

NOVÉ TRENDY

Ekonomika se zpomaluje? Využijte to jako výhodu

Ekonomika se v současné době zpomaluje, a proto není divu, že společnosti hledají způsoby, jak snížit výdaje. Cestování, večeře s klienty, různé výhody, požitky a příslušenství, to jsou příklady výdajů, jejichž omezení můžeme v poslední době pozorovat. A tréninky jsou v tomto nestabilním prostředí další oblastí, kde společnosti často chtějí šetřit. Ale moudré a prozíravé organizace vidí i přes pokles ekonomiky rozvoj zaměstnanců jako významnou součást svých plánů, a ne jako něco nedůležitého, co je možno oželeť.

Rozvoj schopností zaměstnanců se vyplácí

Ve skutečnosti může kvalitní vzdělávací plán nejen podržet společnost během recese, ale i společnost posílit, až ekonomika znovu nastartuje. Společnosti, jež se zaměřují na rozvoj schopností a dovedností zaměstnanců, zvýší kompetence a kvalifikaci svých zaměstnanců, kteří budou v době znovuoživení ekonomiky připraveni lépe než konkurence. Je-li finanční situace napjatá, zákazníci si hlídají výdaje stejně jako firmy. Pokud jsou nespokojeni se službami nebo produkty, půjdou své peníze utratit jinde. Toto chování je běžné – ať už v rychlého občerstvení, nebo u profesionální konzultační firmy. A ztráta zákazníka se může prodat, získání nového zákazníka stojí v průměru až pětkrát tolik, co udržet stávajícího zákazníka.

Zaměřte se na zákaznický servis

Zde může trénink mnohé zachránit. Je nutné, aby organizace školily zaměstnance v první linii tak, aby byli schopni poskytovat kvalitní služby – koneckonců zákazníci chtějí péči a pozornost. Zdvořilé vystupování spolu s respektem a pochopením problémů, to je to, co u zákazníků boduje. Společnosti, které budou podporovat a trénovat takové chování a vystupování, na tom během recese, kdy jsou prodejní úspěchy a neúspěchy zvláště citlivé, vydělají.

Paralela s 11. zářím

Podle nedávné studie, kterou provedla Boston Consulting Group, uvedlo 90 ze 101 členů vedení amerických společností s příjmem alespoň 500 mil. dolarů, že se recese jejich spo-

lečnosti nějakým způsobem dotkne. „Recesi všichni krátkodobě pociťují bolestně. Ale společnosti, které k recesi přistoupí jako k příležitosti, mají potenciál z ní dlouhodobě získat,“ říká Hal Sirkin, vedoucí BCG's, který prováděl uvedený výzkum.

Během recese, která následovala po 11. září, byly Southwest Airlines, Dell Computer a Viacom mezi společnostmi, které ponechaly své tréninkové programy beze změn. V některých případech dokonce rozpočty navýšily a z rozvoje zaměstnanců udělaly inspirativní trénink zaměřený na získání specifických dovedností. V období nejistoty mohou tréninky pozvednout

morálku zaměstnanců a ukázat jim, že jsou oceňováni a důležití.

Trénink samotný poskytuje dovednosti, které pomáhají jeho účastníkům poskytovat výborné služby zákazníkům. A spokojenost zákazníků vede k věrnosti značce. Trénink, který vybaví zaměstnance dovednostmi, jež pomohou zvýšit věrnost zákazníků, není nerozumný výdaj nebo zbytečnost.

hou zvýšit věrnost zákazníků, není nerozumný výdaj nebo zbytečnost.

Klíčová role managementu

Výzkumy naznačují, že vrcholový management vidí v trénincích způsob, jak zvýšit pracovní výkonnost zaměstnanců, a podpora managementu je pro úspěch tréninkového programu naprosto klíčová. Vedení, které očekává od svých zaměstnanců poskytování prvotřídní služby, musí takový závazek přijmout samo. Pokud je zájem a zánícení viditelné na všech úrovních, zaměstnanci se více zapojí a budou preferovat společnost s kvalitní vzdělávací platformou.

Zpomalení nebo recese ekonomiky přináší do obchodního prostředí darwinovskou atmosféru: silní přežijí, slabí odpadnou. Prevenci i obranou je kvalitní, dobře zaměřený strategický trénink, který zvýší profesionální úroveň všech zaměstnanců. Řečeno metaforou obchodního potravního řetězce – přeměnění gazely ve lvy.

Sharon Daniels, CEO AchieveGlobal

Překlad a úprava Lenka Dvořáková
AchieveGlobal CZ, www.achievegloab.com



Hewitt HRM
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

vás zvou k účasti v 6. ročníku studie
Best Employers

Žebříček nejlepších zaměstnavatelů ČR
podle hodnocení jejich zaměstnanců

- Sběr dat od září 2008 do února 2009
- Zaměstnanecký průzkum, HR Audit a Dotazník pro vedení
- Analýzy a tržní benchmarky pro všechny účastníky

Více informací na:
www.BestEmployers.cz



Best Employers

AKTUÁLNĚ

Veletrh JobDays 2009 se uskuteční v dubnu na Výstavišti

Největší tuzemský veletrh pracovních příležitostí JobDays 2009 proběhne 8. až 10. dubna 2009 na holešovickém Výstavišti. Organizátor veletrhu, společnost Jobsinprague.cz, očekává 15 tisíc návštěvníků a plánuje přes 200 vystavovatelů. Navzdory následkům požáru Průmyslového paláce se akce stěhuje z veletržního areálu v Letňanech, kde se konal první ročník. „Požár Průmyslového paláce nás šokoval, nicméně konání veletrhu v původním rozsahu neohrozil. Jen se přesuneme z plánovaného levého křídla do pravého,“ říká ředitel projektu Markus Klos.

Na JobDays 2009 budou nabízena volná místa českých i zahraničních firem v ČR, ale i pracovní příležitosti v zahraničí. Své zastoupení budou mít personální agentury, internetové portály nabízející práci a další specialisté na trhu práce. Zájemci mohou získat informace o možnostech proškolení či rekvalifikace.

Markus Klos zdůrazňuje mezinárodní charakter veletrhu: „Spolupředatelem a garantem je EURES, celoevropská síť služeb zaměstnanosti. Díky tomu můžeme zájemcům nabízet konkrétní pozice i v zahraničí.“

Již první ročník veletrhu JobDays na sebe upoutal velkou pozornost a stal se největší akcí v oboru. Během tří dnů zavítalo do výstavního areálu v Letňanech přes 10 tisíc návštěvníků, na ploše 4500 m² se prezentovalo přes 70 vystavovatelů.

Kromě pořadatelství veletrhu se agentura Jobsinprague.cz zabývá zprostředkováním zaměstnání v celé ČR. Ve své kanceláři v Martinské ulici v Praze 1, která je nazvaná The Job Shop, poskytuje i poradenské služby.

Více informací o veletrhu pracovních příležitostí na www.jobdays.cz. (red)

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

HOFÍREK
CONSULTING

www.hofirek.cz

KOUČINK

Jak nevypustit duši aneb Kdy koučink pomáhá

Pod vlivem finanční krize firmy propouštějí zaměstnance. Co ale „zeštíhlování“ přinese zaměstnancům, kteří zůstávají? Logicky menší týmy budou muset zvládnout více práce, přinášet nové, ještě neotřelejší nápady, pružně reagovat na vývoj na trhu. Jak toho mohou šéfové i lidé v týmu dosáhnout, aniž by lidově řečeno „vypustili duši“?

Jednou z cest, jak to dokázat, je lépe využívat potenciál jednotlivců a týmů, dobře využívat možnosti, které nám nabízí koučování. Slovo dobře je zde použito záměrně, neboť na našem trhu jsou i firmy, které se pokusily zavést koučink, ale výsledky zatím nenaplní jejich očekávání. A protože koučink může být letos dobrým pomocníkem manažerů, připomeňme si, jaké jsou základní aplikace koučování a jaké bariéry mohou brzdit jeho využití.

Základní aplikace koučování

Z vlastní zkušenosti kouče, trenéra koučovacích dovedností, koučinku jako stylu vedení a poradce pro zavádění koučinku do firemní kultury vím, že je mnoho nejasností v tom, kdy a jak koučink aplikovat, co lze od jeho aplikací očekávat a jaké jsou kritické faktory úspěchu. Dále stručně shrnu tři klíčové oblasti aplikace. Uvádím je v pořadí dle komplexnosti a širě přínosů pro firmy. Tyto jednotlivé oblasti lze podporovat několika různými formami, o nejvyužívanějších se zmíním níže.

Aplikace koučování ve firmách

1. Nástroj rozvoje jednotlivce i týmu

Ze zpětné vazby jednatelce nebo týmu vyplývá určitá potřeba rozvoje konkrétní dovednosti. Tuto potřebu rozvoje můžeme naplňovat řadou nástrojů. Klasickým školením na dané téma, mentoringem, samostudiem, imitací zkušených nebo koučinkem či jejich kombinací. Výhody a přínosy koučinku v tomto případě byly popsány již v mnoha článcích, tak jen shrnu, že obvyklým přínosem je vysoká efektivita takového rozvoje. V tomto případě hovoříme o využití koučovacích dovedností, které můžeme buď „nakoupit“, nebo je můžeme rozvinout u vlastních zaměstnanců. Přínosy lze očekávat v řádech týdnů a měsíců.

2. Styl vedení, manažerské kompetence

Jedna z klíčových rolí manažera je rozvoj podřízených. Kromě rozvoje klasických dovedností, kdy se může manažerovi hodit dovednost koučování (ad 1) často pracuje s komplexnějšími oblastmi, jako je např. samostatnost, zodpovědnost, kreativita, práce se změnou a nejistotou, kritické myšlení atd. V těchto situacích může dovednost koučování pomáhat, ale vzhledem k šíři těchto oblastí je nutno mluvit o změně přístupu manažera, o jiném stylu vedení. Koučovací styl vedení lze stručně charakterizovat jako systematickou, dlouhodobou podporu základních principů koučování – PAS. Manažer, který dokáže u svých podřízených rozvíjet

schopnost neposuzujícího pozorování (P), které zvyšuje jasnost pohledu na situaci a nadhled, aktivní volbu (A), která zvyšuje ochotu „vlastnit“ úkol a sebedůvěru (S) ve vnitřní potenciál, vede koučovacím způsobem. Přínosem je mimo jiné dynamický růst jeho podřízených a vysoké využití jejich potenciálu. Tyto přínosy lze očekávat v řádech měsíců až let.

3. Koučovací firemní kultura

Komplexní změna firemní kultury, ve které jsou dotčeny všechny základní charakteristiky, jako jsou klíčové hodnoty firmy, normy chování, styly řízení a vedení, organizační uspořádání, atmosféra atd. Mluvíme zde o transformaci společnosti, kde dochází k implementaci základních principů koučování PAS ve všech úrovních a oblastech. Taková firma se obvykle stává nehierarchickou, vysoce konkurenceschopnou, motivující a inovativní společností. Tyto přínosy lze očekávat v řádech let.

Formy podpory aplikací koučování

1. Externí koučové
2. Interní koučové
3. Rozvoj manažerských kompetencí – koučovacích dovedností a stylu vedení
4. Projekty implementace změny firemní kultury

Bariéry využití koučinku

Je mnoho bariér, které mohou aplikace koučování do firmy znesnadnit a brzdit tak jeho plné využití. Zde uvádíme některé časté, praxí ověřené bariéry.

1. Nesystematické řízení a organizace koučinku

To, jak jsou vybírání externí a interní koučové, způsob ověřování jejich kvality, kvalifikace, způsob řízení samotného procesu. Zadávání koučovacích kontraktů, jeho vzdálený monitoring, vyhodnocování atd.

2. Příliš velké nadšení propagátorů koučinku
Velké nadšení je také někdy paradoxní bariérou jeho zavedení. Tzv. interní prodej totiž vyžaduje kromě chápání principů koučinku a nadšení rovněž principy prodeje myšlenky. Je známo, že silný tlak vyvolává silný protitlak.

3. Nepochopení principů koučinku

Pokud je koučink chápán jen jako kladení otázek, naráží samozřejmě na odpor podřízených, a manažeři navíc argumentují nedostatkem času na koučovací rozhovory.

4. Neakceptovaná zpětná vazba

Jedna ze základních podmínek pro koučink je, že klient chce dosáhnout změny. To předpokládá, že obdrží zpětnou vazbu, kterou akceptoval. Složitou situaci může zažít každý, kdo se pustí do rozvoje někoho, kdo se rozvíjet nechce.

5. Použití koučinku v případě předepsaného postupu

Pokud je ve společnosti předepsaný standard v určité oblasti, bývají pokusy o „dokoučování“

(Pokračování na stránce 3)



Ing. Michal Ondráček

Zaměstnavatelé musí u nových míst udat i mzdové rozpětí

Zaměstnavatelé, kteří přes úřady práce nabízejí nová pracovní místa, musí v nabídce od ledna uvádět i minimální a maximální mzdou. Zatím to záleželo na dohodě s konkrétním úřadem práce, ministerstvo práce a sociálních věcí ale tuto povinnost určilo všem zaměstnavatelům i úřadům. ČTK to potvrdil mluvčí ministerstva Jiří Sezemský. Nařízení může podle některých odborníků především omezit diskriminaci skupin, které by mohly dostat za práci méně, než zaměstnavatel původně nabízel. Zaměstnavatelé přes úřady práce nabízelí koncem roku kolem 91 tisíc volných míst. Za posledního čtvrt roku se počet pozic hlavně kvůli světové krizi snížil asi o třetinu.

V nabídkách zaměstnání musí firmy a instituce podle zákona uvádět mimo jiné druh práce, předpoklady a požadavky pro její zastávání, informaci o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou, i základní informace o pracovních a mzdových podmínkách.

Zatím to ale řada zaměstnavatelů ignorovala a úřady práce to často tolerovaly. „Většinou tam prostě konkrétní částky neuváděli. Kvůli tomu ale spousta lidí zvažovala, jestli to místo vzít, nebo ne,“ popsal ředitel výzkovského úřadu práce Jan Marek. Doplnil, že jeho lidé požadují mzdové rozpětí už několik posledních měsíců a zaměstnavatelé s tím většinou nemají problém. „Je i v jejich zájmu, aby se na to místo lidé hlásili,“ dodal Marek. Podle něj může být uveden minimální a maximální mzdy zvlášť užitečné např. pro cizince, kteří mají nyní díky zeleným kartám jednodušší přístup na český pracovní trh. „Vědí lépe, do čeho jdou,“ poznamenal Marek.

USA by letos mohly ztratit další dva miliony pracovních míst

Trh práce ve Spojených státech by mohl letos přijít o další 2 miliony pracovních míst. Předpověděla to 12. ledna výzkumná skupina Conference Board. Za celý loňský rok americká ekonomika mimo zemědělství přišla zhruba o 2,6 milionu pracovních příležitostí, což bylo nejvíce od roku 1945, kdy zaniklo asi 2,75 milionu míst. Index trendů zaměstnanosti Conference Board klesl v prosinci na 99,6 bodu, nejnižší zhruba za deset let. Index v prosinci klesl 17. měsícem po sobě a proti listopadu ztratil 1,6 bodu. „Celkový pokles zaměstnanosti mimo zemědělství za rok 2008 o více než 2,5 milionu spolu s prudkým poklesem indexu trendů zaměstnanosti naznačuje, že letos by toto číslo mohlo vzrůst o další 2 miliony,“ uvedl ve zprávě Conference Board ekonom organizace Gad Levanon. Zhoršování indexu podle něj ukazuje, že žádný obrat na trhu práce se v dohledné době čekat nedá.

Míra nezaměstnanosti v USA v prosinci vystoupila na 7,2 % a byla nejvyšší téměř za 16 let. Počet pracovních míst se za minulý měsíc roku snížil o 524 tisíc a za poslední čtyři měsíce ekonomika v důsledku prohlubující se recese ztratila 1,9 milionu míst.

(Pokračování ze stránky 2)

ni“ k danému standardu často vnímány jako manipulace a mívají podobné výsledky.

6. Strach manažerů

V hierarchicky uspořádaných společnostech narážíme na konflikt mezi pozicí a rozvojem zjednodušeně vyjádřený větou: „Co budu dělat, když mě moji podřízení přerostou?“

7. Angažovanost top managementu

Záleží na tom, jak přistupují k tomuto nástroji vrcholoví manažeri. Nejdou-li příkladem svým podřízeným, může to celý proces aplikace koučinku ve firmě zpomalit.

V případě, že chce společnost změnit celou firemní kulturu, jsou dvě obvyklé strategie, jak to udělat. První, rychlejší možností je začít shora. Tedy přesvědčit o potřebnosti změny celý top management. Pak se může změna šířit „lavinovitě“ ze shora dolů.

Firemní kultura je totiž velmi ovlivněna chováním vzorů. Pokud by vrcholový management proklamoval změnu ke zvýšené samostatnosti, kreativitě a zodpovědnosti a zároveň by setrval ve svém direktivním způsobu řízení, tak by se to výrazně projevilo na rychlosti požadované změny.

Druhou možností je strategie ostrůvků pozitivní deviace. Ve firmě lze principy koučování zavádět postupně v týmech, které jsou otevřenější takovým změnám, a po dosažení určitého kritického množství lze očekávat rozšíření do celé firmy.

Vždy je však důležité myslet na provázanost celého procesu a podporu aplikací koučinku jednotlivými, vhodnými formami. Nesystematické „výkřiky do tmy“ nefungují.

Ing. Michal Ondráček, Koučink centrum, www.koucinkcentrum.cz

PERSONÁLNÍ MANAGEMENT

I manažeri z Česka řeší finanční krizi na webové sociální síti

Na internetové sociální síti MeettheBoss www.meettheboss.com, která je určena pouze manažerům z finančního světa, se o své zkušenosti s globální finanční krizí dělí již 30 tisíc lidí. Z ČR je jich téměř 300, sdělila ČTK Lauren Healová ze sociální sítě. Členy jsou např. nejvyšší manažeri bank a finančních institucí Barclays, HBOS, Goldman Sachs, Visa, ABN AMRO a JPMorgan. Do sítě MeettheBoss nemá přístup nikdo z tisku ani z obchodu. „Odmítáme 66 % všech uchazečů, tedy denně přes sto lidí, abychom zajistili jejich nejvyšší úroveň“, uvádí Healová. Dodala, že provozovatel sítě chce vytvořit světovou komunitu 50 tisíc uživatelů.



Sít se spustila v září 2008. V dnešní době na ní manažeri v průměru tráví tři hodiny týdně, z toho 80 minut mimo pracovní dobu. Během týdne navážou v průměru sedm nových kontaktů. Manažeri k diskusi využívají videokonference a komunikační systém IMS včetně textových i obrazových zpráv v mobilních telefonech. Sít po týdnech nabízí i rozhovory se špičkami odvětví. Členství v MeettheBoss je bezplatné.

Předběžnými členy ještě před spuštěním se stali nejvýznamnější osobnosti finančního světa, tedy generální ředitelé, finanční ředitelé a další vrcholoví manažeri z více než 1300 světových finančních institucí.

PODNIKÁNÍ

Společnost na klíč se stala trendem loňského roku

Levnější, jednodušší a efektivnější je podle odborníků nákup již založené kapitálové společnosti – společnosti s ručením omezeným či akciové společnosti. S kompletním právním servisem – např. změnou předmětu podnikání, jednatelů, dozorčí rady a dalších náležitostí – a sídlem firmy nabízejí profesionálové zájemcům navíc zajištění administrativního a účetního servisu během celé doby podnikání. Zájemce nemusí shánět statisíce či miliony na samo založení – společnost prostě za zlomek ceny odkoupí. Vlastní společnost ušitou na míru tak může kupující mít do dvou dnů od založení notářského zápisu. Kancelář ručí za správnost zápisu v obchodním rejstříku, registraci k dani z příjmů právnických osob, splacený základní kapitál a nezátíženost žádnými závazky.

„Součástí nákupu je převedení obchodních podílů, akcií a příprava účetnictví a kompletního spisu pro prodej. Nový majitel tak má v rukou právně naprosto čistou společnost, která nikdy nepodnikala. A hlavně jako advokátní kancelář garantujeme, že veškerý průběh

je správný. Poptávka po tomto servisu byla vždy, ale za poslední rok vzrostla velmi významně – asi o 30 %“, popsal Petr Mašek, advokát a společník kanceláře Mašek advokáti.

Zájemce o společnost zařízení tzv. na klíč může využít i řady výhod. Sídlo své společnosti může ponechat v prostorách business centra BC Point, tedy v místě, kde je umístěna i advokátní kancelář, která za něj pak vyřizuje veškerý právní a administrativní servis. A to samozřejmě počínaje běžnou korespondencí, právním servisem během podnikání až po např. zastupování před finančními úřady, soudy atd.

„Na počátku nás udivilo, jak velký zájem mají o tuto službu především lidé z menších měst. Sídlo firmy mají v Praze, provozovnu pak doma. Je velmi překvapivé, jak často pro svůj záměr mít firmu v Praze uváděli závist a tím související neshody se sousedy a podobné emoční důvody. Pokud má firma sídlo v Praze, vystupují před svými sousedy jako jednatelé, tedy zaměstnanci firmy, a závist kvůli úspěchu tím eliminují“, vysvětlil Petr Mašek.

PERSONÁLIE

- Do personálněporadenské společnosti **Kelly Services** (dříve Talents Czech) nastoupila 1. ledna na pozici country operations manažerky **Linda Larsson**. Linda dříve vedla pobočku Kelly Services ve Švédsku. Současně jako branch manažerka pro divizi Commercial nastoupila **Zuzana Lincová**. Zuzana přišla ze společnosti PeoplePlace, kde byla zodpovědná za aktivity na Slovensku. Pozici branch manažerky v divizi Financial Resources převzala **Pavla Franková**, která má již v této oblasti bohaté zkušenosti, neboť zde dříve působila jako senior consultant. Divizi specializovanou na IT vede **Hynek Rychtář**.

- Electrolux** jmenovala **Petru Brabcovou** na pozici marketingové manažerky. Bude zodpovědná za marketingové aktivity firmy v ČR a na Slovensku. Před nástupem do Electroluxu působila jako channel marketing specialist ve společnosti Asus Computer CR.

- Obchodním ředitelem **FINEP CZ** se stal **Vladimír Zuzák**, který i nadále zastává funkci ředitele společnosti FINEP Finanční služby. Jmenování Vladimíra Zuzáka souvisí s novou obchodní strategií FINEP kvůli výraznému ochlazení poptávky po nových bytech.

- Nového generálního ředitele má od Nového roku **Technometra Radotín**, kterou vlastní letecká společnost Aero Vodochody. Stal se jím dosavadní obchodní ředitel firmy **Erik Zajíc**. **Ladislav Šimek**, který funkci generálního ředitele Technometry zastával od roku 2007, odešel do mateřské společnosti **Aero Vodochody**, kde se stal viceprezidentem pro strategii a strategické programy.

- Generálním ředitelem české pobočky automobilky Citroën bude od února dosavadní koordinátor filiálek firmy v Rakousku, Švýcarsku, Chorvatsku a Slovinsku **Frédéric Passemard**. Nahradí **Marca Gueudina**, který povede pobočku v Belgii a Lucembursku. Passemard pracuje u značky Citroën od roku 2001 v rámci obchodního ředitelství pro Evropu. Guedin řídil českou pobočku Citroënu od roku 2004.

- Společnost **Ness Technologies, Inc.**, jmenovala do pozice HR director **Janu Schiffnerovou**. Ta se tak stává novou členkou vrcholového vedení společnosti. Jana Schiffnerová bude zodpovědná za personální politiku společnosti a za další rozvoj zaměstnanců Ness Czech.

- Svaz **Českých a moravských výrobních družstev (SČMVD)** zřídil k 1. lednu letošního roku novou funkci generálního ředitele, do které byla jmenována **Soňa van Deelenová**. Van Deelenová od roku 2004 pracovala v SČMVD jako ředitelka odboru správy fondu dlouhodobého úvěru.

- Viceprezidentem pro obchod společnosti **Ahold Czech Republic** je **Ed van de Weerd**. Ve funkci vystřídal **Jana Kempenaara**, který byl jmenován generálním ředitelem společnosti **Ahold Coffee Company** v Nizozemsku.

- Tým marketingové komunikace **Mediatelu** posílila **Jitka Pudilová**, která nastoupila na pozici specialistky marketingové komunikace. Do firmy přichází ze společnosti Modrá pyramida stavební spořitelna, kde vedla tým operativního marketingu.

PRŮZKUM

ČSSZ: Počet podnikatelů loni stoupl o 20 tisíc

Počet podnikatelů v Česku v loňském roce celkově vzrostl, ale ve 4. čtvrtletí nastal pokles. Osob samostatně výdělečně činných, tedy podnikatelů, soukromých lékařů, umělců či zemědělců, přibýlo loni celkem 20 tisíc na 938 tisíc. V samotném posledním čtvrtletí činil pokles 3000. Vyplyvá to z údajů České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ).

„Meziroční nárůst počtu podnikatelů v loňském roce byl odrazem optimismu a příznivé situace, ve které se po tři čtvrtletí české hospodářství nacházelo, řekl prezident Hospodářské komory Petr Kužel. Pokles počtu živnostníků v posledních třech měsících byl podle něj reakcí na nástup ekonomické krize a propadu některých průmyslových či obchodních odvětví.

Letos Kužel nepředpokládá další pokles počtu podnikatelů. Prohlubující se ekonomická a finanční krize, která jako jeden ze svých dopadů přinese i další pokles počtu pracovních míst,

může totiž motivovat řadu lidí, aby si založili živnost a pokusili se tím vyhnout svému přihlášení a delší evidenci na úřadech práce.

Počet podnikatelů, kteří jsou povinni platit zálohy na důchodové pojištění, klesl ve 4. čtvrtletí proti předchozím třem měsícům na 727 tisíc. Koncem roku 2007 jich ale bylo o 10 tisíc méně. Počet podnikatelů, kteří si platí nemocenské pojištění, se dále snížil na 196 tisíc. Zbývající živnostníci se pojišťují u komerčních společností nebo si vytvářejí rezervy pro případ nemoci. Děje se tak prý proto, že se jim nemocenské pojištění nevyplácí.

V žádném jiném státě Evropské unie nemají živnostníci na ekonomiku země takový vliv jako v ČR. Firmy, které zaměstnávají jednoho až devět lidí, se na celkovém počtu podniků podílejí více než 95 % a jsou vůbec největším zaměstnavatelem. Práci u nich našla více než třetina všech zaměstnanců.

ČEZ zůstává mezi nejceněnějšími firmami světa

Elektrárenská společnost ČEZ se jako jediná z celé střední Evropy dostala do celosvětového žebříčku 300 firem, který podle tržní kapitalizace z konce roku 2008 sestavila poradenská firma Ernst & Young. Ta propočítala hodnotu ČEZ na 24,7 mld. dolarů (přes 470 mld. Kč) ve srovnání se 44,6 mld. dolarů koncem roku 2007. Podnik si v globálním pořadí polepšil, když postoupil ze 220. na 208. příčku. Informovaly o tom Hospodářské noviny.

Krize pustila žilou většině společností, takže celková tržní hodnota firem zařazených do světového TOP300 meziročně klesla o více než dvě pětiny na 14,75 bil. dolarů. Do TOP300 se nedostal žádný podnik z Rakouska, Polska či Maďarska. Největší šrám utrpělo Rusko, jemuž v žebříčku zbyli dva zástupci. Plynárenský gigant Gazprom, předloni sedmá nejceněnější firma na světě (331,8 mld. dolarů), se propadl až na 47. místo (83,5 mld. dolarů). Surgutněftgaz skončil na 276. příčce. Třetina firem z žebříčku pochází z USA, z Evropy 98. V první desítku patří sedm pozic USA. Kraluje Exxon Mobil se 406 mld. dolarů, který tak ve

vedení vystřídal čínského rivala Petrochina. Třetí místo obsadil obchodní řetězec Wal-Mart Stores, který zvýšil tržní hodnotu ze 190 mld. na 220 mld. dolarů.

Společnosti podle tržní kapitalizace (mld. USD)			
název firmy	sektor	2007	2008
Exxon Mobil	ropa/plyn	511,9	406,1
Petrochina	ropa/plyn	723,8	259,8
Wal-Mart Stores	maloobchod	190,3	219,9
China Mobile	telekomunikace	354	201,3
Procter & Gamble	spotřební chemie	228	184,6
Ind. & Comm. bank of China	finanční služby	338,4	173,9
Microsoft	IT	338,4	172,9
General Electric	smíšený koncern	374,6	170
AT&T	telekomunikace	252,1	168
Johnson & Johnson	zdravotnictví	190,1	166

Zdroj: Ernst & Young

PRÁVNÍ Změny náhrad
RÁDCE cestovních výdajů

Více v časopisu Právní rádce 1/2009
Objednejte si na www.pravniradce.cz!

economia
OBSAH ROZHODUJE

(Pokračování ze stránky 3)

• Marketingovým ředitelem počítačové firmy **Lenovo** v ČR a na Slovensku se stal **Robert Janásek**, který měl dosud na starosti marketing pro domácnosti a malé firmy v O2. Ředitelem partnerského prodeje v obou zemích bude dosavadní 4P manažer pražské kanceláře **Petr Berounský**. Dosavadní marketingový ředitel české a slovenské pobočky **Jan Solář** bude odpovědný za prodej serverů v jihovýchodní části regionu EMEA. Bývalý šéf partnerského prodeje **Michael Mikluš** bude mít na starosti rozvoj partnerské sítě v rámci regionu. Produktové plánování a následný prodej v síti IT distributorů bude mít v české pobočce na starosti **Pavel Janich**.

• Ředitelem Útvaru personálního a právního se stal **Ludvík Bohman**. Ve skupině AXA působí od dubna 2008 jako ředitel útvaru právního & compliance, od května i jako člen představenstva AXA pojišťovny a od září je členem představenstev AXA životní pojišťovny a AXA penzijního fondu.

• **Mark Hamill** byl povýšen do pozice global practice group directora společnosti **Spengler-Fox** působící v oblasti vyhledávání lidských zdrojů. Hamill se v oboru pohybuje již deset let a specializuje se na oblast rychloobrátkového zboží a zdravotní péče. Ve středoevropském regionu úzce spolupracuje s organizací UNICEF, pro niž shromažďuje finance.

• Předsedou představenstva a generálním ředitelem **Skansky DS** (dopravní stavby) se od 1. ledna stal **Michal Reiter**. Ve stejných pozicích má nového šéfa také nemovitostní **Skanska Reality**. Stal se jím **Björn Mattsson**. Oba se současně stali členy představenstva mateřské společnosti **Skanska CS**. Reiter nahradil dosavadního generálního ředitele **Josefa Hájka** a obchodního ředitele **Milana Matzenaue- ra**, kteří ze skupiny Skanska odcházejí. Ve Skansce působí již od roku 1987. Mattsson přišel z obdobné funkce ve Skanska Residential Development Nordic. V ČR ve vedení Skanska Reality vystřídal **Petra Fantu**, který z firmy odejde ke konci ledna.

• Značky Lagris a Podravka ve společnosti **Podravka-Lagris** mají nově na starosti **Petra Borová** a **Šárka Fialová**. Brand manažerka Lagrisu Petra Borová přišla po mateřské dovolené z francouzské firmy Bongrain. Šárka Fialová, post brand manažer junior pro značku Podravka, přichází ze společnosti Penam, kde pracovala jako marketingová specialista.

Zveme Vás na certifikovaný kurz
Six Sigma - Green Belt

I. modul 24. – 27. března 2009, Praha
II. modul 21. – 23. dubna 2009, Praha
III. modul 19. – 20. května 2009, Praha

www.sixsigma-iq.cz

interquality®