení těchto reklamací. A tyto statisíce hodin nám určitě chybí na neobsazených pozicích.

„Kvalita se musí vyrobit a ne vykontrolovat“, praví čtvrté Filipovo pravidlo. A zde jsou další tisíce pracovníků, kteří nic nevyrábějí, jen neustále vykontrolovávají kvalitu, místo aby už na začátku byly chyby odstraněny a nemusely tak být následně řešeny v nekonečných opravách. Prevence je vždy levnější a efektivnější než následné opravy. Ve firmách, opět ne ve všech, je však vždy dost času neustále opravovat, místo abychom vyráběli dobře, na poprvé. Pamatujete ještě staré české přísloví: **„Dvakrát měř, jednou řež?“** A k tisícům u první skupiny, kterou jsme si popsali, přibývají další tisíce z této skupiny.

Třetí skupinou, kde se dají ušetřit tisíce pracovních míst, jsou pracovníci agentur. Jsou firmy, kde pracovníci agentur tvoří většinu, někde až 70 % a na některých pracovištích dokonce až 100 % personálu. Někde jsou samozřejmě stejně nadšení pro práci a odvádí tu stejnou práci jako kmenoví zaměstnanci. Mnohde se však na pozicích střídají jako každý den spodní prádlo. Chápu, že výhodou je, že když je firma nepotřebuje, nestojí jí to další náklady za odstupné. Ale jsou skutečně takovou výhodou? Zeptejte se přímo ve firmách, ne těch „všehoschopných“, ale lidiček na „spodních patrech“. Tisíce hodin s neustálým zaškolováním, vícenásobné kontroly, zvýšené náklady za opravy, atd. Když poté sečtete jen „přes palec“ všechny ztrátové časy, které firmám nic nepřináší, a jsou tedy placeny z vnitřních zdrojů, objevíte ty tisíce pracovníků, kteří by mohli skutečně něco vytvářet. A to se nezmiňuji o nedostatcích v materiálu, technologiích, komunikaci,.....

Opravdu tedy chybí?

Mnozí z Vás budete určitě zpochybňovat můj optimistický pohled, jak naplnit požadavky zaměstnavatelů na obsazení pracovních míst. Nepřu se s vámi. Jak říká kamarád Karel, jsem demokrat. Ale dokažte mi prosím, že se mýlím. Ne kritikou, ale argumenty.

Ing. Ludvík FILIP

Liberec, listopad 2017

ludvik.filip@nbqc.cz