

LIDSKÉ ZDROJE

IT trh práce na Moravě: současnost a budoucnost

Jaký je současný trh práce v oboru IT na Moravě? Jak jej vnímají společnosti, které se snaží nalézt vhodné zaměstnance? A jak je vnímá strana druhá, tedy uchazeči o práci? Jaké trendy se začínají na trhu prosazovat a jak na ně mohou obě strany reagovat? Zkusme si na tyto otázky odpovědět.

Poptávka po IT specialistech trvá

Nebude jistě překvapením, pokud v úvodu článku zopakují tu nezákladnější charakteristiku dnešního stavu – neustálý převis poptávky nad nabídkou. Hlad po šikovných IT pracovnících je velký, v některých specifických oblastech dokonce narůstá poměrně výrazně. Oproti tomu počet šikovných kandidátů se nijak dramaticky nezvyšuje – na trhu tak chybí nemalé množství IT specialistů různé odbornosti. Nejedná se samozřejmě pouze o specifickém Moravy, ale o situaci obecně platnou pro celé Česko a v širším pohledu pro celou (a dávno již ne jen západní) Evropu.

Brno – moravské Silicon Valley

Pokud se podíváme na situaci z pohledu moravského regionu, můžeme ji vnímat i jako poněkud paradoxní – několik kvalitních univerzit (Brno, Ostrava, Zlín) každým rokem produkuje na stovky technicky zdatných absolventů v IT či velmi příbuzných oborech. Tito absolventi nemají obvykle problém s nalezením vhodného uplatnění (často ještě před samotným ukončením studia), jejich nástupní platy patří k nejvyšším. Přesto se jich neustále nedostává. Nabídka tedy není malá – jednoduchou úvahou pak lze dovodit, že poptávka je velká. Ano, moravský region se stává oblíbenou destinací různých společností, které ke svému fungování ve větší (i absolutní) či menší míře potřebují schopné IT odborníky. Brno se zcela oprávněně přezdívá „české Silicon Val-

ley“ – nalezneme zde nepřehlebně IT firem – od malých start-up společností, různě specializovaných SW domů, několik silných hráčů světových jmen a samozřejmě SSC/BPO centra, která dokážou zaměstnat tisíce specialistů, často od juniorů a absolventů až po zkušené a „ostřílené“ odborníky. A noví investoři přicházejí – spolu s nimi pak volná pracovní místa pro další stovky lidí. Ostrava pochopitelně nezůstává pozadu, i zde poptávka po šikovných zaměstnancích roste. Neroste však jen z pohledu kvantitativního, ale také z pohledu kvalitativního – přicházejí nové technologie, nové programovací jazyky, zvyšují se nároky na jazykovou vybavenost uchazečů. Bohužel trh, a zejména vzdělávací sféra, nejsou schopny na tyto změny reagovat dostatečně pružně, proto je pak nedostatek vhodných kandidátů logickým důsledkem.

Přehnaná očekávání a představy uchazečů-absolventů

Z pohledu uchazeče, například již několikrát zmiňovaného absolventa některé moravské technické univerzity, se situace může jevit jako nejlepší možná – firmy se o něj poperou, a to většinou ještě předtím, než vzdělání dokončí. Toto vnímání (byť nezdělané oprávněné) pak vede k situaci, kdy mnozí kandidáti přicházejí s neúměrnými požadavky, ať už se jedná o plat či jiné formy ohodnocení. Není tak výjimečná situace, kdy absolvent, často bez jakékoliv komerční zkušenosti a třeba s průměrnou jazykovou vybaveností, žádá plat, který pobírá vývojář již několik let působící v společnosti. Toto pak vyvolává nesoulad, v jehož důsledku může být pro firmy ještě obtížnější některé pozice obsadit – absolventi mají nereálná očekávání (nepodložená dovednostmi a zkušenostmi) a zkušenosti kandidátů nejsou většinou k dis-

(Pokračování na stránce 2)



Čtete odborný časopis pro řízení lidských zdrojů
HR Management

Ukázkové číslo ZDARMA si objednejte na tel. 800 110 022 nebo na www.ManagerWeb.cz

KRÁTCE

Platová očekávání v Česku a na Slovensku mají opačný trend

Platová očekávání, která ve svých životopisech uvádějí lidé hledající si práci, meziročně nadále klesají v České republice naopak na Slovensku rostou.

Platová očekávání v ČR ve 2. čtvrtletí 2010 meziročně klesla o 6 %. Uchazečům rostla platová očekávání do konce roku 2008, od té doby ze svých platových nároků postupně neustále slevují. Na začátku roku 2009 lidé očekávali v průměru 19 800 Kč. Ve 2. čtvrtletí tohoto roku už očekávání klesla na 18 510 Kč.

Ve stejném období na Slovensku naopak očekávání meziročně vzrostla o 2 % a dosáhla úrovně 764 eur. Podíváme-li se na období před krizí, kdy platová očekávání v obou státech rostla meziročně až o 10 %, jedná se o nižší nárůst ve 2. čtvrtletí, v absolutní hodnotě jde o 14 eur. Očekávané platy rostou na Slovensku porovnatelným tempem jako skutečné platy.

Profesia.cz

Lidé do 30 let mají za sebou dvě různá zaměstnání

Uchazeči o práci ve věku do 20 let uvádějí, že mají za sebou v průměru jedno zaměstnání. Postupně až do čtyřicítky přibývá v každé věkové kategorii jedno další zaměstnání za deset let. U lidí nad 40 let se už přibývání zaměstnání zpomaluje.

Lidé průměrně vydrží v jednom zaměstnání tři roky. Nejdéle zůstávají na své pozici v ČR strojevodci, policisté a výpravčí. Na Slovensku se do trojice dostává i chemický laborant. Pozice, na kterých lidé zůstávají nejdéle, jsou především v dopravě a logistice, bezpečnosti a ochraně, elektrotechnice a energetice, dále pak ve výrobních oblastech. Naopak nejkratší dobu na svých pozicích stráví podle informací od uchazečů z ČR tlumočník, plavčík či telefonní operátor. Lidé pracující na těchto pozicích změnili v průměru zaměstnání do dvou let od nástupu. Na Slovensku jsou však pozice, kde zaměstnanci nevydrží ani rok, jako je animátor, telemarketingový pracovník a telefonický operátor. (Viz tabulky na str. 2.)

Profesia.cz

HRdays
Odborný veletrh

VÝSTAVIŠTĚ INCHEBA EXPO BRATISLAVA
15. - 16.02.2012

ZAŘAĎTE SE MEZI LÍDRY V OBLASTI HR
I NA SLOVENSKU!

WWW.HRDAYS.SK

(Pokračování ze stránky 1)

pozici – například vyhledání zkušeného vývojáře či SW architekta nemusí být o nic jednodušší než vyhledání zkušeného manažera či bankéře, často je tomu právě naopak. Lehce se tak můžeme ocitnout v pomyslném začarovaném kruhu, ze kterého nemusí být lehké najít cestu ven. Přesto se však zkusme zamyslet, jakým směrem by se mohl trh ubírat a jak lze reagovat na nové trendy a výzvy, které přináší.

Hvězdy nekupujte, ale vychovávejte

Z pohledu potenciálních zaměstnavatelů je zcela klíčová schopnost získat, vychovat a udržet si vlastní talenty – hvězdy musí být vychovány, ne koupeny. Pokud hovoříme o studentech (či absolventech), je úzká spolupráce se vzdělávací sférou klíčová. Společnost, kterou studenti nepoznají již při studiu, silně snižuje svoje šance tyto osoby zaujmout. Nejde přitom jen o pasivní prezentaci – stále častěji se setkáváme s tím, že firmy vysílají svoje zkušené pracovníky (např. SW vývojáře), aby na univerzitě vedli specializované semináře zaměřené např. na úzce specializovaný programovací jazyk nebo na novou technologii. A nemusí zůstat jen u VŠ – hovořit s nadějnými středoškoly již také není nic neobvyklého. Pokud již šikovného člověka získáme, je potřeba jej udržet – a zde už se dostáváme k širokému vějíři možností.

Dnešní uchazeči o práci zdaleka nehlídají jen na plat – zajímá je, na jakých projektech budou pracovat, jaké technologie budou používat, jsou extrémně citliví k otázkám firemní kultury, komunikace uvnitř firmy, možnostem růstu (kariérního i znalostního). Vnímání benefitů je také poněkud odlišné – stravenky, notebook a mobil již snad ani za benefit považovat nelze, naopak možnost částečného home office je věc, která láká stále více uchazečů – jeden z mnoha aspektů stále častějšího požadavku na work-life balance. Neméně důležité je také správně

a reálně definovat požadavky na uchazeče – oddělit ty podstatné od podružných. Skutečně musí umět programátor plynule anglicky (pokud se s angličtinou setká několikrát do roka)? Skutečně musí mít nový správce sítě ukončené inženýrské studium? Je zcela jistě zbytečné zužovat množinu kandidátů jen kvůli požadavkům, které sice vypadají „profesionálně“, ale v praxi až tak podstatné nejsou.

Nároky na IT odborníky porostou

Z pohledu uchazeče je pak podstatné znát svoje schopnosti a dokázat je adekvátně ohodnotit – jistě, v mnoha člancích se člověk dočte, že zkušený Java vývojář může měsíčně brát až sto tisíc. Ano, může. Možná i více. Ale je potřeba někde začít, získat zkušenosti z komerčního prostředí, vypracovat se.

Velkým nedostatkem stále zůstává jazyková vybavenost – být se angličtina vyučuje v rámci všech relevantních studijních oborů, praxe bývá často poměrně tristní – pokud sám uchazeč nezdokonaluje svoje schopnosti, může být právě neschopnost dorozumět se v cizím jazyce překážkou k jeho úspěšnému uplatnění. Nespolehejte se na dva semestry angličtiny (nebo jiného jazyka), ale sami se aktivně zdokonalujte – otevře vám to mnoho dalších dveří.

Situace na IT trhu se bude zcela jistě neustále dynamicky vyvíjet. Budou přicházet noví investoři a nové technologie – cloud computing, mobilní aplikace. Dnes poptávané znalosti mohou být v nedaleké budoucnosti již neaktuální, nebo minimálně ne tolik „v kurzu“. Identifikujeme-li však již dnes znalosti a schopnosti, které naopak potřeba budou, můžeme již nyní začít s přípravou talentovaných lidí, kteří budou schopni a ochotni požadavky společnosti naplnit.

Štěpán Slanina
Recruitment Consultant
Hays Czech Republic

PRÁVO A ETIKA

Etika z hlediska prevence trestního postihu

Definitivní schválení zákona o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim by mělo firmy určitě vést ke zvažování všech možností prevence jejich postihu. Pozornost by přitom měla být věnována také personální politice. Nová možnost „přenosu“ trestného činu z člověka na firmu totiž znamená, že riziková zaměstnanci se mohou pro ni stát doslova časovanou bombou. Zaměstnavatelé se proto patrně budou snažit o získání většího přehledu o svých zaměstnancích a o výraznější kontrolu jejich činnosti. Neměli by však přitom zapomenout na ochranu osobních práv zaměstnance.

Zákoník práce totiž zaměstnavateli (až na výjimky) zakazuje vyžadovat od zaměstnance citlivé osobní informace, dokonce včetně informace o jeho trestněprávní bezúhonnosti.

Hranice mezi dovoleným a zakázaným nicméně může být v praxi poněkud pohyblivá, takže v případě pochybnosti ji vytyčuje Úřad pro ochranu osobních údajů nebo soud. V této souvislosti je třeba varovat před nabídkami softwarových programů, které umožňují sledování zaměstnanců a tvorbu jejich profilů s použitím klíčových slov v aplikacích výpočetní techniky. (Pokračování na stránce 3)

Newsletter HRM line vydává Economia a.s.
ve spolupráci se společností Profesia CZ, spol. s r.o.



www.profesia.cz



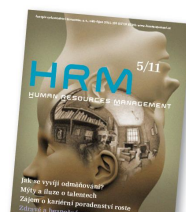
Pozice, na kterých lidé odpracují nejvíce let			
Profesia.cz		Profesia.sk	
pozice	průměrný počet let	pozice	průměrný počet let
strojvedoucí	12,8	výpravčí	11,1
policista	11,8	strojvedoucí	10,9
výpravčí	9,4	chemic. laborant	9,1
vedoucí údržby	8,9	celník	8,8
celník	8,9	policista	8,7
horník	7,9	ředitel školy	8,4
voják	7,8	strojný zámečnick	6,8
vedoucí dopravy	7,8	pilot	6,7
porodní asistentka	7,6	hutník	6,1
personalista	7,5	řidič autobusu	6
jeřábnik	7,3	porodní asistentka	5,7

Pozice, na kterých lidé odpracují nejméně let			
Profesia.cz		Profesia.sk	
pozice	průměrný počet let	pozice	průměrný počet let
tlumočnick	1,3	animátor volného času	0,7
plavčík	1,5	telemarketingový pracovník	0,8
barman	1,5	telefonický operátor	0,9
telefonický operátor	1,5	copywriter	1
realitní makléř	1,5	plavčík	1,1
promotér	1,5	pomocný pracovník	1,1
pomocný pracovník	1,6	státní poradce	1,2
hosteska	1,6	recepční	1,2
recepční	1,7	zdravotnický asistent	1,2
marketingový specialista	1,8	tlumočnick	1,3

Nenechte si ujít aktuální informace

Předplaťte si HRM, více info [ZDE](#)

Nebo si ho kupte ve stánku, více info [ZDE](#)



(Pokračování ze stránky 2)

Úřad pro ochranu osobních údajů zde operuje Směrnicí Evropského parlamentu a Rady ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a s volným pohybem těchto údajů. Tato směrnice založila všem osobám právo, nestat se subjektem rozhodnutí, které vůči nim zakládá právní účinky anebo které se jich významně dotýká, přijatého výlučně na základě automatizovaného zpracování údajů určeného k hodnocení určitých rysů jejich osobnosti, například pracovního výkonu, důvěryhodnosti, spolehlivosti, chování atd.

V těchto souvislostech se nutně nabízejí úvahy o zaměstnavatelské i o zaměstnanecké etice. Odpověď na otázku, jakou roli může etika sehrát v nových rizikových podmínkách firemního působení, však není jednoduchá. A to zejména proto, že etika je sice více než právo, ale právě proto jí dosti dobře nelze účinně vymáhat.

Pojem etické (anebo neetické) jednání si zpravidla spojujeme zejména s výkonem činností, jež se nějak týkají poskytování služeb veřejnosti. Jedná se proto klasicky o profesní etiku lékařů, právníků, novinářů, pracovníků sociálních služeb i třeba v bankovníctví. Kromě toho již existují také etické kodexy úředníků, zastupitelů apod. Všechna taková pravidla stanoví, co a jak by dotyční dělat měli a co ne, neboli vytyčují hranice jejich žádoucího a předvídatelného chování.

Etika činnosti zaměstnavatele a zaměstnance u nás stále ještě hledá své stálé místo. Smysl ale určitě má, protože podnikání v konkurenčním prostředí je stále více posuzováno i podle důvěryhodnosti a dobré pověsti firmy. Nemá smysl kontinuálně obchodovat s někým, kdo postrádá morálku, nedrží dané slovo a porušuje uzavřené smlouvy. Tradice zahraničního podnikatelského prostředí je mnohem delší, ale i zde



stále ještě dochází k vývoji. Jako příklad lze uvést nedávný Etický kodex FIAT Group, který obsahuje 70 položek pokrývajících veškeré spektrum činnosti koncernu (včetně např. prevence praní špinavých peněz, závazku nepřipustnosti dětské a nucené práce, regulace vnějších aktivit, regulace vztahů k veřejným institucím atd.). Za zvláštní zmínku zde stojí požadavky na vedoucí zaměstnance, obsahující např. závazek neprodleně hlásit veškerá porušení kodexu, o nichž mají aktuální znalosti a věrohodné důkazy. Z hlediska našich historických reminiscencí zní takový požadavek poněkud zvláště, ale má svoji logiku, založenou na potřebě solidarity zaměstnance s firmou. Jestliže někdo jedná způsobem, který může poškodit firmu se závažnými druhotnými dopady pro ostatní, on sám si solidaritu nezasluhuje.

Etické závazky zaměstnanců (ale třeba i manažerů) jsou dovnitř firmy informací o jejich požadavcích a navenek jejím deklarovaným závazkem, způsobily důvěryhodnost firmy zvyšovat. Pravidla „nadstandardního“ chování však mohou být v případě nutnosti také podpůrným argumentem toho, aby se firma dokázala z trestního obvinění vyvinut.

Snaha o širší aplikaci etických principů může být šancí pro žádoucí autoregulaci firemních činností způsobem, který firmě sníží nebezpečí jejího trestního postihu. Koneckonců lze dovodit také to, že ochota zaměstnanců dodržovat určitý nadstandard je dobrým východiskem k tomu, jak z jejich strany současně bez problémů dodržovat i ten standard, který určuje právo. To všechno ovšem platí pouze pro nedbalostní trestné činy. Pokud se jedná o ty úmyslné, možnosti jejich prevence jsou bohužel podstatně menší.

JUDr. Jan Vidra
Advokátní kancelář Dáňa, Pergl
a partneři

PRŮZKUM

V ČR pracuje nejvíce cizinců za posledních 22 měsíců

V České republice bylo v listopadu zaměstnáno 220 912 cizích státních příslušníků. To je nejvíce od ledna loňského roku. Tehdy jich zde pracovalo 222 719. Vyplyvá to z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí.

Zaměstnávání cizinců od počátku roku vykazuje s výjimkou drobných odchylek v řádu několika desítek až stovek lidí stoupající trend.

Ještě na počátku roku jich české firmy zaměstnávaly zhruba 209 700. To je změna oproti předchozím dvěma rokům, kdy jejich počet spíše klesal nebo kolísal. Nejpočetnější skupinou, která v listopadu v Česku pracovala, jsou občané Slovenska. Bylo jich přes 108 tisíc. Na druhém místě jsou Ukrajinci a na třetím Poláci.

(Pokračování na stránce 4)

PERSONÁLIE



• Generálním ředitelem českého zastoupení výrobce elektromechanických přístrojů **Schneider Electric** je od ledna **Jaroslav Žlábek** (foto), který ve firmě pracuje od roku 1996. Nahradí

Olafa Koernerera, který se stane viceprezidentem pro automatizaci budov pro východní Evropu (ve firmě pracuje přes 20 let).

• Strojírensko-metalurgickou skupinu **Unex**, kterou tvoří a.s. Unex a Moravské železářny, vede od ledna dosavadní finanční ředitel obou firem **Karel Kalný**. Ve funkci generálního ředitele vystřídal **Petra Kalivodu**, který bude předsedou dozorčí rady obou společností.

• Předsedou **České asociace farmaceutických firem** (ČAFF) se stal **Andrej Pardo** ze společnosti Sandoz. Ve funkci vystřídal **Zdeňka Zahradníka** z firmy Teva, který bude místopředsedou asociace. Novým členem představenstva ČAFF se stala **Martina Antenová** ze společnosti Apotex a **Eva Kodýdková** z podniku Zentiva. Výkonným ředitelem ČAFF zůstává **Emil Zörner**.

• Do mediální agentury **OMD** (Omnicom Media Group) přichází **Taňa Freithová** jako client service director a new business director. Předtím působil ve vydavatelství Stratosféra.

• **Třinecké železářny** mají nového generálního ředitele. Dosavadní investiční ředitel **Jan Czudek** nahradil od 1. 1. **Jiřího Ciencialu**, ten se stane členem dozorčí rady.

• Ředitelem on-line sekce vydavatelství **Ringier Axel Springer CZ** je od ledna **Matěj Hušek**. Ve funkci střídá **Martina Horkého**. Na pozici marketingového ředitele končí **Jakub Kučera**. Ve funkci působil cca rok a půl.

• **Petr Máša** se stal ředitelem klientského servisu ve finančně-poradenské společnosti **Partners**. Přichází z KPMG, v minulosti pracoval i ve společnostech Deloitte a Aadastra.

• Obchodním ředitelem společnosti **Sanoma Media Praha** se stal **Jan Jireček**, dosavadní vedoucí on-line obchodu této společnosti. Ve funkci vystřídal **Karin Vedrovou**.

• Obchodním ředitelem správce nemovitostí Okin Facility ze společnosti **Okin Group** se stal **Michal Zapletal**. Bude zodpovědný za řízení firemního byznysu v ČR i v zahraničí. Přišel z české pobočky společnosti UPS.

• Od 1. 1. 2012 došlo k reorganizaci vedení ve společnosti **Seznam.cz**. **Pavel Zima** zůstává i nadále generálním ředitelem, role výkonného ředitele se ujal **Michal Feix**, dosud provozní ředitel Seznam.cz. Bude odpovědný za vedení oddělení obchodu, marketingu, financí, lidských zdrojů a technického oddělení. Nově vzniklé technické oddělení vede **Vlastimil Pečínka** coby technický ředitel.

Hospodářské noviny a PwC Česká republika vám přinášejí unikátní sérii soft-skills seminářů šitých na míru finančním a HR ředitelům

The Academy of Leadership in Finance

www.seminare.ihned.cz



The Academy

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY

(Pokračování ze stránky 3)

Podle průzkumu společnosti Manpower zaměstnává zahraniční pracovníky 19 % českých firem. To je na stejné úrovni jako ve zbytku Evropy. Nejčastěji podle Manpoweru práce cizinců využívají stavební firmy, a to ze 31 %,

společnosti podnikající v oblasti pohostinství z 28 % a ze zpracovatelského průmyslu z 22 %. Nejčastějším povoláním cizinců jsou dělnické profese, které vykonává 27 % z nich. Devět procent působí jako řemeslníci a 5 % je ve vedení firem.

PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte ... Postih nelegální práce a „švarcsystému“

Chtěl bych se zeptat, jak se od Nového roku změnilo pojmání nelegální práce v českém právu a jaký dopad to bude mít na (v praxi ne ojedinělý) „švarcsystém“. Je možné „švarcsystém“ nějak postihovat?

Za „švarcsystém“ je považováno nastavení vztahů, v rámci kterého fyzická osoba vykonává pro jinou osobu závislou práci, avšak nečiní tak v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy ani na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti). Naopak tuto závislou práci vykonává jako osoba samostatně výdělečně činná (s živnostenským nebo jiným oprávněním k podnikání) na základě občanskoprávní nebo obchodněprávní smlouvy. „Švarcsystém“ sice byl i dle právní úpravy účinné do 31. prosince 2011 považován za nelegální, postihnout ho však bylo možné pouze z hlediska nesprávného zdanění příjmu z dané činnosti. Postih praxe „švarcsystému“ jako takové pokutou neexistoval.

Změny ve výše uvedeném pojetí a postihu „švarcsystému“ přináší novela zákona o zaměstnanosti, která s účinností od 1. ledna 2012 zavádí novou úpravu definice nelegální práce. Za nelegální práci se tak nově považuje výkon práce cizince bez příslušného povolení k pobytu či zaměstnání, jež právní předpisy v tom kterém případě vyžadují, nebo v rozporu s ním, ale i „švarcsystém“ jakožto výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovníprávní vztah. V této souvislosti přináší určitou změnu



i novela zákoníku práce, která rovněž s účinností od 1. ledna 2012 upravuje definici závislé práce. Za závislou práci se tak podle nové právní úpravy považuje práce, která je vykonávána osobně, ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, jménem osoby, pro niž je vykonávána, a dle jejích pokynů. K tomu, aby určitou činnost bylo možné považovat za závislou, musí být tyto znaky naplněny všechny současně.

V důsledku toho, že „švarcsystém“ je nově považován za jednu z forem nelegální práce, je možné ho s účinností novely zákona o zaměstnanosti postihnout sankcemi, které zákon za nelegální práci ukládá. V porovnání s dosavadním postihem nelegální práce přinesla novela i zvýšení pokut za přestupky a správní delikty v této oblasti. V rámci přestupků se zvýšila maximální hranice postihu osob, které vykonávají nelegální práci, z 10 tisíc na 100 tisíc Kč. Výše pokuty, kterou lze uložit nelegálním fyzickým osobám za umožnění nelegální práce, zůstala nezměněna, tj. 5 milionů Kč. K značnému zpřísnění však došlo u postihu správních deliktů právnických osob a podnikajících fyzických osob, kterým za umožnění nelegální práce hrozí pokuty až do výše 10 milionů Kč. Navíc zpřísnění postihu spočívá také v tom, že v případě, že kontrola odhalí nelegální práci u těchto osob např. ve formě „švarcsystému“, bude jim vždy uložena pokuta minimálně ve výši 250 tisíc Kč.

Jan Procházka, advokát
Ambruz & Dark/Deloitte Legal

• **Jan Troják**, ředitel projektového financování ČSOB, se stal členem Řídícího výboru **Asociace pro podporu projektů spolupráce veřejného a soukromého sektoru (APPP)**. Rozhodla o tom Valná hromada asociace.



• Investiční skupina **NATLAND Group** jmenovala **Jana Veličku** ředitelem finančních služeb. Před nástupem na tuto pozici se zabýval především řízením marketingových úctastí a akvizic.

• Ředitelem obchodu společnosti **Pivovary Staropramen** pro oblast gastronomie je **Daniel Tinz**, který byl dosud ve firmě regionálním manažerem prodeje. Vystřídal **Petra Kovaříka**, který se stal obchodním ředitelem pro klíčové zákazníky v maďarské pivovarnické společnosti **Borsodi Sörgyár**, která je stejně jako Pivovary Staropramen součástí nadnárodní pivovarnické společnosti StarBev.

• Českou pobočku globální síťové komunikační agentury **Lewis PR** nově vede **Eva Marzini**. Předtím řídila strategii komunikace FMCG značek. Mj. působila jako ekonomická redaktorka v TV, tištěných a on-line médiích.

• Šéfredaktorem motoristického serveru **Auto.cz** je **Jiří Červenka**, který byl dosud ředitelem internetového vydavatelství Lime-media. Ve funkci střídá **Ondřeje Lánika**.

• **Raiffeisen stavební spořitelna** má v odboru komunikace dvě nové tváře. Ředitelem PR a marketingu se stal **Lukáš Kopecký** a tiskovou mluvčí a PR manažerkou **Renata Zikmundová**. Zikmundová přišla do Raiffeisen stavební spořitelny loni v červnu, přes 13 let zkušeností s PR a marketingem získala ve společnosti Domus pragensis. Kopecký působil necelé čtyři roky ve funkci marketingového manažera v obchodní společnosti Richter & Frenzel.

• Obchodním ředitelem mediální společnosti **Sanoma Media Praha** se stal **Jan Jireček**, dosavadní šéf obchodu internetových aktivit společnosti. Ve funkci vystřídá **Karin Vedrovou**. Jireček mj. působil jako vedoucí regionálního prodeje TV Nova, pracoval rovněž jako obchodní ředitel televize Z1.

• Novým partnerem v oddělení finančního poradenství společnosti **Deloitte** se od loňského prosince stal **Vladimír Šolc**. Je odpovědný za služby pro poradenství v oblasti podnikových financí v ČR. Před příchodem do Deloitte pracoval jako generální ředitel tuzemské Deutsche Bank.

• **Jozef Baláz** od ledna vede oddělení korporátní komunikace a bude zároveň mluvčím společnosti **Škoda**. **Rudolf Dreithaler**, který tuto funkci vykonával dosud, nastupuje do pracovního týmu předsedy představenstva Škody Winfrieda Vahlanda jako jeho asistent.

• Výkonným ředitelem společnosti **Prosperita finance** se stal **Tomáš Holec**. Přichází z pozice finančního a investičního analytika v mateřské společnosti Prosperita investiční společnost. Praxi získal v komerčních subjektech a také na Ministerstvu financí ČR.

ZLATÝ STŘEDNÍK 2011

10. jubilejní ročník. Přihlášky posílejte do 10. 2. 2012.
Více informací a přihláška na www.prklub.cz.

Prestížní soutěž firemních publikací

Soutěžní kategorie

Nejlepší interní časopis / Nejlepší interní noviny / Nejlepší B2B časopis / Nejlepší B2C časopis / Nejlepší firemní profil / Nejlepší firemní katalog / Nejlepší výroční zpráva / Nejlepší časopis státní, veřejné a neziskové sféry / Nejlepší firemní on-line prezentace / Nejlepší elektronický zpravodaj (newsletter) / Zlatá litera



Hlavní mediální partner: Marketing & Media; Mediální partner: HRM; Odborní partneři: ACTUM G2, APRA, EMS, MARKETINGOVÝ KLUB ČESKÉ REPUBLIKY, asociace.biz