

NOVÉ TRENDY

Nejlepším zaměstnavatelem v ČR se stala firma 3M Česko

Jako každý rok byly také letos ve čtvrtek 10. dubna v pražském hotelu Jalta vyhlášeny výsledky studie společnosti Hewitt Associates – Nejlepší zaměstnavatelé ČR v roce 2008. Prestižní titul nejlepšího zaměstnavatele v České republice letos získala společnost 3M Česko. Elitní desítku představuje tabulka (viz str. 2). Na studii se letos již potěšili partnerský podíl odborný časopis pro řízení lidských zdrojů HR Management z vydavatelství Economia a.s., který pravidelně představuje vítězné společnosti tohoto průzkumu, a dále společnost LMC a její server jobs.cz.

Každoročně tuto studii realizuje v celosvětovém měřítku největší poradenská a outsourcingová firma v oblasti řízení lidských zdrojů a už pátý rok probíhá také v ČR a na Slovensku. Koncem dubna budou vyhlášeny výsledky nejlepších zaměstnavatelů na Slovensku a začátkem června se dozvíme jména nejlepších zaměstnavatelů ve střední a východní Evropě. Třeba se do první desítky proboují i společnosti z ČR.

Přihlásit se může firma nad 50 zaměstnanců

Podmínkou pro přijetí do srovnávací studie je dobrovolná účast firmy s alespoň 50 stálými zaměstnanci, která na trhu působí nejméně dva roky. Letos bylo v ČR osloveno na 400 firem, do studie se jich přihlásilo 51 a z nich 45 splni-

lo podmínky pro zařazení do žebříčku. V těchto firmách bylo podle Ludmily Novotné, projektové manažerky studie v ČR a SR, shromážděno celkem 8056 vyplněných zaměstnaneckých dotazníků. „I letos se v žebříčku Nejlepších zaměstnavatelů umístily velké a malé, české i nadnárodní společnosti. Prokazuje se, že o umístění nerozhoduje jméno, obor či to, jak se firma prezentuje navenek. Důležitá je

motivovanost zaměstnanců ve firmě a shoda mezi slovy a činy managementu dané společnosti, kterou se nám díky naší metodologii daří rozpoznat.“ vysvětluje smysl studie Ludmila Novotná z Hewitt Associates.

V letošní studii byla zastoupena různá odvětví – od IT a telekomunikačních firem přes finančnínictví, farmaceutické a výrobní podniky až po firmy zastupující rychloobrátkové zboží.

Nejlepší jsou o kus napřed před průměrnými

Studie jasně dokazuje, že zaměstnanci TOP 10 Nejlepších zaměstnavatelů jsou výrazně spokojenější se všemi oblastmi pracovního života, počínaje nadřazenými a konče odměňováním. Nejlepší zaměstnavatelé v ČR mají o 23 % více motivovaných zaměstnanců v porovnání s průměrem trhu. Nejvíce si zaměstnanci Nejlepších zaměstnavatelů cení neformálního uznání a pochvaly, dále příležitosti ke kariérnímu růstu a rozvoji, fero-

(Pokračování na stránce 2)



Claude Richard (vpravo), generální ředitel 3M Česko, která se stala Nejlepším zaměstnavatelem ČR v roce 2008, a Andrew Krenek z Hewitt Associates, country manažer pro ČR a SR.

Zveme Vás na certifikovaný kurz Six Sigma - Green Belt

13. - 15. května 2008, Praha
3. - 5. června 2008, Praha
24. - 25. června 2008, Praha

www.interquality.cz


interquality®

Tržiště znalostí a inspirací v HR

HRM
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Hewitt

vás zvou na unikátní HR fórum
o aktuálních trendech v HR

21. května 2008 od 9.30 do 16 hodin
Slovanský dům, Na Příkopě 22, Praha 1

Registrace a více informací:

e-mail: konference@economia.cz
www.managerweb.cz/konference

Uzávěrka přihlášek: 19. května 2008

KRÁTCE

Nový výukový software pro Word, Excel a PowerPoint

Zvyšování úrovně počítačové gramotnosti zaměstnanců patří dnes už naprosto běžně do portfolia vzdělávacích programů každé společnosti. Nástroje a systémy informačních technologií se přitom velice rychle vyvíjejí a mění. Zaměstnanci by měli s tímto trendem neustále držet krok a stále se zdokonalovat v dovednostech pracovat s informačními technologiemi tak, aby jim nové technologie umožňovaly lépe a efektivněji zvládat pracovní úkoly vyžadované na pozici, kterou zastávají. Personalisté ve firmách by proto měli průběžně umět manažerům a jejich týmům nabízet nejrůznější druhy kurzů a školení, jak se v počítačové gramotnosti rozvíjet. A také prostřednictvím těchto školení získávat zpětnou vazbu o úrovni počítačové gramotnosti svých lidí.

Stále větší oblibu při rozvoji počítačových dovedností získávají e-learningové programy. Na našem trhu je už z čeho vybírat. Výběr však vždy záleží na tom, čemu má daný program sloužit, jakých výsledků má být při práci s ním u jednotlivých zaměstnanců dosaženo.

Společnost EDU 2000, s.r.o., uvedla na trh výukový software edu-learning pro Microsoft Office, kde výuka probíhá přímo ve Wordu, Excelu a PowerPointu. Úkoly se uživatelé učí plnit sami ve vyučované aplikaci Microsoft Office a výukový software provádí následnou kontrolu a označuje případné chyby. Podle hesla: Co si sám vyzkouším – tomu porozumím. Ostatně můžete si to ověřit i vy sami.

Software lze stáhnout a vyzkoušet na stránkách <http://www.edu-learning.cz/>. K dispozici jsou verze pro jednotlivce, firmy a školy. Verze pro firmy a školy obsahuje nástroje pro administraci a monitoring výuky. Software je možné provozovat současně s libovolným systémem LMS. Partnerem projektu jsou společnosti Microsoft a Unicorn Education. Předností tohoto výukového softwaru je, že si ho mohou lidé, kteří ho používají, vyzkoušet sami. Více informací o produktu najdete na adrese <http://www.edu-learning.cz/>.

(red)

(Pokračování ze stránky 1)

vého odměňování podle výkonu a otevřeně firemní kultury. Zajímavé je, že benefity tito zaměstnanci podle výsledků letošní studie hodnotí jako důležité až na 14. místě z 19 uvedených položek.

Způsob, jak motivaci zaměstnanců stimuloval a udržovat, se může sektor od sektoru lišit, některé charakteristiky však mají Nejlepší zaměstnavatelé společné: otevřený a spravedlivý přístup k zaměstnancům, schopnost uznávat a oceňovat výjimečné výkony, inspirovat své zaměstnance, udržovat image společnosti navenek v souladu se situací uvnitř – což se v důsledku projevuje větší loajalitou zaměstnanců a důvěrou v budoucnost společnosti.

Nižší nemocnost i fluktuace

Čísla získaná ze studie potvrzují rovněž fakt, že motivovaní zaměstnanci přinášejí společnosti lepší obchodní výsledky. Nejlepší zaměstnavatelé vykazují oproti průměru o 24 % vyšší návratnost pro akcionáře a dvojnásobně vyšší tržby na zaměstnance než zaměstnavatelé průměrní. Lépe vycházejí také personální ukazatelé. Nejlepší zaměstnavatelé udávají nižší fluktuaci – na manažerských pozicích poloviční oproti ostatním společnostem. Fluktuace nově nastupujících zaměstnanců je během prvního roku u Nejlepších zaměstnavatelů nižší o třetinu. Zaměstnanci Nejlepších zaměstnavatelů mají o tři dny nižší průměrnou absenci na zaměstnance kvůli nemoci.

O úspěchu rozhoduje vrcholové vedení

To, co Nejlepší zaměstnavatele výrazně odlišuje od ostatních společností, je vnímání vrcholového managementu zaměstnanci. Své vedení hodnotí lépe ve všech dotazovaných oblastech téměř o třetinu více zaměstnanců těch Nejlepších zaměstnavatelů. Zaměstnanci mají pocit, že se o ně vedení zajímá a považuje je za nejdůležitější zdroj společnosti. Top ma-

nažeři těch nejlepších prokazují větší schopnost nadchnout své lidi, získat jejich důvěru a vést je ke společným cílům. Daří se jim to hlavně díky intenzivnější komunikaci se zaměstnanci a plnění slibů, které zaměstnancům dali. Podrobná studie motivovanosti ukazuje, že Nejlepší zaměstnavatelé mají o 15 % vyšší motivovanost manažerů, než je průměr v ČR. Souvisí s tím i další faktory – vrcholoví manažeři Nejlepších zaměstnavatelů si jsou jistější svou rolí a věří ve schopnosti dávat firmě do budoucna správný směr.

Liší se i jejich přístup k oddělení lidských zdrojů. Vrcholoví manažeři v desítkách nejlepších zaměstnavatelů jsou lépe informováni o personální situaci ve firmě, důvěřují a jsou spokojeni

s prací personálního útvaru. Chápu roli HR oddělení jako byznys partnera a strážce – na rozdíl od průměru ČR, kde vedení vnímá personální oddělení spíše jako poskytovatele služeb.

Jakou metodologii studie používá

Stanovení žebříčku Nejlepších zaměstnavatelů vychází ze dvou základních faktorů – míry motivovanosti a míry

souladu. Míra motivovanosti se získá z průzkumu mezi zaměstnanci a určuje procento zaměstnanců, kteří mohou být považováni za motivované. Míra souladu popisuje vztah mezi potřebami zaměstnanců pohledem vedení společnosti a politikou a nástroji, které společnost využívá v personální práci. Vypočtením těchto dvou charakteristik a jejich váženým průměrem každá společnost získá bodové ohodnocení, které určuje pořadí společnosti v žebříčku.

Studie využívá v průzkumu tři nástroje:

1. Průzkum motivovanosti mezi zaměstnanci zúčastněných společností.
2. Audit personálních politik – dotazník zkoumající personální praktiky a politiky ve společnosti.
3. Dotazník pro vedení společnosti.

(kaz)

Žebříček TOP 10 Nejlepších zaměstnavatelů 2008

	společnost	obor činnosti
1.	3M Česko, spol. s r.o.	diverzifikované technologie a projekty
2.	Logos, a.s.	informační technologie
3.	Cisco Systems (Czech Republic), s.r.o.	informační technologie
4.	Hilti ČR, spol. s r.o.	produkty pro stavební průmysl
5.	Microsoft, s.r.o.	informační technologie
6.	AQUASOFT, spol. s r.o.	informační technologie
7.	2N Telekomunikace, a.s.	telekomunikace
8.	Oriflame Czech Republic, spol. s r.o.	kosmetika
9.	GlaxoSmithKline, s.r.o.	farmaceutický průmysl
10.	KRKA ČR, s.r.o.	farmaceutický průmysl

Nejobdivovanější firmou ČR se stal poprvé ČEZ

Nejobdivovanější společností České republiky pro rok 2008 se stala energetická firma ČEZ. Na prvním místě v žebříčku, který vzniká hodnocením manažerů, analytiků, zástupců oborových sdružení, svazů a profesních organizací, se ČEZ umístil poprvé v desetileté historii. Druhý skončil vítěz všech devíti předšlých ročníků, automobilka Škoda Auto, a třetí nápoje firma Kofola. Jediným nováčkem v první desítky byla firma Siemens Group ČR. Výsledky oznámilo sdružení Czech Top 100.

ČEZ, jehož většinovým majitelem je stát, vede v ČR pořadí firmám objemem vytvořeného zisku a je druhý v tržbách po Škoda Auto. Na postavení ČEZ v očích manažerů konkurenčních firem mělo podle předsedy Czech Top 100 Jana Struže významný vliv i vedení ČEZ. „ČEZ má vedení, které strategicky uvažuje do budoucna. Je málo takových (firem), takto velkých a takto razantně krácejících dopředu,“ řekl.

Hlasování spíše zvýhodňuje rozsahem velké podniky, ale do popředí se často dostanou i mnohem menší firmy, které něčím zaujmou, třeba progresivitou, prodejní politikou nebo investicemi. V letošním ročníku vynikl například prodejce aut AuTec Group, provozovatel restaurací Ambiente Franchise, výrobce strojů na produkci nanovláken Elmarco nebo výrobce dveří Sapeli.

Na konec první desítky z minulého třetího místa naopak poklesla farmaceutická společnost Zentiva. Ta loni investory a analytiky na kapitálovém trhu hned dvakrát nemile překvapila varováním o meziročním zhoršení ziskovosti. Cena akcií Zentivy na pražské burze loni oslabila takřka o čtvrtinu, zatímco celý trh vyjádřeno indexem PX zpevněl o 14 %.

Sdružení Czech Top 100 vzniklo v roce 1994 s hlavním cílem pravidelně sestavovat a zveřejňovat seznamy tuzemských společností. K dalším produktům patří 100 nejvýznamnějších firem nebo pořadí nejlepších výročních zpráv.

Manažeři roku 2007: Vladimír Mráz a Eva Kárníková

Vladimír Mráz a Eva Kárníková. Taková jsou jména Manažera roku 2007 a Manažerky roku 2007. První z nich je generálním ředitelem a předsedou představenstva společnosti Kooperativa pojišťovna, Eva Kárníková je pak generální ředitelkou společnosti DINERS Club Czech, s.r.o. Vítězové jubilejního 15. ročníku soutěže Manažer roku byli vyhlášeni 17. dubna 2008 během slavnostního Dne úspěšných manažerů a firem v pražském paláci Žofin.

V kategorii Vynikající manažer malé firmy (do 50 zaměstnanců) první místo obsadil Pavel Knorr, generální ředitel LEGO Trading, s.r.o., vítězem v kategorii Vynikající manažer střední firmy (do 250 zaměstnanců) se stal Jiří Grund, generální ředitel a předseda předsta-

(Pokračování na stránce 3)

PŘEDSTAVUJEME VÁM ...

Koučink je důvěra a partnerství

Marta Anna Petrášová, PCC, je Profesionální kouč akreditovaný ICF (Professional Certified Coach) a patří tak k prvním dvěma takto certifikovaným koučům v ČR. Věnuje se také podpoře začínajících koučů a koučů usilujících o akreditaci jako mentor kouč. Na svém kontě má více než 900 hodin koučovacích setkání s klienty vyššího a top managementu ve společnostech z oblasti zejména farmaceutického průmyslu, z telekomunikací, konzultantských společností. Specializuje se na koučink v korporacích, na dlouhodobý rozvoj a podporu talentů, využívá své dlouholeté zkušenosti z řízení projektů v mezinárodním prostředí. Je nově zvolenou prezidentkou české pobočky Mezinárodní federace koučů (ICF).

• **Můžeme nám něco říci o Mezinárodní federaci koučů (ICF)?**

Je to nezisková profesní organizace působící celosvětově na všech kontinentech – možná kromě Antarktidy, sdružující jednotlivce, nikoliv společnosti. Má 14 tisíc členů v 90 zemích světa a velmi dynamicky stále roste. Nastavuje jasná pravidla pro práci profesionálních koučů. Tedy jaké znalosti, dovednosti a zkušenosti má kouč mít, má etický kodex, kterým se členové ICF zavazují řídit.

Je platformou pro sdílení profesních zkušeností. Členové vytvářejí různé pracovní skupiny. Koučové mohou získávat informace a navázat kontakty s kolegy ze zahraničí.

Koučové se vstupem do Mezinárodní federace koučů přihlašují k jejím profesionálním a etickým standardům. Federace má tři stupně akreditace, které dokumentují zkušenosti a znalosti koučů a pomáhají tím zájemcům o kouče se orientovat v nabídce koučů.

• **Má česká pobočka ICF vliv na udělování akreditací?**

Nemá. Akreditace se udělují v mezinárodní kanceláři, kde pracuje mezinárodní komise a tým nejzkušenějších světových koučů. Je tak zajištěna nezávislost. ICF nemá žádné vlastní vzdělávací instituce. Pouze nastavuje standardy požadovaných znalostí a uděluje akreditaci ICF školám splňujícím tyto požadavky. Nedochází zde ke střetu, že by ICF měla nějaké svoje vzdělávací instituce a přitom říkala, že právě tato vzdělávací společnost je ta správná.

Pravidla akreditace platí stejně pro kouče na celém světě. Standardy nastavují lidé, kteří mají 20 a více let zkušeností s koučinkem. Je to stále se vyvíjející proces, který reaguje na prudký rozvoj koučinku po celém světě a na požadavky na kvalitu a zkušenost koučů.

• **Kde se v nejbližší době mohou koučové setkat se svými zahraničními kolegy? A jak se mohou koučové zapojit do práce české pobočky?**

Na Evropské konferenci ICF v Ženevě 26. až 28. června, kam vás určitě zvou. Je to

zkušenost a zážitek potkat se s kouči z různých zemí, mít možnost s nimi diskutovat, jak oni pracují, s čím se setkávají při získávání klientů, jak měří úspěšnost koučinku, jak se vzdělávají, co čtou ... Podívejte se na webové stránky www.coachfederation.org, kde najdete program a bližší informace.

S nedávno zvoleným vedením české ICF (Jan Zmij, Miroslav Spousta, Petr Pražák, Michal Zmij) připravujeme střednědobý plán pro práci české pobočky ICF a seznam priorit na naše dvouleté volební období. Chceme s naší představou seznámit naše členy. Pět lidí nemůže zvládnout vše, co bychom chtěli pro rozvoj koučování udělat. Mezi kouči je mnoho tvůrčích lidí se zkušenostmi, znalostmi, kteří by mohli pomoci. Chceme s našimi členy být

hodně v kontaktu, zapojit je do pracovních týmů. Takže budu ráda, když nás i sami osloví se svými názory a nápady.

• **Proč jste začala s koučinkem vy, co vás na něm baví?**

Baví mě práce s lidmi. To je taková běžná odpověď. A pak jako manažerka mám vlastní zkušenost, jak jsem se někdy cítila stresovaná a „opuštěná“. Protože člověk na vysoké pozici musí ukazovat, že je silný a ví, co chce. Chyběla mi při řešení problémů možnost dialogu s nějakým partnerem.

V praxi jsem vyzkoušela i trochu jiný způsob vedení lidí. Poznala jsem, že nastavíte-li pro lidi motivující pravidla, nevedete je na „příliš krátkých opratích“, dáte jim důvěru, předáte jim zodpovědnost a necháte je věci dělat způsobem, který je pro ně ten správný, mají spoustu energie a zvládají mnoho práce. Musela jsem pak pravidla upravit, aby se mi neupracovali. Zamýšlela jsem se, jak tyto své zkušenosti využít. Jak podporovat manažery, že jejich práce je hlavně vést a rozvíjet své lidi, nikoliv pracovat na úkolech. A jak umožnit poznání, že rozvoj lidí začíná u nás samotných. To vše mne přivedlo ke koučinku.

• **Pokud naše firmy očekávají od manažerů pouze sílu a rozhodnost a ti se necítí dobře, jak může kouč pomoci?**

Nejen u nás je to obecný jev. Funguje-li firma na základě úspěchu, hierarchie, konkurence, člověk v ní nemůže ukázat nejistotu. O některých věcech lidé nemohou mluvit. Odkryjí by své plány. Na určité úrovni už musíte jednat politicky. Lidé zvažují způsob, jakým mohou sdělovat informace, komu a kdy.

Kouč zde může pomoci. Je nezávislý, nemá ve firmě žádné své zájmy. Pokládá nové otázky a klient se může na věci podívat jinak. Zastavit se. Udělat si čas na problémy, témata, která má v hlavě, ale v každodenním kolotoči nemá prostor se jim věnovat. Získává nadhled.

• **Mohla byste uvést některé praktické věci, které se vám osvědčují, jsou důležité?**

(Pokračování na stránce 4)

(Pokračování ze stránky 2)

venstva společnosti GRUND, a.s. Cena vydavatelství Economia byla udělena Janu Pirkovi, přednostovi Kliniky kardiovaskulární a transplantční chirurgie v Praze. V rámci soutěže bylo ohodnoceno také 21 vítězných manažerů v jednotlivých hodnocených odvětvích.

Vítěze soutěže Manažer roku 2007, která se konala pod záštitou předsedy vlády České republiky, vybrala ze 68 finalistů patnáctičlenná Národní komise složená ze zástupců vyhlášovatelů a organizátorů soutěže a manažerů oceněných v předchozích ročnících.

Soutěž Manažer roku pravidelně vyhlašují Česká manažerská asociace, Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. Průběh hodnocení a vyhlášení soutěže organizaci zajišťuje Manažerský svazový fond (MSF).

(jap)

Finančním ředitelem roku 2007 je Luboš Černý z ČSA



Ocenění Finanční ředitel roku letos získal viceprezident ČSA pro ekonomiku **Luboš Černý** za restrukturalizaci financování aerolinií, optimalizaci systému řízení rizik a celkovou revitalizaci společnosti. Rozhodli o tom finanční experti.

ČSA, které se v roce 2005 dostaly až do půlmiliardové ztráty, nyní procházejí ozdravnou kúrou. Její součástí je např. prodej nákladového terminálu a stravování. Za loňský rok vykazovala firma po letech ztrát zisk 111 mil. Kč a analytici ji považují za zachráněnou.

Druhé místo v anketě obsadil Václav Řehoř ze společnosti CCS, Česká společnost pro platební karty, za řízení klíčových akvizic. Šlo např. o integrace CCS do skupiny Fleetcor.

O třetí místo se dělí Ondřej Beránek ze společnosti Bohemia Sekt společně s Jiřím Matějem ze společnosti Kofola. Matěj získal cenu za spolupráci na restrukturalizaci skupiny Kofola a zajištění financování investičních záměrů společnosti Kofola. Beránek byl oceněn za vynikající hospodářské výsledky společnosti, trvalý růst zisku a zvýšení hodnoty společnosti.

Cenu Finanční ředitel roku každoročně vyhlašuje Klub finančních ředitelů. Hlavním cílem je ocenění práce finančních manažerů za mimořádný počin v oboru finančního řízení, zvýšení prestiže, povědomí a významu finančního řízení pro úspěch každé společnosti.

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 3)

Nejen při definici dlouhodobého cíle, ale i při každém setkání s klientem nastavují měřitelný výsledek, který na konci setkání vyhodnocujeme. Protože jinak se práce rozmělní, nebude jasné, o čem se mluví. Důležité je udržet koučovací pozici. Co to znamená, se těžko vysvětluje. Je to naladění, že jste tam plně pro klienta, že máte čistou hlavu, nesoudíte ho. Při každém sezení jsem zvědavá, co ten člověk přinese, co vymyslí, co objeví.

Protože každý jsme jiný, jsem pozorná k tomu, kam až chce v tématu jít. Je to o tom, že člověka vnímám jako celek s respektem k jeho zkušenostem a cestám, kterými se bude ubírat. Velmi důležité je zapojit do procesu nastavování cílů i nadřízené.

• Zabýváte se i podporou manažerek. Co je podle vás ženský manažerský styl?

To je téma, které mě hodně zajímá, přemýšlím o něm, aniž bych chtěla oslovovat feministky. Svět práce po staletí patřil mužům. Proto si vytvořili vzorce chování – jak se chovat, aby byli úspěšní. Pro ženy jim vlastní vyhovující vzorce nemáme. Ženy ve vedoucích pozicích kopírují to úspěšné mužské chování, protože takové mají vzory ve svých nadřízených. Větši-

nou si neuvědomují, že by to mohlo být i jinak, že mohou dělat věci víc po svém a využívat tak plně svůj potenciál, přinášet jinakost a doplňovat tým.

Mimochodem ptala jsem se jak mužů, tak žen, jak si představují úspěšného muže. Lidé nastínili obraz rychle a jasně. Ptala-li jsem se na obraz úspěšné ženy, bylo ticho. Ani ženy neměly v podvědomí nějakou jasnou představu. A pokud ano, pak kopírovala mužský vzor.

Myslím, že nalézání ženského manažerského stylu je podobné, jako když budujete tým. Díváte se, v čem jsou lidé dobří, přidělíte jim podle toho roli. Muži i ženy v managementu by měli hrát roli, která jim nejvíce sedí. Zaměňování toho, že jsme rovnoprávní, s tím, že jsme stejní, je to největší nedorozumění.

• Co si přejete ve své nové pozici prezidentky české ICF?

Přeji si, aby se nám povedlo pracovat v ICF týmově, abychom společně připravili podmínky pro podporu nás koučů a našich klientů, aby značka ICF byla vnímána jako profesionální, etická organizace koučů opírající se o nejlepší mezinárodní znalosti a zkušenosti v oboru.

Šárka Pražáková

STUDIE

Nedostatek zaměstnanců může zpomalit rozvoj obchodu

Rozvoj tuzemského maloobchodu může v následujících letech podle odborníků zpomalit nedostatek kvalitních zaměstnanců. Obchodní řetězce mají již nyní značné problémy získat zaměstnance a u pokladen či ve skladech obchodů stále častěji pracují lidé z východoevropských zemí nebo brigádníci. Obchodní řetězce v ČR zaměstnávají desítky tisíc lidí a již nyní jim chybí stovky až tisíce pracovníků. Odborníci tvrdí, že Češi nemají o práci v obchodech zájem kvůli nízkým mzdám a vysokému pracovnímu nasazení.

„Očekávaný ekonomický růst ovlivní obchod i negativně. Rostoucí ekonomika poskytne více pracovních příležitostí, což se v obchodě projeví nedostatkem kvalifikovaných zaměstnanců. Dokonce do té míry, že to může brzdit rozvoj celého oboru,“ sdělil Zdeněk Skála ze společnosti Incoma Research, která společně s firmou Blue Strategy vypracovala studii zaměřenou na budoucnost českého obchodu. Skála upozornil, že příliv pracovní síly z východní Evropy může poptávku obchodníků pokrýt jen částečně.

Např. obchodnímu řetězci Tesco, který v ČR zaměstnává asi 13 700 lidí, chybí několik stovek zaměstnanců včetně expertů pro jeho pražskou centrálu. Kvůli nedostatku odborníků na trhu práce Tesco loni zahájila spolupráci s VŠE v Praze, aby získala mladé talentované pracovníky z řad studentů.

Počet lidí zaměstnaných v tuzemském maloobchodu se od října 2006 do září 2007 zvýšil

o 1,5 % na 244 849 lidí, z toho velké maloobchodní podniky zaměstnávaly 128 050 pracovníků. „Mnozí obchodníci řeší nedostatek pracovníků prodejem brigádníků a zahraničními zaměstnanci, a to zejména ze Slovenska. Také u našich východních sousedů však klesá nezaměstnanost a rostou mzdy,“ upozornila již dříve šéfredaktorka časopisu Moderní obchod Eva Klánová, podle které se tak obchodní řetězce zřejmě nevyhnuou zvyšování mezd a zavádění nových benefitů pro své zaměstnance.

Pokud by cizinci měli možnost získat zelené karty, domácí podniky jim podle ankety Svazu průmyslu a dopravy ČR dokážou nabídnout tisíce volných pracovních míst. Firmy potřebují zaměstnance hlavně pro nejbližší období.

Ze studie Incoma Research a Blue Strategy vyplývá, že do roku 2010 se v ČR zvýší tržní podíl diskontních hypermarketů z loňských 13 % na 17 %. Tržní podíl supermarketů by měl stagnovat na 25 % a podíl supermarketů klesne o jeden procentní bod na 14 %. „Obecně vyšší přírůstky zaznamená nepotravinářský obchod, zejména prostřednictvím další expanze nákupních center,“ podotkl Skála.

Deseti největším obchodním řetězcům loni v ČR podle předběžných výsledků vzrostly tržby meziročně o 31,3 mld. Kč na rekordních 289,1 mld. Kč. Desítkou největších obchodníků v loňském roce posílila podíl na domácím trhu, který se v rychloobrátkovém zboží zvýšil z 63 % v roce 2006 na 66 %.

HR Management 2/08



Mj. si v něm přečtete:

• **Speciál: IT a outsourcing v HR**

• **Měníte odměňování? Začněte od základů!**

• **Příloha:**

Rozvoj zaměstnanců

Objednávky předplatného:

www.ManagerWeb.cz, tel.: 800 11 00 22

economia
OBSAH ROZHODUJE

PERSONÁLIE

• Personální ředitelkou těžební společnosti **OKD** se stala **Miloslava Trgňonová**, která je současně místopředsedkyní představenstva a finanční ředitelkou firmy. Z místa personální ředitelky odešla **Jiřina Ledvinová**. Trgňonová přišla do ostravské těžební firmy loni ze společnosti Sun Microsystems.

• Společnost **ALD International** jmenovala nejvyšší management. Novým předsedou dozorčí rady **ALD Automotive, s.r.o.**, se stal **Tim Albertsen**. Novým generálním ředitelem byl jmenován **Gianluca Soma**, jeho zástupcem je **Pascal Serres** a výkonným ředitelem pro operativní záležitosti **Tim Albertsen**. **Tim Albertsen** ve funkci předsedy dozorčí rady **ALD Automotive** nahrazuje **Jeana Clauda Renauda** a zároveň se stává country manažerem regionu, do něhož spadá i ČR.

• Do funkce generálního ředitele společnosti **Hornbach** v ČR a na Slovensku byl jmenován **May Meulenberg**. Ten vystřídal po 13 letech **Manfreda Maie**, který své dlouholeté zkušenosti uplatní v roli konzultanta **Hornbachu**.

• Novým ředitelem pro prodej, marketing a poprodejní služby společnosti **General Motors** v ČR a na Slovensku bude od května **Steffen Raschig**. Dosud působil v marketingu a prodeji značky **Chevrolet** v Německu. Nahradí **Wojciecha Masalskeho**, který od **General Motors** odchází do rodného Polska.

• Ze společnosti **Plzeňský Prazdroj** odchází ředitel komunikace **Michal Kačena**. Společnost se rozhodla jeho místo zrušit, jeho kompetence rozdělí mezi jiné zaměstnance. Kačena byl v posledních třech letech členem nejvyššího vedení společnosti.

• Výkonným ředitelem pro finance společnosti **Telefónica O2** bude od května dosavadní finanční ředitel společnosti **Telefónica Centroamerica** **Jesús Perez de Urquien**. Ve funkci nahradí **Ramona Rose**, který odchází na stejnou pozici do **O2** v Británii. **Perez de Urquien** v minulosti pracoval pro firmy **Arthur Andersen**, **Jazz Telecom** a **Telefónica Moviles, S.A.**