

GLOBÁLNÍ TRH PRÁCE UVNITŘ JEDNÉ FIRMY

15. 11. 2000

Mobilita mezinárodního trhu práce se v posledních letech dramaticky zvyšuje. Přispívají k tomu i jakési interní trhy práce, které se etablují uvnitř velkých světových korporací. Společnost Suez Lyonnaise des Eaux, poskytující širokou škálu moderních služeb ve 120 zemích světa, založila program Aquaris. Program Aquaris se vztahuje na vodárenskou divizi Suez Lyonnaise des Eaux (SLDE). Odtud také jeho název: aqua znamená voda a ris je informační systém pro řízení lidských zdrojů. Pokud jste tedy jedním ze čtyřech tisíc zaměstnanců vodohospodářských firem skupiny v České republice, můžete vstoupit na pracovní trh, který v celosvětovém měřítku zahrnuje kolem 150 tisíc pracovních míst. Systém Aquaris nabízí tři základní druhy informací a služeb: nabídku pracovních míst, životopis on line a adresář pracovníků z oblasti lidských zdrojů, zodpovědných za správu Aquarisu. Volná pracovní místa představují aktuální nabídku pracovních možností, které do systému zavádějí manažeři lidských zdrojů jakožto správci Aquarisu. Po zadání jména a vstupního hesla mají do tohoto seznamu přístup všichni pracovníci vodárenské divize Suez Lyonnaise des Eaux a jejích poboček po celém světě přímo ze svého počítače. Životopis on line je rubrika, kde vyplníte životopis, nazvaný « Povězte nám o Vás ». Ten je pak v systému přístupný manažerům lidských zdrojů. Proto v případě uvolnění pracovního místa budou personalisté nejprve hledat vhodného kandidáta v databázi Aquarisu. Formuláře jsou Vám k dispozici v anglickém, francouzském a španělském jazyce. Vyplněný formulář musí být nejprve zaslán manažeru lidských zdrojů a správci Aquarisu dané firmy nebo země, který doplní a schválí uvedené informace a teprve poté zanesе životopis do společné databáze, kde je již k dispozici všem uživatelům sítě. Správcem Aquarisu pro Českou republiku je Lada Billardová z pražské kanceláře Lyonnaise ČR. « Systém je významným motivačním faktorem pro zaměstnance naší korporace, » říká Lada Billardová. « To je obzvlášť důležité v sektoru infrastrukturních služeb, kde svádí soutěž o světové trhy malý počet velkých konkurentů. Zde není zvykem, aby si konkurenti přetahovali zaměstnance. Proto je třeba, abychom se o naše pracovníky postarali co nejlépe a nabídli jim i určitou míru volnosti při potřebě změny zaměstnání. » Výsledkem programu je vytvoření poměrně velké skupiny tzv. biculturních pracovníků, tedy těch, kteří kromě svého oboru dokonale ovládají minimálně dva jazyky i kultury příslušných zemí. V Suez Lyonnaise des Eaux je zvykem, že tito vysoce mobilní pracovníci mění každé tři až čtyři roky své pracovní zařazení. Dlouhodobé školící programy se týkají každý rok pěti set zaměstnanců vodárenské divize SLDE. V České republice prošlo za poslední roky dlouhodobými pracovními a školícími pobyty v zahraničí zatím deset pracovníků.