

NOVÉ TRENDY

Zákaznická orientace od A do Z aneb Jak to dělají jinde

Snad každá firma si klade otázky týkající se vize, strategie, vlastní budoucnosti, řeší náklady, využití zdrojů a v neposlední řadě také otázku, jak uspět na trhu a být zajímavým a dlouhodobým partnerem pro klienty.

Nejinak je tomu také ve společnosti OMT group, s.r.o., poskytující služby v oblasti vzdělávání, rozvoje, team buildingu, ale také v oblasti eventů a incentive neboli firemních akcí ušitých na míru. Tři samostatné sekce nabízejí rozdílné produkty, které na sebe flexibilně navazují a jsou schopny pokrývat širokou škálu potřeb klientů. Vzhledem k šíři a kompaktnosti služeb má společnost velký potenciál, čímž se řadí k ojedinělým společnostem svého druhu na trhu.

Cesta rozhodně nebyla jednoduchá a přímočará. Co předcházelo a jakým způsobem je naplňována zákaznická orientace? Na to jsme se zeptali jednatele společnosti OMT group, s.r.o., Mgr. Radka Tejce.

• Můžete přiblížit, jaké byly začátky?

Firma vznikala v roce 1996 a podobně jako mnoho jiných. Podstatné bylo nadšení a chuť. Ostatní se tak nějak (naštěstí a bohudík) dostavilo. Na prvním místě byl vždy zákazník a tento trend si firma udržuje i dnes. Kroky, které firma podniká, směřují právě k poskytování kvalitních služeb a k uspokojení zákazníka. Ptáte se, jaké kroky to jsou a jak se v praxi projevují? Pokusíme se na vaše otázky odpovědět. Dnes již dlouhodobý vztah s klienty vychází především z komplexnosti nabízených služeb. Proto jsme se rozhodli k dramatickému kroku, k vyčlenění samostatných sekcí, které se vzájemně podporují a doplňují. Přínosem této změny je zacílení marketingových aktivit a

jasné vymezení nabízených služeb při možnosti jejich propojení a kombinace. Jedná se o jeden z hlavních kroků vedoucích ke konečné spokojenosti našich zákazníků. Snažíme se dodržovat pravidlo, že kdo chce maximalizovat úspěch v dlouhodobém vztahu s klienty, musí přicházet s inovativním komplexním řešením pokrývajícím široké spektrum potřeb zákazníků.

• Jistě, rozdělení společnosti je pochopitelné, zejména kvůli změnám na trhu. Jsou však i jiné kroky, které jste realizovali již v předchozích letech?

Jak jsem již říkal, zákaznická orientace není pouhou frází. Dokládá to například skutečnost, že jsme se vždy a za všech okolností snažili poskytovat kvalitní službu klientovi. Právě z těchto důvodů společnost přistoupila jako jedna z mála v tomto oboru k implementaci standardů kvality ISO. Procesy založené na standardech jsou pro zákazníky jedním z předpokladů kvalitní služby. Konec konců, kdo má ve firmě systém kvality implementován, ví, o čem je řeč.

• Jakým způsobem pracujete se zaměstnanci? Přece jenom péče o klienta je především v jejich rukou.

Máte naprostou pravdu. Kvalitní výběr zaměstnanců, zajištění minimální fluktuace a stabilizace kvalitního personálu s odbornou praxí a zkušenostmi v oboru je předpokladem spokojenosti klientů. Klademe důraz na stabilní základy kvalitních lidí, kteří jsou pevně spojeni s naší společností. Předpokladem pro rozvoj a podporu týmu je vzájemná důvěra, otevřenost, jasná komunikace a dodržování vzájemných

(Pokračování na stránce 2)



Mgr. Radek Tejc, jednatel společnosti OMT group, s.r.o.

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

CzechInvest: Cenu Podnikatelský projekt 2007 získala firma Crytur

Ocenění Podnikatelský projekt roku 2007 získala turnovská společnost Crytur za projekt oxidační technologie výroby monokrystalů. Informovala o tom agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest s tím, že Crytur získal ocenění v kategorii projekt s největším inovačním potenciálem.

Jednotlivá ocenění si odnesli ti, kteří pro své projekty získali podporu ze strukturálních fondů EU a státního rozpočtu, uvedla Alexandra Rudyšarová, která CzechInvest řídí.

Vědeckotechnickým parkem roku je Vědeckotechnický park a centrum pro transfer technologií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Nejlepší školící projekt roku má ostravské školící středisko Vědeckovýzkumný uhelný ústav pro oblast provozní, protipožární a protivýbuchové bezpečnosti.

Cenu za podnikatelský inkubátor roku získal Technologický pavilon CPIT Vysoké školy báňské v Ostravě. Klastrem roku bylo vyhlášeno družstvo Klastř výrobců obalů.

Vítězné projekty vybírala mezirezortní komise složená ze zástupců ministerstva průmyslu a obchodu, agentury CzechInvest a nezávislých hodnotitelů. Pro jednotlivé kategorie byly sestaveny různé komise, které projekty hodnotily podle předem daných kritérií. Tím zásadním byla kvalita a potenciál projektu a jeho přínos pro danou oblast.

Soutěž již potřetí vyhlásila agentura CzechInvest společně s Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR a Sdružením pro zahraniční investice AFI.



English for working environment,
Business English and skills, Exam preparation courses.

Tel: 274 815 342, 274 813 079
www.bellschool.cz

The Bell School

(Pokračování ze stránky 1)

dohod, což se pochopitelně promítá pozitivně do dlouhodobého vztahu s klienty. Konečně sami si představte, co udělá našťvaný a nespokojný zaměstnanec před klientem, jaké informace mu předá a jak dokáže obrázek firmy v očích klienta zkrátit a nenávratně poškodit.

• Jaké další změny firma ve vztahu k zákazníkům dělá?

Považuji za důležité zmínit, že důraz je kladen na proces neustálého zlepšování a inovaci produktů jako prevenci stagnace. Důkazem, že i v oblasti vzdělávání je možné docílit vyšší kvality, je např. akreditace společnosti ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy u vybraných vzdělávacích programů. Společnost se nově, ve vazbě na vznik odborných sekcí, orientuje na přípravu rekvalifikačních programů, poskytujících účastníkům systematický a ucelený přehled poznatků v daném oboru. Zárukou rozvoje služeb je motivační systém zaměřený na přinášení nových nápadů nejen samotnými zaměstnanci, ale i klienty. Naslouchání vlastním zaměstnancům a zákazníkům vám přinese mnoho inspirace pro další rozvoj služeb vaší společnosti.

• Jakým způsobem zapojujete klienty do rozvoje služeb?

Jistě hned úvodem je možné zmínit pravidelné jednání s klienty, zákaznické dny a mnoho dalších forem, kdy získáváme podněty pro naši práci. Každopádně důraz klademe na získávání zpětné vazby jako jedné ze základních mechanismů komunikace s klientem. Výstupem poskytované služby je hodnocení efektivity akce v třístupňovém modelu, což nepředstavuje jen dotazník z akce, ale propracovaný systém hodnocení, zaměřený na implementaci poznatků do praxe. Pro skutečné ověření přínosu vzdělávací, teambuildingové nebo eventové akce je nezbytné přímé zapojení a participace zadavatele. Zpětná vazba a vyjádření zákazníka je skvělou příležitostí dobře zacílit další služby v případné budoucí spolupráci.

• S tím ovšem musí souviset i fáze přípravy ...

Přesně tak, vstupní analýza je nezbytnou součástí celkové spolupráce s klientem. Specifikem firmy je identifikace potřeb nejen při spolupráci na uzavřených firemních akcích, ale rovněž v případě otevřených kurzů. Tento přístup umožňuje praktické zaměření realizované akce, efektivitu a přínos pro klienta. Jak jsem již zmiňoval, je důležité aktivně naslouchat svým zákazníkům a každého klienta vnímat

v souvislostech oblasti, ve které působí. Pro obor, ve kterém působíme, je vstupní analýza nezbytná pro pochopení potřeb a očekávání našich zákazníků. Na tomto podkladě jsme schopni v závěru specifikovat konkrétní přínos, který zákazník ocení.

• Vraťme se ještě jednou ke vzniku odborných sekcí. Co přesně vás k němu vedlo?

Je to především celkové pokrytí potřeb klienta. Dynamický rozvoj zákazníků a jejich potřeb vedly k rozšíření portfolia nabízených služeb a současně změně názvu společnosti. Pochopitelně to není název, který přináší výhody, ale vámi zmiňované sekce a zejména jejich činnosti, které se pod sdružujícím názvem OMT group nacházejí. Sekce HR Development přináší odborné kurzy zaměřené na rozvoj měkkých i tvrdých dovedností nejen vedoucích, ale i řadových zaměstnanců. Sekce Outdoor management training orientuje pozornost k teambuildingovým akcím a diagnostickým kurzům. A konečně sekce Event Solutions přináší firemní a zákaznické akce na klíč. Široké spektrum nabídky společně se specialisty v jednotlivých sekcích je jedním z předpokladů uspokojení klienta. Naším zákazníkům díky tomu nabízíme tři pilíře služeb, které vycházejí z dlouhodobých zkušeností. Právě dlouholeté zkušenosti v oboru umožňují posun od pouhého předání informací nebo uspořádání zadané akce ke změnám návyků a stereotypů účastníků. Tímto dosahujeme dlouhodobých efektů a požadovaných změn. Vždy je efektivnější postupný systematický růst než náhlý skok či stagnace, které každého ubíjejí. V zákaznické orientaci se toto projevuje v nikdy nekončícím drobném kontaktu s našimi dlouhodobými i novými zákazníky.

• O přístupu ke klientům by bylo možné hovořit mnohem déle ... Chcete zmínit něco podstatného závěrem?

Snad jen poslední věc. Snažit se poskytnout vždy něco navíc, je finální zásadou zákaznické orientace, kterou se firma snaží odlišit na trhu. Hned se nabízí otázka – stačí to? Jistěže ne. A proto se firma snaží neustrnout na jednom místě, ale dynamicky se rozvíjet a inovovat. Dokladem toho snad může být, že firma je více než 12 let na trhu, 21 500 spokojených klientů z více než 130 firem od malých čítajících do 10 zaměstnanců po velké organizace s tisíci zaměstnanci v ČR i zahraničí.

Děkujeme za rozhovor
a přejeme mnoho úspěchů do další práce.

ECONOMIA a.s., Divize konferencí a seminářů
si Vás dovoluje pozvat na odbornou konferenci

Krizová komunikace

20. května 2008

v Autoklubu ČR, Opletalova 29, Praha 1

Odborný garant a moderátor: Petr Sedláček
- tiskový mluvčí a PR Manager, Siemens

Podrobnosti ke konferenci:

<http://www.economia.cz/6/0/52/kas-konference-detail/krizova-komunikace/>

Příhláška:

<http://www.economia.cz/5/95/0/47/objednavka-konference/>

economia
KONFERENCE

V Evropě pracovalo 76 400 Čechů

Čechů, kteří odcházejí za prací do ciziny, postupně přibývá. Ve dvou desítkách evropských zemí jich loni podle dostupných údajů pracovalo 76 400. Za poslední dva roky se tak počet víc než zdvojnásobil. Vyplývá to z údajů ministerstva práce. Ministerstvo upozorňuje na to, že čísla ale mohou být ve skutečnosti jiná. V některých zemích totiž pracovníci nemusejí ukončení zaměstnání oznámit.

Nejvíce českých občanů loni působilo v Británii – 30 tisíc. V předchozích dvou letech se jejich počet pohyboval kolem 17 500. V roce 2007 přibýlo českých pracovníků i v Německu. Úřady jich evidovaly téměř 13 600, o rok dřív 12 400 a v roce 2005 zhruba 2000. V Irsku našlo místo 12 tisíc Čechů, tedy téměř třikrát víc než v roce předcházejícím. V Rakousku loni pracovalo asi 5300 Čechů. Přes 4000 jich byly ve Švýcarsku i Itálii, zhruba 2800 Čechů našlo uplatnění ve Španělsku, kolem 1200 v Nizozemsku i na Slovensku.

Zhruba čtvrtina Čechů, co působí v Německu, si vydělává ve zpracovatelském průmyslu či řemeslem. Přes 2100 lidí je v pohostinství, kolem 1500 osob ve zdravotnictví. Česká lékařská komora upozorňovala, že ČR hrozí odliv lékařů. V některých regionech již chybějí lékaři vybraných specializací. Málo je i zdravotních sester. V českých zdravotnických zařízeních pracují často zdravotníci ze SR.

V Rakousku nejvíce lidí našlo loni uplatnění ve stavebnictví a strojírenství. Bylo jich 2200. Dalších 1500 osob pracovalo v turistickém ruchu, 500 v zemědělství, 350 v obchodě. Ve zdravotnictví bylo zaměstnáno na 500 lidí z Česka. Rakousko stálo například o ošetřovatelky. Zdravotníky lákají ale i ostatní evropské státy. Inzeráty na pečovatelské zveřejňovalo třeba Švýcarsko. Společnost ve vyspělých zemích stárne. Podle odborníků bude proto do budoucna poptávka po ošetřovatelských a pečovatelských profesích ještě růst.

Přestože jednou ze zásad EU je volný pohyb osob, lidé z Česka stále nemohou volně pracovat ve všech státech sedmadvacítky. Některé staré země omezily novým euroobčanům přístup na svůj trh práce z obav před přílivem

(Pokračování na stránce 3)

Správná rozhodnutí
pro úspěšnou implementaci

Konference Six Sigma

Praha, 30. květen 2008

www.sixsigma-iq.cz

interquality®

TRH PRÁCE

Češi spolu s Japonci patří k nejpracovitějším národům

Většina Čechů si chce udržet placené zaměstnání i v důchodu. Jedná se o největší podíl populace nejen ve střední a východní Evropě, ale téměř na celém světě. Více si v důchodu přejí pracovat jen Japonci. V Praze a středních Čechách je procento těch, kdo chtějí mít placené zaměstnání i v důchodu, vyšší než ve zbytku republiky. V tomto regionu se jedná dokonce o 74 % ekonomicky aktivní populace. Zde navíc i pro současné důchodce platí, že větší procento z nich v důchodu nadále pracuje. Podle jedinečného výzkumu AXA Retirement Scope 2008 má placené zaměstnání dokonce 34 % důchodců v Praze, středních Čechách a městech s počtem obyvatel přesahujícím 100 tisíc. Unikátní výzkum finanční skupiny AXA, nazvaný AXA Retirement Scope 2008, sledoval postoje a názory pracujících a důchodců ve 26 zemích světa. Z tohoto srovnání vzešli Češi jako národ, který si spolu s Japonci nejvíce přeje mít placené zaměstnání i po oficiálním odchodu do důchodu. Tento postoj přiznalo 62 % ekonomicky aktivních Čechů. Výzkum také ukázal, že v současnosti v důchodu pracuje 22 % českých důchodců. V Praze, středních Čechách a velkoměstech je tento podíl dokonce 34 %. Jedná se přitom o mladší důchodce do 71 let. Vypadá to tedy jako by pro více než pětinu populace začínal opravdový důchodový věk bez placeného zaměstnání až po sedmdesátce.

AXA Retirement Scope 2008 také ukázal, že mladší část české populace nemá problém s posunem hranice odchodu do důchodu. Lidé do 40 let si uvědomují, že pozdější odchod do důchodu je nutný. Starší pracující – lidé ve věku od 41 do 50 let – pak více jak v 78 % nesouhlasí s pozdějším odchodem do důchodu. „Tento velký procentní rozdíl může být do jisté míry dán právě věkem dotázaných a aktuálností otázek odchodu do důchodu. Zatímco mladší občané považují důchodový věk za něco vzdáleného, starší lidé by neradi pracovali déle a na důchod se již těší a připravují,“ uvedl Pavel Trávník, vedoucí úseku penzijního připojištění finanční skupiny AXA. „Také může být tento rozdíl dán nedostatečnou informovaností čes-

kých občanů. Posun věkové hranice odchodu do důchodu by se totiž starších občanů již netýkal, přesto v nich vzbuzuje veliké emoce,“ dodal Pavel Trávník.

Podle celosvětového výzkumu AXA Retirement Scope 2008 se v ČR také téměř nevyužívá dobrovolný odchod do důchodu. Dobrovolně a před naplněním oficiálního věku pro odchod do důchodu svoji pracovní činnost ukončilo jen 39 % Čechů. V západní Evropě je přitom běžné, že více než 50 % lidí odchází do předčasného důchodu. V Kanadě se pak dokonce jedná o 84 % obyvatel. „Česká republika má poměrně striktně zákonem vymezeno penále v podobě trvalého snížení vypláceného důchodu při předčasném odchodu do důchodu. Proto si většina ekonomicky aktivních dobře rozmyslí, zda se jim ty potenciální tři roky důchodového věku navíc oproti oficiální hranici finančně vyplatí. Tyto tři roky navíc představují až 11% trvalé snížení důchodu,“ komentoval zjištění výzkumu Pavel Trávník.

AXA Retirement Scope 2008 je jediný výzkum na světě zaměřený na představy ekonomicky aktivního obyvatelstva o důchodovém věku a současně na jejich srovnání s pohledem nynějších důchodců. Letošní 4. ročník výzkumu proběhl tentokrát ve 26 zemích světa a dotazoval se více než 18 tisíc respondentů. Poprvé se do výzkumu AXA Retirement Scope zapojila i ČR a dotazováno zde bylo více než 600 osob. Jedná se o reprezentativní výzkum, jehož závěry je možné zobecnit na celou českou populaci. Letos poprvé také AXA nabízí jedinečnou možnost všem návštěvníkům www.axa.cz porovnat své názory na otázky související s důchodovým věkem s výsledky výzkumu AXA Retirement Scope 2008 v ČR. Při vyplnění krátkého kvízu s otázkami jako např., zda sami souhlasí s posouváním věkové hranice odchodu do důchodu, si každý návštěvník může vyzkoušet, do jaké míry se jeho názor shoduje s respondenty výzkumu. Tento kvíz také umožňuje se jednoduchým proklikem dostat k podrobnějším informacím o výzkumu, které jsou dostupné na mezinárodním webu www.retirement-scope.axa.com.



(Pokračování ze stránky 2)

levnější pracovní síly. Pracovní povolení je potřeba v Německu, Rakousku, Dánsku, Francii a Belgii mají seznam nedostatkových profesí, u nichž je jeho vydání jednodušší. Nutné je i v Norsku, v Lichtenštejnsku a ve Švýcarsku.

Za práci přišlo víc cizinců než loni

Zahraničních pracovníků v ČR za 1. čtvrtletí opět přibýlo. Od začátku ledna do konce března jich přišlo bezmála 15 400. Ve stejném období loni jich bylo asi 9300. Na konci letošního 1. kvartálu tak v ČR mělo zaměstnání 255 610 cizinců. Vyplývá to ze statistik, které zveřejnilo ministerstvo práce.

Loni přišel do ČR zatím nejvyšší počet zahraničních pracovníků. Bylo jich téměř 55 200. Podle statistiky se zdá, že by letošek mohl loňský rekord překonat. V dalších měsících roku totiž obvykle přichází za zaměstnáním víc cizinců než v prvních týdnech. Firmy si navíc stěžují na nedostatek pracovních sil a mají o cizince zájem.

Nejvíce zahraničních pracovníků pochází ze Slovenska. Na konci 1. čtvrtletí jich zde pracovalo bezmála 101 tisíc. Přesto proti konci loňska slovenských zaměstnanců ubylo. Je jich o 300 méně. Ekonomové a zaměstnavatelé se již dříve zmiňovali, že Slováci pomalu ztrácejí o práci v ČR zájem. Podobně jako pracovníků ze Slovenska ubylo i zaměstnanců polských. Na konci března jich v zemi pracovalo 23 446, na konci roku 2007 o 200 víc.

Druhou nejpokročnější skupinu zahraničních zaměstnanců tvoří Ukrajinci, kterých v ČR na konci března pracovalo přes 66 400. Za první tři měsíce jich přibýlo skoro 5000. Výrazně vzrostl i počet pracovníků z Vietnamu. Zatímco před rokem mělo legální zaměstnání v Česku zhruba 5400 Vietnamců, letos v březnu jich bylo přes 11 100. Téměř trojnásobný je proti loňskému březnu počet zaměstnanců z Mongolska, Bulharska či Rumunska.

Bez povolení směji v ČR pracovat lidé z EU, Evropského hospodářského prostoru (EHP) a ze Švýcarska. Povolení naopak musí mít občané dalších zemí. Na konci března s ním v ČR působil 99 358 osob. Jejich zaměstnávání by měly od příštího roku zjednodušit zelené karty. Cizinci by měli dostávat pobytové a pracovní vízum v jednom dokumentu. Ucházet by se mohli o místa, která se nepodařilo úřadům práce do 30 dnů obsadit zájemci z ČR či EU.

I když v ČR cizinců přibývá, stále tvoří jen zlomek obyvatel. Na konci loňska představovali necelá 4 % populace. V Lucembursku tvoří lidé ze zahraničí asi dvě pětiny obyvatel, v Lichtenštejnsku třetinu, ve Švýcarsku pětinu, v Rakousku a Německu zhruba desetinu. Menší podíl cizinců než ČR má např. Slovinsko, Finsko, Polsko, Maďarsko či Slovensko.

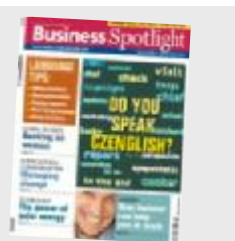
Demografové již dříve upozorňovali na to, že pokud se nezačne v ČR rodit víc dětí, začnou Češi a Češky vymírat. V minulých letech úbytek obyvatel dorovnávali právě cizinci. O přírůstek počtu „domácích“ se v poslední době postaraly silné ročníky tzv. Husákových dětí, které se dostaly do rodičovského věku.

Objednejte si ukázkové číslo časopisu
pro zdokonalování business English

Business Spotlight

pro všechny, kdo potřebují angličtinu
ve své profesi

www.business-spotlight.cz/kampan



economia
OBSAH ROZHODUJE

VZDĚLÁVÁNÍ

Nedostatek zaměstnanců by mohly vyřešit i firemní školy

Mezi řešení nedostatku zaměstnanců v českém stavebnictví může patřit např. budování vlastních učňovských zařízení samotnými firmami, ale také školné a případně i legislativní úpravy. Na setkání s novináři to na brněnských veletrzích řekl předseda Senátu Přemysl Sobotka (ODS), který chybějící pracovníky označil za jeden z hlavních problémů oboru.

Českému stavebnictví chybí minimálně 5000 lidí, řekl již dříve ČTK předseda Svazu podnikatelů ve stavebnictví Václav Matyáš.

„Pracovní síla mizí, protože Slováci mají problémy, Poláci už také nejeví tak velký zájem, Ukrajinci se vracejí domů, takže myslím, že je to poměrně na rychlou změnu,“ uvedl politik. Klíč pro řešení situace je podle něj především na straně firem, které by měly např. přesvědčovat žáky na základních školách o přednostech oboru a v případě velkých společností i budovat vlastní učňovská zařízení.

Podle Sobotky je nezbytné, aby zástupci firem a oborů začali chodit do škol a tam představovali, „co to vlastně znamená, být zedníkem“. „Trend, který byl, že skoro každý Čech musí mít vysokoškolské vzdělání, to je přece absolutní nesmysl,“ dodal.



Změně by podle předsedy Senátu mohl pomoci také jiný přístup k vysokým školám. V současné době je na technické a stavební obory přijat každý, kdo se přihlásí, protože zájemců je málo a dotace univerzitám se vyplácí na hlavu. Školné by podle Sobotky mohlo vyvážit přetlak, který panuje např. na humanitních oborech, a na druhé straně otupit nezájem uchazečů o obory technického rázu. Některé stavební firmy už oznámily, že začínají hledat zaměstnance i mimo tradiční země východní Evropy. Stavby silnic a železnic se tak po nových pracovnících poohlízejí např. v Pákistánu, jihlavská společnost PSJ hledá na Filipínách a v Turecku.

Ze stavebních učilišť loni vyšlo 3207 absolventů. To je zhruba o 160 méně než v roce 2006. Aktuální potřeba je podle Matyáše minimálně pětinašobek tohoto počtu.

Počet zaměstnanců ve stavebních firmách, které měly 20 a více zaměstnanců, vzrostl podle nejnovějších údajů Českého statistického úřadu v únoru meziročně o 0,7 %. Průměrná nominální měsíční mzda se zvýšila o 16,7 % na 20 859 Kč, reálná mzda byla vyšší o 8,6 %. Průměrná hodinová mzda stoupla o 6,7 % na

jen mzdy lidí ve Středočeském kraji. Naopak nejnižší příjmy mají lidé na Karlovarsku a v Olomouckém kraji, a to zhruba 18 700 Kč, což je 87 % českého průměru.

Na Slovensku jsou rozdíly mezi platovou úrovní regionů vyšší. Prešovský kraj je na 78 % celostátního průměru. Nad průměrem Slovenska je jen Bratislava, Trnavský kraj je na 94 %, zbylé kraje jsou na tom v porovnání s průměrem jako Karlovarsko nebo hůře. Ještě větší rozdíly jsou v Maďarsku. Bekešská župa, která sousedí s Rumunskem, nabízí lidem v průměru 13 755 Kč, což jsou tři čtvrtiny maďarského průměru. To je více než dvakrát méně než činí pražské mzdy.

Ve všech regionech Maďarska a Slovenska vyjma Bratislavy a Budapešti jsou průměrné platy nižší než v Karlovarském kraji. V Karlovarském kraji si zaměstnanci přijdou v průměru na 18 700 Kč, v Prešovském kraji a Bekešské župě představují příjmy tamních respondentů pouhé tři čtvrtiny karlovarských platů.

PERSONÁLIE

• Obchodním ředitelem TV **Prima** se stal **Martin Konrád**, který naposled působil jako generální ředitel deníku **Metro**. Pozice obchodního ředitele se uvolnila v březnu, kdy se **Jana Budíková** stala generální ředitelkou společnosti **Tchibo** pro ČR a Slovensko. Budíková odešla ve zkušební lhůtě, předtím byla obchodní ředitelkou **Primy** od loňského března **Hana Halvorsenová Banksová**.

• Generální ředitelkou **Vodafone** bude od června současná finanční viceprezidentka **Muriel Antonová**. Ve funkci vystřídá **Grahama Mahera**. Maher by měl nastoupit jako generální ředitel nové pobočky Vodafone v Kataru, předsedou představenstva Vodafone v ČR zůstane do konce letošního roku. Řízením finančního úseku bude dočasně pověřena finanční ředitelka **Patricia Hawsová**.

• Ředitelem investičního oddělení **ING Investment Management** se stal **Róbert Bohyník**. Od dubna je tak zodpovědný za řízení investičních procesů a vedení týmu zdejších portfolio manažerů.

• Šéf českého řetězce drogerií **Rossmann Aleš Drábek** odstoupil z funkce. K tomuto jeho rozhodnutí došlo po vzájemné dohodě s vedením firmy **Rossmann** v Hannoveru.

• V souvislosti s rozhodnutím **Petera Kisbenedeka** vrátit se do Budapešti a rezignovat na funkci člena představenstva jmenovala dozorčí rada **Erste Bank Manfreda Wimmera** novým výkonným a finančním ředitelem banky. Wimmer zastával od začátku svého působení v Erste Bank v roce 1998 řadu funkcí ve vedení skupiny banky a podstatně se podílel na integraci jejich nejdůležitějších akvizic.

• O obchodní aktivity společnosti **Logos** pro oblast finančnictví se vedle svých současných úkolů bude starat **David Ženčák**, stávající výkonný ředitel pro obchod a rozvoj. Výkonným ředitelem pro obchod a rozvoj v oblasti telekomunikací se stal **Miloš Tkáčik**.

• Generálním ředitelem distribuční společnosti **Lekkerland** pro ČR a SR se stal **Martin Záveský**. V letech 1999-2005 byl generálním ředitelem společnosti **Schöller**, poté nezávislým konzultantem v soukromé společnosti.

• **Tomáš Heczek** skončí k 30. červnu ve funkci viceprezidenta a člena představenstva **Českých aerolinií**. Další působení Heczka ve firmě záleží na jeho dohodě s novým viceprezidentem **Romanem Pláničkou**.

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

PRŮZKUM

Regionální rozdíly v platech v ČR menší než na Slovensku

Rozdíly v platech podle regionů jsou v ČR nižší než v Maďarsku a na Slovensku. Zaměstnanci v Karlovarském kraji, kde mají lidé nejnižší příjmy, berou v průměru 67 % pražských platů, které jsou v Česku nejvyšší. Porovnání regionů s nejnižšími a nejvyššími platy vychází pro Slovensko 63 %, v Maďarsku 61 %. Vyplyvá to z kontinuálního internetového průzkumu platů **Merces**, který funguje v těchto třech zemích. V ČR jsou tedy platy nejméně regionálně odlišné navzdory faktu, že příjmy v Praze jsou v porovnání s ostatními oblastmi suverénně nejvyšší. Ve všech sledovaných zemích jsou nejvyšší platy v jejich hlavních městech. V Bratislavě činí 22 180 Kč, v Budapešti jsou jen o 1 % vyšší. Obě hlavní města jsou na 80 % pražských platů, které dosahují v průměru 27 890 Kč, uvedla **Lucie Burianová** ze společnosti **Profesia**, které kontinuální průzkum platů **Merces.cz** provozuje.

Průměrné pražské příjmy jsou na 129 % celostátního průměru ČR. Ten překonávají už