

OTÁZKA PRO ...

... Ing. Jiřího Mílského, ředitele hotelu Imperial Karlovy Vary

V letošním roce jsme se u nás, ve společnosti Imperial Karlovy Vary, a.s., rozhodli využít výhody, které přináší naše členství v EU. V oblasti HR nás nejvíce zaměstnává příprava obsáhlého projektu vzdělávání zaměstnanců, na který jsme získali grant z Evropských strukturálních fondů (kapitola rozvoj lidských zdrojů). Nacházíme se nyní ve fázi přípravy výběrového řízení na dodavatele jednotlivých vzdělávacích programů pro zaměstnance a přípravy harmonogramu realizace celé akce.

Tento program komplexního vzdělávání našich zaměstnanců, připravovaný z prostředků EU, je svým rozsahem a komplikovaností neobvyklým záměrem. Pro všechny zúčastněné zaměstnance bude jistě zajímavý, protože jim umožní prohloubit si své profesní dovednosti, jazykové znalosti i znalost firemních standardů a neodehraje se jen jednorázově. Celý komplex vzdělávacích aktivit pro zaměstnance je rozložen na období dvou let a potrvá od 1. května 2006 do 30. dubna 2008 a skutečně jim projdou všichni zaměstnanci celé společnosti. Prospěšnost projektu spočívá v tom, že nejen prohlubuje kvalifikovanost zaměstnanců, ale zvyšuje i kvalitu služeb a tím pádem i konkurenceschopnost naší společnosti na trhu.

Recruitment v lázeňství ...

V současné době se „potýkáme“ jen s jednou pozicí, a to sales & marketing manažera pro náš lázeňský komplex v Karlových Varech. Obecně lze říci, že pokud hledáme nové zaměstnance, tak se snažíme zvládnout vše vlastními prostředky jen s využitím médií, kde prezentujeme hledané pozice. Vlastní výběrová řízení pak probíhají v režii personálního oddělení naší společnosti, které je metodicky vede a řídí, vlastní rozhodnutí přijímá příslušný manažer nadřazený danému postu. Dnes není pro nikoho jednoduché rychle najít vhodné zaměstnance na volné pracovní pozice. Situace je navíc o to složitější, že nabídka volných míst je široká, zaměstnavatelé se logicky snaží stabi-

lizovat své zaměstnance, protože adaptace nově přichozích zaměstnanců do společnosti je vždy obtížná jak organizačně, tak i finančně.

Naše zkušenost s dodavateli? Bohužel se většinou setkáváme s nízkou profesionalitou služeb, které poskytují personální agentury. Jejich snahou je dodávat kandidáty na požadované volné pozice za každou cenu. Navíc se nám také stává, že agentury po seznámení s naší společností projevují snahu získat naše zaměstnance pro někoho jiného. Smutné je i to, že náklady na spolupráci často mnohokrát převyšují reálné náklady, které máme, pokud hledáme nové zaměstnance vlastními silami.

Naše branže je specifická a dodávání „hotových“ zaměstnanců na námi požadované pozice není příliš úspěšné. Možná že jednou vznikne agentura, která se bude specializovat na oblast cestovního ruchu, hotelnictví a gastronomie a naše zkušenosti se po spolupráci s ní zlepší.

Fluktuace

Díky naší soustavné práci a péči o zaměstnance není u nás fluktuace příliš velká. Jako všichni

zaměstnavatelé se snažíme, aby byla ještě nižší. Nechceme, aby zaměstnanci předávali při změně zaměstnavatele naše know-how novému chleboďárci a samozřejmě si uvědomujeme, že fluktuace mnohdy snižuje kvalitu našich služeb, komplikuje nám organizaci činnosti v našich hotelech a přináší nám vnitřní ekonomické ztráty. Proto se snažíme připravovat pro naše zaměstnance kvalitní podmínky pro jejich práci i profesní rozvoj a navíc jim samozřejmě nabídnout sociální i zdravotní péči, kterou by u jiných zaměstnavatelů neměli.

Nabízíme ucelený program sociální i zdravotní péče o naše zaměstnance. Zde spolupracujeme i s odbory, podporujeme aktivity našich zaměstnanců ve volném čase, ale i jejich další vzdělávání a profesní rozvoj, který probíhá formou individuálního studia jak v různých kurzech, programech, tak i na středních a vysokých školách.



Čtěte nové číslo časopisu pro řízení lidských zdrojů HR Management



Hlavní téma:

- Motivace a benefity

Speciální příloha:

- Personální poradenství

Dále se dozvíte:

- Jak efektivně hledat nové zaměstnance
- Jak development centra odhalí ukryté rezervy
- Jak vybrat školu pro manažery

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.

economia
OBSAH ROZHODUJE

Výpověď z organizačních důvodů

Zákoník práce umožňuje zaměstnavatelům skončit pracovní poměr výpovědí pouze ze zákonem stanovených důvodů specifických ných v § 46 odst. 1 zákoníku práce.

PRÁVNÍ RÁDCE

Pokusíme se blíže rozebrat předpoklady skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z nejčastěji používaného důvodu, a to z tzv. organizačních důvodů dle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Více se dočtete v příspěvku JUDr. Ilony Kindlové: *Výpověď z organizačních důvodů v Právním rádci 5/2006, který vyšel 31. 5. 2006. Ukázkové číslo zdarma si můžete objednat na adrese www.ManagerWeb.cz.*

KRÁTCE

Vyhlášen zaměstnavatel roku

Vítězem třetího ročníku soutěže o nejlepšího zaměstnavatele České republiky v roce 2006, kterou pořádá poradenská firma Hewitt Associates, se stalo vydavatelství Sanoma Magazines Praha. Druhý skončil Sun Microsystems Czech, třetí ComAp. Loni vyhrála společnost Kerio Technologies. Další místa v elitní desíce letos obsadily British American Tobacco CR, Microsoft, GlaxoSmithKline, Merck, Et netera, 2N Telekomunikace a GE Money Bank. „Všechny firmy z první desítky splňují základní charakteristiky vynikajících zaměstnavatelů – mají vysoce motivované zaměstnance a vykazují nadprůměrný soulad mezi přístupem svých vrcholových manažerů, pohledem zaměstnanců a nabízenými personálními politikami,“ uvedl konzultant společnosti Hewitt Kamil Švec.

Studie Nejlepší zaměstnavatelé ČR 2006 posuzuje firmy na základě názorů vlastních zaměstnanců, personálních politik společnosti

(Pokračování na stránce 2)

LIDSKÉ ZDROJE

Zdraví zaměstnanci – spokojený zaměstnavatel

Snem každého zaměstnavatele je bezpochyby produktivní a spokojený zaměstnanec. Motivčních cest, jak tohoto ideálního stavu dosáhnout, je mnoho, od systému odstupňovaných finančních odměn po poskytnutí vzdělávacích kurzů na základě individuálních přání a potřeb. Stále častěji se zaměstnavatelé věnují i otázce podpory zdraví zaměstnanců, ať již se jedná o preventivní programy či nadstandardní lékařskou péči.

Co jsou wellness benefity?

Zajímavou alternativou pro zaměstnavatele je forma zaměstnaneckých výhod svázaných s programy na podporu zdraví, tzv. wellness benefity. Pojetí „wellness“ je v tomto případě chápáno jako označení životního stylu, široce zaměřený postoj zaměstnavatelů vůči potřebám zaměstnanců ve formě profesionálního zdravotního poradenství a poskytování programů pro řešení zdravotních obtíží. Cílem tohoto revolučního přístupu v péči je snaha pomoci zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům žít kvalitnější/zdravější životy a cítit se zdravě.

Konkrétními příklady wellness benefitů jsou podpora fyzické aktivity formou slev ve fitness centrech, v relaxačních zařízeních, salonech krásy, masáže nebo třeba víkendové pobyty.



Berme si příklad ze zahraničí...

V České republice se podobný přístup teprve rozvíjí, je otázkou blízké budoucnosti, kdy čeští zaměstnavatelé začnou tento systém využívat v širší míře.

Příkladem může být i jeden z největších zaměstnavatelů v segmentu logistiky v USA – J. B. Hunt Transport Services. Ve svém programu nazvaném „Better Health for Life“ se zaměřuje na zdraví a snahu změnit nezdravé návyky svých zaměstnanců (řidičů nákladních automobilů). Detailně vypracovaný program nápravy těchto negativních jevů byl zapracován do firemní politiky a jeho pozitivní dopady na nemocnost a produktivitu jsou zřejmé.

Tento příklad dokládá nutnost individuálního přístupu při tvorbě podobných zdravotních programů, které musí být tvořeny s ohledem na specifika odvětví a na aktuální potřeby zaměstnanců. I na českém trhu lze najít partnery schopné zajistit toto programové poradenství na míru.

Pavlaína P. Motežníková
Product Manager
Sodexo Pass Česká republika, a.s.

OUTSOURCING

Centrem outsourcingu bude střední a východní Evropa

Střední a východní Evropa se spolu se severní Afrikou stane příštím oblíbeným regionem, kam firmy z vyspělých zemí budou převádět své podpůrné aktivity. Indie je totiž pro tzv. outsourcing, tedy převádění některých činností do levnější ciziny, již příliš drahá. Evropské firmy přitom požadují od partnerů větší kulturní blízkost, napsal ve studii o tomto fenoménu londýnský výzkumný ústav Economist Intelligence Unit (EIU).

Termínem outsourcing se označuje převod aktivit jako administrativní práce, služby telefonních „call“ center nebo technické služby. Západní firmy tyto činnosti přenášejí do zemí s nižšími náklady a tím ušetří v průměru 15 % svých nákladů, odhaduje poradenská firma TPI.

„Zvyšuje se poptávka po složitějších schopnostech a po větší jazykové a kulturní blízkosti k zákazníkům. Díky tomu se stávají nízkonákladové lokality v Evropě velmi konkurenceschopnými,“ uvedla konzultantka EIU Delia Meth-Cohnová. Podle studie má světový trh převáděných aktivit hodnotu až 50 mld. dolarů



ročně a každoročně roste o 30 %. Do roku 2008 tak jeho velikost může dosáhnout 100 mld. dolarů.

Například americká počítačová společnost Hewlett-Packard již otevřela servisní pobočky v Bratislavě, Bukurešti a Sofii a do konce roku v nich chce zaměstnat na 4000 lidí.

„V Bukurešti chceme být schopni posloužit ve všech evropských jazycích,“ řekl agentuře Reuters Jan Zodak, který má tyto aktivity v HP na starosti.

V Indii, které outsourcing výrazně dopomáhá k růstu ekonomiky, začíná být již nabídka kvalifikovaných zaměstnanců omezená. O stejné lidi tak soutěží americké firmy IBM nebo Accenture s domácími giganty jako Tata Consultancy Services, a náklady na pracovní sílu tím začínají růst.

Lokality ve střední a východní Evropě sice mohou být o něco dražší než v Indii, mnohé evropské firmy jsou však ochotny tento rozdíl nést. Je to pro ně jen malý příplatek za to, že dostanou služby v místním jazyce, uvedla EIU.

Čtete časopis

Právní rádce!



Z PRACOVNÍHO PRÁVA:

- Informace na pracovišti
- Praktická příručka: Pracovní doba a doba odpočinku
- Výpověď z organizačních důvodů

Ukázkové číslo ZDARMA si objednejte na 233 071 197 nebo www.ManagerWeb.cz.

economía
OBSAH ROZHODUJE

(Pokračování ze stránky 1)

a pohledu jejich nejvyššího vedení. Zaměstnanci všech deseti nejlepších firem vykazují podle studie vysokou motivovanost a spokojenost se zaměstnáním ve své společnosti. Jejich průměrná míra motivovanosti je 71 %, což je o 18 procentních bodů více než český průměr.

Studie firmy Hewitt v zahraničí prokázaly vazbu mezi motivovaností zaměstnanců a finanční výkonností společnosti. Nejlepší zaměstnavatelé, u nichž bývá motivovanost zaměstnanců vyšší než 60 %, vykazují o téměř 15 % vyšší návratnost pro akcionáře než zaměstnavatelé průměrní. Nejlepší zaměstnavatelé mají větší šanci vybrat vhodného zaměstnance, neboť dostávají v průměru o 65 % více žádostí o zaměstnání na volné pracovní místo než ostatní zaměstnavatelé. Vedle vyšší motivovanosti svých lidí se nejlepším zaměstnavatelům lépe daří získané pracovníky ve firmě udržet. Ve srovnání s průměrem v Česku je jejich fluktuace o 3 % nižší.

Studie Nejlepší zaměstnavatelé 2006 se mohly zúčastnit společnosti, které mají alespoň 50 stálých pracovníků a na českém trhu působí alespoň dva roky. Přímou bylo osloveno více než 400 nejvýznamnějších firem v ČR. Do studie se přihlásilo 38 společností, z nichž všechny podmínky pro provedení analýzy a zařazení do žebříčku nakonec splnilo 35 firem.

V zúčastněných firmách bylo shromážděno 8375 vyplněných zaměstnaneckých dotazníků. Tento vzorek reprezentuje populaci a názory více než 20 tisíc zaměstnanců v ČR. Ve všech společnostech, které se ucházely o možnost být mezi nejlepšími zaměstnavateli, byl na začátku roku 2006 proveden průzkum spokojenosti a motivovanosti zaměstnanců, podrobný audit personálních politik a byly shromážděny názory nejvyššího vedení.

Hewitt Associates se zabývá problematikou řízení lidských zdrojů. Na studii se partnersky podílely firmy Kienbaum International Consultants a LMC a její server jobs.cz.

Newsletter **HRM line** vydává společnost Economía, a.s., ve spolupráci s personální a poradenskou firmou

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

Chcete-li odebrat newsletter HRM line, přihlaste se na pdf.hrmanagement@economia.cz

EVROPSKÁ UNIE

EU dosáhla politické dohody o otevření trhu se službami

Ministři hospodářství členských zemí EU se shodli na znění směrnice, která usnadní pohyb služeb v prostoru vnitřního trhu unie. Byl tak učiněn další stěžejní krok k přijetí tohoto zákona, jednoho z nejspornějších v dějinách EU, který se stal symbolem obtíží unie po jejím rozšíření v květnu 2004.

Předsedající Rakousko předložilo postupně tři upravené kompromisní návrhy; s posledním z nich nakonec ministři souhlasili. Převládlo vědomí, že tato remíza je zřejmě nejlepší možná. „Povedlo se dosáhnout maxima, také díky dlouhodobému rozhodnému postoji ČR,“ řekl náměstek průmyslu a obchodu Martin Tlapa.

Usoudil, že pokračovat v jednání by znamenalo výsledný kompromis zhoršovat. Skupina převážně nových členských států prosadila do směrnice záruky, s jakými návrh po zásahu Evropského parlamentu nepočítal.

Podle Evropské komise tvoří služby asi 70 % bohatství zemí EU, na přeshraničním obchodu se však podílejí jen 20 %. Je zde tedy značný potenciál, jehož uvolnění může výrazně podnítit hospodářský růst a vytvořit pracovní místa. Nové členské země liberalizaci rozhodně podporují, řada starých se jí však brání v obavě, že přivede laciné poskytovatele služeb z východu.

Tento rozpor se táhl jako červená nit dějinami směrnice, kterou přitom EK navrhla v roce 2004 jednomyslně. Evropský parlament z ní vyškrtnl zásadu země původu, která znamenala, že by se poskytování služeb řídilo právem země, kde má poskytovatel sídlo. Nové členské země, podporované Nizozemskem, Lucemburskem, Británií a Irskem, prosazovaly proto jako kompenzaci režim, který bude přesto pro vý-

kon služeb přes hranice co nejpríznivější. Debata se nakonec soustředila na pár paragrafů, z nichž nejdůležitějším se stala povinnost států hlásit Evropské komisi, kterými jejich vnitřními předpisy lze poskytování služeb omezovat, a umožnit jí tuto legislativu vyhodnocovat z hlediska pravidel vnitřního trhu. „Vlády budou muset zdůvodňovat, proč tyto předpisy mají, notifikovat je komisi, která je bude analyzovat,“ řekl Tlapa, který toto úplně nové ustanovení považuje za kompenzaci za zrušenou zásadu země původu.

Za úspěch označil také lepší definice služeb, které jsou vyloučeny z dosahu směrnice, a těch, na které se vztahuje. Povedlo se zachovat zásadu, že pokud úřad ve lhůtě neodpoví na žádost povolit poskytování nějaké služby subjektem z jiné země, bude považováno automaticky za povolené – pokud půjde o službu, na niž se směrnice vztahuje.

Volný pohyb služeb je jednou ze čtyř základních svobod EU, jeho aplikace však naráží na značné překážky kladené členskými zeměmi. Právě ty má směrnice odstranit nebo snížit.

Počítá také s tím, že každý stát EU zřídí jediné místo, kde bude možné rychle vyřídit všechny formalities související s poskytováním služeb, od stavebních prací po překladatelskou činnost. Podle studie vypracované pro ministerstvo průmyslu, podnikání aplikace směrnice v ČR krátkodobě hospodářský růst o 0,7 až 1,6 %, vyvolá vznik 18 700 pracovních míst a nárůst exportu v hodnotě 12,5 mld. Kč. Nyní musí směrnici schválit ještě ve druhém čtení Evropský parlament. V platnost vstoupí zřejmě od příštího roku. Vlády budou mít tři roky na její převedení do národního práva.



PRŮZKUM

Na odchod za prací do ciziny pomýšlí 15 procent lidí

Zhruba 15 % Čechů a Česek v aktivním věku pomýšlí na to, že by odešli za prací do ciziny. Záměr většiny z nich je ale spíš jen teoretický. Pouze malá část lidí totiž skutečně podnikla kroky k tomu, aby místo a bydlení v cizině získala. Vyplývá to z výzkumu, který zveřejnil Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Projekt zjišťoval připravenost k migraci. Loni v posledním čtvrtletí se ho zúčastnilo přes 1000 lidí nad 18 let. Ve srovnání s rokem 2000 a 2003 se postoj obyvatel ČR k práci v zahraničí téměř nezměnil. Obavy starých států EU z přílivu levné pracovní síly po rozšíření unie se tak v případě Česka nenaplnily. Trh práce občanům osmi nových zemí přesto plně otevřely jen Británie, Irsko, Švédsko, Španělsko, Portugalsko, Řecko a Finsko.

Podle výsledků téměř třetina lidí, kteří by rádi v cizině pracovali, nepovažuje odchod za

aktuální. Zhruba stejná část osob se ke zjišťování možností a hledání zaměstnání v zahraničí teprve chystá. Podle autorky práce Jany Vavrečkové se tento postoj označuje za „teoreticko-hypotetickou migraci, která má k reálnému skutku zpravidla hodně daleko“.

O práci v Británii a Irsku by stála čtvrtina z případných zájemců. V Německu by chtělo působit 23 % lidí. Každý osmý člověk by se vypravil do USA či Kanady, 8 % by se nejvíce zamlouvalo Rakousko. Desetina dotázaných by zvažovala práci v některé další zemi EU. Každý dvacátý by si vybral Austrálii nebo Nový Zéland. Zhruba polovina lidí by vycestovala za prací na jeden či dva roky. V cizině by rád zůstal jen každý dvacátý ze zájemců o zaměstnání v zahraničí. Podíl lidí, kteří by se již nechtěli vrátit do vlasti, se tak za posledních pět let snížil o víc než polovinu.

PERSONÁLIE

• Konzultantkou personálně poradenské firmy **Hofírek Consulting** je od 1. června **Jana Krausová**. Bude zodpovědná za akvizici a poskytování veškerých služeb personálního poradenství pro nově vytvořené portfolio klientů z oblasti hotelnictví a cestovního ruchu.

• Od 1. června 2006 dochází ke změně na pozici mluvčí **Českých aerolinií**. **Jitka Novotná** odchází na mateřskou dovolenou, proto ji nahradí nová mluvčí **Jana Víšková**.

• Ve funkci PR manažera a tiskového mluvčího společnosti **GTS Novera** nahradil **Denisu Schulzovou Pavel Kaidl**. Bude zodpovědný za celkovou interní a externí komunikaci.

• Šéfredaktorem internetového zpravodajského serveru **Aktuálně.cz** se 1. června stal **Zdeněk John**. Dosavadní šéfredaktor **Jakub Unger** se stal ředitelem divize MediaCentrum, která vydává nejen on-line deník Aktuálně.cz, ale také další tituly. Na místo šéfredaktora nastoupil **Bronislav Pavlík**, který tak doplní současnou šéfredaktorku **Simonu Holecovou**.

• Na nově vytvořenou pozici ředitele pro strategii společnosti **R-Press**, která vydává zpravodajský týdeník Respekt, nastoupil od 1. června novinář **Miloš Čermák**. Jeho úkolem je příprava koncepce rozvoje Respektu.

• **Jaromír Šilhánek**, dosavadní finanční ředitel, nastupuje od 1. července do funkce generálního ředitele **Škody Electric**, jediného výrobce trolejbusů v ČR. Dosavadní ředitel **Václav Svoboda** odchází do důchodu.

• **Jan Kaše**, který byl od ledna 2006 pověřen řízením oblasti Marketing a produkty **eBanky** byl od 1. června jmenován výkonným ředitelem oblasti Marketing a produkty.

• Tiskovým mluvčím společnosti **Český Telecom** a **Eurotel Praha** se stal **Martin Žabka**. Vedením oddělení Media Relations obou společností bude pověřen **Vlastimil Sršněn**.

• Generální ředitel a místopředseda představenstva **Chemopetrolu Petr Cingr** v čele podniku končí.

• **Pavel Juřík** byl jmenován ředitelem **Ness Europe** pro obchodní rozvoj ve finanční oblasti (Business Development Manager Finance Ness Europe). Bude zodpovědný za všechny evropské pobočky společnosti Ness s hlavním důrazem na region SVE. Bude v jednotlivých zemích podporovat tvorbu týmů a zodpovídat za identifikaci a rozvoj obchodních příležitostí v regionu, zvláště přeshraniční projekty.

• Novým generálním ředitelem a předsedou představenstva frýdecko-místecké společnosti **Válcovny plechu**, která je dceřinou firmou největšího domácího producenta oceli **Mittal Steel Ostrava**, je **Tomáš Mischinger**. Na místě šéfa firmy nahradil **Přemysla Kunčického**, který odstoupil z osobních důvodů.

• Generálním ředitelem brokerjet **České spořitelny** je od 1. června **Martin Hlušek**, který se také v polovině června stane členem představenstva a následně bude jmenován předsedou představenstva společnosti. Změna ještě podléhá schválení ČNB. Hlušek bude zodpovědný za strategický rozvoj společnosti. Ve vrcholovém managementu zůstávají obchodní ředitel **Jiří Vyskočil** a marketingový ředitel **Libor Janoušek**.

RECRUITMENT

Hledá se manažer, plat sto tisíc

Strojní inženýři a technologové, ekonomové a finanční analytici patří nyní mezi nejvyhledávanější manažery. Firmy jsou ochotné jim platit až sto tisíc korun měsíčně.

Hledá se manažer, plat sto tisíc

Hlad po strojních inženýrech, resp. manažerech vzdělaných v oblasti strojírenství a techniky vůbec v poslední době nepřetržitě narůstá. V Praze činí poměr mezi poptávkou a nabídkou například u strojního inženýra 268 volných míst na 116 zájemců, v Libereckém kraji u technologa ve strojírenství 72 míst na 12 kandidátů. Vyplyvá to z údajů pracovních serverů společnosti LMC. Dlouhodobě žádanými a dobře placenými odborníky jsou finanční analytici a specializovaní programátoři.

Mzdy na manažerských postech leckdy převyšují příjmy ředitelů firem. Ty sice podle statistiky o platech začínají na 54 tisících, zatímco manažerské na 34 tisících Kč, ale horní strop manažera je až 110 tisíc Kč. Zato ředitelé se častěji musí spokojit s maximálním příjmem 75 tisíc Kč.

Jiný kraj, jiný plat

Není výjimkou, že manažer v Praze bere o několik desítek tisíc korun více než člověk na stejné pozici mimo hlavní město. V aktuální nabídce míst je pouze strojní inženýr/technolog lépe zaplacen v jiném než Středočeském kraji, a sice na Liberecku. Vůbec nejviditelnější rozdíl – 25 tisíc Kč – v souvislosti s místem výkonu práce byl v nabídce u projektového manažera. Ten může na Vysočině počítat s odměnou ve výši 23 tisíc, ale v Praze až se 48 tisíci Kč.

Rozdíly v platech vedoucích pracovníků v hlavním městě a jiných částech republiky jsou dány jinou sítí podniků, oborů a samozřejmě také rozdílnou skladbou poptávky a nabídky. „Většina významných firem a zahraničních společností má svou centrálu právě v Praze, platy jsou zde proto vyšší,“ říká Jana Skalová ze společnosti LMC.

Situaci v regionech nadto ovlivňuje řada jiných faktorů. Např. skutečnost, že si lidé neumějí vyjednat vyšší platy, nebo nevědí, jak

je jejich profese hodnocena na trhu práce. Nebo jsou kvůli nedostatku práce ochotni přistoupit na horší podmínky. A toho zaměstnavatelé také někdy využívají.

Nejen pro vysokoškoláky

„Jestliže se jedná o pozice v top managementu, podmínkou je vysoká nebo vyšší odborná škola,“ říká Magdalena Samková z poradenské společnosti Grafton Recruitment.

Manažerské pozice jsou sice často spojeny s požadavkem vysokoškolského vzdělání, ale u nižších manažerských postů je dostačující i středoškolské vzdělání. Týká se to třeba manažera kvality, logistiky nebo obchodního manažera. V takových případech ovšem bývá podmínkou praxe v obdobné funkci, a to minimálně v rozsahu dvou až tří let. U technických profesí jsou žádáni jak vysokoškolsky vzdělaní pracovníci, tak i lidé se středoškolským vzděláním (např. na pozici technologa).

Hlavním důvodem velkého nedostatku odborníků na techniku je podle Jany Skalové nezáměr studentů středních škol o další studium technických oborů: „Absence dostatečné podpory pro zvyšování počtu technicky vzdělaných lidí tento trend jen podporují.“ Zaměstnavatelé nedostatek pracovníků řeší přijímáním kvalifikovaných posil ze zahraničí, nejčastěji ze Slovenska.

Lucie Tománková
spolupracovnice redakce HN

Odměny žadaným manažerům (údaje z dubna 2006)	
pozice	plat (v Kč)
manažer pro vnější vztahy	70 až 110 tis.
manažer kvality	50 až 100 tis.
výrobní ředitel	65 až 75 tis.
manažer logistiky	40 až 70 tis.
obchodní ředitel	60 až 66 tis.
finanční ředitel	54 až 57 tis.
finanční analytik	38 až 51 tis.
projektový manažer IT	23 až 49 tis.
strojní inženýr/technolog	34 až 47 tis.

Zdroj: Internet, pracovní servery

• **Pioneer Investments** jmenovala **Robina Lougha** do nově vytvořené funkce ředitele divize strategického a obchodního rozvoje. Přichází ze společnosti Dresdner Kleinwort Wasserstein (DrKW) v Londýně, kde působil jako výkonný ředitel divize akciových kapitálových trhů se zaměřením na Iberský poloostrov, Itálii a finanční instituce.

• Divizi společnosti **Oracle** pro prodej aplikací ve středoevropském regionu vede od června **Martin Illner**, současný ředitel českého zastoupení společnosti Oracle. Do jeho regionu patří země Vyšegradské čtyřky a pobaltské republiky. Vede i tuzemskou pobočku.

• Prezidentem **Potravinářské komory (PK)** byl opět zvolen **Jaroslav Camplík**. Po volbách zůstává i pět ze šesti dosavadních viceprezidentů komory. Pouze **Ladislava Steinhauera**, bývalého předsedu Svazu zpracovatelů masa, nahradí na pozici viceprezidenta **Emil Kasper**.

• Generálním ředitelem společnosti **Ahold Czech Republic**, která v Česku provozuje 296 supermarketů Albert a hypermarketů Hypernova, je od května **Buck van der Werf**. Dosud byl generálním ředitelem Aholdu pro střední Evropu **Jacquot Boelen**.

• V čele mezinárodní certifikační společnosti **Det Norske Veritas (DNV)** stojí nově **Henrik O. Madsen**. Představil pět nových členů představenstva, přičemž **Tor E. Svensen**, ředitel divize DNV Maritime, převezme navíc funkci zástupce generálního ředitele.

• Marketingovou manažerkou **Neo City Holdings** byla jmenována **Dana Bartoňová**, která zodpovídá za reklamu a propagaci projektu Neocity. Novou pozici customer relations manager pak obsadí **Jarka Osvaldová**.

• Vlastníci firmy **Mediatel**, která vydává Zlaté stránky, odvolali z funkce generální ředitelku **Zuzanu Řezníčkovou**. Na její místo jmenovali **Kimberli Lewisovou**.

• **Pojišťovna Aviva** má nového ředitele marketingu a komunikace. Je jím **Milan Starý**.

• **Capgemini Czech Republic** jmenovala **Jiřího Briforda** do pozice Head of Financial Services. Briford bude zodpovědný za rozvoj poradenství bankám a dalším finančním institucím. Do Capgemini přichází po více než desetiletí praxi v bankovním sektoru.

• Novým členem vrcholného vedení skupiny **ČSOB** se stal **Karel Svoboda**. Ten bude mít v rámci řídicího týmu pro ČR na starosti pojišťovnictví. Ve funkci nahradil **Jeroena van Leeuwena**, který zůstává zástupcem manažera řídicího týmu.



The Bell School

NEW 2006 LEGAL AND BUSINESS ENGLISH PROGRAMME: Contract & Commercial Law • ILEC Exam Preparation Course • Legal Writing in English (distance education programme)

The Bell School, a.s. | Nedvězská 29, 100 00 Praha 10 | Tel.: 274 815 342, 274 810 187 | www.bellschool.cz | info@bellschool.cz



HR MANAGEMENT - PDF servis vydavatelství ECONOMIA a firmy HOFÍREK CONSULTING. Registrován pod ISSN 1214-9780. Kontakt: <http://www.hofirek.cz>; paha@hofirek.cz, Ječná 15, 120 00 Praha 2, tel.: 224 990 160, fax: 224 960 169. Vychází jednou za 14 dní. Kontakt na redakci: On-line divize odborného tisku, Economia, a.s., Dobrovského 25, 170 55 Praha 7. Michal Tuháček, šéfredaktor, tel.: 233 073 159, fax: 233 072 012, michal.tuhacek@economia.cz, Marie Zemanová, redaktorka, tel.: 233 071 409, marie.zemanova@economia.cz, Lukáš Zita, manažer inzerce, tel.: 233 071 781, lukas.zita@economia.cz, Renata Němcová, sekretariát, tel.: 233 071 471, fax: 233 072 015, renata.nemcova@economia.cz. © Všechna práva vyhrazena. Bez předchozího písemného souhlasu vydavatelství Economia, a.s., je zakázána jakákoli další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoli materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.