

Personální práce a personální politika ve svobodném tržním hospodářství

Pod tímto názvem přednesl svou přednášku pro členy sekce sociologie práce, průmyslu a podniku Masarykovy české sociologické společnosti dr. Hermann Schnabel, generální manažer pro sociální projekty firmy Helm AG Hamburg. Dr. H. Schnabel je čestným členem vědeckých rad Univerzity Karlovy a Vysoké školy ekonomické v Praze. Vysokou školou ekonomickou mu byl 12. března t. r. udělen čestný titul doktora ekonomických věd. Jeho přednáška se konala 14. března 1991 v zasedací síni federálního ministerstva práce a sociálních věcí, kromě členů sekce se jí zúčastnili i zájemci z řad studentů sociologie filozofické fakulty Univerzity Karlovy.

Svou přednášku, která představovala shrnutí jeho více než třicetiletých zkušeností získaných výkonem vrcholových manažerských funkcí uvedl dr. Schnabel stručnou informací o své životní a pracovní dráze a charakteristikou exportní firmy Helm AG, obchodní organizace pro chemické a farmaceutické suroviny s 58 pobočkami v Evropě i v zámorí a ročním obratem 5,4 mld. DM.

V úvodní části své přednášky dr. Schnabel hovořil o nárocích a požadavcích na vedoucí osobních oddělení zejména pokud jde o poznání a hodnocení předpokladů uchazečů o zaměstnání u firmy. Mezi prvořadé patří loajalita, konstruktivnost, vyrovnanost osobnosti, schopnost sebeprosazování se a předpoklady pro vedení lidí. Vedoucí osobního oddělení o přijetí nerozhoduje, pouze je doporučuje - odborné předpoklady posuzuje a hodnotí a o přijetí rozhoduje vedoucí oddělení, kde má nový pracovník pracovat. Personální složení osobního oddělení tvoří vedle jeho vedoucího dva asistenti, kteří první hovoří s uchazeči a vybrané doporučují pro rozhovor na úrovni vedoucího oddělení a sekretářka, v jejíž pracovní náplni je mimo jiné i péče o personál pokud jde o dovolené, nemoci a zdravotní potíže, respektive i finanční potíže a starosti.

Tyto informace doplnil dr. Schnabel v další části výkladu o praktický souhrn

doporučení týkajících se chování uchazečů o zaměstnání během přijímacího pohovoru a údajů uváděných v žádosti o zaměstnání, v dotazníku a v životopisu. V další části přednášky se pak zaměřil na přehled nároků a požadavků, které firma kladé na pracovníky v jednotlivých formách jejich pracovního zařazení, počínaje uční (praktikanty), přes asistenty a referenty až k vedoucím oddělení, vedoucím odborů a členům obchodního vedení. U vedoucích oddělení a odborů k nim patří loajalita k firmě, poctivost, kreativita, adaptabilita vůči spolupracovníkům, schopnost prosadit se v obchodní činnosti a náročnost vůči podřízeným. U vrcholového vedení k tomu přistupuje koncepční myšlení, snaha o zachování pracovních míst a podpora zaměstnanců a úsilí o zvýšení zisků a inovace v činnosti firmy.

Další část přednášky byla věnována pracovním smlouvám, které mají být stručné, přehledné a srozumitelné a mají obsahovat tyto náležitosti: postavení v zaměstnání, datum počátku pracovního poměru, výši platu, délku zkušební doby, délku dovolené a klauzuli o zachování tajemství. Cenné pro posluchače bylo i uvedení výčtu základních zákonných a pracovněprávních norem a předpisů, které ve SRN upravují uzavírání pracovní smlouvy a další pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Z části výkladu, který byl věnován platové strategii stojí za povšimnutí zejména vymezení některých zásad platných pro její formování. Platy mají odpovídat na jedné straně představám pracovníků, na druhé straně však i představám zaměstnavatele o práci a jejích výsledcích. Bezpodmínečně musí být respektována zásada, že za stejný výkon je poskytována stejná odměna. Žádoucí konečně je i to, aby firma platila své zaměstnance o něco více než jiné, a tak pěstovala přesvědčení zaměstnanců o nejvyšším dosažitelném platu právě u ní.

V další části své přednášky věnoval dr. Schnabel pozornost hlavním úkolům a organizaci osobního oddělení firmy. Za jedny z nejdůležitějších uvedl snahy o získání

výkonných a perspektivních pracovníků, péči o odpovídající přípravu učňů (praktikantů), rozšiřování a zvyšování úrovně odborného vzdělání pracovníků, plánování pracovní kariéry a zajišťování sociálních služeb zvyšujících atraktivnost zaměstnání u firmy (provoz dvou vlastních mateřských škol, možnost zahraniční rekreace a podnikové stravování).

Zajímavý a podnětný byl i závěr přednášky týkající se některých charakteristik osazenstva firmy (spolupracovníků) včera, dnes a zítra. Dr. Schnabel se domnívá, že i do budoucna bude zachován růst platů převyšující míru inflace, účta k firmě bude podmíněna především úspěšností managementu, věrnost k firmě pak v první řadě seriózním jednáním se zaměstnanci. Pracovní výkony budou stoupat, soukromé starosti zaměstnanců budou větší, protože nároky budou stoupat více než platy.

Na přednášku pak navázala diskuse, ve

kté dr. Schnabel bezprostředně reagoval na četné dotazy z pléna, týkající se např. zveřejňování úrovně dosahovaných platů, podílu bezprostředně nadřazených na výběru pracovníků, využívání počítačů v personální práci, ročního hodnocení zaměstnanců, podpor vyplácených v nezaměstnanosti atd.

Pro sociology byla tato přednáška nesporně přínosem zejména konkrétností svého pohledu na systém personální práce a personální politiky v podmínkách firmy, která ve svém oboru dlouhodobě představuje světovou špičku. I když firma sociologa nebo psychologa nezaměstnává, společenskovední průprava pracovníků osobního oddělení i managementu se předpokládá a vyžaduje a při formování cílů a zásad personální politiky i praktických činnostech je v široké míře aplikována.

M. Tomšík

Konference "Automatizace, sociální otázky a práce - AUT/SOP '90"

Do přípravy konference se promítly změny ve společnosti po listopadu 1989, jakož i poznání, že se mění tradiční pojetí ASŘ. Byl modifikován název konference a obsah byl orientován na zmapování nových problémových oblastí. V uplynulém období se z konference k obecnému problému "automatizace a sociální rozvoj" stala otevřená tribuna, na níž se třibily názory a dostávaly zde prostor nekonvenční přístupy k řešení sociálních problémů. Zformoval se relativně stálý kolektiv účastníků, z nichž jsou někteří dnes ve vysokých funkcích. Přes současné potíže podniků a organizací byla konference dobře navštívena.

Konference konaná v listopadu 1990 v Brně byla orientována na problémy praxe spojené s požadavky na sociologický výzkum a využití osobních počítačů (PC). Měla za úkol seznámit účastníky se strategií sociální reformy, zaměstnanosti a privatizace. Konfrontovat poznatky společenských věd s praxí řízení a realizace sociální orientace nastupujícího tržního hospodářství. Ukázat na problémy, které nutně vyžadují reflexi společenských věd, především sociologie.

Konečně měla přispět k vytváření živých vazeb mezi centrálními orgány, které řídí sociální věci, nově se formujícími instituty služby zaměstnanosti a sociálního zabezpečení a podnikovou i soukromopodnikatelskou sférou. Seznámit se současnými možnostmi využívání osobních počítačů v personální a sociální práci.

Uvedené problémy byly na konferenci probírány a diskutovány v následujících problémových okruzích :

- současné problémy sociální reformy, privatizace a práce;
- společenskovední disciplíny a řešení personálních a sociálních otázek v organizacích; podnikatelství a sociální problémy;
- PC v řízení personálních a sociálních věcí.

Úvodní příspěvek "K sociální reformě" připravil *I. Tomeš* (FMPSV Praha). Zabývá se v něm scénářem sociální reformy a vazbami na scénář reformy ekonomické. Pozornost věnuje konkrétním úkolům sociální reformy včetně programů realizace. Velkou diskusi vyvolal referát "K demonopolizaci sociální péče", který přednesl *P. Višek* (FMPSV Praha). Seznámil přítomné s náměty na podporu podnikání v oblasti sociálních služeb pro solventní občany a vztahu