

Personalista na začátku 3. tisíciletí – pomocník, nebo partner?

VZDĚLÁVÁNÍ Prostředí rostoucí konkurence nutí mnoho organizací zlepšovat svoji konkurenční schopnost, aby mohly přežít a prosperovat. Právě stálý rozvoj pracovníků se postupem času stává jedním z rozhodujících faktorů úspěšnosti organizace na trhu.

Organizované vzdělávání v České republice končí vysokým školstvím, další rozvoj každého z nás pak závisí ponejvíce na dvou faktorech – na naší motivaci a vůli rozvíjet své znalosti a dovednosti a na firemním prostředí organizace, jejíž součástí se staneme.

A právě zde vstupuje do hry personalista, který je v efektivně řízené organizaci klíčovou osobou v práci s lidskými zdroji. On sbírá podněty a mapuje rozvojové potřeby a následně rozhoduje o výběru dodavatele rozvojového programu i o tom, kdo do něj bude zařazen. Samozřejmě že svou roli ve vzdělávacím procesu mohou sehrát i linioví manažeři, tíha odpovědnosti ale zpravidla leží na personalistovi.

Jak vzdělávat personalisty?

Otázkou je, jak je to se vzděláváním personalistů. Nemám tím na mysli legislativní změny v zákoníku práce nebo jiná odborná školení, spíše problematiku moderních trendů v řízení lidských zdrojů, které reflektují proměny, s nimiž se organizace musí vyrovnávat a flexibilně na ně reagovat. Konkurenční tlak výrazně ovlivňuje myšlení a chování lidí v organizacích. Má to ale dopad i na myšlení a chování personalistů? Rozhodujícím aspektem je postavení personalistiky v organizaci. Jedná-li se jen o servisní a administrativní jednotku reagující na jakékoliv požadavky manažerů, pak je řízení lidských zdrojů mimo jejich přímý vliv. Pokud je ale personální útvar aktivním činitelem a tvůrcem v celém cyklu vzdělávání a rozvoje pracovníků, včetně potřebných zodpovědností a pravomocí, pak stoupá jejich význam při skutečném řízení lidských zdrojů o to víc. Jaká je ale realita? Z mých zkušeností vyplývá, že tu můžeme hovořit o „kovářově kobyle“.



Jedná-li se jen o servisní a administrativní jednotku reagující na jakékoliv požadavky manažerů, pak je řízení lidských zdrojů mimo jejich přímý vliv. Pokud je ale personální útvar aktivním činitelem a tvůrcem v celém cyklu vzdělávání a rozvoje pracovníků, včetně potřebných zodpovědností a pravomocí, pak stoupá jejich význam při skutečném řízení lidských zdrojů o to víc. Jaká je ale realita? Z mých zkušeností vyplývá, že tu můžeme hovořit o „kovářově kobyle“.

Zmapování a obhájení vzdělávacích potřeb

Mnoho personalistů totiž upozaduje svůj vlastní rozvoj na úkor ostatních, což má pochopitelně několik rizik. Prvním z nich je to, že pokud personalista nemá dostatek sebedůvěry, znalosti firemní reality a není vnímán jako partner, nemusí se mu podařit správně identifikovat vzdělávací potřeby pracovníků organizace. Buď nedokáže pokládat ty správné otázky, nebo zcela neporozumí tomu, co dotyčný pracovník opravdu potřebuje. To má za následek výběr nesprávného řešení a s tím spojenou nespokojenost účastníků rozvojového programu.

Dalším rizikem, které de facto často bezprostředně souvisí s tím právě popsaným, je dohled nad přenosem výstupů ze vzdělávacího programu do praxe účastníků. Právě tlak na měřitelnost a kontrolovatelnost efektivity rozvojových programů se v poslední době stává významným faktorem úspěšnosti těchto programů.

Třetím rizikem bývá schopnost personalistů správně obhájit důležitost a přínosy rozvojových programů před těmi, kdo rozhodují o financování těchto aktivit. Nedostatek „tvrdých dat“ při argumentaci (např. před finančními řediteli) bývá mnohdy jedním z důvodů, proč se nepodaří prosadit užitečný rozvojový program. S tím souvisí ne vždy optimálně prezentovaný výstup z takového rozvojového programu. Nejde jen o zpětnou vazbu účastníků, ale právě o schopnost správně „prodat“ přínos takového programu organizaci, aby se ukázala důležitost role personalisty v celém procesu.

Vyhledávat moderní rozvojové programy

Pokud se vrátím k úvodní tezi o významu stálého rozvoje pracovníků v dnešní turbulentní době, je zřejmé, že důraz na vzdělávání a rozvoj personalistů a začlenění jejich role formou partnerství

(Pokračování na stránce 2)



V čísle se mj. dočtete:

- Téma: Čím rostou personalisté?
- Benefity: Flexibilní zaměstnávání v Británii
- Speciál: Outsourcing mezd

Objednejte si

ukázkový výtisk ZDARMA na:

<http://predplatne.ihned.cz/predplatne/zkouska.php?tit=HR&pref=1>

Předplatné si zajistíte na:

<http://www.economia.cz/predplatne>

Třetina lidí odmítá veřejné práce

Více než pětina Čechů se v případě nezaměstnanosti odmítá zapojit do systému veřejných prací z osobních důvodů, pro další desetinu taková práce postrádá smysl. Pro ty, kdo zapojení do systému připouštějí, je klíčové, zda dostanou za svou práci zaplacen. Výplývá to z šetření, do něhož se na portálu Prace.cz v prosinci a lednu zapojilo 3741 lidí.

Hlavním přínosem veřejných prací by mělo být udržení pracovních návyků. S tímto cílem však příliš nekorresponduje motivace lidí, jichž se nezaměstnanost týká. Pouze 5 % respondentů průzkumu portálu Prace.cz odpovědělo, že by se do tohoto systému v případě nezaměstnanosti zapojili i bez nároku na finanční odměnu. Také statistiky ministerstva práce a sociálních věcí hovoří o necelých 3 % účastníků, kteří se do systému veřejných prací loni přihlásili dobrovolně. Skutečnou motivací zapojit se do veřejných prací pro drtivou většinu lidí představují peníze. Bezmála dvě třetiny (64 %) těch, kteří s možností nezaměstnanosti počítají, by se veřejných prací zúčastnilo pouze v případě, že budou placené.

Plzeňský veletrh zaujal

Stovky zejména mladých lidí hledajících práci přišly do plzeňského kulturního domu Peklo na veletrh práce a vzdělávání Klíč k příležitosti. Jde o jedinou akci pro všechny věkové i vzdělanostní skupiny v Plzni, kde se dosud konaly jen veletrhy pro studenty. Práci nabízí 30 firem a institucí z kraje a okolí, z nichž většina se zaměřuje na výrobu. Nehledají jen operátory a pomocné dělníky, ale také lidi na vysoce profilované technické místa, řekla Jana Brabcová z pořádatelky agentury Grafia.

V programu jsou i přednášky, personální testování, individuální poradenství; lidé si mohou nechat posoudit vlastní životopis. Vše

(Pokračování na stránce 2)



Věříme, že neobyčejné lidi nelze hledat obyčejnými způsoby.

Objevte novou dimenzi e-recruitmentu na www.megajob.cz

(Pokračování ze stránky 1)

(v jazyce řízení lidských zdrojů to nazýváme jako HR Business Partner) do organizace je velice důležitým faktorem pro úspěšnou práci s lidskými zdroji. A při vši úctě ke všem ostatním zdrojům, které v organizaci využíváme, jsou lidé přece jen nejhodnotnější.

Co může vedle správného nastavení role řízení lidí v organizaci personalistům pomoci, je absolvování moderního vzdělávacího programu, který je pro tuto roli připraví. Takový program by vedle obvyklých témat, jako je nábor, vzdělávání, hodnocení pracovníků aj., měl zahrnovat např. i různé modely hodnocení pracovního výkonu a jejich provázání se systémem odměňování nebo funkcí tzv. HR controllingu, díky níž je personalista skutečným partnerem liniového manažera, který měří náklady příslušného útvaru, zefektivňuje jeho procesy, stará se o návratnost investic do něj apod. Stručně řečeno je hlavním činitelem, který sleduje přidanou hodnotu daného útvaru ve vztahu k cílům organizace.

Vstupovat do projektových týmů

Dalším přínosem takového partnerského postavení bývá účast personalistů v projektových týmech, kde je jejich úkolem správně vyhodnocovat dopad cílů projektu na lidské zdroje, a tedy i nutnost je odpovídajícím způsobem připravit na jejich novou roli. Právě podcenění těchto aspektů bývá častým problémem při přenosu výstupu firemních projektů do skutečné reality v organizaci. Tato zkušenost poukazuje na důležitost zařadit do uvedeného rozvojového programu pro personalisty i problematiku řízení projektů a jejich možné role v projektových týmech.

Na závěr trocha optimismu. Lze s určitostí říci, že jsou dnes na trhu k dispozici kvalitní certifikované programy, které mohou personalistům výrazně pomoci uchopit jejich roli v organizaci tak, aby byli skutečnými partnery a sěhrávali svébytnou a nezastupitelnou roli. Nutnou podmínkou k tomu je správně si takový program vybrat.

Ing. Tomáš Janča, executive director
CMC Graduate School of Business o.p.s.

Ovlivnil hospodářský pokles výši základní mzdy zaměstnanců?

Z výsledků studie PwC PayWell 2012 vyplývá, že výrazně nikoliv. Studie porovnává mzdy na jednotlivých pracovních pozicích a sleduje trendy v odměňování a zaměstnaneckých výhodách. Jak tedy společnosti reagují na měnící se podmínky tržního prostředí?

Již od roku 2009 se snižuje tempo růstu mezd a tento trend nám potvrzují i výsledky studie za rok 2012. Zatímco

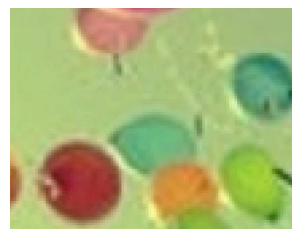
v roce 2011 společnosti v průměru navyšovaly mzdy o 3,1 %, loni to již bylo o 2,8 %. Přitom původně plánovaly navýšit je o 3 %. Na otázku, kolik plánují společnosti navyšovat mzdy letos, v průměru odpověděly, že o 2,5 %. Z pohledu jednotlivých odvětví loni navýšily mzdy nejvíce čtyři následující sektory: importéři automobilů (3,6 %), farmacie, IT shodně (3,5 %) a finanční instituce (3,2 %). Na druhé straně pomyslného žebříčku povyšování stojí rychloobrátkové zboží (1,4 %), logistika a služby v dopravě (1,5 %).

Je zřejmé, že při očekávaném růstu průměrné míry inflace o přibližně 3,2 % v letošním roce dojde ve většině sektorů k meziročnímu poklesu reálné mzdy. Pouze ve třech neúspěšnějších odvětvích z pohledu růstu nominální mzdy se reálné mzdy zvýší. Nicméně i tento růst bude z pohledu zaměstnanců marginální. Dokonce už i zaměstnanci finančních institucí, které skončily v žebříčku PwC na čtvrtém místě, si v reálném vyjádření nepolepší.

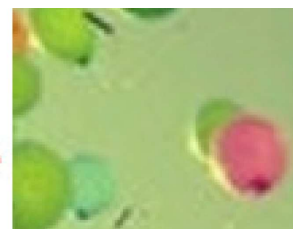
Z hlediska výběru statistické úrovně pro externí srovnání dosáhly loni dvě třetiny společností úrovně mediánu trhu, zatímco v letech 2009 a 2010 byla distribuce mezi další statistické úrovně širší. Úroveň mediánu dosahovaly i společnosti na úrovni 3. kvartilu, což je v dnešní době výjimečné. Z tohoto plyne, že žádný zaměstnavatel nechce v současnosti své zaměstnance „přeplácet“. Snaží se však nastavit systém odměňování tak, aby byl konkurenceschopný a efektivní. Proto se klade stále větší důraz na porovnávání mzdových dat. Společnosti chtějí mít informaci o tom, jak odměňuje trh. Proto využívají více dodavatelů dat s cílem zajistit si jejich maximální objektivitu.

Kde se tedy šetří? Jednak na výši nárůstu objemu mzdových nákladů, a to tím, že nedochází k výraznému navyšování mezd, jednak tím, že společnosti začaly opět reorganizovat, optimalizovat, chcete-li, propouštět. Toto potvrzují statistické údaje. Míra registrované nezaměstnanosti vzrostla například v září v porovnání se stejným měsícem předchozího roku o 0,4 procentního bodu. Na trhu práce tak zůstává mnoho kvalitních uchazečů o zaměstnání, především z řad vyššího managementu, kteří možná časem, když nebudou schopni nalézt rychle práci, budou ochotni akceptovat i nižší mzdovou nabídku. Toto může mít dopad na tržní mzdová data v několika příštích letech.

(Pokračování na stránce 3)



WELCOME HEUTAGOGY!
Mezinárodní konference na téma svobodné
metody rozvoje dospělých pro **personalisty, kouče**
a všechny **zájemce o rozvoj**. Praha 27.3.2013



Trenkwalder – personální řešení pro jakoukoliv výzvu

Personální služby

- vyhledávání a výběr zaměstnanců
- assessment / development centra
- executive search
- personální poradenství



Dočasné přidělení

- klasické dočasné přidělení zaměstnanců
- dočasné přidělení brigádníků
- takeover (převzetí kmenových zaměstnanců)
- vedení personální a mzdové agendy / payrolling

Trenkwalder a.s.
Heřmanická 1648/5
710 00 Ostrava
+420 553 105 100
+420 606 721 951
InfoCzech@trenkwalder.com
www.trenkwalder.cz

trenkwalder

a práce má budoucnost

(Pokračování ze stránky 1)

je zdarma. „Jde o pilotní veletrh, přizvali jsme hospodářskou komoru, Západočeskou univerzitu a Úřad práce. Obrovský zájem nás velmi překvapil, proto chceme uspořádat další veletrh v září nebo v říjnu,“ uvedla manažerka akce Barbora Kuralová.

ÚS versus zaměstnavatel

Loajalitu k zaměstnavateli nelze vykládat tak, že pracovník nesmí upozornit na nesrovnalosti či ohrožení veřejného zájmu. V neobvyklém sporu tak rozhodl Ústavní soud (ÚS). Zastal se dvou lidí, kteří v roce 2001 informovali úřady o údajných problémech v provozu čističky odpadních vod ve Velkých Pavlovicích na Břeclavsku. Zaměstnavatel je tehdy propustil. Případem se musí znovu zabývat Krajský soud v Brně, zjistila ČTK z nálezu zpřístupněného v databázi ÚS.

Zaměstnanci mají podle ÚS právo obracet se na státní orgány v situaci, kdy zaměstnavatel ohrožuje významné společenské zájmy, třeba ochranu zdraví lidí, životního prostředí nebo čistoty vody. „Dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nemůže zasahovat do veřejnoprávních vztahů, narušovat zájem společnosti na tom, aby každý občan v demokratickém právním státě mohl být nápomocen státu při odhalování nedostatků a v případě potřeby na nedostatky upozornil,“ stojí v nálezu senátu se zpravodajem Janem Musilem.

Dva pracovníci čističky dopis odeslali například České inspekci životního prostředí, tehdejšímu Okresnímu úřadu Břeclav a Městskému úřadu ve Velkých Pavlovicích. Kvůli jejich upozornění tehdejší nájemce později dostal pokutu. Ještě předtím pracovníci provedli devět zápisů do provozní knihy, v nichž upo-

(Pokračování na stránce 3)

(Pokračování ze stránky 2)

Jedním ze způsobů, jak uspořít, bylo nevyplácet bonusy, nebo je vyplácet jen těm zaměstnancům, kteří podávali „super“ nadstandardní výkon. Firmy tedy přistupují k revizi systémů nastavování variabilních složek tak, aby reflektovaly upravované obchodní plány. Výkonnostní bonusy se objevují u více než 90 % firem a jsou využívány u všech kategorií zaměstnanců. Proti roku 2011 sledujeme mírný nárůst nároku na výkonnostní bonus u odborných pracovníků (o 8 procentních bodů), tzn. u odborných, ale i administrativních pozic bude na výkon kladen vyšší důraz než dříve.

Nesmíme zapomenout na zaměstnanecké benefity. Ty patří do celkového systému odměňování společnosti zrovna tak jako variabilní složka mzdy. Představují doplňkovou formu odměny, kterou organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že pro ni pracují. I přesto, že se rozsah nabízených benefitů výrazně nemění, přistupují společnosti odlišně k jejich poskytování. Typickým příkladem je občerstvení na pracovišti či organizování společenských akcí, teambuildingů apod. Nejde o to, že by se přestalo nabízet občerstvení na pracovišti, ale v nabídce občerstvení dnes přestávají být džusy a podobné „luxusní“ zboží, v oblasti teambuildingů jsou vybírány levnější lokality apod. Omezuje se taktéž jazyková výuka či je od zaměstnanců na některých benefitech vyžadována spoluúčast (penzijní příspěštění, jazyková výuka).

Současně zaznamenáváme změnu chování v oblasti poskytování zaměstnaneckých automobilů využívaných k soukromým účelům. Společnosti začaly řešit „nadspotřebu“ pohonných hmot. Jejich cena se již delší dobu drží velmi vysoko. Společnosti pak pochopitelně více hlídají tyto náklady. Populárními se stávají např. GPS lokátory. Tam, kde již byly automobily jako služební benefit zrušeny, se začínají rušit příspěvky na „zakoupení a údržbu vlastního automobilu, tzv. car allowance“, které v některých případech služební automobily nahradily. Jinde se šetří na výši pořizovací ceny auta, přístupu k proplácení soukromých kilometrů či výběru značky automobilu.

Markéta Krejčová, Poradenství pro lidské zdroje, PwC Česká republika

Uzavírání kolektivních smluv mezi odbory a zaměstnavatelem

PRÁVNÍ PORADNA
Ve společnosti jsme založili odborovou organizaci a máme v plánu se se zaměstnavatelem dohodnout na kolektivní smlouvě. Jak je to však s jejími uzavíráním? Existují nějaká pravidla pro předložení návrhu smlouvy?

Proces uzavírání kolektivních smluv mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem, popř. organizací zaměstnavatelů, je upraven zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Je třeba podotknout, že právo uzavírat kolektivní smlouvy za zaměstnance má výhradně odborová organizace, nikoliv například rada zaměstnanců, a dále, že pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi.

Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Druhá strana je povinna na návrh odpovědět bez zbytečného odkladu, nejdéle však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná lhůta. Smyslem této úpravy je zabránit průtahům či naprostému bojkotu kolektivního vyjednávání jednou smluvní stranou. V zasláné odpovědi se musí druhá strana vyjádřit k těm bodům návrhu, které nepřijala. Jestliže účastník požaduje změny původního návrhu, jedná se o protinávrh, který je předmětem dalšího vyjednávání. Obě strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další potřebnou součinnost, pokud není v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. Možnost zasáhnout do kolektivního vyjednávání mají i samotní zaměstnanci, a to buď žádostí o informace o stavu kolektivního vyjednávání, nebo předkládáním vlastních podnětů.

Situace, v níž zaměstnavatel nereaguje na návrh na uzavření kolektivní smlouvy či v rámci vyjednávání není dosaženo konsenzu mezi stranami, může přerůst v takzvaný kolektivní spor. Prostředky, které zákon nabízí k vyřešení kolektivního sporu, jsou řízení před zprostředkovatelem a v případě jeho neúspěšnosti řízení před rozhodcem. Krajním řešením, není-li kolektivní smlouva uzavřena ani po řízení před zprostředkovatelem a strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, je možnost vyhlášení stávkou ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy.

Mgr. Jan Koval a Mgr. Vojtěch Katzer
Advokátní kancelář Havel, Holásek & Partners

Pracovní trh v roce 2013

ANALÝZA
Nepříznivé ekonomické prostředí se již několikátým rokem promítá i do zaměstnanosti v ČR. Průměrná nezaměstnanost na konci roku 2012 dosahovala 9,4 %. Nejhorší situace je v Severočeském a Moravskoslezském kraji, neoptimističtější to vypadá v Praze. Změní se něco v novém roce? Společnost Hays Česká republika zanalyzovala na začátku roku 2013 trh práce v jednotlivých oborech. Většina stanovisek se týká situace v Praze.

Finance a bankovníctví

Pokračuje trend přesunu finančních rolí do center sdílených služeb nebo do regionálních klusterů, s čímž často souvisí přesun aktivit do zahraničí. Seniorsí kandidáti jsou otevření relokaci či

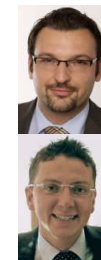
(Pokračování na stránce 4)

Odborný časopis
HR Management
má svůj profil na Facebooku
pod jménem: HRM redakce

(Pokračování ze stránky 2)

zornovali na problémy, avšak bez výsledku. Voda podle nich opouštěla čističku ve stavu, který neodpovídal normám. Podle tehdejšího zaměstnavatele oba pracovníci hrubě porušili pracovní kázeň, protože cíleně zveřejnili informace, které jej poškozovaly a navíc podléhaly obchodnímu tajemství. Proto jim dal výpověď. Pracovníci se žalobou domáhali ušlé mzdy. Podle ústavních soudců justice dosud rozhodovala jednostranně. Dala přednost do držování pracovních smluv a loajalite zaměstnance vůči zaměstnavateli. „Obecné soudy však nevěnovaly dostatečnou pozornost tomu, zda v této konkrétní věci snaha zaměstnanců ukázat na nedostatky a chránit významné společenské hodnoty neospravedlňuje jejich jednání. Obecné soudy tedy měly v souzené věci pečlivěji poměřovat a zvažovat, který zájem, zda veřejný, či soukromý, převažuje,“ stojí v nálezu.

Personálie



■ Pracovní a personální agentura **Trenkwalder** má od ledna nového obchodního ředitele **Martina Mala**, který do funkce přišel ze slovenské pobočky společnosti. Šéfem pro mezinárodní nábor celého koncernu se stal **Viktor Piš**. Po získání titulu na Právnické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci nastoupil jako area

manager pro jižní Slovensko, od 2007 do 2012 vedl bulharskou pobočku Trenkwalder.

■ K 1. březnu nastoupí do vedení Marketing & Media vydavatelství **Economia Václav Sochor**, který se zároveň ujme i funkce publisheru divize B2B. Nahradí tak **Daniela Köppla**, který ze společnosti Economia odešel ke konci minulého roku (vedením redakce M&M byl dočasně pověřen Bohuslav Bohuňek). Václav Sochor se v médiích pohybuje téměř dvacet let. Začínal jako moderátor a redaktor BBC. V letech 2007 až 2009 byl šéfredaktorem týdeníku Strategie. Od roku 2010 pracuje v Českém rozhlasu. Vydavatelství Economia opustí ke konci ledna po téměř devíti letech **Petra Nová**, manažerka inzerce M&M. V minulosti pracovala v inzertních odděleních vydavatelství Sanoma Media a Ringier Axel Springer.

■ **Luděk Šantora** je obchodním ředitelem ve společnosti **Sodexo-Benefit**. Jeho hlavním úkolem bude řízení a rozvoj obchodních a prodejních aktivit v rámci dlouhodobé strategie společnosti Sodexo. Předtím působil ve společnostech ŠkoFIN, GEHE Pharma Praha, Eurotel Praha a Telefónica O2 CR.

■ Devátým partnerem advokátní kanceláře **Kocián Šolc Balašík (KŠB)** se stal **Jiří Horník**. Jeho specializací je právo nemovitostí a projektové financování, současně se věnuje leteckému a vesmírnému právu. V advokátní kanceláři KŠB pracuje od roku 2001.

(Pokračování ze stránky 3)

dojíždění do zaměstnání. Ti, kteří jsou zaměstnání, mění práci až po důkladném uvážení a porovnání nabídek. Ve finanční oblasti je stále velká poptávka po zkušených účetních s angličtinou. Naopak méně příležitostí je pro kandidáty, především auditory, přicházející z poradenských společností, tzv. Velké čtyřky. Stále trvá a bude trvat trend úspory nákladů na lidské zdroje, nové pozice se tvoří zřídka, většinou to jsou náhrady či zástupy za mateřskou dovolenou. Koncem roku oznámily velké banky propouštění, některé již s reorganizací začaly, což způsobilo přebytek kandidátů na trhu. Platy se ani ke konci roku 2012 nezačaly zvyšovat, tento trend předpokládáme i letos.

Výroba

Pozice ve výrobní společnosti se nejnáze najde na Plzeňsku a Mladoboleslavsku. Trh v tomto oboru nijak neroste, na rozdíl od minulých let přicházejí do země investoři spíše jednotlivě. Poptávka je po technických profesích s důrazem na znalost angličtiny, případně němčiny. V tomto oboru nedochází k hromadnému propouštění, až na výjimku, kterou loni bylo Žatecko, kde je nyní trh přesycen elektrospecialisty, kteří jsou stále volní na trhu. Vysoká poptávka zůstává po strojních inženýrech. Kandidáti taktéž pečlivě zvažují změnu zaměstnání, rozhodující je stabilita firmy, zákazníci a prestiž. I společnosti kladou důraz na výběr zaměstnanců, proto jsou výběrová řízení vícekolová a časově náročná. Obě strany se snaží vyjednávat o mzdách. Ani mzdy v této oblasti se výrazně nemění.

Informační technologie a telekomunikace

Telekomunikace zažily v minulém roce velké změny na trhu a s tím související reorganizace. Dá se předpokládat, že snižování nákladů bude pokračovat i v roce 2013. Mzdy v této oblasti nerostou plošně.

I přes propouštění stále telco firmy nabírají zkušené odborníky a manažery a dochází zde k přetahování zaměstnanců a tím pádem i tlaku na růst mezd. V informačních technologiích se nejvíce sází na kvalitní obchodníky, na jejichž úspěchu často závisí osud IT firem. Poptávka po obchodních je stále vysoká. Na trhu je stále nedostatek programátorů, SW architektů a specialistů na IT bezpečnost. Dobré postavení na trhu mají nejen ICT odborníci v Praze, ale i v Brně, kam se soustřeďuje spousta technologických firem.

Obchod a marketing

Nejnáze se hledá práce v oblasti finančního poradenství. Velká poptávka je i nadále po obchodnících, avšak nyní na začátku roku je cítit vyčkávaní a obavy, a proto je nábor utluštěnější. Těžko se hledá uplatnění specialistů na marketing. Pokud je vybraný kandidát zaměstnán, je těžší přesvědčit ho o změně. Panují zde obavy a nejistota ze změny zaměstnání. To si kompenzují vyjednáváním o mzdách, čemuž jsou firmy otevřeny jen ve výjimečných případech.

Obecně je v této oblasti méně otevřených pozic, mzdy se pohybují na stejné úrovni. Překvapivě jsou to technologické firmy, jež ohlašují propouštění, které odůvodňují nesplněnými očekáváním za rok 2012.

Centra sdílených služeb

Co se týče sektoru sdílených služeb (shared services/business services) a outsourcingu, očekáváme na základě zpráv od našich klientů v letošním roce stabilní situaci. I přesto, že se některé firmy rozhodly přesunout některé své procesy dále do východní Evropy nebo Asie, existují firmy, které zvažují vstup na český trh. Plánují založení a vybudování servisního centra v Praze, Brně, Plzni či jinde. Navzdory pesimistickým odhadům by měla být Česká republika nadále vnímána jako jedna z nejatraktivnějších evropských lokalit pro investice do sdílených a/nebo outsourcingových služeb. Zesilujícím trendem jak pro stávající, tak nově vznikající centra umístěná v ČR je pak přesun ke složitějším a sofistikovanějším procesům vyžadujícím nejen jazykově, ale také kvalifikačně vybavenou pracovní sílu.

Mzdy zůstávají na stejné úrovni jako loni. Vzhledem k ekonomické situaci v Evropě registrujeme velký počet kandidátů s italskou a španělskou, na druhé straně se nedá říci, že by byl některých profilů nedostatek. Jedinou výjimkou snad zůstávají účetní profily od juniorů po manažery, obzvláště v případě kombinace angličtiny a dalšího jazyka.

Dočasné přidělení zaměstnanců

Výše zmiňované šetření firem se může projevit ve zvýšeném zájmu o dočasné přidělení zaměstnanců. Pokud firma nemá volnou pracovní pozici, a přesto potřebuje zaměstnance, může si kandidáta pronajmout od externího dodavatele, nejčastěji personální agentury, nebo společnosti zabývající se outsourcingem. Tuto cestu volí i firmy, které si nejsou jisté, jak dlouho budou pro zaměstnance mít práci. Tento trend se objevoval již v minulých letech, především v administrativě a dělnických a podpůrných rolích, letos se začíná objevovat i u seniorních kvalifikovaných pozic, například ve farmaceutickém průmyslu. Hays Česká republika očekává nárůst takových požadavků.

U některých firem dosahují takto zaměstnaní pracovníci až 10 % pracovní síly. (tz)



■ **Televize Barrandov** jmenovala výkonným ředitelem **Romana Bradáče**, bude zodpovědný za výrobu a program. Bradáčova funkce je nadřazená pozici programového ředitele, která po odchodu **Marka Stoniše** zpět do vedení časopisu *Instinkt* zatím není obsazena.

Po studiu na Karlově Univerzitě Bradáč několik let působil v obchodních firmách. Později nastoupil do ČT, kde mj. pracoval jako zpravodaj ve Spojených státech nebo šéf zpravodajství. Předloni ve veřejnoprávní televizi kandidoval na post generálního ředitele.

■ Ředitelka marketingu **FTV Prima Denisa Schulzová** po pěti letech televizi koncem února opouští. Ve vedení oddělení off-air marketingu a PR ji dočasně nahradí **Markéta Svobodová**, která nyní na Primě zastává funkci off air manažerky. Další změnou v rámci marketingového úseku je převedení oddělení self promotion pod vedením **Lindy Šandové** do programového úseku. Nejvýznamnější personální změnou v televizi je únorový nástup obchodního ředitele **Martina Konráda** do funkce generálního ředitele. Dosavadní šéf Primy **Marek Singer** odchází do vedení společnosti **Modern Times Group**, která je polovičním vlastníkem FTV Prima.

■ Někdejší ředitelka zpravodajských stanic Českého rozhlasu **Hana Hikelová** povede odbor komunikace v **Exportní garanční a pojišťovací společnosti (EGAP)**. Bude mít na starosti vnější a vnitřní komunikaci firmy. Hikelová pracovala v ČRo do loňského ledna, loni v létě se pak stala členkou Rady ČTK.

■ Na nově vytvořenou pozici PR manažerky ve **Fondu Otakara Motejla** nastoupila **Eva Karasová**. V minulosti působila jako corporate affairs manager a tisková mluvčí ve společnosti Tesco a v letech 2001 až 2008 jako account director v agentuře AC&C Public Relations.

■ Mediální skupinu **Mafra** opustil ke konci ledna po jedenácti letech na základě vzájemné dohody **Ondřej Sychrovský**. Posledních pět let zastával pozici výkonného ředitele vydavatelství *Metro Česká republika*. Odchází do finančního sektoru. Za působení Sychrovského prošla společnost úspěšnou fúzí titulů *Metropolitní expres* a *Metro*, relaunchem lifestyleového magazínu *Men/Women Only* nebo spuštěním webu *metro.cz* aj.

■ Vztahy s médií a veřejností má ve skupině **Agrofert Holding** podnikatele Andreje Babiše od února na starosti **Karel Hanzelka**, který v posledních dvou letech působil ve funkci ředitele PR divize v komunikační agentuře McCann-Erickson.

■ Ředitel televizního studia **Ostrava České televize Ilja Racek** rezignoval na svou funkci, kde setrval do konce ledna. Vedením studia bude dočasně pověřena **Milena Sladká**, která zde nyní působí jako vedoucí ekonomiky a provozu. Racekovi příští rok končí funkční období, kdy má zároveň začít významná transformace studia. Racek by prý chtěl, aby změny vedl člověk, který na ně bude mít větší časový mandát.

HR MANAGEMENT – PDF servis vydavatelství Economia, a.s. Registrován pod ISSN 1803-3903. Vychází jednou za 14 dní. Kontakt na redakci: On-line divize odborného tisku, Economia, a.s., Dobrovského 25, 170 55 Praha 7. Alena Kazdová, šéfredaktorka, tel.: 233 071 634, fax: 233 071 472, alena.kazdova@economia.cz, Milada Chlebonouová, redaktorka, tel.: 233 073 154, milada.chlebonouova@economia.cz, Pavel Horský, manažer inzerce, tel.: 233 071 418, pavel.horsky@economia.cz, Renata Němcová, sekretariát, tel.: 233 071 471, fax: 233 072 015, renata.nemcova@economia.cz.

© Všechna práva vyhrazena. Bez předchozího písemného souhlasu vydavatelství Economia, a.s., je zakázána jakákoliv další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoliv materiálu nebo částí materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. Neoznačené články jsou ze servisu agenturního zpravodajství ČTK, která si vyhrazuje veškerá práva. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.