

MODERNÍ ŘÍZENÍ

Od štíhlého podniku ke štíhlému podnikání

Únorové vydání měsíčníku Moderní řízení, které vyjde 25. 2. 2014 publikuje článek slovenského odborníka na řízení podniku, Jána Košturiaka ze společnosti IPA o problémech při zavádění tzv. štíhlého podnikání. „Tak jako nás klasičtí štíhlé výroby učí, že důležité je řešit problémy přímo na výrobní ploše, tam, kde problém nastal (gemba), i při štíhlém podnikání si můžeme odpustit mnohé diskuse a analýzy techniků, produktových manažerů a obchodníků ze šestého patra, z nichž nikdo nehovoří jazykem zákazníka a v jejichž úvahách zákazník chybí, píše Ján Košturiak. Výsledkem jsou pak podle něj často řešení, kdy vývojáři a technici zabudují do výrobku nebo počítačového programu všechny možné novinky a funkce, které je napadly. Obchodníci přinesou seznam požadavků zákazníků, ve kterém jsou ochotni vyvinout pro každého zákazníka jiné řešení, a produktový manažer nakonec zjistí, že by zákazníci byli spokojeni s jednoduchým a standardním výrobkem za poloviční cenu. A jaké nabízí autor řešení? „Gemba marketing – pojďme k zákazníkovi, pozorujme ho při práci, a když pro něho máme řešení, přímo se ho zeptejme, zda jej chce nebo nechce. A potom upravujeme a doladujeme, dokud nedosáhneme bezkonkurenční výhody.“

CSR

Economia pořádala Kulatý stůl na téma Rovné šance

Ke kulatému stolu kromě šéfky ING pojišťovny Mrázové usedly Simona Sokolová, generální ředitelka firem Olma a Profrost, dále Marta Guthová, místopředsedkyně představenstva a ředitelka divize Obchod a služby Letiště Praha. Všechny tři se umístily v loňském žebříčku HN a IHned.cz TOP 25 žen českého byznysu. Dále se debaty zúčastnily Monika Zahálková, ředitelka Institutu členů správních orgánů, a Pavlína Kalousová, předsedkyně platformy Byznys pro společnost, zabývající se principy udržitelného podnikání v Česku. Video z Kulatého stolu najdete na adrese <http://byznys.ihned.cz/c1-61606200>



Česko spadlo v žebříčku rovnosti žen a mužů pod průměr

V otázce rovných příležitostí mužů a žen je na tom Česká republika v porovnání se světem poměrně špatně. A co víc, zatím se každý rok její vyspělost v tomto směru ve srovnání s ostatními státy zhoršuje. Výplývá to z aktuálního žebříčku The Global Gender Gap Report 2013, který na konci loňského roku publikovalo Světové ekonomické fórum. Mezi 136 posuzovanými zeměmi je Česko na 83. místě. Tedy v druhé polovině.

Žebříček sestavuje Světové ekonomické fórum už od roku 2006, je to jeden z nejucelenějších a nejpropracovanějších přehledů o genderové rovnoprávnosti na světě. Země se v žebříčku umísťují podle indexu, který zahrnuje celou řadu faktorů: například jaký mají muži a ženy přístup ke zdravotní péči, ke vzdělání, jaký mají věk dožití a jak jsou zastoupeni v politice nebo v byznysu. Dále hodnocení zohledňuje celou řadu proměnných, například nucené práce mužů a žen, ženskou a mužskou gramotnost, poměr mužů a žen mezi zákonodárci či vrcholnými byznysmeny.

EDITORIAL

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

dostáváte první vydání nového elektronického newsletteru Moderní řízení, HRM a CSR, které navazuje na tradici odborného newsletteru HRM line, jež byl v minulých deseti letech součástí časopisu HR Management vydávaného společností Economia. Nově připravený newsletter, který bude rozeslán pravidelně jednou za čtrnáct dní, bude mít širší obsahové zaměření než dřívější HRM line. Chceme vám v něm nabízet nejen aktuální informace a zprávy související s personálním managementem, ale také články nebo odkazy na zajímavé příklady firem v oblasti společenské odpovědnosti (CSR), které by vás mohly inspirovat. Newsletter vás bude také upozorňovat na zajímavé články publikované v časopise Moderní řízení. Věříme, že vás novinky ze všech zmíněných oblastí zaujmou a že si nový newsletter oblíbíte.

Redakční tým newsletteru

KRÁTCE

Částečné úvazky pro lidi se zdravotním postižením stále chybějí

Mnozí z lidí, kteří prodělali onkologické onemocnění, hledají zaměstnání na částečný úvazek. Nabídka těchto pozic je ale v České republice velmi omezená. V roce 2001 bylo na částečné úvazky v ČR zaměstnáno 4,9 % lidí, což je například dvakrát méně než v Polsku. O 10 let později se situace zlepšila jen o 0,6 %. Se svými 5,5 % byla v roce 2011 Česká republika na 3. místě od konce mezi zeměmi EU. Přitom produktivita lidí pracujících na částečný úvazek je vysoká a bohatě vyrovnává lehké navýšení mzdových nákladů na nemocenské pojištění. „Zaměstnáním osoby po onkologickém onemocnění (s nějakým stupněm invalidity) navíc zaměstnavatel naplňuje svou zákonnou povinnost vůči osobám se zdravotním postižením (déle jen „OZP“). Pokud se zaměstnavateli nedaří naplnit povinnou kvótu zaměstnávání OZP - což je zatím dost běžná praxe - odvádí do státního rozpočtu 2,5 násobek (Pokračování na stránce 2)



Vydavatelství Economia pořádá konferenci

ŠANCE V RUSKU: OBCHOD A INVESTICE

Otevřené dveře k ruskému trhu

8/4 2014, Konferenční prostory ČNB, Praha

Více informací a registrace na www.ihned.cz/sancevrusku

GENERÁLNÍ PARTNER



HLAVNÍ PARTNER



MEDIÁLNÍ PARTNERI

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY



Na "férovém seznamu" je přes 400 obchodníků a výrobců

Loňské skandály s koňským masem a další aféry nabouraly důvěru evropských zákazníků v kvalitu potravin. Dobrovolnická iniciativa The Supply Chain má jméno evropského potravinářství zbavit zkažené příchuti. Mezinárodní obchod čelí v důsledku loňských skandálů s koňským masem a dalšími potravinami hrozbě v podobě "nezdravého protekcionismu", tvrdí generální ředitel Evropského svazu obchodu (EuroCommerce) Christian Verschuere, který dorazil do Prahy na letošní Retail Summit. Aby svaz podpořil důvěru v mezinárodní obchod, spustil loni dobrovolnou iniciativu "The Supply Chain" (tedy "Dodavatelský řetězec"), která zavazuje výrobce i obchodníky k férovému chování a transparentnosti. „Od října se nám do ní zaregistrovalo na 400 národních subjektů a firem," uvedl Verschuere. Svaz doufá, že dobrovolným zapojením firem předejde dalším potravinovým incidentům. Zároveň tak chce zamezit uvalení povinné legislativy v oblasti regulace dodavatelsko-odběratelských vztahů. Více na www.ihned.cz/CSR

Firmy se mohou hlásit do soutěže Společnost přátelská rodině

Sít Mateřských center vyhlásila další ročník soutěže Společnost přátelská rodině, do níž se mohou hlásit firmy, které se zaměřují na work life balance neboli soulad rodinného a pracovního života. Mezi deseti loňskými oceněnými byly například firmy DPD, Siemens, Zentiva, ČSOB či Linet.

Letošní desátý ročník spustila síť Mateřských center před několika dny. Firmy na celorepublikové úrovni se mohou hlásit do konce března, regionální podniky pak do konce května. Kromě podniků se mohou přihlásit také státní instituce, neziskové, kulturní či sportovní organizace, školy, nemocnice nebo obce. Podrobné informace o soutěži jsou k dispozici na www.familyfriendly.cz.



TRH PRÁCE

Průzkum: 67 % vysokoškoláků při studiu pracuje, 43 % podniká

V průzkumu společnosti CA Technologies bylo osloveno přes šest stovek studentů z osmi nejvýznamnějších technických univerzit a vysokých škol v České republice. Průzkum zjišťoval, kolik českých studentů technických oborů již během studia pracuje, zkouší mimo školu podnikat a jaké jsou jejich plány po dokončení studií? „Většina studentů technických oborů v České republice dnes kombinuje své studium s prací," říká Martin Mrzena, HR manažer ze společnosti CA Technologies. Z průzkumu vyplynulo, že 67 % dotázaných studentů je již zaměstnáno, a to buď na částečný nebo i celý úvazek. Nejčastěji jsou během studia zaměstnáni studenti architektury: 75 % z nich zároveň studuje i pracuje; dále stavební inženýři (73 %), studenti dopravy (70 %) a IT (69 %). Naopak nejméně „pracujících studentů" je mezi strojními inženýry – těch během školy pracuje jen 58 %. Průzkum potvrdil, že drtivá většina studentů (85 %) by po ukončení školy ráda pracovala ve vystudovaném oboru. Jsou si vědomi faktu, že by v ideálním případě měli již mít přímou zkušenost s prací ve svém oboru. (tz)

Bakaláři se nejvíc uplatňují v tuzemských soukromých firmách

Na rozdíly v průměrném platu, plynoucí z různých forem vlastnictví, se zaměřila aktuální analýza služby Platy.cz. Porovnávala průměrné platy téměř 50 000 pracovníků v soukromých firmách se zahraničními a tuzemskými vlastníky, ve státních a obecních organizacích, v družstvech a ve sdruženích. Ve všech vzdělanostních kategoriích jsou nejvyšší průměrné platy v soukromých firmách se zahraničními vlastníky.

Tento rozdíl se zvyšuje s rostoucím vzděláním. Zatímco zaměstnanci se základním vzděláním v zahraničních firmách mají průměrný plat 123 % pracovníků nejhůře placené skupiny (státní a obecní organizace), v případě postgraduálního vzdělání to je už 216 % se srovnáním s nejnižšími platy (tentokrát ve sdruženích).

Na druhé pozici ve výši průměrných platů jsou – s jedinou výjimkou – firmy se soukromými tuzemskými vlastníky. Téměř u všech typů zaměstnavatelů rovněž platí, že vyšší vzdělání znamená i vyšší průměrný plat. Jedinou výjimkou z obou výše uvedených trendů jsou pracovníci s dokončeným nástavbovým nebo vyšším odborným vzděláním ve družstvech. Ti mají průměrný plat vyšší než zaměstnanci tuzemských soukromých společností a mají i vyšší průměrný plat než pracovníci v družstvech s dokončeným prvním stupněm VŠ vzdělání vystudovaném oboru. (tz)

(Pokračování ze stránky 1)

bek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku za každé pracovní místo pro OZP, které neobsadil," uvádí Tereza Žilová z občanského sdružení Amelie, které pomáhá lidem po rakovině vracet se do pracovního procesu. (red)

Sociální síť slouží jako efektivní nástroj vyhledávání talentů

Sociální sítě jsou mezi personalisty stále oblíbenější pomůckou, jak najít vhodné kandidáty. „Nejpoužívanější je LinkedIn, který už zdaleka není jen pro bílé límečky," říká Josef Kadlec, headhunter specializující se na hledání na sociálních sítích a zakladatel Recruitment Academy. Na sociální síti LinkedIn hledají personalisté čím dál častěji. Nacházejí na nich manažery, IT pracovníky nebo odborníky na telekomunikace.

„Na LinkedInu se dají dobře najít reference na kandidáty, protože lze dobře dohledat šéfy nebo kolegy těchto lidí a kontaktovat je. Na Facebooku o sobě lidé takhle strukturované informace většinou nedávají," říká Kadlec v rozhovoru pro HN. Více na internetové adrese <http://byznys.ihned.cz/c1-61705850>

Platy českých manažerů v porovnání se světem nejsou nijak závratné

Podle údajů Českého statistického úřadu z roku 2012 vydělávalo u nás asi 30 tisíc mužů a šest tisíc žen více než 100 tisíc korun měsíčně hrubě. Nejčastěji se jedná právě o manažery na nejvyšších pozicích – zejména jde o generální, finanční a obchodní ředitele firem. „Generální ředitel české pobočky mezinárodní IT firmy si může za rok přijít i na 5 - 10 milionů korun. Kromě velikosti a obrátu firmy, záleží také na zkušenostech a osobnosti kandidáta. K ředitelskému platu náleží také nejvyšší bonusy a benefity. Ročně může jít až o 40-50 % celkového příjmu, říká Jozef Papp, Managing Partner společnosti Stanton Chase, která se zabývá vyhledáváním kandidátů na ředitelské pozice.

S 25-30 násobkem průměrné mzdy patří čeští manažeri spíše k těm hůře placeným. Nejvíce vydělávají američtí šéfové. Generální ředitelé 500 největších firem v USA průměrně vydělají 354x více než jejich běžní podřízení.

V Evropě jsou na tom dobře ředitelé v Německu, kteří berou 148krát vyšší plat, než je tamní průměr. Ve Francii si šéf velké firmy přijde na stovacetinásobek běžné mzdy, zatímco jeho britský kolega se musí spokojit s „pouhým" 84 násobkem. (tz)