

OTÁZKA PRO...

Řízení lidských zdrojů v příští dekádě a role benefitů

Žijeme v překotné době. Ta by se dala jednoduše popsat zkratkou, kterou používá americká armáda – VUCA World. Je to složení čtyř přídavných jmen, která vystihují dnešní svět (volatile, uncertain, complex, ambiguous – nestálý, nejistý, složitý a nejasný). Tyto přílastky jsou platné pro každé odvětví průmyslu a obchodu, oblast lidských zdrojů nevyjímaje. Předpovědi amerického výzkumného institutu Institute for the Future forecast je nejpesimističtější za posledních 27 let. Mění se hodnotový žebříček zaměstnanců, role práce v jejich životech je jiná, než byla dříve, zaměstnanci jsou čím dál cyničtější. Výzvy příštího desetiletí budou dosud největší, jimž kdy řízení lidských zdrojů čelilo.

Jedním z neodmyslitelných nástrojů řízení lidských zdrojů jsou benefity. Dokážou motivovat zaměstnance a zvyšovat jejich produktivitu práce. Měly by být spravedlivé, ale ne nutně rovné pro všechny zaměstnance. Kromě toho musí být systém benefitů uzpůsoben tak, aby přitáhl určitý typ lidí.

Zaměstnanecské benefity, ale komu a jaké?

Předtím, než se rozhodnete benefity poskytovat, uvažte, jaký druh výhod zvolíte a komu je budete poskytovat. Stálým zaměstnancům, zaměstnancům pracujícím na poloviční úvazek, nebo jen vybrané skupině jedinců?

V současnosti firmy nabízejí svým zaměstnancům především dva typy výhod. Manažerům a odborníkům pracovníkům většinou dávají k dispozici počítače, mobilní telefony a další nástroje potřebné k jejich práci. Klasické benefity, jako jsou stravenky, podpora sportovních a společenských akcí, penzijní připojištění apod., se naopak většinou poskytují všem zaměstnancům a ve stejné hodnotě. Jen výjimečně existují už dnes podniky, které dávají benefity podle úrovně mzdy nebo výsledku pracovního hodnocení. Firmy, které se pro benefity rozhodnou, by se však neměly ptát pouze na to „kolik“, ale

především „proč“ a „jak“. Systém výhod by měl především motivovat zaměstnance a pomáhat rozvoji firmy. Má-li podnik problémy s nemocností, může svým zaměstnancům zaplatit posilovnu nebo očkování proti chřipce. Chce-li podporovat týmovou práci, může se zaměřit na kolektivní sporty či společenské akce. Záleží-li firmě na jazykové vybavenosti pracovníků, měla by nabídnout jazykové kurzy. Nenákladné, ale zato velmi účinné jsou benefity, které zpříjemní každodenní pracovní prostředí. Například pravidelná donáška čerstvých baget a kávy vybraný den v týdnu, nebo čtyřdenní pracovní týden při zachování 10,5hodinové denní docházky či zajištění kontaktu na prověřené „paní na hlídání dětí a úklid“.

Budoucnost zaměstnanecských benefitů

Vliv na budoucí složení zaměstnanecských benefitů v příštím desetiletí budou nepochybně mít vzrůstající nároky zaměstnanců na zdravý styl života. Zdravotní péče se pravděpodobně stane hlavním proudem. Zaměstnanci mají potřebu ne „jen“ být zdraví, ale především se zdravě cítit. Již dnes se snaží zpomalovat stárnutí, zlepšovat svou kondici a výkonnost, ale i upevňovat své mentální zdraví. Jednotliví zaměstnanci ale často vnímají zdraví a uspokojování osobních potřeb rozdílně. Benefitů proto musí být co nejflexibilnější. Řízení lidských zdrojů by mělo umět nabídnout co nejširší paletu benefitů, které vytvoří systematický celek, jenž lze snadno nastavit a přerušit při vstupu a odchodu zaměstnance. Nedílnou součástí poskytování benefitů je udržování rozpočtu a boj s náklady. Výzvou pro řízení lidských zdrojů v průběhu následující dekády je tedy najít optimální způsob, jak poskytovat co nejflexibilnější benefity a kolik za ně zaplatit.

Pavlaína Motežníková

Product Manager, Sodexo Pass ČR



PRÁVNÍ RÁDCE **HRM**
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

odborná garance:
PRICEWATERHOUSECOOPERS
AMBRUZ & DARK LAW FIRM

Vás zvou na konferenci
Vysílání zaměstnanců v rámci EU

7. června 2006 od 10 do 16 hodin
prostory PricewaterhouseCoopers
Kateřinská 40/466, Praha 2

Více informací a přihlášky:
www.pravniradce.ihned.cz/konference

economia
OBSAH ROZHODUJE

KRÁTCE

Škoda Auto chystá nový mzdový systém, když se firmě bude dařit



Vedení automobilky Škoda Auto připravuje nový mzdový systém, který by měl podle firmy lépe ohodnocovat dobré pracovníky v době, kdy se

firmě daří. Jak řekl člen představenstva Martin Jahn, nový systém by chtěl, pokud možno, vypracovat ve spolupráci s odbory. Nejdříve bude možné jej částečně uvést do praxe v polovině příštího roku a kompletně asi až v roce 2008.

Chystané změny by se měly promítnout do vzájemného poměru pevných a pohyblivých částí mzdy. Jahn své vize zatím neupřesnil, protože tak nechce učinit před začátkem vyjednávání s odbory. Lidé by ale podle jeho představ měli podle své výplaty poznat, jak jsou výkonní a v jaké kondici je jejich firma. Firma by podle Jahnů také chtěla zlepšit systém ohodnocení zlepšovatelství, a tak zaměstnance více motivovat k inovacím a zlepšovacím návrhům.

Předseda škodovackých odborářů Jaroslav Povšík řekl, že odboráři sami nový mzdový návrh vypracovávat nebudou, protože ten současný považují za vyhovující. Počkají proto na návrh firmy a teprve poté budou jednat o případných úpravách či kompromisech.

Na výši a systému mezd by se nemělo nic měnit přinejmenším do 31. března 2007, kdy končí platná kolektivní smlouva. Odboráři začnou s firmou vyjednávat novou kolektivní smlouvu tradičně koncem roku, kdy přijdou na řadu nejdříve jednání o pracovní době a sociálních nákladech. Zřejmě až začátkem příštího roku dojde na tvrdší vyjednávání o mzdách.

Škoda Auto patří k nejlépe placícím firmám v regionu, průměrný plat kolem 24 tisíc Kč zde převyšuje i celorepublikovou úroveň. Ve firmě pracuje přes 26 tisíc lidí.



Zveme vás na odborný seminář:

Tvorba motivačních a stimulačních systémů

... ve vazbě na firemní strategii, produktivitu a zainteresovanost zaměstnanců na dosahování cílů

Controller-Institut
Controlling & Finance

17.-18. 5. 2006, Praha

<http://www.controlling.cz/event.aspx?id=239>

TRH PRÁCE

Vysílání pracovníků v rámci EU – imigrační problematika

Imigrační problematika, její zkoumání a zájem o otázky týkající se migrace, vychází z jednoho ze základních principů Evropské unie (dále jen EU), kterým je volný pohyb osob. Zdánlivě by bylo možné dostat naplnění tohoto principu zrušením hranic a administrativy svázané s registrací pobytu migrujících osob. Téma je však poměrně závažné, zejména s ohledem na citlivost otázek, které se dotýkají každé národní legislativy a jejího vnímání procesu přijímání jiných státních příslušníků.

Snahy některých zemí EU o sjednocení procedur a registru migrujících osob se výrazněji objevily v 80. letech minulého století a vyvrcholily snahou o přiblížení registračních postupů začátkem 21. století.

EU v této souvislosti připravila několik směrnic, jejichž aplikace do národních legislativ postupně probíhají nebo již proběhly. Do těchto sjednocovacích snah vždy vstupuje každá země se svou legislativou, v níž jsou popsány imigrační postupy na tom kterém území.

Problematika „neunijních“ osob

Otázku pohybu osob po EU rozhodně nelze zúžit pouze na občany EU. Praxe postupně ukazuje, že nejkomplikovanější skupinou jsou osoby, jejichž státní příslušnost není unijní, ale mají již nějaké vazby na EU prostřednictvím rodinných svazků nebo statusu dlouhodobě pobývajících rezidentů.

Při plánování jejich pracovního vyslání do jiného členské státy je potřeba těmto osobám věnovat zvýšenou pozornost. Úředníci totiž nemusejí mít zkušenosti s vyřizováním takových pobytových povolení a často vyžadují nadbytečné množství dokumentů, aby se ujistili pro případ kontroly ze strany nadřízených orgánů.

Administrativní nedostatky

Ze zkušeností, jež máme možnost sdílet s našimi kolegy v některých zemích EU (zejména v Německu, Belgii, Francii, Velké Británii a Nizozemsku), je zřejmé, že obdobné zkušenosti s praxí tak, jak se s ní u nás setkáváme na úřadech práce a cizinecké policii, mají i v zemích, u nichž bychom předpokládali mnohem větší zkušenosti se zaváděním nových postupů do praxe. V podstatě ve většině zemí EU jsou postupy pro zajištění registrace pobytu složité, lhůty pro vyřízení jednotlivých povolení jsou mnohdy ještě delší než v ČR a administrativní požadavky přísnější. Tato zjištění jen dokazují nutnost vnějších zásahů do jednotlivých národních legislativ.

V daleké budoucnosti by všechny snahy mohly v případě EU občanů vyústit k jednotnému systému identifikačních karet.

S ohledem na minulost je patrné, že se EU začíná

problematické migrace věnovat poměrně intenzivně. Tato větší pozornost však obvykle pro národní legislativy znamená časté změny nejen v literě zákona, ale zejména v praxi. Podle našich předpokladů, které se ukázaly jako naprosto reálné, se po vstupu ČR do EU problematika související s legalizací pobytů poměrně zkomplikovala. Procesy se rozštěpily na velké množství individuálních případů, na něž se vztahují různé postupy. Každý takový specifický případ je nutné chránit před neopodstatněnými požadavky úřadů. *Více informací se dozvíte na konferenci Vysílání zaměstnanců v rámci EU, Praha 7. června 2006, a na www.pravniradce.ihned.cz/konference.*

Petra Kleinová

Daňové a právní služby
PricewaterhouseCoopers

VZDĚLÁVÁNÍ

Škola, o které můžete mluvit on-line s jejími absolventy

Nový způsob, jak přilákat své budoucí studenty, našla Tuck School of Business v americkém Dartmouthu. Založila server Tuck Connections www.tuck.dartmouth.edu, který slouží jako centrála ke spojení mezi současnými studenty školy a studenty jiných škol. Anebo i s lidmi, kteří již někde pracují, ale chtějí si rozšířit vzdělání. Díky serveru si lze popovídat o škole v nezávazném rozhovoru.

„Já a můj manžel jsme byli v kontaktu přímo se studenty, absolventy, ale i s profesory univerzity,“ říká Vishala Thiagarajan z Indie. „Ať jsme položili jakoukoli otázku, čekala na nás hlasová zpráva nebo e-mail s odpovědí. Byl to osobní vztah mezi zástupci školy a námi a jejich velká vstřícnost, které mne ovlivnily,

abych se na Tuck School of Business zapsala.“ Jak funguje připojení na server Tuck Connections? Stačí zadat osobní informace o zájmech a oborech, které vás zajímají z profesionálního hlediska. Do několika dní vás zástupce Tuck Connections spojí s některým ze současných studentů univerzity Tuck či s jejím absolventem. Ten je pak pro vás hlavním kontaktem.

Od svého vzniku na začátku listopadu 2005 se server Tuck Connections stal velmi populárním hlavně u budoucích studentů. Nejčastějšími dotazy návštěvníků serveru jsou žádosti o informace týkající se přijímacího řízení, pozitivních stránek studia na Tuck School of Business, pracovních příležitostí, stáží a sítě kontaktů na bývalé studenty.

Čtete nový časopis pro řízení lidských zdrojů

HR Management



Motivace jednotlivců nebo motivace týmů?

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.

Finančním ředitelem roku se stal František Lambert z ČT



Nejlépeším českým finančním ředitelem je František Lambert z České televize (ČT). V internetové anketě, kterou uspořádal Klub finančních ředitelů (KFR), o tom rozhodli odborníci z oblasti financí. Druhé místo

obsadil finanční ředitel České spořitelny Dušan Baran, třetí skončil Milan Bláha ze Škoda Machine Tools. Celkem KFR nominoval deset kandidátů, řekl prezident klubu Dean Brabec.

Lambert byl nominován za zavedení nových pravidel ekonomického řízení, snížení pohledávek a finanční stabilizaci ČT. Lambert, který přišel do ČT v druhé polovině roku 2003, za hlavní problémy označil deficit mezi investicemi a odpisy ve výši 700 mil. Kč, přibližně 800 mil. Kč ztráty za předchozí dva roky a výhled na další 300milionovou ztrátu. „To vše mělo společný jmenovatel: nekvalifikované finanční řízení,“ řekl. Lambertovi se podařilo otočit ztrátové hospodaření do vyrovnaného během roku.

Lambert je ve své současné funkci od roku 2003. Dříve pracoval jako generální ředitel Tajmac-ZPS a jako generální a předtím jako finanční ředitel v Kovosvitu Sezimovo Ústí. Pětkrát byl finalistou ankety Úspěšný manažer roku a v letech 1998 a 1999 coby generální ředitel Kovosvitu tuto cenu získal.

KFR je asociace vrcholových pracovníků v oblasti finančního řízení, která sdružuje přední odborníky z českých a slovenských podniků, zástupce vysokých škol a odbornou veřejnost. Zaměřuje se na výměnu zkušeností a znalostí, zvyšování profesní odbornosti a vzdělávání, navázání neformálních kontaktů či sdílení nejlepších postupů ve vybraných oblastech. Zakladatelem a prezidentem KFR je Dean Brabec z poradenské agentury Arthur D. Little, viceprezidenty jsou Kamil Ziegler, finanční ředitel PPF, a místopředseda představenstva a první náměstek generálního ředitele Živnostenské banky Aleš Barabas.

SOUTĚŽE

Vítězem soutěže Manažer roku 2005 je ředitel Siemensu

Vítězem 13. ročníku soutěže Manažer roku 2005 se stal ředitel společnosti Siemens Pavel Kafka. Titul Manažerky roku získala ředitelka Moravské ústředny Brno Jana Malá. Do užšího výběru se dostalo 72 mužů a 13 žen. V soutěži Top 10 získal nejvíc hlasů po Kafkaovi ředitel Zoo Praha Petr Fejk. Následovali Zbyněk Frolík ze společnosti Linet, Antonín Koniček z firmy Kovokon Popovice a Oldřich Šubrt z Nemocnice Na Homolce.

Soutěž o nejlepšího manažera má ukázat schopné a invenční osobnosti českého manage-



mentu, ocenit jejich přínos k výkonnosti firem i celé ekonomiky a přispět k rozvoji elity českého managementu. O výsledcích rozhoduje téměř 250 hlasujících. Loni se Manažerem roku stal generální ředitel společnosti Skanska CZ Zdeněk Burda. Manažerkou roku byla zvolena Ludmila Petráňová z České energetické přenosové soustavy. Soutěž pravidelně vyhlašuje Česká manažerská asociace, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a Svaz průmyslu a dopravy ve spolupráci s Manažerským svazovým fondem.

Zaměstnavatel regionu: vítězové na severu a východě Čech

Čtvrtý ročník Winterthur Zaměstnavatel roku 2006, který má tři roky regionální kola, hodnotí péči firem o pracovníky, výši mezd a jiné výhody. V ČR jde o jedinou soutěž svého druhu, jejímž cílem je podpořit image nejlepších zaměstnavatelů a informovat veřejnost o situaci na trhu práce, řekl Pavel Hulák, ředitel divize poradenské firmy Fincentrum, která soutěž organizuje.

Vítězi soutěže Zaměstnavatel regionu na severu a východě Čech jsou firma ArvinMeritor LVS v Libereckém kraji a Glaverbel Czech v kraji Ústeckém. V Královéhradeckém kraji zvítězila Východočeská plynárenská, v sousedním Pardubickém ČSOB Pojišťovna a ve středních Čechách získala ocenění za péči o zaměstnance Škoda Auto Mladá Boleslav. Novináře o tom v Liberci informoval Marek Zeman z pořadatelské společnosti.

Některé společnosti se na předních místech umisťují tradičně, patří k nim například Škoda Auto Mladá Boleslav, Východočeská plynárenská, ČSOB Pojišťovna či Glaverbel Czech. Mezi oceněnými jsou většinou velké společnosti s propracovaným systémem zaměstnaneckých výhod, který stále rozvíjejí. „Sbíráme zkušenosti jinde, ale často reagujeme i na potřeby našich zaměstnanců,“ řekl Pavel Ulrich z ČSOB Pojišťovny, které se letos podařilo porazit Karosu Vysoké Mýto. Karosa v Pardubickém kraji zvítězila v předchozích dvou ročnících, letos se ale musela spokojit s druhým místem.

„Cílem soutěže Zaměstnavatel regionu je ukázat na dobrou personální práci podniků v regionech,“ řekl Hulák. V každém kraji hodnotila porota kolem 30 až 40 firem. Jen několik

nejlepších ale postupuje do celostátního kola, kde se utká 60 firem z celé ČR. Vyhlášení celostátního kola se uskuteční 2. května v Praze.

V rámci probíhající soutěže Winterthur Zaměstnavatel roku 2006 udílí porota také Cenu Hospodářské noviny Personální projekt regionu. Zatím jsou známi čtyři vítězové: v Libereckém kraji zvítězil Fehrer Bohemia s projektem Štědrá ruka zaměstnanců, v Pardubickém kraji porota ocenila projekt Náborové dny České pojišťovny jako začátek kariéry, v Královéhradeckém kraji personální projekt spojený s naběhem nového modelu Roomster v závodech Škoda Auto v Kvasinách, v Moravskoslezském regionu vyhrála Teplárenská společnost Dalkia.

Pořadí v krajích	
Liberecký kraj	1. ArvinMeritor LVS Liberec, a.s.
	2. Preciosa, a.s.
	3. TI Automotive AC, s.r.o.
Ústecký kraj	1. Glaverbel Czech, a.s.
	2. Chemopetrol, a.s.
	3. AGC Automotice Czech, a.s.
Pardubický kraj	1. ČSOB Pojišťovna, a.s.
	2. Karosa, a.s.
	3. Panasonic Mobile & Automotive Systems Czech, s.r.o.
Královéhradecký kraj	1. Východočeská plynárenská, a.s.
	2. FAB, s.r.o.
	3. Tanex Plasty, a.s.
Středočeský kraj	1. Škoda Auto, a.s.
	2. Philip Morris ČR, a.s.
	3. Celestica Kladno, s.r.o.

PERSONÁLIE

• Managing directorem pro ČR a SR společnosti **Media Strategy** se stal **Miroslav Šírl**. Přichází z pozice head of TV back office, kterou zastával ve společnosti ARBOMedia. Předtím pracoval od r. 1992 v agenturách Leo Burnett, Equimedia a Grey. Od r. 1999 byl členem arbitrážní komise Rady pro reklamu.

• Novým ředitelem filmového kanálu **HBO** pro ČR a SR bude od července **Ondřej Zach**. Do HBO nastoupí z postu vedoucího oddělení akvizice TV Nova. Dosavadním ředitelem HBO byl do ledna 2006 **Luboš Jetmar**, jenž odešel z firmy po jedenácti letech.

• **České aerolinie** mají dokončený návrh nové organizační struktury. **Marie Macounová**, která v ČSA pracuje více než 30 let a její doménou je obchod, bude od 1. 5. 2006 viceprezidentkou nového úseku marketing a product development. **Jan Váňa**, výkonný ředitel pro strategické plánování a rozvoj a člen představenstva ČSA, končí ve své funkci k 31. 5. 2006. **Marcela Hrdá**, viceprezidentka pro marketing a prodej zůstává v oblasti leteckého průmyslu. Vedením úseku prodeje bude dočasně pověřen od 1. 5. 2006 výkonný ředitel sekce prodej **Jaroslav Štěpánek**.

• Ředitelkou HR společnosti **Goodyear Dunlop Tires** pro východní Evropu, Střední východ a Afriku byla jmenována **Martina Huitfeldt**. Stane se tak první Češkou v historii této firmy, která bude odpovědná za oblast lidských zdrojů v takto rozsáhlém regionu.

• Generálním ředitelem personální společnosti **Hudson Global Resources** pro střední a východní Evropu se stal Holanďan **Frans Hoekman**, který se tak vrací do Prahy, kde deset let působil, mj. jako zakladatel a ředitel agentury Start Praha.

• Společnosti **Orco Hotels Collection** a **Ma-Maison Residences** jmenovaly **Miroslava Bukvu** generálním manažerem hotelu Riverside a současně senior sales & marketing manažerem Pachtova paláce.

• Společnost **Microsoft** rozšířila svůj obchodní tým o account manažera pro lokální a regionální samosprávu **Rostislava Babarika**. Předtím Babarik působil sedm let jako vedoucí odboru informatiky Magistrátu města Ostravy i v rámci Moravskoslezského kraje.

• Výkonný ředitel Českého svazu pivovarů a sladoven **Jan Veselý** se stal členem dvanáctičlenného výkonného výboru **Pivovarníků Evropy (Brewers of Europe)**. Výbor řídí činnost této lobbistické organizace evropských producentů piva, která v současnosti zastupuje 22 členských zemí. Čeští pivovarníci jsou členem Brewers of Europe od letošního ledna.

• Společnost **Visa Europe** jmenovala novou manažerkou pro ČR a SR **Janu Lvovou**. Bude úzce spolupracovat s členskými bankami Visa a koordinovat aktivity v segmentu platebních karet. Zároveň bude odpovědná za rozvoj obchodních příležitostí.

• Finančním ředitelem stavební skupiny **Skanska** v ČR a SR se od 1. 5. stane **Petr Dvořák**. Nahradí **Miroslava Tvrdého**, který z firmy odešel kvůli účetnímu skandálu v třebečské divizi. Dvořák se zároveň stane novým členem představenstva.

Coaching Conference Prague 2006

6.–7. 6. 2006



Coaching – SMARTER Way to Success

<http://www.koucinkcentrum.cz/coaching-conference-prague-2006.html>

V Plzni vyhlásili Zaměstnavatele regionu ve čtyřech krajích

V Plzni 27. 4. vyhlásili nejlepší zaměstnavatele regionu roku 2006 ve čtyřech krajích. Celostátní kolo bude vyhlášeno 2. května v Praze.

V Plzeňském kraji zvítězil Plzeňský Prazdroj. Druhá skončila Západočeská plynárenská a třetí japonský Yazaki Wiring Technologies Czech Plzeň, výrobce kabelových svazků do automobilů. V Karlovarském kraji vyhrály Karlovarské minerální vody, největší výrobce minerálních a pramenitých vod v ČR s 330 lidmi. Druhý byl Witte Nejdek, výrobce zámků a klik do automobilů, a třetí sokolovská chemická Hexion Specialty Chemicals.

V Jihočeském kraji byl první česko-budějovický výrobce autodílů Robert Bosch, druhá mlékárna Madeta a třetí distributor elektřiny E.ON ČR. Na Vysočině zvítězil jihlavský Bosch Diesel s více než 6000 lidmi, který vyrábí komponenty palivových vstřikovacích systémů. Následoval Mann+Hummel z Nové Vsi na Třebíčsku, výrobce filtrační techniky pro automobily, a třetí Agrostroj Pelhřimov, producent zemědělských strojů.

Fincentrum vybralo z každého kraje 25 největších firem podle počtu zaměstnanců bez ohledu na to, zda se soutěže zúčastnit chtějí. Některé firmy nemají zájem se zviditelňovat jako dobře placící firma, uvedl Pavel Hulák, ředitel divize poradenské firmy Fincentrum, která soutěž organizuje. Dalších 25 podniků v každém kraji se přihlásilo samo. Až patnáctičlenná porota je složena ze zástupců kraje, obcí, personálních agentur a školství.

Odbornými garanty soutěže jsou agentura CzechInvest a HayGroup, která provádí průzkumy mezi zaměstnanci. Lépe vycházejí velké a úspěšné firmy.

„Spolupráce se zaměstnavateli je jednou z priorit. Významné české podniky už běžně poskytují svým lidem penzijní připojištění na standardní evropské úrovni,“ uvedl mluvčí pojišťovny Winterthur Marek Zeman. Průměrný příspěvek na penzijní připojištění je nyní 434 Kč na osobu. Nejvíce smluv má Winter-

thur na Vysočině a dále v Jihočeském a Plzeňském kraji.

Plzeňský Prazdroj, největší středoevropský pivovar, zaměstnává 2522 lidí s průměrnou mzdou 23 500 Kč, která je zhruba 5000 Kč nad krajským průměrem. Podle manažera zaměstnaneckých vztahů Milana Kozy mají lidé pět týdnů dovolené, 13. plat, 2000 Kč na relaxaci a kulturu, 500 Kč penzijního připojištění a zvýhodněný odkup čtyř kartonů piva ročně.

Česko-budějovický Robert Bosch, výrobce autodílů s 2000 pracovníky, poskytuje podle Barbory Schelové pět týdnů dovolené, vlastní mateřskou školu vedle podniku s otevírací dobou do 19 hod., 20% slevy na výrobky firmy a 200 Kč penzijního připojištění. Průměrná mzda je kolem 24 tisíc Kč. „Každý zaměstnanec se vzdělává v průměru 35 hodin z pracovní doby ročně. Na vzdělání dáváme ročně 25 milionů Kč,“ uvedla Schelová.

Pořadí v krajích		
Plzeňský kraj	1.	Plzeňský Prazdroj, a.s.
	2.	Západočeská plynárenská, a.s.
	3.	Yazaki Wiring Technologies Czech Plzeň, s.r.o.
Karlovarský kraj	1.	Karlovarské minerální vody, a.s.
	2.	Witte Nejdek, spol. s r.o.
	3.	Hexion Specialty Chemicals, a.s.
Jihočeský kraj	1.	Robert Bosch, spol. s r.o.
	2.	Madeta, a.s.
	3.	E.ON ČR, a.s.
Kraj Vysočina	1.	Bosch Diesel, s.r.o.
	2.	Mann+Hummel (CZ), s.r.o.
	3.	Agrostroj Pelhřimov, a.s.

Newsletter HRM line

vydává společnost Economia, a.s., ve spolupráci s personální a poradenskou firmou

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

Chcete-li odebrat newsletter HRM line, přihlaste se na www.economia.cz/newsletter.

- **Ivo Laurin** nastoupil na pozici brand manažera značky Staropramen do společnosti **Pivovary Staropramen**. Od roku 1996 působil na pozicích v reklamních agenturách i na straně zadavatele. Do Pivovarů Staropramen přichází z reklamní agentury Kaspern.
- K 30. 4. odchází na vlastní žádost a na základě dohody s vedením Aegis Media Group z pozice managing director mediální agentury **Carat CR Petr Majerik**. Novým managing directorem Caratu se od 1. 5. stává **Daniel Trvrz**, který ve společnosti působí od roku 2003 na pozici client service director.
- Do marketingového týmu společnosti **Adidas ČR** nastupuje **Radka Šabatková** na pozici communication a PR manažer.
- Na pozici managing director pro ČR v marketingové společnosti **Loyalty Partners** nastoupila **Kateřina Pouličková**. Ve firmě specializující se na tvorbu a efektivní řízení věrnostních programů bude jejím úkolem řízení a rozvoj společnosti. Posledním jejím působištěm byla společnost Happy Day.
- **Jan Maxa**, který od roku 2003 působil jako výkonný ředitel vydavatelství Hachette Filipacchi 2000, z vydavatelství odešel. Nově nastoupil jako obchodní ředitel v **Avion Postproduction**. Ve vydavatelství **HF 2000** byla nově vytvořena pozice technického ředitele, kterou zastává **Libor Koudelka**.
- Výkonným ředitelem vládní agentury **CzechInvest** se stal dosavadní ředitel jejího zastoupení v Paříži **Jakub Mikulášek**. Nahradil tak dosavadní výkonnou ředitelku **Karolínu Bočkovou**, která opouští funkci z rodinných důvodů.
- **Ondřej Záhorský**, který byl doposud ve společnosti **Alcatel Czech** zodpovědný za vedení servisní organizace, byl jmenován do kombinované pozice bezpečnostního ředitele, manažera pro kvalitu a manažera a vedoucího oddělení řízení objednávek včetně logistiky.
- Generální ředitel Živnostenské banky **Jiří Kunert** se stal viceprezidentem **České bankovní asociace**. Kunert nahradil ve funkci **Gerarda Ryana** z GE Money bank, který se úlohy viceprezidenta vzdal v souvislosti se svým odchodem do zahraničí.
- **Bohemia Sekt, Českomoravská vinařská a.s.**, má od dubna nového obchodního ředitele. **Petr Černý** přišel z Povltavských mlékáren patřících do francouzské skupiny Bongrain, kde pracoval na stejném postu. Předtím působil ve společnosti Procter & Gamble.

ODBORNÁ KONFERENCE



Hlavní téma:

NOVÉ STRATEGIE PRO NOVÉ TRHY

Program:

A NOVÁ ROVNOVÁHA: MÍSTNÍ A GLOBÁLNÍ ASPEKTY STRATEGIE

B NOVÍ ZÁKAZNÍCI: VÝZVA PRO MARKETING

C NOVÉ RETAILOVÉ BANKOVNICTVÍ: OPTIMALIZACE PROVOZU

Vystoupí:

Česká spořitelna (Erste Bank Group), FESSEL-GfK Vienna, GfK NOP London, Allianz - Slovenská poisťovňa, Komerční banka, The Academy, INCOMA Research, HVB Bank

