

# TISKOVÁ ZPRÁVA

## **Klíčovým kritériem při výběru zaměstnance do stavební firmy je míra jeho flexibility**

*První kniha svého druhu, která jako jediná shrnuje komplexní pohled na oblast personálního managementu. Nový autor na trhu: Filip Bušina*

**Praha – 31. března – Ředitelé malých a středních stavebních firem příliš nevyužívají schopností, zkušeností a znalostí personalistů, rovněž jen velmi malé procento z nich se obrací na externí personální agentury. Při hledání nových zaměstnanců se polovina dotazovaných firem obrací na úřady práce, pětina společností preferuje zkušené lidi z jiných stavebních firem. Podle připravované knihy stavebního experta Filipa Bušiny 'Personální management ve stavebnictví' jsou sice pro firmy důležité znalosti, zkušenosti nebo produktivita uchazečů o zaměstnání, nicméně klíčovým kritériem při výběru je míra flexibility potenciálního zaměstnance. Vyplývá to z výzkumu více jak dvou set stavebních společností. Kniha 'Personální management ve stavebnictví' vychází už tento týden.**

Využívat služby personalisty nebo personálního ředitele není v českých stavebních firmách pravidlem. V malých firmách o přijetí či nepřijetí nového zaměstnance rozhoduje ve většině případů ředitel nebo jednatel společnosti (v 59 procentech případů). Naopak ředitelé velkých realizačních firem se na personalisty, kteří jsou součástí jejich organizace, obracují častěji. O více než třetině nových zaměstnanců ale chtějí rozhodovat sami. Ještě méně častým jevem je fakt, že personální agendu společnosti má na starosti externí personální firma (7 procent velkých firem, 9 procent středních a 5 procent malých společností).

Nejčastější náplní práce jednotlivých personalistů je především koordinace a vedení příslušné personální dokumentace. To potvrzuje 91 procent stavebních firem. Mezi další klíčové činnosti patří podle téměř tří čtvrtin (71 procent) společností bezpečnost a „hygiena práce“. Nejméně (potvrdila pouze třetina firem – 35 procent) se personalisté zabývají organizováním a koordinací činností manažerů v rámci svěřeného celku organizace. „Odpovědi firem se ale lišily především v závislosti na jejich velikosti. Zatímco v malých firmách se personalisté hned po vedení personální dokumentace věnují zejména bezpečnosti práce (83 procent) a pracovní „hygieně“, ve velkých mají na starosti také nábor, školení a odměňování zaměstnanců, nebo i spolupráci s ostatními odděleními společnosti,“ upozornil na nuance v odpovědích **Filip Bušina, specialista na personální management ve stavebnictví.**

Pokud jde o hledání nových zaměstnanců, neváhá polovina společností (53 procent) navázat spolupráci s příslušným úřadem práce. Celkově pouze necelá desetina firem využívá agenturní zaměstnance, a to především na sezonní práce. Největší zkušenost s nimi mají velké společnosti, jejich uplatnění potvrdila téměř třetina firem (31 procent). Tito pracovníci představují v poměru k

celkovému počtu zaměstnanců necelou desetinu personálního obsazení firem (9 procent). Z výzkumu Filipa Bušiny vyplynula také další zajímavá skutečnost: „Až pětina společností si jde pro kvalitní pracovní sílu ke konkurenci. Z velkých společností tuto praxi potvrzuje dokonce každý třetí personalista (31 procent).“

Podle ředitelů stavebních společností i personalistů je důležitá kvalita práce, kterou zaměstnanec odvádí, jeho odborná způsobilost i produktivita, ale to, co je klíčové při výběru vhodného kandidáta, je flexibilita uchazeče, tj. zda uchazeč o zaměstnání dokáže propojit osobní a pracovní cíle, jestli je ochotný se podle představ společnosti přizpůsobovat, vzdělávat a zdokonalovat.

## **Kontakt pro média:**

Ing. Filip Bušina, Ph.D., MBA  
Autor knihy 'Personální management ve stavebnictví'

Tel: +420 606 644 772  
Email: [busina@filipbusina.cz](mailto:busina@filipbusina.cz)  
[www.filipbusina.cz](http://www.filipbusina.cz)

Rytířská 410/6  
110 00 Praha 1  
Česká republika

**Ing. Filip Bušina, Ph.D., MBA, je expertem na oblast managementu a personalistiky ve stavebnictví.** Znalost detailů managementu a personalistiky ve stavebnictví vychází z jeho dosavadních pracovních zkušeností, z jeho rozsáhlé dlouhodobé teoretické přípravy v bakalářském, magisterském a MBA studiu, a rovněž z úspěšně dokončeného doktorského studia (Ph.D.) na Vysoké škole ekonomické v Praze.

Knihy **'Personální management ve stavebnictví'** je určena odborníkům z oboru, studentům i široké veřejnosti. Kniha je zaměřena na odvětví stavebnictví a představuje zasvěcený pohled do procesů managementu stavebních organizací. Časově zahrnuje převážně období ekonomické krize, která stavebnictví zasáhla významným způsobem se všemi negativními důsledky. Záběr pohledu je poměrně široký – střídají se zde kapitoly velmi odborného zaměření, podložené analýzou statistických údajů, a kapitoly víceméně popularizační, které osvětlují a přibližují čtenáři-laikovi pozadí fungování stavebních organizací a jejich praktik při snaze uspět v konkurenčním boji. Čtenáři je tak předkládána kombinace různých pohledů – makroekonomického a manažerského, spolu s kritickými úvahami o prolínání zájmů politických subjektů se zájmy velkého stavebního byznysu.