

Age Management - zaměstnávání osob 50+ v teorii i praxi

Uplatnění na trhu práce osob ve věku 50+

Ing. Vladimír Pozdníček
jednatel PROFI-MEN, s.r.o.

Certifikovaný personální manažer a lektor

Poradce v systémech moderního personálního řízení



Pohledy personalistů

Cca 18 % personalistů stanovuje věkový limit při přijímání nových pracovníků.

Hodnocení mladé generace nepřekvapuje, podle personalistů jsou jejími typickými vlastnostmi:

- „motivací k práci je výdělek“,
- „dynamičnost“,
- „flexibilita“
- a „zbrklost“.

Na opačném konci žebříčku, tedy netypické vlastnosti mladých pracovníků jsou:

- odpovědnost, zkušenost,
- soustavnost a systematicčnost.

Pohledy personalistů

Starší generace je protipólem mladé generace. Typické je pro ni podle personalistů:

- zkušenost, konzervativnost,
- rozvážnost, odpovědnost,
- moudrost a soustředěnost na práci.

Naopak je pro ni netypické:

- dynamičnost, zbrkllost,
- kupodivu schopnost týmové práce, ale i tvořivost.
- Co je typické pro mladou generaci, je netypické pro
- starou generaci a naopak.

Pohledy personalistů

- **U střední generace** personalisté uvádějí jako typické vlastnosti:
 - zkušenost,
 - odpovědnost,
 - motivací je výdělek, ale také vlastní práce,
 - systematičnost a schopnost týmové práce.
- ***Netypické je pro střední generaci :***
 - zbrkllost, rigidnost, emocionální labilita, ale i flexibilita.
 - Střední generaci charakterizuje určitá vyváženost, typičtější je, že jejich pracovníci nedosahují extrémních hodnot ani u pozitivních, ani u negativních vlastností.

Přednosti a slabé stránky seniorů

Mají seniori jako pracovníci nějaké přednosti?

- ❑ Hlavní předností seniorů jsou zkušenosti a znalosti v řadě profesí,
- ❑ dlouhá profesní dráha,
- ❑ vyšší loajalita k organizaci,
- ❑ respekt,
- ❑ stabilita.

Přednosti a slabé stránky seniorů

Slabé stránky?

- malá flexibilita a nízká adaptabilita vůči změnám
- pomalost, nižší výkonnost , motorické problémy,
- únava, nedostatek energie,
- zapomnětlivost,
- dogmatismus, konzervativnost,
- neznalost nebo nízká znalost práce s PC,
- neznalost nebo nízká znalost cizích jazyků,
- vyšší mzdové nároky

Nelze však generalizovat

Uvedené pohledy a statistiky jsou určitým zobecněním, které nelze použít plošně na všechny jedince.

Zatím málo zaměstnavatelů řeší systematicky otázku soužití generací ve firmě a také využití jejich potenciálu. Age Management je pro mnohé firmy zatím pouze výzvou.

Další faktory ovlivňující úspěšnost:

- ❖ Firemní vize, hodnoty, kultura, kompetenční model,
- ❖ Styl řízení, týmová spolupráce,
- ❖ Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců,
- ❖ Tandem senior – junior,
- ❖ Systém hodnocení, motivace a odměňování,...

Děkuji za pozornost