

ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Současná krize – jedno z mnoha období ...

Nejen o současně personalistice jsme hovořili s Janou Křehlíkovou, HR Specialist ze společnosti Andrew Telecommunications.

■ *V současné době působíte jako HR Generalist v mezinárodní společnosti. Co Vás ovlivnilo, že jste se rozhodla pro práci v řízení lidských zdrojů?*

Popravdě řečeno, na začátku mých pracovních zkušeností jsem o oboru řízení lidských zdrojů prakticky neslyšela a tato oblast mi byla poměrně cizí. V té době pro mě personální oddělení představovalo ty, kteří do společnosti „nabírají zaměstnance“.

Během mého prvního zaměstnání jsem měla možnost párkrát pozorovat kolegu-personalistu při výběru pracovníků a jeho práce mě zaujala natolik, že jsem o této oblasti začala uvažovat jako o svém dalším profesním směru. Začít jsem musela od úplného začátku, protože jsem neměla v té době adekvátní praxi ani vzdělání.

Nastoupila jsem do výrobní společnosti a začala se učit, co vlastně personalistika obnáší. Prošla jsem si personálně-administrativní a legislativní „školou“ a nakonec dostala příležitost doplnit si, alespoň částečně, vzdělání. Absolvovala jsem jednoroční vzdělávací program na řízení lidských zdrojů. Jsem přesvědčená, že se této oblasti chci věnovat i nadále, vzdělávat se a získávat nové zkušenosti. Takže, pokud se vrátím zpátky k Vaší otázce, co mě ovlivnilo – ovlivnil mě tehdejší kolega-personalista, i když o tom dnes nemá ani tušení.

■ *Které z oblastí HR se věnujete zejména?*

Jsem především personální podporou, partnerem jednotlivým businessům/oddělením v naší společnosti. Nejsem profilovaná pouze jedním směrem. Považuji to za výhodu, jelikož mám možnost získat cenné zkušenosti ze široké škály oboru HR.

■ *Liší se podle Vašeho názoru pohled české a mezinárodní společnosti (majitelů, managementu či dalších pracovníků) na roli HR oddělení ve firmě? Vy sama jste součástí mezinárodní společnosti. Ovlivnil tento fakt nějak Vaši práci?*

Nedokážu úplně vhodně posoudit pozici personálního oddělení v české společnosti. V mezinárodní společnosti se asi ze všeho nejvíce snažíte o správné a smysluplné zavádění korporátních pravidel do lokálních podmínek. Ale zda v české, respektive mezinárodní společnosti je HR oddělení vnímáno lépe a rovnocenně, závisí spíše na personální vyspělosti dané společnosti.

■ *Jak vnímáte nynější situaci na trhu práce?*

Propouštějí se zaměstnanci, přibývá nezaměstnaných. Ale nemyslím si, že tím je naše práce při výběru nového zaměstnance nějak usnadněna. Vypadá to spíše tak, že se zaměstnavatelé zbavili průměrných a podprůměrných zaměstnanců a ti opravdu kvalitní zůstávají stále nedostupní. Navíc se v současné době bojí riskovat a měnit zaměstnání z obavy z nejistoty a nestability společnosti.

■ *Podle statistických údajů zveřejňovaných v posledním období je zřejmé, že je na pracovním trhu více „volných“ kandidátů. Myslíte si, že je v této souvislosti v dnešní době nábor snadnější, příp. i proces náboru rychlejší?*

Odpověď je víceméně stejná jako u předchozí otázky. Jen bych doplnila jeden postřeh ze zkušeností z náboru pracovníků, a sice že pociťuji jakousi opatrnost a možná větší skromnost uchazečů v požadavcích na výši mzdy. Požadavky jsou určitě reálnější a ne zbytečně hladově přemrštěné, jak bývalo pravidlem v době před hospodářskou krizí.

■ *Je podle Vás podstatné zabývat se strategiemi náboru, resp. je vytvářet? Na co je třeba se s ohledem na současnou hospodářskou situaci při formulování strategie náboru zaměřit?*

V první řadě je třeba se zaměřit na strategii společnosti. Ta napoví o dalším průběhu a vývoji náboru. A samozřejmě je třeba se na ni připravit. Nemyslím si ani, že současná ekonomická krize zahání zaměstnavatele někam do extrému. Jde o jedno z mnoha období. A je třeba se na ně připravovat jako na každá jiná.

■ *Došlo ke změně efektivity jednotlivých nástrojů využívaných při náboru pracovníků, (Pokračování na stránce 2)*



V aktuálním čísle odborného měsíčníku

HR Management

se mimo jiné dočtete:



- Sociomapping a koučování týmů
- Manažeři na volné noze
- Případ opilých manažerů
- Leadership a týmová práce
- Jazyky ve firmách

Ukázkové číslo ZDARMA a předplatné:
tel. 800 110 022 nebo www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

Monster.cz spustil pracovně-právní poradnu on-line

Monster ve spolupráci s advokátní kanceláří Mašek advokáti s.r.o. spustil 1. února na svých stránkách novou službu – on-line pracovně-právní poradnu. Uživatelé mohou pokládat své dotazy v rámci oblastí pracovního práva a pracovně-právních vztahů. Jednotlivé odpovědi budou následně zveřejněny v sekci Rady a tipy, v podsektci Pracovní právo. Každý den bude z příchodích dotazů vybrán jeden, na který odpoví odborník na pracovní právo. Ostatní položené dotazy budou s uživateli v případě jejich zájmu řešeny individuální nabídkou služeb advokátní kanceláře Mašek advokáti s.r.o.

(red)

Počet podnikatelů stoupl o 61 tisíc

Navzdory hospodářským problémům a poklesům tržeb a zisků podnikatelů se jejich celkový počet loni zvýšil o více než 61 tisíc na 2 173 659. Za posledních 15 let se počet podnikatelů v ČR více než zdvojnásobil. Nyní podniká asi každý pátý Čech. Vyplývá to ze statistik, které serveru Podnikatel.cz poskytlo ministerstvo průmyslu a obchodu.

Loni se do insolvenčního řízení sice dostal rekordní počet podnikatelů, zároveň však také v ČR loni podnikalo nejvíce občanů v jeho historii. Touha Čechů po vlastním podnikání permanentně roste už od počátku 90. let. Zatímco v roce 1993 působilo v ČR necelých 900 tisíc podnikatelů, o deset let později jich bylo už více než dvakrát více. Na nárůstu se podílely právnické i fyzické osoby. Počet právnických osob stoupl o 19 363 na 304 859. Fyzických osob loni bylo 1 868 756, což bylo o 41 872 více než v roce 2008.

„Jedním z důvodů nárůstu podnikatelů byla paradoxně právě recese. Řada čerstvě nezaměstnaných se totiž rozhodla spolehnout se na sebe a statistiky rozšířili i zaměstnanci, kteří si v dobách ekonomického poklesu podnikáním hlavně přivydělávají. Pomohlo i zjednodušení vstupu do podnikání, především v souvislosti s novým živnostenským zákonem. V byrokratické zátěži má však ČR stále co zlepšovat,“ komentoval statistiky Daniel Morávek ze serveru Podnikatel.cz.

(Pokračování ze stránky 1)

příp. změnila se nějak struktura či preference využití těchto nástrojů?

Změny potřeb společnosti s sebou přináší i změnu využití nejrůznějších zdrojů. Naše společnost v současné době využívá při náboru především personální agentury, dříve jsme využívali více různorodých nástrojů.

■ *Změnila se podle Vašeho názoru role personálněporadenských společností jako partnera pro firmu v oblasti řízení lidských zdrojů v důsledku hospodářské recese? Do jaké míry jste spokojena se službami personálněporaden-*

ských společností? Co postrádáte v souvislosti s využitím jejich služeb?

Nemůžu potvrdit, že by agentury zaujaly výrazně jiný přístup. Věřím, že fungují a fungovaly i dříve na 110 %. Alespoň co mohu říct z vlastní zkušenosti. Co pozitivního ovšem přinesla krize zaměstnavatelům je, že personální agentury byly často donuceny snížit ze svých marží a podmínky si nediktují agentury, nýbrž společnosti.

Simona Rosenbreierová
HOFÍREK CONSULTING

KOUCINK

Být slušný je správné, být slušný se vyplácí

Není možné se před tím schovat. Krize se tak či onak dotkla nás všech. Do firem přinesla změny. Některé společnosti propustily část zaměstnanců, některé o tom uvažují. Jiné firmy musely změnit strategii svého fungování na trhu. Jedním z nástrojů, které mohou manažerům pomoci při řízení rychlých změn, je koučování. Jak ho ale nejlépe využít?

S koučem společnosti Koučink Centrum Jiřím Kunčarem, který učí leadery manažerský koučink a zároveň je majitelem úspěšné firmy, jsme popsali několik možností, jak tuto dovednost využít. Podívali jsme se na situaci, kdy se zboří vše, co jsme plánovali. Věnovali jsme se tématu restrukturalizace a řeč byla i o tom, jak koučovací styl vedení může pomoci firmě přežít krizi.

Když neplatí, co jsme plánovali

Podle Jiřího Kunčara je koučink dobrým pomocníkem v době, kdy selhávají dlouhodobé strategické plány firmy a management přesně neví, nač se má firma zaměřit. A neví ani to, zda propustit, či nepropustit zaměstnance. Zkrátka manažeri nevědí kudy kam a po firmě se šíří nervozita. V takové situaci se dobře osvědčuje týmový koučink. Jak může kouč, nebo manažer vzdělaný v dovednostech kouče, řešit tuto situaci?

1. Kouč pomůže soustředit pozornost managementu od akutní akce k pohledu dopředu

Proč je pohled dopředu tak důležitý, když se všem zdá, že firmě hoří půda pod nohama? Protože akutní akce nutí lidi rozhodovat se okamžitě, pod tlakem a ve stresu. Jejich rozhodnutí proto nemusí být pro budoucnost firmy to nejlepší. Podívali-li se tým vedení společnosti dopředu, může se věcně zamyslet a dobře popsat, co z původní vize firmy je využitelné a co už fungovat nebude. Teprve pak může vizi upravit podle aktuální situace.

2. Jasněji vidět řešení

Má-li tým novou vizi, může následně upravit plán, jak k ní dojít. Může si uvědomit několik cest možného vývoje a strategii firmy pro každou z cest.

3. Lidé přebírají zodpovědnost, omezí se stres ve firmě

Lidé v týmu opět vidí, kam firma směřuje, a mohou tomu svou práci přizpůsobit. Je-li plán vymyšlen a schválen celým týmem, lidé za něj automaticky přebírají více zodpovědnosti. Řešení všech problémů neleží na bedrech jen jediného člověka. Obvykle tato situace zmírní napětí v týmu i v celé firmě a společnost je výkonnější.

Když se firmě nedaří a musíme restrukturalizovat

Někdy se firmě, třeba vlivem vnějších okolností, přestává dařit. To je okamžik, kdy se ukáže, jak „vnitřně silná“ firma je. Jestliže ve

firmě dosud fungoval direktivní styl vedení, nemá smysl zavádět ve vypjatých okamžicích krize koučovací styl řízení. Je třeba jednat rychle a minimalizovat ztráty. Až toto akutní období pomine, má smysl se zamyslet nad koučováním týmu i vzděláváním manažerů, aby

manažer uměl fungovat i jako kouč.

Podle Jiřího Kunčara má-li společnost koučink jako součást firemní kultury, může krizi přestát snadněji. Může sama lehčeji upravit vizi firmy a lépe vidět cesty, které vedou k novému cíli. Šéf takové firmy nebude problém řešit sám, ale shromáždí kolem sebe tým nejschopnějších lidí, kteří mu pomohou. A hlavně, bude zde neustále probíhat dialog zdola nahoru a naopak, firma bude schopna na změnu reagovat svižněji. Ukažme si to na několika situacích z praxe.

- Ve standardním firemním prostředí ví, „kam firma míří“, pouze vybraná část zaměstnanců. Ve firemním prostředí, kde využívají koučovací styl, jde o to, aby hlavní směřování firmy znali lidé odshora dolů. Probíhá zde nepřetržitý dialog.

- Vi-li všichni lidé ve firmě, kam firma míří, mohou tomu snadněji přizpůsobit svá rozhodnutí. Mají důvěru vedení, že v situacích, kdy je třeba rozhodnout se rychle, udělají správná rozhodnutí. Na poradách zaměstnanci informují o problémech a přinášejí řešení, která jsou

(Pokračování na stránce 3)

Polovina firem chce zaměstnat více matek po mateřské

Celkem 44 % podnikatelských subjektů plánuje zaměstnat více matek vracejících se po mateřské nebo rodičovské dovolené na částečný úvazek během následujících dvou let. Vyplývá to z průzkumu světového poskytovatele kancelářských řešení Regus mezi více než 11 tisíci společnostmi ze 13 zemí světa z průběhu srpna až září 2009.

Zemí s největším očekávaným náborem je Indie – 64 % firem patrně přijme více matek na částečný úvazek. Nadprůměrný zájem o zaměstnání matek se předpokládá v Austrálii, Mexiku, Jihoafrické republice a Číně. Společnosti ve Skandinávii očekávají nejkonzervativnější nárůst, a to pouze 24 %. Z hlediska jednotlivých sektorů se globálně předpokládá nejdynamičtější nárůst počtu přijatých matek vracejících se po mateřské či rodičovské dovolené v bankovním a zpracovatelském průmyslu (po 47 %). V odvětví informačních technologií, tradičně dominantním odvětvím mužů, dosahuje tento podíl jen 39 %.

V ČR výsledky výzkumu nevládní neziskové organizace Gender Studies mezi pracujícími matkami ukázaly, že jako forma spolupráce se zaměstnavatelem po návratu z mateřské či rodičovské dovolené stále převažuje plný pracovní úvazek. Průzkum ovšem zjistil zvyšující se míru spokojenosti žen, kterým zaměstnavatel po návratu do práce vyšel vstříc z hlediska uzpůsobení pracovního prostředí a podmínek.

Práci nejlépe najdou právníci a lékaři, nejhůř zemědělci

Práci si nejlépe najdou absolventi práv a medicíny, nejhůře naopak absolventi přírodních a zemědělských oborů. Vyplývá to ze zprávy Střediska vzdělávací politiky při Pedagogické fakultě Univerzity Karlovy. Ačkoliv hospodářská krize a nedostatek míst zasáhly především čerstvé absolventy škol, vysokoškoláci vycházejí ze srovnání ještě nejlépe. V Česku je jich totiž stále málo, a tak dělají kvalifikovanější práci za lepší plat.

„Míra nezaměstnanosti absolventů lékařských a právnických fakult nedosahuje dokonce ani 1 %,“ uvádí zpráva. Menší než 3% nezaměstnanost měli loni také absolventi pedagogiky a techniky. Nad 5 % se však pohybuje nezaměstnanost mladých přírodovědců a zemědělců. Vysokou nezaměstnanost vykazují i umělecké obory, odborníci však upozorňují, že zde studuje tak málo lidí, že i malý výkyv může výrazně změnit statistiky. Celková míra nezaměstnanosti se přitom loni v prosinci pohybovala v Česku kolem 9 %.

Hospodářská krize zasáhla především mladé lidi bez pracovních zkušeností, nezaměstnanost vysokoškoláků do 30 let je však ve srovnání s celorepublikovým průměrem menší.

Doba, kdy vysokoškoláci mají šanci získat výrazně zajímavější a lépe placenou práci, však podle odborníků nebude trvat dlouho. Jak roste počet vysokoškolsky vzdělaných lidí, roste i konkurence.

(Pokračování ze stránky 2)

v souladu s celkovou vizí firmy a s ohledem na problémy a priority ostatních oddělení. Vedení tyto informace může lépe zakomponovat do celého systému. Pokud zaměstnanec přinese řešení, které se směřování firmy vymyká, může si být jist, že nebude nikým odsouzen a argumenty budou vedeny ve věcné, vzájemně se respektující rovině. V některých firmách s jinou kulturou se lidé bojí přinášet nápady, samostatně rozhodovat a někdy si stěžují na nedostatek uznání své práce.

• Rozdíl je i „v maličkostech“. Porady ve firmě, kde je na prvním místě vzájemný respekt a zodpovědnost za úspěch firmy, jsou svolávány na téma, které je formulováno pozitivně a směrem k nalezení řešení. Platí to i o hledání prostoru nového rozvoje firmy. Lidé neztrácejí čas planými stížnostmi. Každý účastník porady ví, o čem bude řeč, může si připravit řešení a nápady. V neposlední řadě všichni vědí, jak dlouho porada potrvá a co je jejím hlavním cílem.

Když musíme propouštět

V některých firmách ještě stále panuje praxe propouštět lidi ze dne na den bez varování a patřičného ocenění jejich práce. Když pomíne, že tato praxe není v souladu s běžnou normou slušného chování, jaké nepříjemné dopady to může na život firmy mít?

1. Takové chování má špatný vliv i na stávající zaměstnance a jejich ochotu dát firmě ze sebe to nejlepší.

2. Ve firmě stoupá napětí, klesá výkonnost. I to může rozhodnout o tom, zda firma přežije, či nikoliv.

3. Zaměstnanci, kteří byli propuštěni tímto způsobem, si to často nenechají pro sebe. Firma ztrácí dobrou pověst. Mnohokrát ani obchodní partneři nevědí, kvůli čemu bylo špatné povědomí o firmě vyvoláno, ale „tak nějak mají divný pocit“.

Jak může proběhnout nutný odchod lidí ve firmě, kde mají zavedený koučovací styl nebo jsou zkrátka slušní? Zaměstnanec se o svém odchodu dozví dostatečně dopředu. S odcházejícím zaměstnancem si šéf promluví, vysvětlí důvody propuštění, ocení jeho práci pro firmu a zaměstnanci bývá nabídnuto kariérové poradenství či služby kouče, které firma platí. V některých případech zaměstnanec zjistí, že se mu otevírá úplně nová zajímavá cesta dalšího rozvoje.

Krize je určitě nepříjemná, ale možná časem zjistíme, že díky ní se některé firmy a lidé dozvěděli, jak jsou silní, co vydrží, jak dovedou být nápadití a táhnout za jeden provaz.

Šárka Pražáková
Koučink Centrum

PRÁVNÍ PORADNA

Lze používat pracovní prostředky pro soukromou potřebu?

Dobrý den, v poslední době jsem několikrát přistihl své zaměstnance při čtení soukromých e-mailů. Když jsem jim toto vytkl, namítali, že nemám právo zasahovat do jejich soukromí a sledovat, co si kdy prohlížejí. Mám však za to, že mají v práci především pracovat, nikoliv řešit své osobní záležitosti. Mám nějaké možnosti bránit se proti takovému chování, nebo mají zaměstnanci skutečně pravdu a já nemám právo je kontrolovat?

Odpověď na Vaši otázku lze hledat v zákoníku práce a v dalších právních předpisech, které se dotýkají elektronické komunikace. Zákoník práce jednoznačně stanoví, že používání pracovních prostředků, a tím se rozumí i e-mail, pro soukromou potřebu zaměstnance je bez souhlasu zaměstnavatele zakázáno. Zároveň však platí, že zaměstnanci mají i na pracovišti právo na vytváření a rozvíjení mezilidských vztahů a musí jim být ponechán přiměřený prostor pro soukromé využití e-mailu.

V praxi je proto potřeba najít rovnováhu mezi zachováním práva zaměstnanců na rozvíjení mezilidských vztahů i na pracovišti a oprávněným zájmem zaměstnavatele, aby zaměstnanci plně a efektivně využívali pracovní dobu a aby ze společnosti neunikly důvěrné informace a materiály. Tohoto cíle bude možné nejlépe dosáhnout jasným vymezením pravidel využívání e-mailové komunikace a správným

nastavením kontrolních mechanismů. Může se tak stát např. v rámci vnitřních předpisů. Výhodou je, že zde zaměstnavatelé mohou veškerá práva i povinnosti upravit velmi podrobně. Navíc lze vydaná pravidla kdykoliv podle aktuální situace změnit a tak zaručit nejvyšší možnou ochranu svých zájmů.

Porušení vnitřního předpisu zaměstnancem navíc může mít za následek jeho kvalifikaci jako porušení povinností plynoucích z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci,

z čehož zaměstnavatel může vyvodit důsledky. V krajním případě může dojít až k rozvázání pracovního poměru s takovým zaměstnancem. Při kontrole obsahu elektronické pošty musíme vždy respektovat listovní tajemství. To zaměstnavatelé jednoznačně zakazuje sledovat obsah korespondence jeho zaměstnanců.

Porušení listovního tajemství by v extrémních případech mohlo být kvalifikováno jako trestný čin. Společnost však smí v rámci ochrany svých oprávněných zájmů sledovat např. počet došlých a odeslaných e-mailů a v odůvodněných případech, např. když vznikne podezření ze zneužití elektronické komunikace, i údaje o adresátu a odesílateli. Zkoumání obsahu pošty je však až na výjimečné případy vyloučeno.

Jan Koval a Soňa Rau
Advokátní kancelář Havel & Holásek

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

HOFÍREK
CONSULTING

www.hofirek.cz

PERSONÁLIE

• Novým jednatelem společnosti **Veolia Transport Praha s.r.o.** (VTP) byl jmenován **Petr Čihák**. Přináší zkušenosti s řízením provozu dopravních firem a interní know-how skupiny, pro niž pracuje již přes deset let. Naposledy působil dva roky ve společnosti Veolia Transport Východní Čechy jako provozní ředitel. Na pozici manažera rozvoje nastoupil **Daniel Adamka**. Jeho úkolem bude rozvoj obchodních aktivit v oblasti železniční a autobusové dopravy společnosti VT ČR.



• Advokátní kancelář **Havel & Holásek** má novou posilu pro oblast práva EU a soutěžního práva – členem týmu právníků se stal bývalý poradce ministra spravedlnosti pro evropské a mezinárodní právo **Petr Bříza**.

• Ředitelem Oddělení poradenských služeb (Consulting) společnosti **Deloitte Česká republika** se stal **Patrik Horný**, který dosud působil jako managing director v Capgemini Česká republika.

• Vedení skupiny **PPF** nejbohatšího Čecha Petra Kellnera se s novým rokem změnilo. Operativní řízení impéria definitivně převzal **Jiří Šmejce**, který se dosud soustředil na aktivity v Rusku. Ten se opírá o nově vytvořený dvanáctičlenný tým nejvyššího vedení PPF. V něm se objevilo několik nových tváří. Poslední z nich, Belgičan **Jean-Pascal Duvieusart**, se dokonce stal novým minoritním akcionářem PPF. V čele PPF nyní stojí i Brit **Mel Carvill** či Mexičan **José Garza**. V širším vedení PPF je vedle třinácti „Kellnerových mužů“ jediná žena: finanční šéfka Home Credit **Sonja Slavtcheva**.

• Do ČSOB přichází na místo media manager **Regina Sehnalová**, která na tomto postu nahradí **Pavla Mačingu**. Před nástupem do ČSOB působil pět let jako Vedoucí oddělení plánování a nákupu médií v Telefónie O2.

• Výkonným ředitelem investiční banky **UniCredit CAIB** se stal **Karel Hlaváček**. Vystřídal dosavadního ředitele a předsedu představenstva **Romana Šilhu**. Ten se v rámci skupiny přesouvá do UniCredit Bank na pozici ředitele pro velké korporátní klienty.

• Bývalý výkonný ředitel Ředitelství silnic a dálnic **Michal Hala** (ČSSD) ke konci února definitivně v podniku končí. Hala se dostal do širšího povědomí poté, co vyšlo najevo, že se jeho oslavy 30. narozenin zúčastnili zástupci stavebních firem, kterým ŘSD ve veřejných zakázkách rozděluje peníze.

• Advokátní kancelář **Ambruz & Dark**, přidružená k PwC, posílila svůj tým o nového advokáta **Michala Buchtu**. Má zkušenosti zejména s restrukturalizací a akvizicemi společností, veřejnými zakázkami a litigacemi.

PRŮZKUM

GfK: Přitažlivými benefity jsou platy a volno navíc

Zaměstnanecké benefity jsou společně s výší platu a dobrými vztahy s kolegy zásadním elementem, který zaměstnanec bere v úvahu při hodnocení spokojenosti či nespokojenosti se svou prací. Studie společnosti pro výzkum trhu GfK Czech porovnávala, jaké benefity Češi dostávají a jaké by rádi získali. Největším lákadlem je 14. plat, který by rádo obdrželo 41,7 % lidí, kteří jsou v současné době zaměstnáni na plný pracovní úvazek.

Nejčastější zaměstnaneckou výhodou, kterou čeští zaměstnavatelé poskytují, jsou stravenky. Pobírá je 38,5 % Čechů. Druhým nejnabízenějším benefitem je týden placeného volna navíc. Pět týdnů dovolené čerpá 31,3 % respondentů. „Dny volna jsou jedním z nejžádanějších benefitů,“ potvrzuje Jitka Tejnorová, partnerka společnosti DMC management consulting zaměřené na řízení lidských zdrojů, a dodává, „pro zaměstnavatele jsou však mnohem větší zátěží než jiné benefity. Náhrady za dovolenou jsou totiž finančně i organizačně velmi náročné a často se stává, že si zaměstnanci dovolenou nemají možnost vzhledem k pracovnímu vytížení vyčerpat.“

Zaměstnavatelé platí svým zaměstnancům ve 24,1 % případů také penzijní připojištění, 20,3 % zaměstnaných má možnost využívat závodní stravování. Přitom pokud by si zaměstnanec měl určit sám, jaké benefity získá,

závodní stravování by chtělo pouze 5,8 % lidí. „Nejvíce lidé touží po penězích, za které si pak mohou pořídit, co opravdu potřebují nebo chtějí. Proto by 41,7 % Čechů nejvíce chtělo mít 14. plat a jen o něco méně lidí (37,3 %) by uvítalo 13. plat,“ uvedla Sherin Dalíková, manažerka komunikace a marketingu GfK Czech. I přesto však nejsou podle Jitky Tejnorové peníze tím nejefektivnějším motivačním prvkem: „Dokazují to malé firmy rodinného typu, kde si zaměstnanci vydělávají až 50 % ceny na trhu, a přesto jsou spokojeni a fluktuují minimálně.“

Češi si také váží volného času – 28,4 % z nich by si přálo mít šest týdnů dovolené. Mít více volna by chtěli lidé z Olomouckého (56,8 %) a Karlovarského (55,1 %) kraje, zatímco jen 7,3 % pracujících Plzeňanů preferuje tolik dovolené. Až na čtvrtém místě v přáních a tužbách zaměstnanců je nejnabízenější český benefit – příspěvek na stravování, tzv. stravenky. Ty by si přálo 27,8 % zaměstnanců v Ústeckém kraji. Nejméně o ně stojí Středočeši (5,7 %). Pro 25 % lidí je velkým lákadlem služební automobil, přičemž 13,5 % by chtělo mít možnost ho využívat i k soukromým účelům. Desetiprocentní hranici překročil ještě příspěvek na dovolenou (11,5 %) a vyplácení plného platu v době pracovní neschopnosti (11,3 %).

(red)

Češi při řešení krize preferují zaměstnanost a nová místa

Dvě třetiny Čechů (65 %) by při řešení dopadů finanční a hospodářské krize daly přednost opatřením, která by vedla zaměstnavatele k udržení a tvorbě pracovních míst. Celkem 35 % lidí by spíše uvítalo opatření k udržení životní úrovně obyvatel země. Vyplyvá to z lednového průzkumu agentury STEM. Stejný průzkum agentura provedla loni třikrát, rozložení odpovědí se podle ní nemění. Opatření, jež by vedla k udržení zaměstnanosti a tvorbě nových pracovních míst, preferují zejména lidé s ukončeným vysokoškolským vzděláním (71 %), dobře nebo průměrně majetkově zajištěné osoby (69 %), podnikatelé a živnostníci (72 %) a z hlediska politické orientace především lidé řadící se napravo (72 %). Tato opatření by preferovala i většina lidí se vzděláním bez maturity, lidí špatně materiálně zajištěných, chudých či důchodců (z této skupiny 59 %).

Z hlediska stranických preferencí by opatření k udržení a tvorbě nových pracovních míst preferovali nejčastěji stoupenci TOP 09 (78 %) nebo ODS (73 %). Příznivci ostatních parlamentních stran by také častěji upřednostnili opatření směřující k udržení zaměstnanosti, ale podpora tohoto přístupu není tak jednoznačná jako v případě příznivců pravice.

STEM od roku 1996 také pravidelně zjišťuje, kterému typu ekonomiky dávají lidé přednost. Tržní hospodářství s velmi silnou kontrolní funkcí státu v lednovém průzkumu preferovalo 32 % Čechů, což byla z dlouhodobého hlediska nejnižší hodnota, 30 % by volilo sociálně tržní ekonomiku, kde stát vybírá vysoké daně a přerozděluje je ve prospěch chudých a sociálně potřebných. Tržní ekonomice s minimálními zásahy státu by nyní dávalo přednost 29 % lidí. Asi desetina lidí stabilně upřednostňuje řízenou ekonomiku moderního socialistického typu.

• **Pražská teplárenská** má od poloviny ledna nového výrobního ředitele. Na místo odcházejícího **Zdeňka Rybky** byl novým ředitelem jmenován **Roman Koranda**.

• Vrchní ředitelkou **Letiště Praha** odpovědnou za neletecký obchod, provoz a nákup je **Marta Guthová**, která byla do této doby výkonnou ředitelkou pro neletecký obchod a centrální nákup. Guthová nahradila **Marcelu Hrdou**, která odešla řídit **Českou poštu**.



• Společnost **WBI Systems, a.s.**, získala do svého týmu uznávané oborové špičky z oblasti softwarového vývoje a správy softwarových licencí. Divizi WBI Licensing Solutions Group povede **Martina Hyndráková**. Do čela divize WBI Microsoft Business Solutions Group nastoupil **Jiří Blažek**.

• Marketingovým ředitelem **České spořitelny** se od 1. února stal **Daniel Šturm**. Jeho předchůdce **Václav Kubata** banku opustil v srpnu, chce kandidovat do parlamentu. Šturm pracuje v ČS přes dva roky jako ředitel reklamy.

• Generálním ředitelem **Čechofrachtu**, který je součástí mezinárodní dopravní a logistické skupiny New World Resources Transportation (NWRT), se stal **Martin Cetl**. Nahradil dosavadního generálního ředitele **Miroslava Chytila**, který skupinu NWRT neopouští a bude nadále působit ve společnosti **Spedi-Trans Praha**, jež se zabývá zajišťováním služeb v oblasti železniční spedice.

• **Tiscali Media**, provozovatel portálu Tiscali.cz, oznamuje, že novým generálním ředitelem byl jmenován **Jan Václav Čep**. Ten působí na českém internetu přes deset let a má bohaté zkušenosti ze zahraničí, zejména z působení v Německu a Rusku.

• **Microsoft** v ČR oznámil jmenování nové manažerky marketingové komunikace. **Renáta Krausová** nastoupila do Microsoftu 1. září 2009. Předtím pracovala v Hewlett Packard, tech Avnet, Sun Microsystems či Vodafone.

• Společnost **MobilKom** od 1. ledna sloučila marketingové a obchodní oddělení, jež povede **Jana Studničková**, dříve zodpovědná za marketing a PR. Dosavadní obchodní ředitel **Marek Dvořák** ze společnosti odchází. Studničková dříve pracovala jako tisková mluvčí ve skupině Penta Investments.

• Dlouholetý tiskový mluvčí společnosti **Siemens Petr Sedláček** svůj post opustil a nahradil ho **Pavel Kaidl**, dřívější PR manažer společnosti GTS Novera.

• Marketingovým ředitelem **Telefóniky O2** pro rezidentní zákazníky je od února **Jiří Dvorjančanský**. Dosud působil jako marketingový ředitel T-Mobile Německo. Nahradil **Mattse Johansena**, který již z O2 odešel.

• Vedoucím nákupu automobilky **Škoda Auto** je **Karlheinz Hell**. Zároveň se stal šestým členem představenstva, které bylo dosud pětičlenné.