

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S., V EXKLUZIVNÍ SPOLUPRÁCI S HOFÍREK CONSULTING

11. 11. 2005

číslo 20

OTÁZKA PRO...

O vzájemné účtě a sdíleném riziku

Často hovořím o tom, že je třeba zdokonalit služby v oblasti nábory zaměstnanců a přimět personální společnosti, aby převzaly svůj díl odpovědnosti za klienty a kandidáty.

Mám svůj názor na společnosti, které se zabývají službami v oblasti nábory, ačkoli k tomu nemají oprávnění či poskytují služby nevalné úrovně. Abych byl ale spravedlivý, každá mince má vždy dvě strany – společnosti mají stejnou odpovědnost vůči personálním konzultantům, jejichž služby využívají. Konzultant ze svého hlediska podstupuje stejné riziko, když pracuje s novým klientem, jako společnost, když zahajuje spolupráci s novým konzultantem či personální společností.

Občas se však vyskytnou společnosti, jejichž zástupci se sejdou a v dobré víře se shodnou na smlouvě, honoráři a výběrovém řízení, na čemž pak konzultant pilně pracuje v jejich prospěch. Jenže nakonec i přes úspěšný výsledek společnost někdy tvrdí, že z různých důvodů nezplatí sjednaný honorář.

Před několika lety jsem pracoval pro velkou mezinárodní firmu, jejíž vedení si přálo, abych mu pomohl s obtížným vyhledáváním. Byl jsem nad očekávání úspěšný a zajistil jsem nábor známého, kvalifikovaného odborníka na místním trhu. Všichni, včetně vybraného kandidáta, byli s výsledkem velmi spokojeni. Když ovšem došlo k vyfakturování honoráře ve smlouvené výši, náhle mi oznámili, že nezplatí plnou výši a nepošlou žádné prostředky, nebudu-li souhlasit s nižším honorářem. Tento honorář byl nižší jen o několik procent, ale podstatně se lišil od toho, na čem jsme se předtím písemně dohodli.

Při jiné příležitosti mi zástupci jiné velké mezinárodní firmy zde v Praze po úspěšném obsazení pracovní pozice vysvětlili, že by opravdu velmi rádi zaplatili sjednaný honorář, ale byli přehlasováni na regionální úrovni a nezbylo jim, než zaplatit méně. Já jsem si však povšiml náznaků, že se situace vyvine tímto směrem, obrátil se přímo na regionální úroveň a obdržel původně sjednaný honorář.

Jindy mi bylo po ukončení projektu sděleno, že za honorář jsou odpovědné lidské zdroje, a z lidských zdrojů jsem se dozvěděl, že rozhodl management. Ačkoli vše bylo předem písemně stvrzeno, najednou se zdálo, že na to všichni zapomněli. Jména těchto dobře zavedených a známých organizací by zřejmě mnoho lidí překvapila. Občas jde pouze o problém v komunikaci, jindy o méně čestné jednání.

Čtrnáct let jsem se věnoval nábory na dvou kontinentech a umisťoval pracovníky na pozice ve více zemích, než mohu spočítat, umístil jsem stovky odborníků do četných obchodních oblastí a všech možných úrovní. Mám rád svoji práci, za ta léta jsem se mnohému naučil a tento typ problémů jsem mívával velmi zřídka.

Jediné, co může konzultant udělat, aby se vyhnul problémům na konci celého procesu, je, provést si předem důslednou analýzu firmy. Bez toho ani dlouhodobé smlouvy nemají smysl, pokud nelze důvěřovat prostému podání ruky. I nejzkušenějším konzultantům se občas něco podobného přihodí. Mám-li špatnou zkušenost, jednoduše vím, s kým už bych příště neměl spolupracovat.

Budovat a udržovat dobré vztahy s klienty je velmi důležité, neméně významné je mít zdroj společnosti, odkud lze získat kandidáty pro své klienty. Existují společnosti-klienti a společnosti sloužící coby zdroj. Čestní konzultanti nepřetahují zaměstnance svým aktivním klientům, vše ostatní je však zdroj a počítá se hra. Tak to obvykle funguje ve většině zemí světa. Společnosti nesou odpovědnost za služby, jež využívají, a respekt, který prokazují svým dodavatelům. Právě tak jako někteří konzultanti nemusí být zrovna nejlepší volbou, my konzultanti víme, které společnosti jsou lepší než jiné, ne z hlediska finančního hodnocení, nýbrž stylu, jakým jednají se svými dodavateli a zaměstnanci.

Nahrazuje-li například společnost tutéž pozici každých pár měsíců, představuje to pro mě varovný signál a v závislosti na důvodu se mohu rozhodnout na takovém projektu nepracovat. Právě tak, jako se společnosti rozhodnou vyhnout se určitým konzultantům, z obdobných důvodů jsou rovněž některé společnosti vhodnější pouze jako zdroj kandidátů.

Rovnováha mezi konzultantem a společností závisí na tom, jak je mezi nimi nastaven vztah stejně jako podmínky, než se vynaloží jakékoliv úsilí. V důsledku to prospívá kandidátům. Vždy existují kompromisy a pevný obchodní vztah se nikdy nezakládá na jednostranném návrhu. Mým základním pravidlem bez ohledu na to, o jaký projekt a společnost se jedná, je to, že mezi zúčastněnými stranami musí existovat atmosféra vzájemné účty a kooperativní vztah založený na sdíleném riziku.

**Michael Mayher, managing partner
celosvětové personální společnosti
MRI Worldwide – Prague**



Michael Mayher, náborový specialista, MRI Worldwide

HR Management

**Nový časopis
pro efektivní řízení
lidských zdrojů**



- HR strategie
- Recruitment, motivace a vedení, hodnocení a odměňování, rozvoj a vzdělávání
- Sociální aspekty řízení lidských zdrojů, zaměstnanecké vztahy, pracovní prostředí, ergonomie
- Finanční řízení v HR
- Informační technologie pro HR management

Pro předplatitele časopisů Moderní řízení, Finanční Management a Právní rádce sleva 30 procent.

**Více informací a ukázkové číslo
ZDARMA na tel.: 800 110 022 nebo
na www.ManagerWeb.cz**

KRÁTCE

Konference personalistů s praktickým zaměřením

Personalisté významných firem se sejdou na pravidelné výroční konferenci pořádané Českou společností pro rozvoj lidských zdrojů. Konference s praktickým zaměřením a výměnou zkušeností na aktuální témata dneška tentokrát hostí poprvé v Česku celosvětovou jedničku v multikulturálním managementu – společnost Trompenaars Hampden-Turner.

Hlavní jednání vychází ze zkušenosti, že skuteční mistři svého oboru mají silnou vizi toho, čeho chtějí dosáhnout. Jak tedy dosahují úspěchu v nalézání cest?

Odpověď bude hledat již devátá konference s názvem **HR knowhow**, která se uskuteční ve dnech **23. až 25. listopadu 2005 v Brně**.

Kdo se přijede podílet se svými zkušenostmi? Řízení lidských zdrojů rozhodně není jen otázkou personalistů. Proto nepřekvapí, že jedním z čelných hostů bude generální ředitel a předseda představenstva společnosti ČEZ Martin Roman. Bude hovořit o tom, jak se realizuje vize jejich firmy a jakou roli v tom hrají právě lidé. Vystoupí i řada dalších zajímavých odborníků, například Katarzyna Niezgoda – manažerka lidských zdrojů HVB Bank Poland. Zajímavé bude jistě i jednání v sekci a závěrečný den, který je věnován zkušenostem ze spolupráce lidí z různých kulturních oblastí.

Zájemci najdou podrobnější informace na internetových stránkách společnosti pro rozvoj lidských zdrojů – www.lidskezdroje.org.

TRH PRÁCE

Na rakouském trhu práce platí v zásadě pravidla jako v ČR

Vyjmenovávat shodné rysy Čechů a Rakušanů je dneska už takové klišé. Podobá se rovněž rakouský a český trh práce? Odhlédneme-li od úrovně platů (které by asi nebylo fér porovnávat), tak na obou trzích platí v zásadě stejná pravidla. Existuje však několik rozdílů.

Na celý život ...

Většina zaměstnavatelů využívá služby poradenských společností častěji, než je tomu u nás, a spolupráce je výrazně těsnější a hlubší. Klienti si pečlivě vybírají, mnohdy se jedná o spojení na „celý život“. Samozřejmě že i na rakouském trhu pracují jak dobré, tak špatné poradenské společnosti, avšak s těmi kvalitními pak klient sdílí důležité a strategické informace.

Výjimkou pak nejsou ani pravidelná setkání, kdy jsou konzultanti seznámeni s připravovanými aktivitami klientů.

Trendem je přenechat specializované činnosti v oblasti lidských zdrojů specialistům. Přesně definovaný druh služeb si klienti kupují za jasně definované ceny, což umožňuje mít náklady pod kontrolou a efektivně plánovat investice do HR.

Poptávka

Koho vlastně postrádají rakouští zaměstnavatelé nejvíce? Podobně jako u nás bez výrazných problémů naleznou uplatnění specialisté zejména technických oborů s dobrým jazykovým vybavením. Vysoké poptávce po specialitech se přizpůsobila celá řada poradenských společností. Proto v současné době není žádnou výjimkou obsazovat samostatnou seniorskou pozici pomocí přímého vyhledávání. Projekty přímého vyhledávání se realizují daleko častěji. Tím, že se jak dodavatel, tak klient

dobře znají, jsou tato řízení rychle uzavírána a jsou opravdu velmi efektivní.

Region

V trochou nadsázky se rakouský trh práce dá regionálně rozdělit na Vídeň a „to ostatní“. Rozdíl mezi hlavním městem a regiony je opravdu značný. V lecčems se situace podobá české realitě, avšak v porovnání s Prahou je Vídeň daleko kosmopolitnější metropolí. Navíc je sídlem mnoha mezinárodních společností. Asi je zbytečné dodávat, že v hlavním městě působí všechny významné personálně-poradenské společnosti Rakouska. Ostatní města jsou spíše regionálními metropolemi. Liší se velmi výrazně jedno od druhého a podmínky pracovního trhu

tyto odlišnosti ilustrují. Lokální patriotismus, dialekt, odlišná mentalita – to vše zde pochopitelně hraje svou roli. A jak klienti, tak personální agentury musí tato specifika respektovat.

Vzdělání, kvalifikace

Posuzování vzdělání a kvalifikace je na rakouském trhu práce ovlivněno opravdu širokou škálou různých škol, přičemž platí, že není škola jako škola. Každá má svou historii, specifikum, a tudíž i prestiž z pohledu zaměstnavatele. Jméno dokončené školy je často výrazným doporučením pro každého čerstvého absolventa. Určitým specifickým rysem je důsledné používání titulů. Bez něj nejste. Má-li někdo jakýkoli titul, musí se jím pochlubit, prakticky kdekoli je to možné (často i v běžném oslovení).

Tento článek byl realizován s podporou Evropského společenství.

Štěpán Lukeš

HOFÍREK CONSULTING

Firmy místo zaměstnání postižených stále radši platí

Firmy v ČR stále raději odvedou peníze do státního rozpočtu, než by zaměstnávaly stanovené procento zdravotně postižených. Přibývá ale postupně i těch, které místo zaplacení pokuty odebírají výrobky handicapovaných. Novinářům to v Praze na mezinárodní konferenci o uplatnění postižených řekli představitelé společnosti Prointegra, která zastupuje chráněné dílny a obstarává jim odbyty.

Úřady práce evidovaly v červnu 74 307 postižených uchazečů o zaměstnání, což je o 2000 více než ve stejnou dobu loni. Podle zákona musí ve firmách s více než 25 pracovníky nejméně 4 % zaměstnanců tvořit postižení. Pokud podniky podmínku nesplní, nahradí

ji odebráním výrobků chráněných dílen nebo odvedou peníze do státního rozpočtu. Státní instituce se již nemohou vyplatit, musejí odebrat zboží postižených. Účastníci konference úřady kritizovali – postižené příliš nezaměstnávají, některé ani nenakupují jejich výrobky.

Loňská novela zákona o zaměstnanosti sankce zpřísnila. Za nezaměstnání jednoho postiženého tak zaplatí firma státu 2,5násobek průměrné měsíční mzdy. Letos by měla činit přes 19 tisíc Kč. „Pořád to pro zaměstnavatele není příliš vysoká pokuta. Odečítají si ji od daňového základu,“ řekl člen správní rady společnosti Prointegra Jiří Tlamicha.

(Pokračování na stránce 3)

epravo.cz PRÁVNÍ RÁDCE

Váš partner na cestě právem

vás zvou na konferenci

Řešení právních sporů efektivně a bez rizika

1. prosince 2005 od 10 do 16 hodin

Kongresové centrum Praha

ul. 5. května 65, Praha 4

- Víte, jak řešit své spory, chcete-li se vyhnout zdlouhavému postupu před soudy?
- Potřebujete vědět, jak funguje rozhodčí řízení institucionalizované a ad hoc a jaké jsou jejich výhody a nevýhody?
- Víte, jak sepsat rozhodčí smlouvu, jak probíhá výběr rozhodce a místa řízení, kolik vás bude spor stát a jak rychle bude věc rozhodnuta?
- Víte, že Rozhodčí soud při Hospodářské komoře ČR a Agrární komoře ČR je jedním z mála stálých rozhodčích soudů na světě, které ve svých pravidlech pro řízení zavedly rozhodčí řízení on-line?
- Chcete vědět, jak se tato novinka osvědčila, jak je využívána a hlavně jak může pomoci vám?
- Víte, že spory můžete mimosoudně řešit i na mezinárodní úrovni a kam se obrátit?
- Chcete se seznámit s problematikou přezkumu rozhodčích nálezů a jejich výkonem?

Více informací a přihlášky na:

www.pravniradce.ihned.cz/konference

Job3000.cz: Dvě třetiny lidí pracují přesčas, často bez náhrady

Přesčasová práce není v Česku ničím výjimečným. V nedávné anketě personálního serveru Job3000.cz dvě třetiny respondentů uvedly, že zůstávají v práci i po pracovní době. Pouze 20 % respondentů uvedlo, že se jich práce přesčas netýká. Přitom téměř polovina těch, kdo v práci zůstávají déle, nemá za dodatečnou práci žádnou kompenzaci. Anketa probíhala letos od 1. do 30. září a zúčastnilo se jí 515 respondentů. Podle jejich výsledků pracuje přesčas bez finanční kompenzace 32 % respondentů. Přesčas s kompenzací mimo výplatu pracuje 14 % dotázaných a 20 % tvrdí, že mají přesčasy placené.

Možnosti, jak zaměstnancům kompenzovat práci přesčas, je několik. Anketa také potvrdila, že je zaměstnavatelé využívají. „Málokdo si je například dobře vědom toho, že poskytnutím náhradního volna se kompenzuje práce přesčas a odpovídající množství přesčasové práce se tak nezapočítává do zákonem stanoveného limitu. Tudy podle mne vede cesta ke zlepšení sociálního klimatu v mnoha podnicích,“ uvedl majitel personálního serveru Job3000.cz Josef Nechvátal.

Výsledky ankety ukazují na dosud existující zneužívání přesčasové práce zaměstnavateli, ve své praxi se však s tímto jevem setkává méně než dříve. Stále však jsou firmy, které se ke svým zaměstnancům chovají nemorálně a v podstatě jim nedají na výběr, jak se k nařízené práci přesčas postaví. Přitom jim zákon dává možnost dohodnout se se zaměstnancem na větším množství práce navíc.

HRM

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Nový časopis pro efektivní řízení lidských zdrojů

Ukázkové číslo ZDARMA na 800 110 022 nebo na www.ManagerWeb.cz

(Pokračování ze stránky 2)

Zda zpřísnění přispělo k vyššímu odběru výrobků postižených či k jejich vyšší zaměstnanosti, bude jasné začátkem příštího roku. Na úhradu mají podniky čas do konce února. Ministr práce Zdeněk Škromach řekl, že ministerstvo poté stav vyhodnotí. Další zvýšení sankcí nevyloučil. „Cíl ale není v tom, aby firmy platily sankce, ale aby zaměstnávaly lidi se zdravotním postižením,“ uvedl ministr. Po zpřísnění normy začaly některé firmy letos raději na-

kupovat služby a výrobky od postižených, než aby platily pokuty státu. „Odběr zboží a služeb od postižených stoupl, což je pozitivní jev, ale ještě stále není dostatečný,“ dodal ministr.

V chráněných dílnách musí být víc než 60 % zaměstnanců handicapovaných. Podle představitelů společnosti Prointegra tato pracoviště neprodukuje již jen košíky, neumělé keramické panáčky či svíčky. Vyrábějí například speciální kovové součástky, díly do mobilních telefonů, kartony, pracovní oděvy či solární kolektory.

VZDĚLÁVÁNÍ

Certifikované vzdělávání v oblasti koučinku v Praze

Nabídka kvalitního vzdělávání v oblasti koučinku je pro kouče, kteří aktivně využívají tuto metodu ve svých společnostech nebo jako externí koučové, v Praze zatím velmi malá. Zúčastnit se certifikovaného mezinárodního programu bylo, až doposud obtížné, velmi nákladné, časově náročné a možné pouze v zahraničí. Nyní pro vás máme exkluzivní možnost zúčastnit se nejúspěšnějšího tréninkového programu **The Art and Science of Coaching**, který povede jedna z předních světových lektorek koučinku Dr. Marilyn Atkinsonová. Program je akreditován u Mezinárodní federace koučů - International Coach Federation (ICF), splňuje nejvyšší požadavky na mezinárodní výukové standardy. Účastníci obdrží certifikát o absolvování přímo od Erickson College (Vancouver, Kanada).

Program je rozdělen do čtyř navazujících modulů po čtyřech dnech a bude probíhat v prostorách Českého Institutu Interních Auditorů (ČIIA) v Praze, Karlovo nám. 3, Praha 2 v následujících datech:



11.-14. prosince 2005, 18.-21. únor a2006, 9.-12. dubna 2006, 11.-14. května 2006.

Dr. Marilyn Atkinsonová je velmi váženou lektorkou, která přednáší na čtyřech kontinentech, vystudovala klinickou psychologii a své masters získala v oblasti neurolingvistického programování. Pracuje jak s individuálními klienty, tak s korporacemi a její specializací je koučink zaměřený na výkon a řešení problémů. Je zakladatelkou a prezidentkou Erickson College, patří mezi průkopníky koučinku, jemuž se začala věnovat už v 80. letech minulého století. Erickson College představuje své programy v mezinárodním měřítku a dalších 30 škol a konzultačních společností využívá pro koučink a jeho výuku procedury a mechanismy, které jsou výsledkem práce Dr. Atkinsonové.

Pro účast v programu je nutná velmi dobrá znalost angličtiny. Více informací naleznete na stránkách www.koucinkcentrum.cz/tasc.html nebo vám je rádi poskytneme na e-mailové adrese info@koucinkcentrum.cz, případně na telefonním čísle +420 241 401 795.

PŘÍPRAVA NA PRAXI

Projekt CareerMarket zajistí kontakty studentů s firmami

Kontakty studentů s firmami, které by mohly být jejich potenciálními zaměstnavateli, chce už během studia zajišťovat projekt CareerMarket Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy. Půjde o takzvaný workshop pracovních příležitostí pro specialisty žádaných přírodovědných oborů, uvedli organizátoři projektu.

Studenti by pak měli mít možnost vybrat si takové téma diplomové práce, které by jim mohlo být užitečné v jejich příštím zaměstnání uvedl děkan fakulty Pavel Kovář. Projekt, který se nyní rozbíhá, si klade za cíl vytvořit systematickou bázi pro spolupráci a komunikaci vzdělávací instituce a regionálních firem – „odběratelů“ mladých odborníků s přírodovědeckou specializací. Firmy potřebují odborníky, ale také jim nabízejí zajímavou profesionální kariéru, mnohdy zajímavější, než by jim mohly poskytnout firmy ve velkých centrech.

Na fakultním projektu se podílejí například společnost Medicomp a turnovská firma Cry-

tur, jež má více než šedesátiletou tradici ve výrobě a vývoji syntetických monokrystalů. Firma má nyní 46 zaměstnanců a tři čtvrtiny svých výrobků vyváží. Významnou část svého obrátu investuje do výzkumu a vývoje.

„Chceme studentům ukázat, že zaměstnání nemusejí nacházet pouze ve výzkumné sféře nebo ve velkých podnicích, ale také u menších prosperujících českých firem,“ uvedl proděkan fakulty pro rozvoj Bohuslav Gaš. Projekt vítají i studenti. Oceňují dostupnost informací o firmách, ale i to, že se dovědí, jak napsat životopis, když se ucházejí o zaměstnání, a jak své znalosti nejlépe „prodat“.

Projekt podle jeho koordinátorky Karoliny Šolcové kontaktoval na 80 firem. Prozradila, že její ambicí je projekt rozšířit i na ostatní fakulty. Ideální by bylo, kdyby se CareerMarket stal tak dobrou značkou, že by se do něj podniky hlásily samy, dodala Kateřina Hladká z tiskového oddělení fakulty.

Newsletter HR Management
vydává společnost **Economia, a.s.**, ve spolupráci
s personální a poradenskou firmou

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

Chcete-li odebrat newsletter HR Management,
přihlaste se na www.economia.cz/newsletter.

PERSONÁLIE

• **Martin Klofanda** se stal od listopadu novým PR manažerem společnosti **Kofola**. Jeho odpovědností je koordinace korporátní a produktové komunikace společnosti v ČR, Polsku, Maďarsku a na Slovensku.

• Produktovým ředitelem společnosti **eTel** v ČR je **Dominik Horský**, pod nějž bude spadat řízení produktového portfolia, procesu poskytování služeb a významných zakázek.

• **Skřivánek Group**, poskytovatel překladatelských a lokalizačních služeb a jazykové výuky, má novou generální ředitelku. Stala se jí **Jitka Steinmetzová**, která působila ve funkci ředitelky firmy pro ČR.

• **Tomáš Hauser** nastoupil do společnosti **LogicaCMG** jako senior projektový manažer odpovědný za rozvoj outsourcingových aktivit a za odborný růst projektových manažerů. Hauser má zkušenosti s řízením velkých komplexních programů a projektů v oblasti informačních technologií na národních i regionálních úrovních. Pracoval pro společnosti HP, EDS, Deloitte&Touche a APP Systems.

• Novou generální sekretářkou **Asociace finančních zprostředkovatelů a finančních poradců (AFIZ)** se stala **Marta Gellová**. Bude zajišťovat plnění cílů a úkolů stanovených představenstvem.

• **Ivana Kolářová** byla jmenována divizní ředitelkou pro sektor finančních služeb ve firmě **LogicaCMG**. Bude odpovědná za veškeré služby poskytované bankám, pojišťovnám, leasingovým firmám a ostatním poskytovatelům finančních služeb.

• Novou výkonnou ředitelkou pro lidské zdroje mobilního operátora **T-Mobile** je **Barbora Stejskalová**, která dosud působila ve stejné funkci v sesterské firmě **T-Mobile Slovensko**. Nahradila **Michala Urválka**, který nastoupil jako personální ředitel do **RWE Transgas**.

• Prezidentem společnosti **IFS Czech** se stal **Zdeněk Staněk**. V IFS Czech nahradí **Petra Homolku**, který se bude naplno věnovat řízení partnerské společnosti **Elanor**, předního dodavatele systémů pro mzdy a personalistiku.

HRM

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

**Nový časopis pro efektivní
řízení lidských zdrojů**

Ukázkové číslo ZDARMA
na tel. 800 110 022 nebo
na www.ManagerWeb.cz

ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Pracovníci si mohou stále více vybírat z firemních výhod

Čeští zaměstnanci si mohou stále více vybírat mezi výhodami, jež jim poskytují firmy. Mezi nejčastější přilepšení k platu patří možnost využít podnikové automobily nebo mobilní telefony pro soukromé účely, občerstvení zdarma na pracovišti, stravenky a příspěvky na penzijní připojištění či na sportovní aktivity. Z ankety ČTK mezi podniky vyplývá, že firmy poskytují často také výhody ze svého oboru, takže třeba Česká pojišťovna platí zaměstnancům pojistku a ČEZ část odběru elektřiny.

Společnosti se častěji snaží nabídnout určitou flexibilitu výběru mezi jednotlivými výhodami a benefity a zároveň o těchto položkách mnohem intenzivněji komunikují jako o součásti celého balíčku odměňování, který zaměstnanec za svou práci dostává, řekl Kamil Švec z poradenské firmy Hewitt Associates. „Struktura benefitů se mění,“ doplnil mluvčí ČEZ Ladislav Kríž.

V posledních letech podle Švece více firem poskytuje příspěvky na penzijní připojištění zaměstnanců, nárůst je i u příspěvků na životní pojištění a poskytování dnu volna při krátkodobé nemoci. Naopak lehký pokles je u úrazového pojištění a pobírání procenta mzdy v případě nemoci. „Mírný nárůst popularity zaznamenaly i stravenky a příspěvky na kulturní aktivity. Naopak lehký pokles je u příspěvků na dopravu či podnikových půjček,“ podotkl Švec.

Podniky se snaží poskytovat výhody ze svého oboru. Například ČEZ poskytuje vedle týdne dovolené navíc, bezúročných půjček a příspěvků na rekreační či ozdravné pobyty a dětské rekreace, stravování, penzijní připojištění, tělovýchovné a kulturní akce, programy zdravotní péče také příspěvek na odběr elektrické energie. Jde o finanční ekvivalent měsíční spotřeby 175 kWh, tedy přes 600 Kč, který si ale zaměstnanci mohou převést na vyšší příspěvek k důchodovému připojištění.

Česká pojišťovna nabízí zaměstnancům vedle obvyklých výhod příspěvek na životní pojištění. I Česká spořitelna poskytuje výhodné

podmínky u produktů své finanční skupiny. Pracovníci ČS mohou každoročně čerpat benefit až 30 % roční mzdy, který závisí na výkonech banky a jednotlivce. Všichni zaměstnanci mají podíly ze zisku mateřské skupiny Erste.

Řadu výhod poskytuje zaměstnancům i pražský magistrát. Jde o týden dovolené navíc, příspěvek na obědy a příspěvek na důchodové připojištění. Magistrát dává úředníkům mj. také dotaci na očkování, případně vitaminové balíčky. Dále jeho zaměstnanci čerpají 4000 Kč z tzv. osobního konta, které mohou využít na sportovní a kulturní akce nebo na dovolenou, řekla Šárka Snížková z úřadu.

K nejstarším a nejvyužívanějším zaměstnaneckým výhodám patří klasické stravenky. „Asi milion lidí, kteří je dostávají od svých zaměstnavatelů, v nich utratí zhruba miliardu korun měsíčně. Počet uživatelů stravenek přitom každoročně roste,“ uvedl marketingový ředitel společnosti Sodexo Pass ČR Daniel Čapek.

Stravenky jsou podle průzkumu mezi 7000 společnostmi a rozpočtovými a příspěvkovými organizacemi ze zaměstnaneckých výhod poskytovány nejčastěji. V České republice je zaměstnancům dána 70 % soukromých firem a 94 % rozpočtových a příspěvkových organizací. Stravenky jsou nenáročné na administrativu, nepřinášejí zaměstnavatelům další náklady a jejich daňový režim umožňuje až 55 % nominální hodnoty stravenky uplatnit jako náklad. I pro zaměstnance jsou z daňových důvodů výhodnějším řešením než zvýšení mzdy.

Méně obvyklými výhodami jsou letenky první třídy pro vrcholový management, individuální či týmové zahraniční zájezdy po splnění určitých cílů, příspěvky při odchodu na mateřskou dovolenou, šeky na konzumaci ve vybraných restauracích, úhrada částí nákladů souvisejících se školní docházkou dětí zaměstnanců, bezplatná právní poradna, příspěvky na stavební spoření, slevy u smluvních partnerů nebo příspěvek na kadeřnické či kosmetické služby.



- Historicky prvním prezidentem asociace **CzechMed**, sdružující dodavatele zdravotnických prostředků, se stal **Tomáš Vican**.
- Generálním ředitelem farmaceutické firmy **Merck Sharp & Dohme Idea (MSD)** pro ČR a SR, která je součástí americké farmaceutické společnosti Merck&Co., se stal **Boris Braun**. Vystřídal **Boudewijna van Bochoveho**, který bude generálním ředitelem MSD v Rakousku.
- **Ernst & Young** rozšířila svůj tým o bývalého ministerského radu **Jana Prokeše**. Nastoupil jako manažer pro projekty PPP (partnerství veřejného a soukromého sektoru) a pro spolupráci s veřejným sektorem v divizi transakčního poradenství Ernst & Young v Praze.
- Generálním ředitelem Obchodní služby pro ČR a členem Výkonné rady **ING Retail ČR/SR** byl jmenován **Dalibor Šajar**, doposud obchodní ředitel Obchodní služby ING ČR. Manažerem pro marketing a komunikaci společnosti ING pro ČR je **Marcel Toman**, který bude zodpovědný za všechny marketingové a komunikační aktivity společnosti.
- Nové předsednictvo **Asociace pro elektronickou komerci** je ve složení **Josef Suchánek** (InternetShops), **Ondřej Fryc** (Internet Mall) a **Petr Šebek** (K. D. Marketing).
- Novým členem představenstva společnosti **ČEPS** je výkonný ředitel pro obchod **Vladimír Tošovský**.
- **Ivan Černohorský**, který byl naposled v představenstvu Bawag Bank CZ, založil společně s **Gavrilu Vučičem** personálně-poradenskou firmu. Společnost s názvem **CV Partners, s.r.o.**, kde oba působí jako vedoucí partneři, se specializuje na finanční sektor.
- Holandské vedení banky **ABN AMRO** jmenovalo tři zaměstnance pražské pobočky do funkce Corporate Director: operačního ředitele **Huga Haltera**, finančního ředitele **Martina Provazníka** a vedoucího úvěrového oddělení **Martina Sauera**. Jmenování do této úrovně je významným oceněním profesního přínosu zaměstnance bance. Ve dvanáctileté historii pobočky ABN AMRO v ČR byl korporátní titul udělen jen jednou, a to loni **Janu Spurnému**, řediteli divize globálních klientů.
- **Birgit Rechbergerová** je první ženou, která stanula v čele české pobočky firmy **Henkel**. Dosud byla obchodní manažerkou Henkel CEE pro střední a východní Evropu. V ČR chce navázat na úspěchy svého předchůdce **Petera Günthera**.



Dovolujeme si Vás pozvat na odborné semináře vedené experty z praxe

Activity Based Costing 22.-23.11.2005, Praha
Zprůhledněte, plánujte a usměrňujte své režijní náklady

Marketingový controlling 29.-30.11.2005, Praha
Jak zvýšíte efektivnost vašich marketingových aktivit



Přednášející z praxe podniků: Heineken • Allianz pojišťovna • Datamar • Eurotel Praha • Horváth & Partners • a další...

Výhody pro Vás:

- Řešení praktických případů
- Otevřená diskuse, interaktivita
- Zkušenosti, aktuální know-how



Více informací naleznete na www.point-consulting.cz

POINT Consulting s.r.o., Blanická 25, 120 00 Praha 2, tel.: +420 225 096 418, fax: +420 225 096 420, e-mail: info@point-consulting.cz