

NOVÉ TRENDY

„Co Čech, to manažer“

Dějiny kapitalismu, na který většina z nás dychtivě čekala, jsou plné neuvěřitelných příběhů sice nevzdělaných, ale šikovných a podnikavých jedinců, kteří se vlastním přičiněním vypracovali skutečně z bláta až k hvězdným výšinám nebo, chcete-li, per aspera od astra. Osmdesátá léta byla zejména v USA ve znamení yuppies. Mladí městští lidé, často vzdělání potomci tzv. selfmademanů, představovali nastupující generaci buržoazie. Zvykli tvrdě pracovat, respektovat konzervativní hodnoty, ale připraveni dopřát sobě a své rodině kvalitní bydlení, vzdělání, status. Bobos (zkratka z angl. buržoazní bohémové, viz Brooks: Bobos in Paradise, 2000) 90. let vnesli do vztahu k práci i do soukromého života bohémský šarm. Ovlivnění hnutím hippies z konce 60. let, ale současně vzděláním na prominentních univerzitách, směřovali k liberálnímu pojetí práce i života. Billové Clinton ani Gates neměli problém neformálně improvizovat v jakékoliv společnosti a bez stejnokroje úspěšnosti – tma-vomodrého obleku a bma-revně ladící kravaty. Ani schopnost vydělávat slušné peníze v nich nepotlačila kultivovanost, bezprostřednost a určitou srdečnost, která jim – kromě intelektuální převahy, získává sympatie ve všech společenských vrstvách.

Tradice pracovitě protestantské kultury v Česku chybí. Neživotná a nepřijatelná ideologie vulgárního socialismu byla vystřídána ideologickou bezradností a v určitých ohledech směsicí podnikatelské naivity a drzosti. Česká republika se z důvodů geografických a přísně ekonomických stala na těžko předvídatelné období cílem investorů, kteří sem přenesli část své více nebo méně sofistikované produkce. V obchodech vznikla nebyvalá poptávka po formálnějších typu pánské konfekce. Nejprve v nápadných barvách jako vínová, zelená a modrá, koncem 90. let se i v tomto ohledu situace přiblížila evropskému vkusu. Výrazně se zvýšil prodej střelných zbraní a zlatých řetězů.

Nabídka manažerských pozic na trhu práce pozvolna převýšila poptávku a personální kanceláře svádějí každodenní šarvátky spíše o kvalitní kandidáty než o klienty. Platové požadavky (a nabídky) se zvyšují nikoliv úměrně vzdělání, zkušenostem a schopnostem, ale míře

zoufalství manažerů zodpovědných vzdálenému šéfovi pro strategický rozvoj, který přemístil část výroby z předměstí Filadelfie mezi Podbořany a Žatec.

Vznikají nové elity, jimž toho chybí spousta, ale ve výčtu absentujícího inventáře nebývá sebevědomí. Pozvolna se zabydlují v katalogových domečcích v pastelových barvách a vytvářejí svůj omyvatelný, splachovací a aseptický svět podle mysofobické lékařky z televizní reklamy. Tato trochu sarkastická úvaha má však svou naprosto konkrétní podobu, která se dá ve své zobecněné a ničím jiným než zkušeností podložené podobě vyjádřit následovně:

- kandidátů s požadovanými kvalifikačními a kompetenčními předpoklady je a bude chronický nedostatek;
- kandidáti s požadovanými kvalifikačními a kompetenčními předpoklady budou trvale zvyšovat své požadavky, které budou stále méně úměrné jejich skutečným schopnostem;
- klasický recruitment bude ustupovat exekutivnímu vyhledávání vhodných kandidátů;
- náklady na získání pracovníka s požadovanými kvalifikačními a kompetenčními předpoklady se budou zvyšovat;
- kvalitní personálněporadenské kanceláře se stanou pro zaměstnavatele partnery s vysokou mírou vzájemné důvěry podložené vysoce korektním a exkluzivním servisem;
- tento proces zřejmě vyústí ve snížení nároků na nově přijímané zaměstnance ze strany zaměstnavatelů.

Tato situace se mnohým nemusí líbit. Spolu s Járům a Cimrmanem si posteskujeme, že to je tak vše, co proti tomu můžeme dělat.

Miroslav Hofírek
HOFÍREK CONSULTING



Newsletter HRM line vydává Economia a.s.
ve spolupráci s personální a poradenskou firmou

HOFÍREK
CONSULTING

www.hofirek.cz

vás zvou k účasti ve studii Nejlepší zaměstnavatelé 2007

- Sběr dat od listopadu 2006 do února 2007
- Zaměstnanecký průzkum, HR Audit a Dotazník pro vedení
- Lokální a středoevropský žebříček a benchmarky

Přihláška a více informací:
www.BestEmployers.cz



Podmínky v právních úkonech

Podmínkami se rozumí vedlejší ujednání v právním úkonu, kterým se právní následky (účinky) takového úkonu činí závislé na určité

PRÁVNÍ RÁDCE nejisté skutečnosti (události). Jedná se o typické nahodilé složky (accidentalia negotii) právního úkonu, které jsou výrazem nejistoty ve skutečných okolnostech vážících se k zamýšlenému právnímu jednání.

Smyslem bývá vytvoření možnosti sjednat právní úkon i za situace, kdy nejsou známy veškeré skutkové okolnosti, které jsou pro uskutečnění úkonu z hlediska potřeb smluvních stran určující, příp. se předvídá možnost, že nastane situace, za níž by strany na určitém právním jednání neměly zájem. Podmínky lze sjednat všude, kde to zákon výslovně nevykládá, jak to činí např. § 478 občanského zákoníku ohledně podmínek připojených k závěti nebo § 466 občanského zákoníku ohledně odmítnutí dědictví s podmínkami.

Více se o této problematice dočtete ve stejnojmenném příspěvku Mgr. Stanislava Brabce v *Právním rádci 1/2007*, který vyšel 25. 1. 2007. Ukázkové číslo zdarma si objednejte na www.ManagerWeb.cz.

KRÁTCE

Zážitkové vzdělávání jako efektivní forma rozvoje

Dne 23. ledna 2007 se v hotelu Praha v Praze - Dejvicích uskutečnila první odborná konference na téma Zážitkové vzdělávání jako efektivní forma rozvoje organizovaná Profesním sdružením pro zážitkové vzdělávání ve spolupráci s Britskou obchodní komorou.

Profesní sdružení pro zážitkové vzdělávání (dále jen PSZV) založilo 12 nejvýznamnějších společností v tomto oboru z ČR a SR. Cílem sdružení je především sjednocení a strukturování metod zážitkového vzdělávání a jejich intenzivní rozvoj s ohledem na potřeby rozvoje zaměstnanců a manažerů firem. Vnitřní pravidla sdružení určují členům požadavky především na kvalitu jejich lektorů a instruktorů, na jejich rozvoj a odborný růst, na kvalitu a efektivitu realizovaných programů. Důležitým společně kontrolovaným bodem je také bezpečnost (součástí zážitkového vzdělávání

(Pokračování na stránce 2)

EVROPSKÁ UNIE

Trest pro 23 zemí za porušování směrnic o pracovní době

Evropská komise se chystá potrestat země, které nedodrží směrnici o maximální 48hodinové týdenní pracovní době. Je mezi nimi i Česko. Protože se dosud politici nedokázali shodnout na tom, za jakých podmínek může zaměstnavatel získat výjimku z tohoto týdenního stropu a překročit ho, hrozí trest 23 zemím, které pravidlo porušují.

Mimo jiné o této věci jednali i ministři práce a sociálních věcí na neformálním setkání v Berlíně. Evropský komisař Vladimír Špidla se jim při té příležitosti chystá předložit dotazník, který by měl pomoci specifikovat to, jak se konkrétně praxe v jednotlivých zemích liší od stanovených pravidel. „Několik členských států porušuje evropskou legislativu. Takhle to prostě nemůže dál pokračovat,“ řekl Špidla německému listu Handelsblatt.

Varování zemím, které směrnici o maximální pracovní době nedodrží, adresoval komisař už loni v listopadu. Česku, které uplatňuje

výjimku na vedlejší pracovní poměr, hrozí potrestání taktéž.

Některé země v čele s Francií požadují ve jménu ochrany pracujících odbourávání výjimek ze stanovené týdenní pracovní doby. Druhý tábor, který vede Velká Británie, to odmítá zejména kvůli svobodě výběru a ekonomické soutěži. Právě Británie si přitom původně možnost individuálních dohod mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vymohla, výjimky ale později začalo uplatňovat i dalších 23 členských zemí.

Unii tlačí k dohodě o nových pravidlech stanovení výjimek především rozsudky Evropského soudního dvora, které hrozí vážnými dopady na státní rozpočty.

Lucemburský soud totiž s odvoláním na stávající evropskou legislativu dává za pravdu zdravotníkům žalujícím nemocnice za to, že jim neproplácí celý čas pracovní pohotovosti jako práci; podobný problém může nastat například i s hasiči nebo vojáky.



VZDĚLÁVÁNÍ

Lidé s praxí budou moci získat obdobu výučního listu

Lidé s dlouholetou praxí v oboru, ve kterém se nevyučili, budou mít jednodušší cestu k hledání nového zaměstnání nebo podnikání. V souladu se zákonem o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání budou moci od července získat certifikát na úrovni výučního listu. Stačí, když dokážou, že v praxi získali odpovídající znalosti a dovednosti. Novináře o tom informovali zástupci Národní ústavu odborného vzdělávání. Ústav nyní pilotně školí několik středních odborných škol v osmi krajích, které budou moci po autorizaci ověřovat znalosti uchazečů. Ústav očekává, že jejich klienty se stanou lidé, kteří např. hledají nové zaměstnání nebo chtějí začít podnikat, nemají však o svých dovednostech doklad.

Ověřování podle odborníků pomůže i lidem, kteří mají jen částečné znalosti z oboru. K získání certifikátu budou moci absolvovat další vzdělávání pouze v oblasti, kterou neovládají. Cesta k jeho získání se jim tak výrazně zkrátí. Systém by měl být přínosem i pro zaměstnavatele, kteří tak rychleji získají požadované odborníky.

„Člověk, který chodil do školy před mnoha lety, potřebuje zcela jiný přístup než uční. Má obavu ze zkoušek, nedovede popsat dovednosti, které ovládá,“ tvrdí manažerka projektu Jana Bydžovská.

Zájemci o certifikát proto pomůže vyškolený průvodce, který bude jeho znalosti průběžně zjišťovat, zbaví ho strachu ze zkoušek a poradí mu, jak si doplnit vzdělání. Dovednosti uchazeče potom vyhodnotí komise při zadání praktického úkolu.

Odborníci si myslí, že pro střední školy je další vzdělávání dospělých a ověřování jejich kvalifikací šancí, jak se vyrovnat s klesajícím počtem žáků. Školy mají podle nich potřebné vybavení a odborníky, které mohou využít i pro dospělé. Zjišťovat by měly také konkrétní požadavky firem v regionu.

„Zatím jsme na úrovni výučního listu,“ řekla manažerka projektu Helena Marinková s tím, že nevylučuje, že v budoucnu budou lidé moci na základě praxe získat maturitní nebo i vysokoškolské vzdělání. Připomněla, že inženýrský titul po pětileté praxi dříve udělovala třeba Francie.

Projekt Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení v sítích škol poskytujících vzdělávací služby dospělým (UNIV), který ústav organizuje, je tříletý. Jeho cílem je podpořit pedagogické pracovníky, zřizovatele, sociální partnery a obyvatele krajů při proměně škol na místní centra celoživotního vzdělávání. Projekt je financovaný z rozpočtu ČR a Evropského sociálního fondu.



(Pokračování ze stránky 1)

jsou i outdoorové aktivity). Sdružení připravuje společné kurzy a školení jak pro své lektory, tak pro odborné instruktory. Jedním z dalších cílů sdružení je samozřejmě větší akceptace zážitkové pedagogiky odbornou veřejností v oblasti HR. Proto jsme připravili již výše zmiňovanou konferenci.

Konference se zúčastnilo 40 HR manažerů z celé ČR. Pro některé z nich bylo zážitkové vzdělávání již běžně využívanou metodou, jiní účastníci se na jeho využití ve svých firmách právě připravovali. Proto byly diskuse k jednotlivým tématům poměrně obsáhlé. V úvodu konference se Jan Hruška a Peter Benkovič (zástupci členů PSZV) snažili spolu s účastníky sjednotit některé termíny a výrazy, které sice často používáme, ale představa o jejich obsahu může být rozdílná. Následoval vstup Petra Varinského, který referoval o využívání zážitkového vzdělávání a návazných metod v některých společnostech skupiny RWE.

Základním odborným tématem pro tuto konferenci bylo Zážitkové vzdělávání a Change management v podání Sandry Cunningham a Petra Benkoviče. Zážitkové vzdělávání a celá metodika má poměrně dlouhou historii a v mnoha zemích EU i v USA se vyvíjí několik desítek let. Proto Doc. PhDr. Jan Neumann, PhD. (čestný člen PSZV) účastníky seznámil s historií a vývojem této metody, především s využitím zážitkového vzdělávání v zahraničí a s aktuálními vývojovými trendy.

V závěru konference byly účastníkům prezentovány výsledky prvního veřejného výzkumu v oblasti zážitkového vzdělávání. Jeho cílem byla především analýza stávající situace v oblasti využití zážitkové pedagogiky v největších firmách v ČR.

Více informací o Profesioním sdružení pro zážitkové vzdělávání a o dalších připravovaných akcích získáte na www.pszv.cz.

Radek Tejc, člen PSZV

tejc@omt.cz, www.omt.cz

HR jako business partner

Dne 30. listopadu 2006 proběhla v hotelu Holiday Inn v rámci Human Power Fora, organizovaného společností Top Vision, panelová diskuse s tématem „HR jako business partner“. Vysokou odbornou úroveň diskuse zajišťovali velmi dobře vybraní přednášející, nebo lépe moderátoři diskuse: Rostya Gordon-Smith, jednatelka společnosti PeopleImpact, Ctírad Nedbálek, Senior HR Business Partner společnosti Telefónica O2 Czech Republic, Jitka Šárochová, HR manažerka společnosti ORACLE Czech, Jiří Vacek, ředitel řízení lidských zdrojů a centrálních služeb společnosti Nestlé ČR/SR.

Diskuse měla otevřenou a konstruktivní atmosféru, příjemný počet účastníků (cca deset lidí) dovozoval jít do hloubky, řešit otázky z denní praxe z pohledu různých společností a neklouzat pouze po povrchu. Více takových odpolední.

Jana Kořínková
Hofírek Consulting

TRH PRÁCE

Ke konci roku v ČR pracovalo legálně 185 tisíc cizinců

Legálně v Česku ke konci loňského roku pracovalo 185 075 cizinců, tedy asi o 13 tisíc víc než v prosinci 2005. Ze zemí EU, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska pocházelo zhruba 117 tisíc pracovníků. Pracovní povolení pak mělo přes 61 tisíc lidí z jiných států. Údaje na svém portálu zveřejnilo MPSV. Další desetitisíce cizinců pak mohou v ČR podle odhadů pracovat na černo.

Lidé ze zahraničí, kteří v ČR legálně působí, postupně přibývají. Za poslední dva roky se jejich počet téměř zdvojnásobil. Na konci roku 2004 pracovalo v ČR 108 tisíc cizinců. Z EU a dalších čtyř západoevropských států jich pocházelo 72 840. Zájem o ČR roste mj. díky jejímu začlenění do EU a její rostoucí ekonomice.

Na konci prosince 2006 v ČR legálně pracovali lidé ze 158 zemí. Dvě třetiny pracovníků tvořili muži, třetinu ženy. Nejčastěji cizinci působili v Praze, Středočeském, Jihomoravském, Plzeňském a Moravskoslezském kraji. Pracovní povolení v ČR mělo např. 43 tisíc lidí z Ukrajiny, zhruba 3200 z Moldavska a 2600 z Mongolska. Povolení k práci mělo i 447 Vietnamců. Před nedávnem vzbudily pozornost informace o otročké práci korejských dělníků, kterých v ČR ke konci pro-

since legálně pracovalo 383. Ženy z komunistické severní Koreje působí hlavně jako šičky. Žijí v izolaci, bývají pod dozorem, venku se pohybují jen ve skupinách a svůj výdělek prý posílají svému režimu na určené konto.

Občané EU, Švýcarska, Norska, Islandu a Lichtenštejnska mohou v ČR pracovat bez povolení. O svém působení v ČR musí informovat úřad práce. Loni tak úředníci evidovali 91 355 pracovníků ze Slovenska. Druhou nejpočetnější skupinu tvořili Poláci (přes 17 100), třetí Němci (2400). Od letoška již nepotřebují pracovní povolení ani Bulhaři a Rumuni, jejichž země rozšířily 1. ledna EU. Ke konci roku 2006 v ČR s povolením pracovalo 1671 Bulharů a 819 Rumunů. Dále povolení k práci nemusí mít azytlanti, lidé s povolením k trvalému



pobytu, rodinní příslušníci diplomatů a pracovníků mezinárodních vládních organizací. Jich v ČR na konci loňska pracovalo 6777.

Zaměstnavatelé mohou získat pracovníky ze zahraničí na místa, o která nestojí Češi či lidé z EU. Požadují úřady práce o povolení zaměstnávat zahraniční zaměstnance. Cizinci ze zemí mimo EU a dalších vybraných států mohou v ČR pracovat jen s povolením od úřadu práce a s pracovním vízem.

Očekává se příchod Bulharů do českých firem

Rozšíření Evropské unie o nové členské státy brzy přivede podle pracovní a personální agentury Trenkwalder Kappa People do Česka pracovní síly. Zájem vystavovat za hranice kvůli práci je silnější v Bulharsku, odkud se očekává příchod první vlny pracovníků již v nejbližších měsících, uvedla obchodní ředitelka agentury Petra Rösselová. Bulhaři a Rumuni se od ledna jako občané EU mohou o práci v Čechách ucházet bez překážek.

Odborníci ale hromadný příliv pracovníků na zdejší trh práce neočekávají. Mnozí zaměstnavatelé by pracovníky pro řadu profesí z obou balkánských zemí brali. ČR si ponechalo možnost přijmout v případě ohrožení pracovního trhu ochranná opatření. Analýzy ale ukazují, že otevření tuzemského pracovního trhu pro Rumuny a Bulhary by nemělo způsobit problémy.

Zaměstnanci se budou podle Rösselové „dovážet“ zejména v oborech, v nichž je na tuzemském trhu nedostatek pracovních sil. Půjde tedy o pracovní sílu s nízkou kvalifikací, jako jsou např. dělníci, pomocné síly na linkách apod. „O tyto práce nemají Češi zájem, jsou podprůměrně honorované. Než aby obsadili tato volná pracovní místa, zůstávají raději nezaměstnaní,“ dodala Rösselová.

Příchozí občané těchto zemí zaplňují ta pracovní místa, která jsou Čechy obsaditelná jen stěží, souhlasil tajemník Unie malých a středních podniků Petr Višek. Naopak v nových zemích bude prý poptávka po specialistech

v různých oborech. Očekává se, že tito lidé tam budou vysíláni nadnárodními koncerny jako vedoucí pracovníci. I české firmy budou v nových členských státech zakládat své pobočky.

Z průzkumu, který zadalo bulharské Ministerstvo práce, je 40 tisíc Bulharů rozhodnuto odjet kvůli práci do zemí EU do pěti let. Cílem je získání zaměstnání, vzdělání nebo kvalifikace. Dotazovaní preferují zejména Španělsko, Německo, Řecko nebo Francii.

Zájem o práci a ochotu pracovat za hranicemi projevují podle bulharské Asociace personálních agentur hlavně mladí lidé kolem 30 let, kteří jsou schopni se rychle naučit cizí jazyk a snaží se zlepšit si svou finanční situaci. Další skupinou jsou lidé kolem 50 let, kteří vzdali naději na práci doma a nemají žádné zvláštní nároky na zaměstnavatele v cizině.

Průměrná mzda je přitom v Bulharsku například v průmyslu 589 leva, což je v přepočtu zhruba 8300 Kč. V ČR to je kolem 20 tisíc Kč. Minimální hodinová mzda je v Bulharsku 15 Kč. Celkem je v Bulharsku registrováno téměř 350 tisíc nezaměstnaných (8,38 %), nejvíce z nich bylo naposledy zaměstnáno ve službách a v průmyslu. Zhruba každý desátý nezaměstnaný v Bulharsku má vysokoškolské vzdělání. „Pozitivní je, že Bulhaři příliš nevnímají jazykovou bariéru a jsou velmi komunikativní. Podle našich zkušeností jsou schopni se domluvit i s omezenou slovní zásobou,“ doplnila Rösselová.

Čtete časopis pro řízení lidských zdrojů

HR Management



Příloha:

Personální poradenství –
Jak udržet lidi ve firmách

Dále se mj. dozvíte:

- Jak financovat profesní vzdělávání
- Jak vymezit pracovní místa
- Jak si usnadnit vysílání zaměstnanců

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

PERSONÁLIE

- Konzultační a technologická společnost **Logos** jmenovala na pozici ředitele obchodu a rozvoje **Davidu Ženčáka**. Povede mj. zákaznický tým pro KB.
- Řady daňových odborníků pražského zastoupení společnosti **Ernst & Young** specializujících se na lidský kapitál nedávno rozšířil senior manažer **Matthew Pascal**. Do Prahy přichází z New Yorku na dva roky a přináší s sebou více než desetileté zkušenosti s programy vysílání zaměstnanců do zahraničí.
- Šéfem marketingu a tiskovým mluvčím **Hypo stavební spořitelny** se od ledna stal **Oldřich Hrádek**, který ve funkci nahradil **Lucii Bádovou**, která ze stavební spořitelny odešla. Hrádek vystudoval Fakultu sociálních věd UK v Praze. Od roku 1990 získával zkušenosti v oblasti strategického marketingu a managementu v různých českých i zahraničních společnostech. Od roku 2001 působil ve společnosti Microsoft.
- Generálním ředitelem strojírensko-elektrotechnického seskupení **ČKD Praha Holding, a.s.**, se 1. února stal **Jan Musil**, do loňského října šéf plzeňského výrobce turbín Škoda Power. Na příští valné hromadě má být zvolen předsedou představenstva.
- Obchodním ředitelem televize **Nova** se stal **Jan Řehák**, ve funkci tak vystřídal Rumuna **Florina Alexandrescu**. Řehák přišel do Novy z mediální agentury ZenithOptimedia Prague, kde byl dva roky generálním ředitelem a jednatelem.
- Dosavadní obchodní ředitel Primy **Dan Frolec** odejde 28. února ze své funkce a nastoupí na pozici generálního ředitele společnosti **Nike** pro Česko a Slovensko. Novou obchodní ředitelkou Primy se 1. března stane **Hana Banksová**, sdělila mluvčí Primy Jana Malíková. Banksová působí v Primě od roku 1998, prošla několika pozicemi v obchodním oddělení, v současné době pracuje jako vedoucí tohoto oddělení.

Sektor služeb je největší zdroj zaměstnanosti na světě

Největším zdrojem pracovních míst na světě se již stal sektor služeb, který v tom loni poprvé v historii předstihl zemědělství. Ve službách je již zaměstnáno asi 40 % lidí světa ve srovnání se 38,7 % v zemědělství a 21,3 % v průmyslu, uvedla ve výroční zprávě Mezinárodní organizace práce (ILO), součást OSN. Ještě před deseti lety pracovalo v zemědělství 43,1 % lidí a ve službách jen 35,5 %. Zemědělství bylo v globálním měřítku dominantním zdrojem práce už od pravěké neolitické revoluce, třebaže v průmyslových zemích tuto pozici dávno ztratilo a služby zde tvoří až tři čtvrtiny výkonu ekonomiky. Většina lidí však stále ještě žije v rozvojových ekonomikách s vysokým podílem primární produkce.

„Očekáváme, že tento trend bude pokračovat,“ řekla novinářům autorka zprávy Dorothea Schmidová. Podle ní je pravděpodobné, že



služby budou v budoucnu zajišťovat více než polovinu globálních pracovních příležitostí. Trend přesunu zaměstnanosti od zemědělství ke službám je podle zprávy zvláště patrný v Asii, Latinské Americe i Africe.

Vzhledem k růstu světové populace a zvyšování počtu pracovní síly se za posledních 10 let zvýšil počet nezaměstnaných ve světě o 33,8 milionu na 195,2 milionu. Globální míra nezaměstnanosti stoupla na 6,3 % z 6,1 % před rokem. Globální pracovní síla se rozrostla na 2,9 miliardy z 2,5 miliardy v roce 1996.

Autoři zprávy upozorňují, že zvyšování podílu služeb není samo o sobě měřítkem růstu prosperity. Pracovní místa ve službách představují širokou škálu příležitostí od míst s nízkou produktivitou po místa s mimořádně vysokou produktivitou. Vlády by podle ILO měly klást větší důraz právě na místa slibující prosperitu.

PRŮZKUM

Přes 90 procent firem očekává v příštím roce zisk

Více než 90 % společností na celém světě věří, že v příštích 12 měsících skončí jejich hospodaření ziskem. Zhruba stejný podíl firem předpokládá, že kladný výsledek hospodaření vykáží i v dalších třech letech. Vyplývá to z průzkumu mezi 1110 generálními řediteli v 50 zemích. Poradenská společnost PricewaterhouseCoopers (PWC) jeho výsledky zveřejnila na Světovém ekonomickém fóru v Davosu. Počet společností, které v příštích 12 měsících počítají se zvýšením zisku, se proti roku 2002 téměř zdvojnásobil. Manažeri zpravidla očekávají, že jim k tomu napomůže lepší využití nyníjších trhů, expanze do zahraničí, fúze a akvizice.

„Generální ředitelé po celém světě věří, že jejich společnosti mají potenciál k růstu a že dokážou využít proces globalizace k získání nových trhů a zákazníků a tvorbě nových produktů,“ komentoval zjištění šéf PWC Samuel A. DiPiazza. Aby mohly firmy z těchto příležitostí těžit dlouhodobě, musí dobře zvládnout rizika spojená s financováním růstu, různorodostí kultur, řízením rozptýlených zdrojů a narůstající světovou konkurencí. Při financování předpokládaného růstu asi 80 % dotázaných využije vlastní zdroje, méně než 20 % hodlá získat finance na kapitálových trzích, 10 % uvažuje o financování soukromým či rizikovým kapitálem.

Růst bude podle manažerů pokračovat v Brazílii, Rusku, Indii a Číně. Za země, které nabízejí největší příležitosti k růstu, považují Mexiko, Indonésii, Vietnam, Koreu a Turecko.

Zhruba polovina firem uvedla, že růst podpoří fúzí či akvizicí v zahraničí. Nejčastěji zmiňovanou cílovou zemí byly sousední státy. Nejvíce fúzí a akvizic uskuteční společnosti ze západní Evropy, která je nejpobulárnější i jako cílová oblast. Téměř dvě třetiny respondentů uvedly, že hlavním cílem přeshraničních fúzí a akvizic je přístup na nové trhy a získání nových zákazníků. Nelze však podle nich podceňovat kulturní odlišnosti, legislativní rozdíly a nečekané náklady.

Nejvíce problémů při fúzích a akvizicích předpokládají generální ředitelé v Severní Americe, a to zejména vzhledem ke kulturním rozdílům. Šéfové ve střední a východní Evropě se těchto problémů tolik neobávají, mají ale výrazně větší obavy z politických zásahů.

Za možné překážky růstu označilo 83 % respondentů přílišnou regulaci, což představuje meziroční zvýšení téměř o 20 procentních bodů. Ve střední a východní Evropě se tři čtvrtiny dotázaných obávají nedostatku kvalifikovaných odborníků.

Rizika, která přímo s podnikáním nesouvisí, například politická nestabilita, globální oteplování, terorismus, nedostatek ropy a jiných přírodních zdrojů, nebyla hodnocena jako příliš závažná. Zhruba polovina generálních ředitelů uvedla, že nebudou vynakládat peníze na to, aby jim čelila. Nicméně globálního oteplování, klimatických změn a jejich vlivu na podnikání se podle výzkumu obává 40 % respondentů; v Asii a Tichomoří je to 58 %, zatímco ve střední a východní Evropě jen 10 %.

• Novým ředitelem pražského hotelu **Pyramida**, který je součástí řetězce Orea Hotels, se v lednu stal **Martin Gerstman**. Ve funkci vystřídal po osmiletém působení **Vojtěcha Přídala**.

• Manažerem komunikace nizozemské banky **ABN AMRO** se od ledna stal **Tomáš Tesař**, který do banky přichází ze společnosti Philip Morris ČR. V ABN AMRO bude mít na starost externí a interní komunikaci banky, sponzorovací aktivity a vztahy s novináři. Tesař pracoval v oddělení vnějších vztahů Philip Morris ČR téměř osm let a rok strávil v newyorské centrále Philip Morris International.

• Na pozici obchodního ředitele společnosti **Sodexho společné stravování a služby** nastoupil **Roman Nábělek**. Nábělek přichází z Unient Communications, kde působil jako obchodní ředitel. Jako člen představenstva byl zodpovědný za vývoj nových produktů a za všechny obchody dceřiných společností v ČR, na Slovensku, v Maďarsku, Polsku a Hongkongu a na všech exportních trzích v regionu střední a východní Evropy.

• Generálním ředitelem textilní společnosti **Tiba** ze Dvora Králové nad Labem se stal **Martin Klodner**, který nadále zůstává i předsedou představenstva. Dosavadní generální ředitel **Pavel Nedvídek** z podniku odešel.

• Vedení společnosti **ČD-Telematika** jmenovalo obchodním ředitelem **Dalibora Tatýrka**, který dosud působil ve stejné pozici ve společnosti Getronics. Ve funkci nahradil **Irenu Valáškovou**, která přešla do Microsoftu.

• Společnost **ČEZ Logistika (ČEZL)**, ostravská dceřiná společnost ČEZ, zřídila v rámci organizačních změn od 1. února nové úseky Nákup a Prodej. Během tří měsíců také přijme až 16 nových zaměstnanců, řekl generální ředitel ČEZL Jiří Jilek. Ředitelem úseku Nákup se stane **Michal Rzyman**, za řízení úseku Prodej pak bude odpovědný **Daniel Morys**.

• Novým členem 15členné dozorčí rady **Telefóniky O₂** je od ledna ředitel lidských zdrojů společnosti Telefónica O₂ Europe **Andrew Harley**. Ve funkci nahradil **Gerharda Franze Mayrhofera**, který loni v říjnu rezignoval.

• Ředitelem konstrukce a vývoje autobusů společnosti **Iveco Czech Republic Vysoké Mýto** (dříve Karosa) se stal **Jiří Vaněk**, který byl dosud vedoucím projektového týmu nových linkových autobusů. Ve funkci vystřídal **Daniela Patku**, který je od 1. ledna generálním ředitelem vysokomýtského podniku. Vaněk se stal i členem představenstva firmy.

ManagerWeb.cz

Jediný informační portál
pro top management
www.ManagerWeb.cz