

STUDIE

Vyhlášení Nejlepší zaměstnavatelé v ČR za rok 2009

Dne 16. dubna byly vyhlášeny výsledky 6. ročníku studie Best Employers Česká republika. Každoročně tuto studii pořádá v celosvětovém rozsahu společnost Hewitt Associates, největší poradenská a outsourcingová firma v oblasti řízení lidských zdrojů na světě. Na studii se partnersky podílel odborný časopis HR Management (časopis pro řízení lidských zdrojů) a společnost LMC a její server jobs.cz.

Do studie se tentokrát přihlásilo 59 společností z různých odvětví od informačních technologií přes farmacii, finance, výrobu až po rychloobrátkové spotřební zboží. Z těchto přihlášených společností 53 společností splnilo podmínky pro zařazení do žebříčku. Výsledky odrážejí názory 12 778 zaměstnanců (včetně 1800 středních manažerů) a 144 vrcholových manažerů, kteří dotazníky vyplnili. O umístění nerozhoduje jméno, obor, velikost, značka či to, jak se firma prezentuje navenek. Jedinými kritérii je motivovanost zaměstnanců a shoda mezi slovy a činy v dané společnosti.

Letos byly sestaveny žebříčky pro dvě kategorie. Kategorie velké společnosti (Top 5) a kategorie malé a střední společnosti (Top 10). V čele se umístily nadnárodní společnost Microsoft a česká firma ComAp.

(Elitní patnáctku nejlepších zaměstnavatelů ČR představují tabulky na straně 2.)

Hospodářská krize podnítila motivovanost zaměstnanců

„I přes probíhající krizi zájem společností o účast ve studii neklesl. Dotazníková šetření probíhala u většiny účastníků v průběhu ledna a února, tedy v době, kdy řada společností v Česku snižovala stavy a ořezávala rozpočty. Přitom počet motivovaných zaměstnanců v českých firmách se v průměru zvýšil proti loňsku o 4 % na 52 %, což se může zdát překvapivé,“ komentuje letošní výsledky Ludmila Novotná, projektová manažerka studie v ČR.

Aktuální trendy také přinášejí řadu nových jevů ve spokojenosti zaměstnanců. Zatímco

v předchozích třech letech spokojenost zaměstnanců s finančními odměnami a benefity stagnovala (přestože průměrné mzdy zaměstnanců rostly), letošní výsledky ukázaly trend opačný. U většiny společností došlo k nárůstu spokojenosti se mzdou. O 5 % více zaměstnanců považuje svoji mzdu za odpovídající jejich přínosu pro firmu a za spravedlivou v porovnání s možnostmi na trhu. Přitom mzdy v této době stagnují, nebo se dokonce snižují. Na druhou stranu pokles spokojenosti se školeními a kariérami příležitostmi jasně svědčí o faktu, že většina společností (včetně nejlepších) musela přistoupit k razantnímu seškrtnání výdajů na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců.

Nejlepší zaměstnavatelé mají výrazný náskok před ostatními



Cenu za první místo v kategorii malých a středních společností předala Ludmila Novotná z Hewitt Associates (vlevo) zástupcům firmy ComAp – personální ředitelce Martině Hrodkové a řediteli divize Peteru Gilchristovi.

Nejlepší zaměstnavatelé mají o čtvrtinu (24 %) více motivovaných zaměstnanců v porovnání s ostatními společnostmi na trhu. Vyšší motivovanost úzce souvisí s větší spokojeností. Jejich zaměstnanci jsou oproti ostatním spokojenější se všemi (20) sledovanými oblastmi pracovního života, jako jsou např. přístup přímých nadřízených, rovnováha pracovního a soukromého života, pocit uznání, vzdělávání a rozvoj zaměstnanců atd.

To, co nejlepší zaměstnavatele nejvíce odlišuje od ostatních společností, je vnímání vrcholového managementu zaměstnanci. Své vrcholové manažery hodnotí lépe ve všech dotazovaných oblastech o čtvrtinu více zaměstnanců Best Employers. Zaměstnanci mají pocit, že se o ně vrcholoví manažeri zajímají, že je považují za nejdůležitější zdroj společnosti a oceňují, že jsou manažeri viditelní a otevřeně komunikují. Velké rozdíly jsou i v hodnocení pověsti společnosti jako zaměstnavatele. Zatímco tři čtvrtiny zaměstnanců Top 15 považují svoji firmu za dobré místo k práci a věří v její úspěšnou budoucnost, u ostatních společností podobně uvažuje jen polovina zaměstnanců.

(Pokračování na stránce 2)

Vás zvou na konferenci

Trh práce se mění:
co nás trápí a co ne?

Koná se 28. května 2009 od 9.30 do 16 hodin
v Panorama Hotelu, Milevská 7, Praha 4

Více informací a registrace:

konference@economia.cz

www.managerweb.cz/konference

AKTUÁLNĚ

Odstupující ministr Nečas dokončil novelu zákoníku práce

Odstupující ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas (ODS) odeslal minulý týden na vládu novelu zákoníku práce, která uvolňuje pravidla pracovních vztahů. Informoval o tom server Aktuálně.cz. Novela počítá se zkrácením výpovědní lhůty, zkušební doba by se naopak měla prodloužit. Zaměstnavatel by také mohl propustit zaměstnance bez udání důvodu, další novinkou by mělo být zavedení diferencovaného odstupného.

Aktuálně.cz napsal, že výpověď bez důvodu bude možná, nelze-li po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr pokračoval. Propuštěný by se tedy mohl bránit jen před soudem.

Ministerstvo práce a sociálních věcí s tím nesouhlasí. „Není pravda, že se navrhuje výpověď bez důvodu ... důvod musí být vždy,“ řekl ČTK mluvčí ministerstva Jiří Sezemský. Dodal také, že novelu zaslal Nečas teprve do připomínkového řízení, materiál pak musí ještě ve dvou kolech projednávat tripartita. Jeho znění prý tudíž nemusí být definitivní.

Zkušební doba by se podle Nečasova návrhu mohla prodloužit ze tří na čtyři měsíce. Manažeri i někteří další pracovníci, kteří jsou klíčoví pro chod firmy, by měli dokonce zkušební dobu šest měsíců. Výpovědní lhůta by se pak měla zkrátit ze dvou měsíců na jeden.

Současné odstupné ve výši tří měsíčních platů by v případě schválení novely zákoníku práce mohlo být nově vypláceno v závislosti na délce působení zaměstnance u firmy. Ten, kdo pracuje u jednoho zaměstnavatele kratší dobu než tři roky, by dostával dvouměsíční odstupné. Zaměstnanci, kteří jsou u firmy víc než šest let, by dostávali odstupné ve výši čtyř měsíčních platů.

Návrhy se nelíbí odborům. Pokud se navržené změny prosadí, bylo by to dostatečným důvodem k vyhlášení generální stávky, řekl Aktuálně.cz šéf svazu Kovo Josef Středula.

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

HOFÍREK
CONSULTING

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 1)

Také čísla potvrzují, že motivovaní zaměstnanci přinášejí společnosti lepší obchodní výsledky. Nejlepší zaměstnavatelé vykazují oproti průměru o 24 % vyšší návratnost pro akcionáře a mají vyšší tržby na zaměstnance než zaměstnavatelé průměrní. Lépe vycházejí také personální ukazatele. Nejlepší zaměstnavatelé mají průměrnou absenci z důvodu nemoci na zaměstnance 5,5 dne, přičemž ostatní společnosti se trápí absencí dvojnásobnou (12,5 dne).

Vrcholoví manažeři sice pracují více, ale jsou spokojenější ...

K podobnému skoku došlo také v motivovanosti vrcholového managementu. Proti loňsku vzrostla průměrná motivovanost vrcholových manažerů o 10 % a jejich loajalita ještě o něco více. Přitom výsledky ukazují, že vrcholoví manažeři pracují v průměru o tři hodiny týdně více oproti loňsku a o čtvrtinu (25 %) více manažerů potvrzuje, že jsou nuceni dělat nepopulární rozhodnutí. Přitom jsou ve srovnání s loňskem spokojenější se mzdou, benefity, svojí pracovní náplní a méně jim vadí míra stresu, které musí čelit na vrcholových pozicích.

Líší se také jejich přístup k personálnímu oddělení. Vrcholoví manažeři v patnáctce nejlepších zaměstnavatelů personálnímu oddělení důvěřují a jsou s jeho prací spokojeni. Jeho roli chápou jako stratega a partnera na rozdíl od ostatních společností, kde vedení vnímá personální oddělení spíše jako poskytovatele služeb a administrátora.

Porovnání v rámci středoevropského regionu

Eugenia Sochorovská, projektová manažerka studie Best Employers pro Slovensko, dodává: „I letos budou čeští účastníci studie zahrnuti do středoevropského žebříčku, který bude vyhlášen začátkem června. Bude do něj zařazeno více než 600 firem z 11 zemí střední a východní Evropy. Jsme zvědaví, zda budou společnosti stejně úspěšné jako loni, kdy se mezi Top 30 Nejlepšími zaměstnavateli středoevropského regionu umístily také čtyři české a čtyři slovenské společnosti. Zájem společností o porovnání v rámci středoevropského regionu narůstá a my jim díky jednotné metodologii můžeme vyjít vstříc.“

Metodologie Studie Hewitt Associates

Účast ve studii je dobrovolná a zdarma. Mohou se do ní přihlásit společnosti, které mají alespoň 50 stálých zaměstnanců a které na českém trhu působí alespoň dva roky. Přímou bylo osloveno více než 400 nejvýznamnějších firem působících v České republice.

Společnosti se o studii mohly dozvědět na stránkách časopisu HR Management i dalších odborných časopisů a deníků, na serveru jobs.cz a na oficiálních stránkách studie www.BestEmployers.cz.

Stanovení žebříčku Nejlepších zaměstnavatelů vychází ze dvou základních faktorů – míry motivovanosti a míry souladu. Míra motivovanosti je získána z průzkumu mezi zaměstnanci a určuje procento zaměstnanců, kteří mohou být považováni za motivované. Míra souladu popisuje vztah mezi potřebami zaměstnanců, pohledem vedení společnosti a politikami a nástroji, které společnost využívá v personální

práci. Vypočtením těchto dvou charakteristik a jejich váženým průměrem každá společnost získá bodové ohodnocení, které určuje pořadí společností v žebříčku.

Klíčovým pojmem pro stanovení pořadí společností v žebříčku je tzv. motivovanost (engagement) zaměstnanců. Motivovanost je v průzkumech společnosti Hewitt definována jako stav citového a intelektuálního zapojení zaměstnance do dění ve firmě, který je charakterizován třemi modely chování:

- zaměstnanci chtějí pracovat pro firmu i v budoucnu (Stay);
- zaměstnanci se o firmě vyjadřují pozitivně před svými spolupracovníky, přáteli, potenciálními zaměstnanci a klienty (Say);
- zaměstnanci v práci vynakládají mimořádnou snahu a nasazení, které přispívají k lepším výsledkům firmy (Strive).

Studie využívá k průzkumu následující tři nástroje:

- Průzkum motivovanosti mezi zaměstnanci zúčastněných společností.
- Audit personálních politik – dotazník zkoumající personální praktiky a politiky ve společnosti.
- Dotazník pro vedení společnosti – shrmažduje názory nejvyššího vedení firmy.

Kategorie – Velké společnosti*	
1.	Microsoft, s.r.o. Informační technologie
2.	Vodafone Czech Republic, a.s. Telekomunikace
3.	Tchibo Praha, spol. s r.o. Káva a spotřební zboží
4.	Logica Czech Republic, s.r.o. Informační technologie
5.	ABB, s.r.o. Technologie pro energetiku a automatizaci

* Podle metodologie EU – Kategorie Velké společnosti 250 zaměstnanců a více

Kategorie – Malé a střední společnosti	
1.	ComAp, spol. s r.o. Elektrotechnický průmysl
2.	AQUASOFT, spol. s r.o. Informační technologie
3.	Merck Česká republika Farmaceutický a chemický průmysl
4.	GlaxoSmithKline, s.r.o. Farmaceutický průmysl
5.	BAYER, s.r.o. Farmaceutický a chemický průmysl
6.	ORIFLAME Czech Republic, spol. s r.o. Kosmetika
7.	Hilti ČR, spol. s r.o. Produkty pro stavební průmysl
8.	3M Česko, spol. s r.o. Diverzifikované technologie a produkty
9.	KRKA ČR, s.r.o. Farmaceutický průmysl
10.	Et netera, a.s. Informační technologie

Alena Kazdová, šéfredaktorka
časopisu HR Management

Konference: Nové paradigma managementu

Konference hledí dál a zaměřuje se na to, co nás čeká. Je zřejmé, že po odeznění krize nebude možné se vrátit zpět do dříve vyjetých kolejí. Už nebudeme moci dělat věci jako dříve.

Na konferenci se protne několik linií:

- Manažersko-praktická a teoretická (účast deseti nejvyšších manažerů firem z nejrůznějších oblastí a účast pěti píšících teoretiků, z nichž dva jsou vysokoškolskými profesory)
- Budoucnost a současnost
- Národní a mezinárodní rozměr managementu (jak uspět za hranicemi)
- Manažersko-strategický – psychologický a sociologický – teologický a filozofický – ekonomický a obchodní úhel pohledu

Na konferenci se tak budete moci potkat s Tomášem Halikem a Tomášem Sedláčkem, Jiřím Kunertem, Jaroslavem Jiráskem, Alexandrem Winklerem, Františkem Hroníkem a dalšími inspirativními lidmi (program s osobnostmi je přiložen). Osobnosti a praxe přednášejících jsou zárukou vysoké úrovně příspěvků. Obsahy příspěvků jsou aktuální a zároveň zaměřené perspektivně. Asi málokterá manažerská či HR konference v současné době přináší tolik zajímavých a různorodých „jmen“.

Konference navazuje na předchozí manažerské konference (poslední se též konala v Břevnovském klášteře), které byly vysoce hodnoceny pro svou odbornou i společenskou úroveň. Současná konference však bude přece jen výjimečná. Probíhá ve zlomové době s lidmi, kteří mohou poskytnout různé úhly pohledu. Konference nám tak umožní pojmout velmi široké téma snad ze všech stran a vytvořit si tak nezjednodušený názor.

Velká část konference proběhne formou diskuse (kulatých stolů), přednášky jsou koncentrovány na podstatné během krátkého časového rozsahu. Výsledkem bude dynamická konference s velkým množstvím podnětů. Naší ambicí je, aby se účastníci vraceli k jednotlivým příspěvkům a hledali v nich inspiraci pro svou práci. To, že umíme být inspirativní, jsme prokázali na předchozích konferencích.

Z inspirujících programů námátkou připomínám kulatý stůl věnovaný výběru hráče (fotbalového, orchestrálního) či program Firma jako orchestr a orchestr jako firma s inscenovanou zkouškou a koncertem Filharmonie Brno.

Konference je určena lidem, kteří o své práci přemýšlejí, jsou připraveni přijímat nové podněty a přenášet je do praxe, či jinak řečeno: kteří chtějí být o krok napřed a nebyt jen reagující.

(red)

Konference se koná 11. června 2009
od 8.30 v Břevnovském klášteře v Praze.

Přihlásit se lze na tel. č. +420 777 668 476
(Marta Maráková) nebo e-mailem
marakova@motivp.cz; více informací
o konferenci najdete na www.motivp.cz.

FIREMNÍ KULTURA

Firemní kultura pro nové tisíciletí

Slovo krize se dnes skloňuje ve všech pádech, až nás z toho uší brní. A tak je možná právě teď vhodné položit si otázku: Jakou firemní kulturu by měly mít společnosti, aby na počátku nového tisíciletí uspěly? A jaká firemní kultura už spíše nefunguje?

Co brzdí firemní rozlet?

Jeden ze zakladatelů evropského koučinku Sir John Whitmore, který na podzim navštíví Prahu, na seminářích s našimi manažery často připomíná: „Lidé podávají výkon, protože chtějí, ne proto, že musí.“ Mnozí mi asi dají za pravdu, že toto aktivní či pasivní chování zaměstnanců je ovlivněno firemní kulturou.

Jedna z firemních kultur, které dnes přestávají být efektivní, je založená na strachu. Lidé se bojí něco samostatně udělat, kryjí si záda byrokratickými procedurami a předpisy, bojí se konfliktu. Pokud bychom pro jednodušší pochopení použili obrázek z fotbalového zápasu, lidé si v duchu říkají: „Radši do toho míče nekopnu, co když se netrefím a někdo mě zkritizuje.“ Tato kultura se často na první pohled tváří přátelsky, lidé se na sebe usmívají, dělají, že se drží pravidel, ale je to prostředí, kde se všichni vyhýbají tomu pomyslnému míči, a taková společnost se neposouvá příliš kupředu.

Druhým extrémem jsou společnosti, kde uvnitř firmy vládne mezi lidmi velká rivalita. Lidé jsou zde podporováni, aby soutěžili mezi sebou, a tím pádem někdy zapominají, že mají soutěžit hlavně s okolními konkurenčními podniky. Zdejší manažeři i zaměstnanci se mezi sebou perou o moc, jde tu hlavně o to, kdo nejvíc prodá, kdo má pod sebou nejvíce podřízených, či rozpočet je největší, kdo ukoristil největší kancelář. Je to soutěživost dovezená ad absurdum.

Firemní kultura pro nové tisíciletí

Jaká je tedy úspěšná firma nového tisíciletí? Použijeme-li opět příklad z fotbalu, je to úspěšné vyhrávající mužstvo, které má společnou vizi, hráči v něm si užívají tvořivou hru, společně se podílejí a spolupracují. Jde jim o společný výsledek, nekoukají na to, kdo na gól „pouze“ přihrál a kdo ho vsítil.

Shrneme-li tedy tyto tři základní kultury, tak v soutěživé kultuře se lidé perou o míč a je důležité, kdo je primadona, v další alibistické kultuře se každý bojí do míče kopnout, a pak je tu třetí kultura, kde jde o spolupráci a radost ze hry a společného vítězství. Takovéto firemní nastavení umožňuje, aby všichni její zaměstnanci projevili co nejvíce svůj talent, přinášeli nápady a vzájemně se v týmech inspirovali a spolupracovali. A pro pořádek ještě dodejme, že největším extrémem může být firma, ve které opět řečeno sportovní terminologií každý běhá po vlastním hřišti a nikdo neví, kde je míč.

Vize a nezávislost lidí firmě ulehčují cestu

Společnosti, kde jsou vztahy založené na důvěře, mají mnohem větší šanci na úspěch v časech, které přinášejí rychlé změny. Vědí-li lidé ve firmě, jakou má jejich společnost vizi a hodnoty, a mají-li navíc zaměstnanci potřebnou míru nezávislosti na vedení, jsou schopni mezi sebou komunikovat, samostatně se rozhodovat a tato rozhodnutí se mohou dělat i na nejspodnější úrovni firmy, přináší to mnohem větší

míru potřebné flexibility i inovace.

Naopak společnosti, které dlouhodobě fungují pouze na základě příkazů a směrnic, nejsou zpravidla schopné reagovat na změnu. Než příkaz proběhne odshora dolů, situace je už dávno jiná, a tak firma v závodech s konkurencí spíše klopýtá.

Ostatně v této souvislosti zde máme jeden příklad z historie. Němci prý údajně zpočátku vyhrávali válku nejen proto, že byli dobře vytrénováni, ale také kvůli tomu, že každý důstojník věděl, kam má směřovat, dostal dostatečný prostor k vlastní iniciativě, a když splnil cíl, mohl se samostatně rozhodnout, jak pokračovat dál. Zatímco v ruské armádě byly pouze příkazy, a když je někdo nesplnil, šel ke zdi. Pokud se situace změnila, nebyli schopni svižně reagovat, protože než příkazy prošly od shora dolů, všechno bylo jinak. A podobně je to i „s válkou“ či bojem o nové trhy.

Petr Pražák, Koučink Centrum
www.corporatecoaching.cz



Petr Pražák

VOX A.S. VÁS SRDEČNĚ ZVE NA MANAŽERSKÉ KURZY!

Úvod do marketingu

TERMÍN: 4. – 6. 5. 2009; 9 – 16.00

LEKTOR: **Ludmila Doležalová**

(poradce v oblasti marketingu a public relations)

CENA: 9890 Kč

(včetně 19% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

[Více informací ZDE >>>](#)

Principy zdravé sebevědomé komunikace

TERMÍN: 18. – 19. 5. 2009; 9 – 16.00

LEKTOR: Ing. **Hana Ondrušková**

(členka interního lektorského týmu 1. VOX a.s.)

CENA: 5890 Kč (včetně 19% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

[Více informací ZDE >>>](#)

Dokonalá asistentka

TERMÍN: 20. 5. 2009; 9 – 16.00

LEKTOR: Mgr. **Irena Pilařová**

(personální manažerka a konzultantka)

CENA: 2490 Kč (včetně 19% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

[Více informací ZDE >>>](#)

Více informací na www.vox.cz,
informační linka 226 539 670.

PERSONÁLIE

- Ředitelem společnosti **Bayer, s.r.o.**, je od března **Alexander Heyn**. Nahradil tak dosavadního šéfa **Dirka Schadeho**, který přešel na jinou pozici v rámci firmy.
- **KPMG** ve střední a východní Evropě zřizuje oddělení pro restrukuralizaci nemovitostí v čele s **Georgem Leslieem**. George Leslie byl do nedávné doby odpovědný za akvizice ve střední a východní Evropě pro GLL Real Estate Partners GmbH.
- Novým předsedou představenstva teplárenské skupiny **MVV Energie CZ** je od 1. dubna **Václav Hrach**, který je ve vedení společnosti od roku 2005. Členem představenstva se zároveň stal **Miroslav Kovářík**, který bude odpovědný za technický úsek a energetické služby. Představenstvo má nyní pouze tyto dva členy.
- Bohumínská **ŽDB Group** z impéria firem podnikatele Karla Komárka má nového šéfa. Stal se jím **Jan Marinov**, dosavadní ředitel drátovenského závodu společnosti. Ve funkci generálního ředitele vystřídal **Zdeňka Juchelku**, který rezignoval po sedmi letech ze zdravotních důvodů. Předsedou představenstva firmy Juchelka nadále zůstává.
- **Dennis M. Nally** byl zvolen novým celosvětovým generálním ředitelem mezinárodní sítě poradenských společností **PricewaterhouseCoopers**. Jeho funkční období začne 1. července 2009 a potrvá čtyři roky. **Samuel A. DiPiazza, Jr.**, dosavadní celosvětový generální ředitel PricewaterhouseCoopers, v listopadu 2008 oznámil, že po pětadvaceti letech strávených ve firmě odejde letos do důchodu.

Jak vést a podporovat druhé v různých situacích?
Kdy koučovat a kdy rozkázat?

Vedení lidí: trénink pro manažery

14. – 15. května 2009, Praha

www.interquality.cz

interquality®

PRŮZKUM

Nezaměstnanost se může vyšplhat až k deseti procentům

Nezaměstnanost, která v březnu rostla poprvé po deseti letech, bude podle analytiků oslovených ČTK nadále kvůli hospodářské recesi stoupat, a ke konci letošního roku by se dokonce mohla přiblížit 10 %. Pro státní rozpočet to znamená další výrazný nárůst výdajů na podporu v nezaměstnanosti.

V počtu uchazečů na jedno pracovní místo se přitom podle analytiky Next Finance Markéty Šichtařové vrací ekonomika k normálu. V březnu stoupl průměrný počet uchazečů na jedno pracovní místo na 8,1 uchazeče, přičemž průměr za posledních sedm let je 8,8 uchazeče. Míra nezaměstnanosti v březnu vzrostla na 7,7 % z únorových 7,4 %. Počet lidí bez práce, kteří mohli bezprostředně nastoupit do zaměstnání, se meziročně zvýšil o 125 011 na 437 020 lidí. „Zvyšuje se riziko, že míra nezaměstnanosti se přehoupne na počátku příštího roku přes 10 %, zatím očekáváme 9,8 %,“ uvedl analytik KB Jiří Škop.

Rostoucí nezaměstnanost bude znamenat další nárůst povinných výdajů na dávky pro nezaměstnané. Za první letošní kvartál se objem vyplacených peněz výrazně zvýšil. V břez-

nu stát vyplatil 1,27 mld. Kč, což je téměř dvojnásobek ve srovnání se stejným měsícem minulého roku.

Skutečně vysoké nezaměstnanosti se ale podle Šichtařové česká ekonomika bát nemusí. „Trh práce opouští silné poválečné ročníky a na jejich místo nastupují slabé ročníky z konce 80. let. Kromě toho počet mladých lidí, kteří chtějí studovat, a odkládají tím nástup na trh práce, roste,“ vysvětlila.

Opatření a podpora trhu práce, kterou zahájil stát, zatím podle analytiků nelze vyhodnotit. „Správný okamžik pro bilancování nastane, až dojde k oživení poptávky. Pokud do té doby mnoho podniků vyčerpá kvůli vysokým fixním nákladům svou volnou hotovost a zkrachuje, bude

možné říct, že vládní opatření selhalo,“ uvedl analytik UniCredit Bank Pavel Sobišek. „Vláda může jen zmírnit důsledky ztráty zaměstnání. Snížení nákladů na levnou pracovní sílu prostřednictvím nižšího sociálního pojištění může zvýšit konkurenceschopnost některých firem a zachránit pár pracovních míst. Míru nezaměstnanosti to snížit maximálně o pár desetinek,“ míní analytička Raiffeisenbank Helena Horská.



Mladí v Praze vydělají až o třetinu víc než jinde v Česku

Mladí lidé mají v Praze možnost získat až o třetinu vyšší mzdu než v jiných regionech. Průměrná mzda lidí ve věku mezi 17 a 24 lety dosáhla v Praze 20 700 Kč. Jejich vrstevníci v Karlovarském, Moravskoslezském, Olomouckém, Zlínském a Ústeckém kraji přitom nemají na výplatní pásce ani 16 tisíc Kč. Vyplývá to z aktuální analýzy mezd a platů Merces.cz (www.merces.cz), která zahrnuje příjmy více než 170 tisíc lidí. Např. na pozici referent obdrží v metropoli zaměstnanec mezi 17 a 24 lety plat téměř 19 tisíc Kč. Naproti tomu na severu Moravy se na těchto místech lidé dočkají zhruba 13 600 Kč měsíčně. Ještě výraznější rozdíly jsou ve věkové skupině 25 až 34 roků. Průměrná mzda této skupiny je v Praze 31 500 Kč, zatímco v pěti krajích s nejnižšími platy jen něco přes 20 tisíc. V Praze jsou lépe placeni mladší lidé, v ostatních krajích to tak ale není. V Praze se průměrná mzda nejprve zvyšuje na maximálních 33 220 Kč pro věkovou skupinu 35 až 44 let. Posléze klesá na necelých 28 500 u lidí ve věku 45 až 54 let a 27 200 Kč pro lidi do 64 let. Ve všech ostatních krajích sice nejprve průměrná mzda výrazněji stoupne mezi první a druhou věkovou kategorií jako v Praze, posléze se ale drží na zhruba stejné úrovni. „Důvodů tohoto vývoje je několik. V Praze jsou obvykle centrály zahraničních firem, které platí lépe. Na trhu práce je větší přetlak pracovních nabídek, firmy se snaží získat co možná nejvyšší kvalitu lidí, kterým ovšem musí zaplatit více,“ poznamenal Dalibor Jakuš, jednatel společnosti Profesia, která průzkum uskutečnila.

• Prezidentem Česko-izraelské smíšené obchodní komory se stal **Pavel Smutný** z Advokátní kanceláře Cisař, Češka, Smutný. Ve funkci nahradil **Tomáše Chrenka** ze společnosti Moravia Steel.

• Finančním ředitelem společnosti **Třinecké železářny** se stal **Rostislav Wozniak**, dosavadní výkonný ředitel v kladenské dceřině firmy Sochorová válcovna TŽ. Vystřídal **Jaroslava Čiahotnou**. Čiahotná nadále zůstává první místopředsdkyní představenstva Třineckých železáren.

• **Johannes Leobacher** byl jmenován členem představenstva **Erste Group** zodpovědným za podnikové financování a investiční bankovníctví. Funkci převzal od **Franze Hochstrassera**, který byl ředitelem divize GCIB jmenován dočasně po úmrtí **Johannese Kinského** v červnu 2008. Hochstrasser pokračuje ve výkonu funkce místopředsedy představenstva a ředitele Trhů skupiny (Group Markets).

• Ředitelem **Koh-i-noor Mladá Vožice** se stal **Lukáš Vlašný**, dosavadní ředitel správního úseku ZVVZ. Vlašný, který už několik let působí jako předseda představenstva mladovozického podniku, nahradí **Jaroslava Krejčů**.

• Do daňového oddělení společnosti **Deloitte** nastoupil na pozici senior manažera **Josef Machýček**.

• Tým marketingové komunikace společnosti **Xerox Czech Republic** nově řídí **Ivan Chovanec**. Ve společnosti dosud působil jako marketing application specialist.

• Novým zástupcem britské národní turistické agentury **VisitBritain** pro Českou republiku se stal **Jan Herget**. Předtím řídil marketing a PR v cestovní kanceláři Nev-Dama.

• Výkonným ředitelem českého zastoupení společnosti **Foxconn** se stal **Miloslav Rut**. Na pozici nahradil **Jima B. Changa**, viceprezidenta společnosti Foxconn Technology Group, jemuž dosud asistoval z pozice speciálního poradce a nadále mu bude přímo odpovědný.

• Společnost **Haguess** má novou personální manažerku **Lucii Kubelkovou**, která přišla ze společnosti **INDRA Czech Republic, s.r.o.**

• Výkonným ředitelem technického úseku mobilního operátora **T-Mobile CR** bude od května dosavadní ředitel úseku radiových sítí německého T-Mobile **Frank Meywerk**. Ve funkci nahradí **Heinze Schmidu**, který po jedenácti letech v České republice přejde v rámci skupiny Deutsche Telekom do Prahy. Frank Meywerk pracuje v T-Mobile od roku 2004.

Business School

Zajistíme dobře obsazenou a vyškolenou organizační strukturu.

Otevřené programy

Tréninky na míru

Koučování

E-learning

www.palatinum.cz

