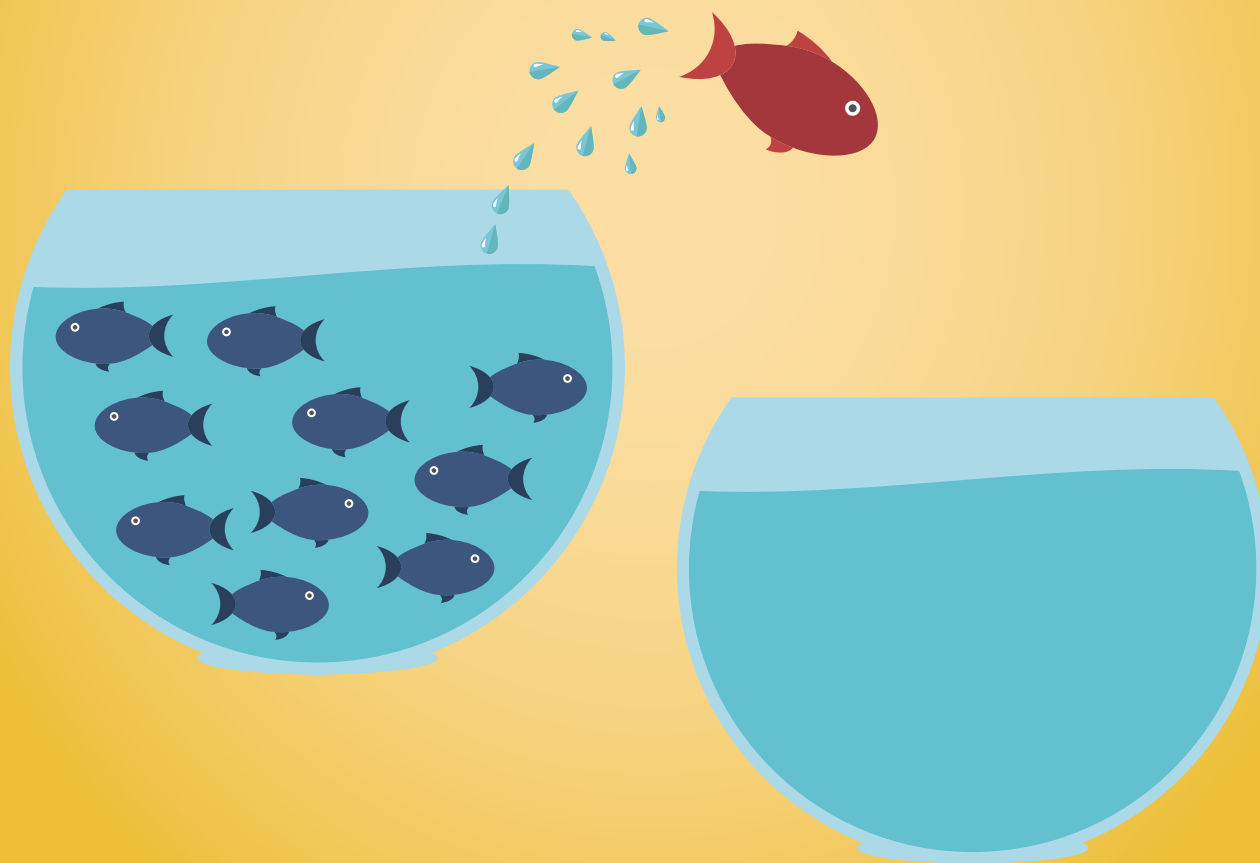


NEJLEPŠÍ ZAMĚSTNAVATELÉ



Hledá se ESG manažer

Za dva roky budou firmy sestavovat udržitelný report. A vytvořit ho neumí každý.

Kariéra po kariéře

Tři čeští sportovci ukazují, že po jedné úspěšné kariéře může přijít i druhá v jiném oboru.

Řekněte, proč ne já

Výběrové řízení připomíná námluvy. I v milostném vztahu chcete vědět, proč to nevyšlo.



Udržitelné obaly

V Dobrušce pod Orlickými horami vznikají udržitelné obaly světové úrovně. Sídlí zde totiž Servisbal, který je navrhuje a vyrábí. Letos tato rodinná firma slaví výročí 30 let od založení. Jubileum si Servisbal zpříjemnil získem několika prestižních ocenění, z nichž nejvýznamnější jsou mezinárodní Worldstar pro nejlepší obaly a Best Managed Companies oceňující nejlépe řízené firmy. Společnost je jedinou v ČR, která získala ocenění nejenom za svá obalová řešení, ale zároveň za kvalitu a výkonnost i ekologii.

Jedna firma, 4 prestižní ocenění



Servisbal získal i v roce 2023 ocenění za způsob řízení a firemní kulturu, celkově již 3x.

ekonom
žebříček udržitelnosti

Praxe Servisbalu v oblasti ESG byla letos **oceněna 3. místem** v kategorii Strategie Ekonom žebříčku udržitelnosti. ESG hodnotí kolektivní odpovědnost firmy v oblasti sociálních, ekonomických a environmentálních faktorů.



2x ocenění pro Servisbal v letošním ročníku nejprestižnější obalové soutěže. Obaly uspěly v konkurenci 488 exponátů ze 44 zemí.

Obal roku 2023

Řešení od Servisbalu pro balení elektromotorů získalo cenu Obal roku 2023. Celkem Servisbal **nasbíral již 24 těchto trofejí.**

www.servisbal.cz

OBSAH

Téma

04-07

Výběrové řízení do jisté míry připomíná klasické námluvy. I v milostném vztahu chcete vědět, proč si vás dotyčný nevybral. Díky tomu se může „uchazeč“ posunout, zlepšit. V práci to není jiné – při neúspěšném pohovoru taky chceme znát zpětnou vazbu.



Rozhovory

10-13

Nejhledanější profese? Zapomeňte na programátora nebo vývojáře. Firmy se přetahují o ESG manažery. Za dva roky totiž budou muset všechny velké společnosti vykazovat ESG report a sestavit ho není žádná legrace.

Změna kariéry

16-20

Vrcholoví sportovci se dostanou do sportovního důchodu hodně mladí. Je na nich, čemu se budou věnovat ve druhé polovině života. Přinášíme vám příběhy tří, kteří úplně změnili obor a jsou úspěšní.



Infografika

22-24

Jak se cítí čeští zaměstnanci v práci? Doporučili by svého zaměstnavatele ostatním a je pro ně důležitější plat, nebo společenská odpovědnost firmy? Dozvíte se z průzkumu společnosti Ipsos.

MAGAZÍN NEJLEPŠÍ ZAMĚSTNAVATELÉ – PŘÍLOHA HOSPODÁŘSKÝCH NOVIN 18. 10. 2023 a týdeníku Ekonom 19. 10. 2023. Ředitel speciálních projektů Aleš Mohout • Art director Jan Vyhnánek • Editorka Markéta Prokšánová (marketa.proksanova@economia.cz) • Layout Jan Stejskal • Grafika vizuální studio mediálního domu Economia • Adresa redakce Pernerova 673/47, 186 00 Praha 8 • Tisk Walstead Moraviapress s.r.o., Břeclav • Samostatně neprodejně • <http://www.hn.cz>

Partner magazínu



Inzerce



RESPEKT

SPECIÁL

114 stran jen za 99 Kč

ve stáncích nebo na

[RESPEKT.cz/special](https://respekt.cz/special)

TÉMA

Jako v milostném vztahu. Řekněte, proč se k vám nehodím?



Seznámete se přes inzerát, podle prvních informací to vypadá, že si budete rozumět, tak si domluvíte rande. Jdete na něj s nadějí i s obavami, strávíte spolu hezký večer a získáte dojem, že je to začátek perspektivního vztahu. Nakonec vám protějšek slíbí, že se brzy ozve, a tak se těšíte na další setkání. Jenže nic. Zpráva ani telefonát nepřichází a vám se už honí hlavou nepřijemné myšlenky: Udělal jsem špatný dojem? Mám se připomenout? Nebo si najít někoho jiného? Na pokus o kontakt přijde nicneříkající odmítnutí. A zanechá ve vás zase jen nezodpovězené otázky.

Podobný scénář jako v partnerském životě se často opakuje i při hledání zaměstnání. Umění poskytnout uchazečům dobrou zpětnou vazbu

“

V 90 procentech mi přišla zamítavá odpověď, nebo se raději ani neozvali.

totiž stále ještě ovládá jen docela málo firem. Ale podle odborníků tím hodně získávají. Ozvat se kandidátům včas a vysvětlit jim důvody odmítnutí je totiž přínosné pro obě strany, které tím získají lepší pozici pro další komunikaci a rozvoj.

Objevil chybu v inzerátu, hned ho přijali

Vytrvalost se v tomto ohledu vyplatila Martinovi, který se před třemi lety rozhodl změnit obor a po rekvalifikačním kurzu začal hledat práci v IT jako juniorní tester. Vytvořil si profil na sociální síti LinkedIn a poslal svůj životopis firmám, které ho nejvíc zaujaly. „Pozvání na pohovor jsem dostal pouze od jedné z nich, takže jsem se na to pořádně připravil. Z mého pohledu proběhl pohovor dobře, ale pak mi přišlo zamítavé vyjádření. Trochu mě to zklamalo a mrzelo mě, že nebyly uvedeny důvody nepřijetí,“ popisuje svou zkušenost, která se později ukázala jako standardní.

Telefonátu se nikdy nedočkal, reakce od náborářů byly pokaždé písemné a nápadně podobné: „V 90 procentech mi přišla zamítavá odpověď, nebo se raději ani neozvali. Absolvoval jsem pár dalších pohovorů, ale všechny skončily odpovědí, že vybrali zkušenějšího uchazeče.“ Reakce nepřišla ani poté, co Martin o zpětnou vazbu přímo požádal.

Po asi dvaceti pokusech mu však pomohl jeho obor. V jednom z pracovních inzerátů totiž našel softwarovou chybu, a když na ni upozornil, firma ho pozvala na pohovor, který skončil úspěšně. Dnes už Martin pracuje na vedoucí pozici a přijímací řízení absolvuje z druhé strany. Díky své zkušenosti si ale velmi dobře uvědomuje, jak je komunikace s uchazeči důležitá.

Martinův příběh není nijak ojedinělý. Neschopnost poskytnout kandidátům zpětnou vazbu je podle HR specialisty a školitele Martina Graua problémem většiny firem a objevuje se ve všech fázích náborového procesu, i když v každé z nich má svoje specifika. Největší počet odmítnutí se odehrává hned na začátku, když se náborářům po vypsání volné pozice scházejí více či méně odpovídající žádosti a životopisy. „Děje se to dnes a denně, že se vám hlásí lidé, kteří nejsou relevantní ani vzdálené,“ říká Grau.

I těm je ale podle něj důležité odpovědět, poděkovat jim za zájem a krátce vysvětlit, kde se požadavky obou stran nepotkávají. „Dnes ráno jsem například obsazoval pozici, kde je bezpodmínečně nutná velmi dobrá angličtina. V inzerátu je to srozumitelně napsáno, včetně rozsahu zodpovědností, mezi které patří každodenní komunikace se zahraničím. Přesto se mi přihlásil uchazeč, který uvedl, že angličtinu má základní,“ vypráví příklad, kdy stačí zájemci napsat nebo zavolat a vysvětlit mu, že bez požadované jazykové vybavenosti není pro vypsanou pozici vhodným adeptem.

Ani přijatý, ani odmítnutý. Jak se chovat k tomu uprostřed?

V praxi se v první fázi náborového procesu nezdá stává, že se uchazečům neozve nikdo. Případně dostanou zprávu, že firma obdržela jejich životopis a že je časem vyzkouší o dalším po-



stupu, což se ovšem nestane. Důvodem je podle Graua přehlcenost náborářů a manažerů, kteří buď nechtějí věnovat čas komunikaci s – z jejich pohledu – neperspektivními kandidáty, nebo nemají dostatečně efektivně nastavené standardy a postupy pro komunikaci s uchazeči.

Někdy ale mohou vhodného zájemce přehlédnout, a pokud se tím uchazeč nenechá odradit, není vyloučeno, že bude při druhém pokusu úspěšnější. Otestovala si to šestatřicetiletá Alena, která si procesem hledání práce prošla letos v létě. „Když mi jedna firma odpověděla klasickým ‚Dali jsme přednost jinému uchazeči‘ a za čtrnáct dní vypsala stejnou pozici znovu, znovu jsem se přihlásila a podruhé už byla jejich reakce jiná. Bylo vidět, že tentokrát se mému životopisu věnovali, ozvali se mi a komunikovali se mnou jako s nadějnou uchazečkou,“ dokládá své přesvědčení, že první bezdůvodné odmítnutí nemusí ještě znamenat konec všech nadějí.

Pokud jde o komunikaci na začátku náborového procesu, nejhůř zpravidla dopadnou kandidáti, kteří nejsou hned zamítnuti ani přijati, protože požadavkům vypsané pozice odpovídají částečně. „Zatímco slibným a nevyhovujícím uchazečům se náboráři ozvou hned, u ostatních občas váhají a odpověď odkládají, protože si je nechávají stranou jako náhradníky,“ prozrazuje analytik pracovního trhu Tomáš Ervín Dombrovský.

Komunikace s těmito „odloženými“ uchazeči se ale zlepšuje díky tomu, že se firmy naučily používat šablony pro různé poloautomatizované odpovědi v průběhu výběrových řízení. Už tedy není tak neobvyklé, že nezařazeným kandidátům přijde hned odpověď s poděkováním za zasláný životopis a informace o tom, že jsou stále ještě ve hře. Díky ní se také dozvědí, kdy mohou očekávat pozvání do dalšího kola nebo odmítnutí, případně co to znamená, když se firma do určitého termínu neozve.

Viděli jste se při pohovoru, proto i odmítnutí by mělo být osobní

Grau obecně doporučuje, aby uchazečům, u kterých personalisté vidí alespoň základní splnění požadavků, dali vždy šanci a alespoň je kontaktovali telefonicky. Při rozhovoru s nimi mohou objevit potenciál, který na první pohled v životopisu nebyl patrný. I v této fázi pak může dojít k tomu, že se s uchazečem rozloučí, nenechají ho ale v nejistotě a s pocitem špatného zacházení. Ten si totiž kandidáti rádi nenechávají pro sebe. „Během hledání práce jsem byla v kontaktu s dalšími lidmi ve stejné situaci, s některými jsme si podávali dveře u různých pohovorů a často jsme si vyměňovali zkušenosti. Ptali jsme se jeden druhého, jestli se z té nebo jiné firmy už ozvali,“ potvrzuje Alena. Špatnou zkušenost se dnes uchazeči nebojí vyprávět ani na sociálních sítích, kde bez váhání jmenují nebo přímo označí společnost, která se k nim nezachovala profesionálně, a špatné jméno firmy se pak šíří dál.

Ještě horším prohřeškem je pak neozvat se uchazečům po absolvovaném pohovoru nebo po vypracování cvičného úkolu. To už se stává

“

Mladší lidé jsou zkrátka úspěšnější než staří. Nikdo vám ale neřekne, že vás nepřijal kvůli vašemu věku.

méně často. Firmy obvykle pošlou účastníkům přijímacího řízení alespoň stručné mailové oznámení, ve kterém je informují, že do dalšího kola nepostupují. Podle experta to ale není dobrý postup. „Když už se s vámi dotýčný setkal osobně, tak i zpětná vazba by měla být osobní, nikoli textová. Může být telefonická, ale měla by existovat možnost spolu mluvit. A nemělo by chybět vysvětlení, proč k rozhodnutí zaměstnavatel došel,“ doporučuje Grau a dodává, že značná část firem to podle jeho zkušeností nerespektuje: „Často se setkávám s tím, že si firmy chtějí zjednodušit život a radši pošlou univerzální mailovou odpověď. Nebo se jim prostě nechce říkat lidem nepříjemné zprávy, protože je pochopitelné, že kandidáty v této fázi náboru odmítavá odpověď nepotěší.“

Paradoxně se ale stává, že upřímné vysvětlení důvodů, proč uchazeč nebyl vybrán, danému člověku naopak pomůže, protože díky němu lépe vyhodnotí své silné a slabé stránky. Mnohdy ho taková zpětná vazba dokonce povzbudí. „Pokud je to pravda, fekněte kandidátovi, v čem byl dobrý a v čem ho třeba jen o chloupek překonal jiný uchazeč,“ radí Grau. Tuto pomyslnou stříbrnou medaili ale nedoporučuje udělovat jen naoko. I zde platí, že pravda je lepší odpovědí než vyfabulované komplimenty.

Předběhnout konkurenci za tři minuty

Důvodů, proč se firmám vyplatí zpětnou vazbu uchazečům poskytovat, je hned několik. Jedním z nich je již zmíněné dobré jméno, které firma buď posiluje vstřícným přístupem k uchazečům, nebo oslabuje svým neférovým jednáním. Podle průzkumu společnosti CareerArc svou špatnou zkušenost s nábořem sdílí online nebo ústně s druhými lidmi až 72 procent kandidátů. Zklamání z neprofesionální komunikace při výběrovém řízení se pak odrazí na celkovém dojmu, který společnost vytváří. Ten může mít dopad



také na ochotu lidí využívat její služby nebo kupovat její zboží. Při špatném jednání s kandidátem tak firma přijde nejen o zaměstnance, ale také o potenciální zákazníky.

Kromě toho se může stát, že uchazeče odmítnutého při jednom výběrovém řízení bude firma potřebovat příště. „Jednou kandidát, navždy kandidát,“ shrnuje to jedním sloganem Grau. Odradit ho nebo nechat odejít se špatnou zkušeností se při dnešním nedostatku pracovní síly moc nevyplácí.

Proto je Grau rád, že výběr zaměstnanců a komunikaci s nimi zatím v drtivé většině případů stále ještě neřídí umělá inteligence.

Lidský faktor, který dokáže číst mezi řádky, vycítit atmosféru a vyjádřit podstatu, je podle něj v těchto situacích nenahraditelný. „Používat šablony je fajn, ale když v zamítavé odpovědi vyměníte kromě jména i univerzální odůvodnění za pár konkrétních postřehů a poznámek pro daného uchazeče, jste hned lepší než většina konkurenčních zaměstnavatelů. A může vás to stát třeba jen tři minuty práce navíc,“ dodává.

Jste starý, ale to vám neřekneme

Jak tedy neúspěšným uchazečům zpětnou vazbu dávat? V praxi se personalisté setkávají se třemi scénáři. Ten první je pro ně nejsnazší, protože se jedná se o situace, kdy kandidát nevyhovuje z objektivních důvodů. Nesplňuje třeba všechny nutné podmínky nebo se neshoduje se zaměstnavatelem v otázce financí. „Když hledáte někoho, kdo ovládá určitou technologii, jeden z kandidátů má tu kompetenci povrchní a jiný perfektní, tak se na to dá jednoduše při zpětné vazbě poukázat,“ popisuje Grau.

Náročnější je to v případě, kdy uchazeči chybí měkké dovednosti, které jsou těžko měřitelné. „Chcete třeba zaměstnat obchodníka a máte dva zájemce s podobnými zkušenostmi. Jeden z nich na vás ale působí lépe v obchodnických dovednostech,“ uvádí jako příklad Grau. I tady je podle něj dobré vysvětlit odmítnutému uchazeči důvod nepřijetí co nejpravdivěji. „Nebojte se pojmout, co vás k rozhodnutí vedlo, může to být například to, že kandidát má jiný styl jednání se zákazníkem, než ve vaší firmě preferujete,“ navrhuje.

Pak ale může nastat situace, kdy si vedení firmy uchazeče nevybere ze zcela subjektivních důvodů. Nezapadá charakterově do firemní kultury či atmosféry týmu nebo není povahově kompatibilní se svým budoucím šéfem. V případech, kde jde o osobní antipatie, expert příliš nedoporučuje pouštět se do detailního vysvětlování. To ale neznamená, že by bylo lepší odmítnutému uchazeči lhát. I tady je namístě upřímnost, důležité je ale nehodnotit kandidáta jako člověka a vyvarovat se případných zbytečně zraňujících podrobností. „Je třeba nezapomínat na to, že při náboru se hodnotí pouze vhodnost pro danou pracovní pozici v konkrétním týmu, nikoliv člověk jako celek,“ připomíná Grau. Nezapadat do týmu či firemní kultury je regulérní důvod k odmítnutí. Kandidát si zaslouží slyšet, že jeho odborné kompetence jsou pro danou pozici vyhovující a že nebyl vybrán



Často se setkávám s tím, že si firmy chtějí zjednodušit život a raději pošlou univerzální odpověď. Nebo se jim prostě nechce říkat lidem nepříjemné zprávy.

kvůli složení kolektivu, do kterého se typově nehodí. A také by v něm možná ani nebyl spokojený.

V praxi ale takto formulované odpovědi mohou být jen zástěrkou jiných, nepříznavých motivů zaměstnavatele. Když totiž v rozhodování o přijetí či nepřijetí zaměstnance hraje roli subjektivní dojem, dost často hrozí vědomá nebo podvědomá diskriminace. Data společnosti LMC například ukazují, že úspěšnost ve výběrových řízeních je přímo úměrná věku. „Mladší lidé jsou zkrátka úspěšnější než staří. Nikdo vám ale neřekne, že vás nepřijal kvůli vašemu věku,“ konstatuje Dombrovský.

Podobně je tomu v případě pohlaví nebo barvy pleti. Otázka na mateřství sice u pohovoru nepadne, statisticky však mají ženy u přijímacích pohovorů nižší šanci na úspěch, stejně jako cizinci. „V drtivé většině těchto případů zaměstnavatel uvede při odmítnutí nějaký zástupný důvod,“ domnívá se Dombrovský. Průzkumy mezi uchazeči sice potvrzují, že lidé chtějí důvod odmítnutí znát a firmy na to reagují tím, že jsou ochotné ho sdělit, ve skutečnosti ale není možné ověřit, nakolik jsou tyto důvody věcné a pravdivé.

Ozve se. Dobře, ale dokdy?

Povzbudit firmu ke zdůvodnění nepřijetí může uchazeč i sám. Ne každý na to má odvalu, ale když překoná ostych a řekne si o zpětnou vazbu, může získat cenné informace, které zúročí při dalších pohovorech. Někdy je navíc potřeba se ozvat kvůli času, který hraje při hledání práce klíčovou roli. „Není na tom nic špatného, když kandidát řekne, že má na stole ještě další dvě nabídky zaměstnání, na které musí do určitého termínu zareagovat,“ říká Grau. Důležité je, aby v každé fázi náboru obě strany věděly, co bude následovat a kdy. „V této věci se dá kandidátům krásně vyjít vstříc a domluvit s nimi harmonogram. Ideální pak je, když se tomu člověku sejdou třeba tři nabídky současně, on přesně ví, dokdy na ně má odpovědět, a v klidu si může srovnat svoje priority,“ pokračuje expert.

Výběrové řízení ostatně není jen hrou, kde jedna strana určuje pravidla a druhá se jimi řídí. Tak jako při osobním seznamování mají oba partneři svá očekávání a nároky, tak i při náboru zaměstnanců jsou požadavky vzájemné. A obě strany mohou nabídku kdykoli odmítnout. „V dnešní době bych dokonce řekl, že kandidáti tahají za delší konec provazu,“ hodnotí situaci Grau. Nabízí se tedy i otázka, proč zpětnou vazbu nedávají také uchazeči zaměstnavatelům. „Někdy se to děje. Firmy si o to občas samy říkají a žádají kandidáty o vyplnění hodnotícího dotazníku nebo o slovní komentář,“ říká expert.

Ne vždy pak ovšem s obdrženými informacemi pracují. V některých případech to pochopitelně nemusí být směrodatné, když je třeba z velmi negativního hodnocení znát, že je jen emotivní reakcí kandidáta zklamaného z nepřijetí. Jindy ale může být i připomínka ze strany nepřijatého uchazeče pro firmu užitečným podnětem k budoucímu zlepšení.

Krize k nám přivedla vysokoškoláky

Dvě třetiny lidí v bezpečnostních službách pracují na dohodu o provedení práce. Na obor silně dopadne nová legislativa, která vstoupí v platnost od nového roku a zaměřuje se právě na práci na dohody. Firmy mají jen pár měsíců na to, aby se novinkám přizpůsobily.

Změny, které přijdou s novým rokem, jsou určitě k dobrému a mohly by přispět ke zvýšení kvality služeb, přicházejí však příliš rychle,“ říká k zákonu, jenž upraví práci takzvaných dohodářů Jan Chodora, obchodní ředitel Centr Group. Podle jeho slov je obor bezpečnostních služeb v Česku značně deformovaný, sektoru by prospěl příliv kvalifikovaných lidí a valorizace cen, hlavně u smluv ve veřejném sektoru.

Máte opravdu značnou zahraniční zkušenost, v čem se liší práce v bezpečnostních službách v Česku oproti ostatním evropským státům?

Rozdílů je několik a jsou poměrně velké. V první řadě jde o kvalifikaci bezpečnostních pracovníků. Například v Norsku musí budoucí strážný projít dvouletou školou, ve Finsku musí absolvovat půlroční studium ukončené zkouškou. U nás stačí profesní kvalifikace, kterou na základě zkoušky získá téměř každý.

To pak úzce souvisí s vnímáním této profese ze strany veřejnosti. Zatímco v zahraničí je práce v bezpečnostních službách považována za běžné zaměstnání, u nás je to často poslední štape pro lidi, kterým zdravotní stav neumožňuje dělat odbornou práci, anebo si potřebují odsloužit pár let před důchodem.

Dalším výrazným rozdílem je odměna ve vazbě k průměrné mzdě. V zemích západní Evropy pracují v oboru lidé v aktivním věku a jejich příjem jim umožňuje vést běžný život včetně například pořízení auta a dovolené. V bývalém východním bloku je tomu jinak, mám srovnání s Maďarskem, Slovenskem i zeměmi bývalé Jugoslávie.

Čím to je, že reputace oboru je tak odlišná?

Je to dáno historicky. Na západ od našich hranic se obor vyvíjel od skončení druhé světové války. Firmy tam velmi dbají na svou pověst i kvalitu

poskytované služby, své lidi často posílají na školení. U nás byla závodní stráž a vrátný zaměstnancem podniku, ve kterém také sloužili. Firmy specializující se na bezpečnostní služby začaly vznikat až po revoluci.

Jejich prvními zaměstnanci se stali bývalí vojáci a policisté, tedy lidé ve svém oboru vysoce kvalifikovaní. Jak však rostla poptávka po službách ostrahy, stavy těchto lidí se vyčerpaly a firmy snížily své nároky na uchazeče. Tím začala klesat kvalita a zákazník byl ochotný platit stále méně. Postupně se s oborem spojila pověst mizerné práce za mizerné peníze a z toho se nám už nikdy nepodařilo vystoupit. Jsou tu firmy, které poskytují službu velmi kvalitní a profesionální, jinde je kvalita pochybná, a to poškozují reputaci celého oboru.

Kolik si dnes vydělá takový pracovník?

V Německu je to kolem 10–12 eur na hodinu, zatímco u nás kolem pěti eur. Je to sotva polovina, přitom při srovnání životních nákladů na méně než polovinu nejsme. V Norsku činí mzda 22 eur, tam se pochopitelně žije velmi draze.

Nicméně auto stojí zhruba všude stejně, anebo když jedou Nor a Čech lyžovat do rakouských Alp, za ubytování nebo permanentku zaplatí oba také stejně.

Na druhou stranu pracovník bezpečnostní služby ve Švédsku nebo Norsku mluví plynně anglicky a je to aktivní člověk ve vynikající fyzické a zdravotní kondici. Svou mzdu si určitě zaslouží.

Jak z toho ven?

Kvalitu služby z velké části ovlivňuje klient – pokud dobře zaplatí, dostane ty nejlepší produktivní a vzdělané lidi. I u nás je najdeme, pracují však jen v určité kategorii jako přeprava peněz, cenností, bodyguarding a detektivní služby. Tam



Pracovník bezpečnostní služby ve Švédsku nebo Norsku mluví plynule anglicky.

jsou na pracovníky mimořádně vysoké požadavky a tomu odpovídá i jejich odměna.

Musím říct, že našemu oboru velmi prospěla finanční krize, která k nám před deseti až dvanácti lety přivedla velké množství vysokoškoláků. Najednou byli bez práce a my jsme si mohli vybírat. Dnes je však situace opačná.

V uplynulých deseti letech docházelo k pravidelnému navýšování minimální mzdy, nyní je na více než dvojnásobku. Jak se to odrazilo v bezpečnostních službách?

Většina našich pracovníků nepracuje za minimální mzdu, dělají za takzvanou minimální zaručenou. Ta se spolu se zvyšováním minimální mzdy zvedala o asi osm procent ročně, proto jsme i my museli našim lidem přidat. Když se to opakovalo i v dalších letech, chtěli jsme toto promítnout částečně i do cen zákazníkům. V tom momentě se ukázal velký rozdíl mezi soukromým a veřejným sektorem. Veřejné zakázky jsou obvykle vytendrované na několik let a cena je fixně daná bez možnosti valorizace. Jinými slovy, stát nám navýšením minimální mzdy nařídil

Jan Chodora

Nastoupil do Centr Group po více než 20 letech zkušeností nastřádaných ve společnostech zabývajících se komerční bezpečností. Nyní působí ve firmě jako obchodní ředitel. Specializuje se na bezpečnostní řešení na míru, bezpečnost kulturního dědictví, administrativních budov a veřejné dopravy, ochranu měkkých cílů.

vyplácet zaměstnancům vyšší mzdy, na druhé straně v roli zadavatele odmítl přistoupit na zvýšení úhrad za poskytovanou službu.

Firmy se nejdřív snažily snížit režii, poté ukročily ze svého zisku, nešlo to však do nekonečna. Pro představu, výnos našeho odvětví se pohybuje kolem tří až pěti procent před zdaněním, vyděláváme tedy hlavně na objemu. Pak se na jedinou na trhu vyrojily firmy, které šly do tendrů s neuvěřitelně nízkými cenami. Začaly totiž ve velkém najímat lidi na dohody, ze kterých se neodvádí sociální a zdravotní pojištění. Aby obešly limit 300 hodin ročně, zakládaly velké množství firem a začaly u svých pracovníků řezat dohody o provedení práce. Trh se tím obrovsky deformoval.

Práce na dohody nedává v produktivním věku příliš velký smysl, protože se toto období nezapočítává na důchod. Jak se firmám dařilo naplnit stavy?

Nabídkou práce na dohody přilákala nekalá konkurence lidí, kteří jsou částečně mimo systém a šedá zóna jim vyhovuje. Mám na mysli především lidi v exekucích. Bohužel to má obrovský negativní dopad na kvalitu i reputaci celého oboru včetně těch, kteří podnikají poctivě.

V tu dobu se také začala vytvářet chráněná pracovní místa, na která stát přispívá, což přivedlo do bezpečnostních služeb řadu lidí různého stupně invalidity. V jejich případě mluvíme o standardním pracovním poměru, nikoliv o práci na dohodu.

K narovnání této situace by částečně mohla přispět novelizace legislativy o práci na dohodu, kterou již podepsal prezident a která vstoupí v účinnost od nového roku. Jak se na to díváte?

Systémově se změnami souhlasím a věřím, že by mohly pomoci narovnat trh, jsou však velmi rychlé. My patříme k firmám, které chtějí do budoucna růst a záleží jim na oboru a jeho pověsti, nelze to však dělat skokově. Nová úprava týkající se „dohodářů“ velmi zdraží cenu práce, a to firmy potřebují absorbovat, jak na straně poskytovatele služby, tak na straně zákazníka. Situace může tlačit některé klienty k rušení objednávek.

Také to dopadne na studenty a další pracovníky, kterým se omezí možnost brigád. Mám na mysli například starobní důchodce a lidi, kteří si na dohodu přivydělávají nad rámec svého hlavního pracovního poměru. Bavíme se tady o stovkách tisíc lidí.

Změny silně dopadnou na všechny, kdo fungují v sezonnosti včetně e-shopů. Obávám se, že může dojít ke kolapsu ve službách, nejen v oboru bezpečnostních služeb, ale i jinde včetně úklidových firem, správy budov, gastro segmentu. Zastávám názor, že pro rozumnou adaptaci na nové podmínky by byly potřeba dva až tři roky.



Firmy zoufale shánějí ESG manažery. Nejsou

Specialista na udržitelnost je teď na pracovním trhu ještě více horké zboží než vývojář či programátor. Od roku 2025 totiž budou muset velké firmy vykazovat ESG report, který ale neumějí sestavit. Ten má vycházet z ESG strategie, jíž v mnoha firmách nikdo nerozumí. Hlad po těchto manažerech ještě zesílí.

Na konzultační společnost Flagship se obrací řada firem s tím, aby jim pomohla sestavit ESG report. Je to zpráva o tom, jak udržitelně se firma chová ve třech oblastech – Environmental (životní prostředí), Social (sociální oblast) a Governance (správa a řízení firmy). „Musíme jim vysvětlit, že nejprve musí mít strategii udržitelnosti a teprve z ní ten report vychází,“ říká Sandra Feltham, zakladatelka Flagshipu.

Navíc na trhu práce zoufale chybí manažeri, kteří by takovou strategii a report zvládli sestavit. A situace se přibližuje s tím, jak se blíží rok 2025, kdy se nová povinnost udržitelného reportování dotkne všech firem v Česku, které zaměstnávají více než 250 pracovníků.

Sledujete v poslední době zvýšený zájem firem o ESG manažery?

Určitě, a to hlavně v posledním roce. Už ale tak dva roky je po nich zvýšená poptávka. Všichni naši klienti ve velkém hledají lidi se znalostí ESG problematiky. Až doposud to často řešila HR oddělení, teď to kvůli přicházející legislativě převzali finanční ředitelé, ale vidí, že takhle široký záběr nemohou ještě vedle svého úvazku zvládnout. Proto začínají hledat někoho, kdo se tomu bude věnovat naplno. Dotyčný člověk pak spolupracuje s námi.

O kolik se zájem o tyto manažery v posledním roce zvýšil?

Klientů s tímto požadavkem je v posledním roce jednou tolik. Ale myslím si, že to je teprve začátek. Hlavní nápor přijde až příští rok, protože většina firem, jichž se reporting bude týkat, to stále ještě neřeší.

Povinnost reportingu se bude od roku 2025 týkat všech firem s více než 250 zaměstnanci nebo s čistým obrátem nad jednu miliardu

Korun. Myslíte, že tohle tu poptávku nastarovalo?

Stoprocentně. Samozřejmě dalším důvodem jsou konkurenční a investiční výhody, protože banky jsou už od roku 2021 regulované Evropskou unií a musí vykazovat udržitelnost od všech svých partnerů a klientů. Tudíž k firmám se to dostává i ze strany bank, pokud u nich chtějí například půjčku. Ale legislativa, to je alfa a omega.

Kde mohou firmy manažery udržitelnosti získat?

To je oříšek, řeší to se mnou každý. Problém je, že jak nová povinnost najednou vyskočila a předtím tu v této oblasti dlouho nic nebylo – na rozdíl od Západu, kde už téma udržitelnosti řeší firmy dvacet let – nemáme lidi, kteří by tomu rozuměli. Nemáme tady know-how. Když se teď podíváte na pracovní servery, všude všichni hledají manažery udržitelnosti a nikdo nenachází. Oni totiž v Česku opravdu nejsou. Firmy potřebují najít člověka, který má k tématu blízko nebo v minulosti pracoval v CSR nebo s environmentální problematikou a prostě se to postupně naučí.

Jaký je rozdíl mezi CSR a ESG manažerem?

CSR je předchůdce ESG. V minulosti CSR aktivity byly jenom sociální a charitativní povahy. Šlo vlastně o filantropii. Takový manažer se věnoval například zaměstnaneckým sbírkám, velmi populární bylo zaměstnanecké dobrovolnictví, sázení stromků a podobně. Teď se k tomu S (Social – pozn. red.) přidalo ještě E a G, tudíž je třeba mít také znalosti z environmentální oblasti a governance, tedy správy a řízení firmy, kam patří třeba korupce a etika. Obor se tedy velmi rozšířil.

Dá se tedy tato nová pozice obsadit CSR manažerem?

Je to asi nejjednodušší předstupeň, protože CSR manažer k tomu zřejmě bude mít nějaký vztah,



Na Západě se firemní udržitelnost řeší už 20 let. U nás ale ještě nemáme know-how.



bude ho to bavit. Ale problém je, kde má získat know-how. V Česku v tomto ohledu nic moc není. Máme tady různé spolky a platformy, kde můžete projít obecným školením, dále Vysoká škola chemicko-technologická a Vysoká škola ekonomická v Praze nabízejí semestrální kurzy, ovšem není tu ucelené vzdělávání v oboru ESG. A to takové, které by se zaměřovalo především na legislativu.

Finální standardy směrnice CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive – pozn. red.) vyšly letos v srpnu a to výrazně mění celý náhled na ESG a udržitelnost. Směrnice totiž poskytuje metodiku, jak si má firma nastavit strategii udržitelnosti, jak ji reportovat a vykazovat. Až dosud jsme fungovali dle mezinárodních rámců a standardů, které se ale teď s novou legislativou mění. EU jejím prostřednictvím nastavuje jednotný proces, aby k tomu všechny firmy přistupovaly stejně. Takže v tomhle je to úplně nové.

Pokud má firma matku v zahraničí, poradila byste jí, aby si pozvala experta na udržitelnost z ní?

Ano, je to nejjednodušší. Pokud je matka na Západě, tak už tam pravděpodobně se strategií udržitelnosti mají velké zkušenosti, pracují s tím už dlouho. Pokud firma má matku v zahraničí, je to určitě první krok, který doporučujeme – spojit se s jejím expertem a nechat si poradit.

Musí ESG manažer umět sestavit report?

Ano. Podstatou jeho práce je umět nastavit strategii udržitelnosti a připravit ESG report. Strategie přitom tvoří základ reportu. Legislativa přímo říká: Musíte napsat report, ale ten má vycházet z konkrétní strategie, která bere v potaz

Sandra Feltham

Je expertka na oblast ESG a udržitelnosti, je prezidentkou spolku Business Leaders Forum, který sdružuje zodpovědné firemní lídry již od roku 1992. Vlastní firmu Flagship Impact, konzultační agenturu působící ve střední a východní Evropě již deset let, která nabízí poradenství v oblasti firemní udržitelnosti a ESG.

konkrétní kroky. Gró reportu je tedy strategie a ta by měla být hlavním pilířem know-how ESG manažera. Ale jak je to nové, tak si nemyslím, že by firmy v Česku lehce našly někoho, kdo by tohle dokonale znal a uměl.

Poskytuje EU nějaká školení nebo kurzy?

Ne. Evropská komise říká, že přijde s detailními pokyny a tipy, jak report zpracovávat a připravit, ale ještě nic nevydala. Očekáváme pokyny snad do konce letošního roku. Ovšem měly být už loni, takže kdo ví. Čekáme také na český stát, jestli s něčím přijde. Ale vzhledem k tomu, že je vždy spíše o krok pozadu, tak asi ne.

Když si vezmeme ta tři písmena - Environmental, Social a Governance -, ve které oblasti české firmy nejvíce tápou?

Oblast E, tedy životní prostředí, je pro firmy nejvíce uchopitelná. Zmíněná směrnice CSRD vyžaduje dekarbonizaci, hlídání emisí, ale i dalších dopadů, jako je biodiverzita, na kterou teď Evropská unie klade velký důraz. Tedy i v environmentu je nyní spousta nových témat. Ovšem je to nejkonkrétnější oblast, firmy ji chápou. To S, tedy social, mají firmy nejvíce nastavené, protože tahle oblast zahrnuje zaměstnance a místní komunity. Tam už většinou dialogy fungují. Oproti tomu G je zřejmě nejvíce nejasné. Patří sem transparentní a etické řízení. Firmy tohle chápou asi nejméně.

Jaké nedostatky firmy ve svých strategiích udržitelnosti nejčastěji mají?

Většina firem si myslí, že musí hlavně připravit ESG report a tím chtějí začít. Ale neuvědomují si, že to znamená, že už musí mít nastavenou ESG strategii. Na ní ten report stojí.

Dále tato strategie pracuje s tím, kde firma vytváří dopady, tedy co ona ovlivňuje a jaké dopady, tedy vlivy, působí na ni. Říká se tomu dvojitá materialita. Tohle všechno jsou extrémně důležité kroky, bez nichž to nejde. Firmy se tedy učí, že si musí nejprve projít analýzou rizik a dopadů, aby zjistily, na co se mají v oblasti udržitelnosti ve svém případě zaměřit. A až na základě těchto výsledků si mohou nastavit cíle a strategii a pak teprve připravit report. Na nás se ale pořád obraceli klienti, že chtějí report, a jsou překvapeni, když jim řekneme, že nejprve musí mít strategii a dvojitou materialitu.

Jak firmy celou tuto novou povinnost berou? Chtějí do toho investovat energii a zdroje, nebo to berou jen jako něco zatěžujícího, co přichází z Bruselu?

Firmy, které doposud v tomto směru nic nedělaly, to samozřejmě berou negativně. A takových je hodně. Pak jsou společnosti, které s tím třeba kvůli konkurenční výhodě začaly dříve, a ty to vnímají jako příležitost. Analýza rizik a dopadů totiž přinese nové nápady, nový design produktů, služeb a fungování. Legislativa navíc vyžaduje, aby firmy měly každý rok nějaký posun ve svých výsledcích. Takže i to je velký hnací motor, jak se neustále zlepšovat.

ESG manažer v bance pomůže výrobcí kotlů najít zelenější podnikání

Pozice manažera udržitelnosti je v Česku nová, tito lidé si teprve prošlapávají vlastní cestu, jak firmu směřovat a jak se poprat s ESG reportem. Česká spořitelna má dvě výhody: tohoto manažera už zaměstnává, a navíc má zkušenější rakouskou matku.

Matúš Púll nastoupil na pozici manažera udržitelnosti v České spořitelně v podstatě jako nadšenec a tak trochu samouk. Od té doby prosadil mnoho konkrétních věcí, firma se o šetrné fungování zasazuje u sebe i u svých klientů. Radí jim například, jak zateplit dům nebo jak snížit emise z výroby. Jak sám Púll připouští, ne všechno jde zatím hladce. Aby kolegové nové povinnosti přijali, musí jim novinky vysvětlovat, a hlavně nastavit vše tak, aby pro ně znamenaly co nejméně práce navíc.

V pozici ESG manažera jste dva a půl roku. Musel jste kvůli ní projít nějakým speciálním školením?

Mám raději označení manažer udržitelnosti, protože jen ESG je zúžený pohled na tuto problematiku. Jsou zhruba dvě cesty, jak se do takové funkce dostat: Buď si doplníte kvalifikaci, nebo přímo tento obor vystudujete. Já jsem ten druhý případ - v České spořitelně pracuji 16 let, předtím jsem měl na starosti úvěrování pro firemní klienty. Poté, co jsem do té pozice nastoupil, jsem na pražské Vysoké škole chemicko-technologické u profesora Vladimíra Kočího absolvoval kurz Sustainability management (Udržitelný management, pozn. red.). Podobný kurz nabízejí také na Vysoké škole ekonomické. Ještě před nástupem jsem si ale prošel i online kurzy různých zahraničních univerzit.

Co vás k pozici manažera udržitelnosti přivedlo?

Mě tyhle otázky zajímaly vždy. Ještě když jsem v polovině 90. let studoval vysokou školu, odjel jsem do Anglie na letní kurz Corporate Social

Responsibility (Společenská odpovědnost firem, pozn. red.), což mě ještě víc nakoplo. Pracoval jsem také v Rakousku v bance, která byla správcem rakouského fondu životního prostředí, což mě také motivovalo. Vždy jsem měl k udržitelnosti blízko a dlouhou dobu to pro mě byl koníček.

Co všechno je nyní náplní vaší práce?

První a nejdůležitější úkol je vytvořit strategii udržitelnosti, tedy co jsou relevantní témata, jimiž se spořitelna potřebuje zabývat. Tuto strategii jsem s týmem připravil a nechal schválit. Její součástí je zamýšlení nad tím, jaké jsou příležitosti a rizika v environmentální a sociální oblasti. V sociální oblasti už má spořitelna program finančního zdraví, takže pro mě byl úkol zejména zamyslet se nad environmentálními dopady toho, co financujeme. A také nad tím, jaká rizika dnes máme: za prvé v provozu, i když tady jsou pro nás jako pro banku rizika malá, protože toho ve fyzickém světě děláme málo; za druhé v tom, co financujeme, tedy v aktivitách klientů. Tady jsou naše hlavní rizika.

Řešíte něco i s konkrétními lidmi v jejich úkolech?

Ano, nejprve bylo třeba určit, kdo je za udržitelné aktivity zodpovědný na úrovni představenstva, koho všeho je ve firmě potřeba do aktivit zapojit a jak to všechno budeme řídit a reportovat. Také nám z analýz vyplynulo, jak produkty potřebujeme upravit a jaké je třeba zavést nově.

Dalším velkým tématem je regulace, prakticky každý měsíc vychází nová evropská nařízení. A banky jsou v první linii, protože Evropská komise si správně řekla, že přes peníze se bude snaha o udržitelnost lépe škálovat. Dále je potřeba celou tuto snahu dobře komunikovat, aby

“

Jsem zvědav, jestli najdete někoho, kdo vám řekne, že ví, jak na sestavení ESG reportu.

naši zaměstnanci, zákazníci i celkově veřejnost věděli, co a proč děláme.

Co znamená řízení rizik? Třeba to, že když budu například výrobce kotlů na tuhá paliva s vysokými emisemi, jejichž zákaz se blíží, tak mi na mé podnikání nepůjčíte?

My jako banka kompletně zhodnotíme rizika. Protože tyto kotle už v Evropské unii nebudete moci prodávat, velmi pravděpodobně byste nám peníze nikdy nevrátili. Naše služba ale není jen půjčování peněz, ale také pomoc s orientací. Zřejmě bychom si s vámi sedli a pomohli vám vymyslet, kam jinam orientovat váš byznys a čím kotle na uhlí nahradit. Celkově se snažíme kritéria udržitelnosti nastavit tak, aby je zohledňovali všichni bankéři. Jde o celkové nastavení strategie banky.

Co konkrétně s firmami vy jako manažer udržitelnosti například řešíte?

Dám příklad: Česká spořitelna je největší poskytovatel hypoték na českém trhu. Už v roce 2021 jsme odhadovali, že pravděpodobně budou stoupat ceny energií, jelikož porostou ceny emisních povolenek. Česko se v Zelené dohodě pro Evropu zavázalo ke snižování emisí, ovšem 35 až 40 procent emisí vzniká z vytápění budov. Je to tedy jeden z největších dopadů, které my jako banka máme. Přemýšleli jsme, co brání běžnému majiteli domu a klientovi, který má od nás hypotéku, aby si starší dům zateplil a vyměnil kotel na tuhá paliva za tepelné čerpadlo. Zjistili jsme, že pro mnoho lidí je hlavní problém si takovou výměnu sám naplánovat, zařídit a zafinancovat. Proto domy opravují svépomocí třeba v průběhu deseti let. Často ale výsledek není tak efektivní, jak by mohl být, pokud by takový člověk měl na začátku dobrý plán.

Chtěli jsme klientovi jednoduše ukázat, jak takovou úpravu udělat a co by ho to mohlo stát. Nedávno jsme tak v našem elektronickém bankovníctví George spustili aplikaci, kam si klient jednoduše zadá, jaký dům má, čím topí a tak dále. A aplikace mu ukáže, jestli potřebuje zateplení nebo výměnu oken či kotle, kolik ho to bude stát, jaké jsou na to k dispozici dotace, kolik my mu půjčíme a kolik peněz za energie díky tomu ušetří.

Další příklad: voláme si třeba s našimi klienty v automobilovém průmyslu nebo ve výrobě oceli, ptáme se jich, jak přemýšlejí nad snižováním svých emisí, kolik očekávají, že je to bude stát a jaké investice v téhle oblasti plánují, případně jakou roli bychom my jako banka mohli ve snižování jejich emisí zaujmout.

Máte matku v zahraničí, rakouskou Erste Group Bank. Zasahuje vám nějak do práce?

V Rakousku je životní prostředí vnímáno ještě citlivěji než tady u nás, mají v tomto ohledu dlouhou tradici. Máme společné cíle za všechny země skupiny. Můžeme se od kolegů v Rakousku učit, sdílet zkušenosti a posunovat se rychleji. Protože co funguje v Rakousku, může fungovat i u nás. Máme proto velký respekt k lidem, kteří dělají manažer-



Matuš PŮL

Pracuje v České spořitelně 16. rokem. Předtím působil ve třech jiných bankách.

Vystudoval ekonomii na VŠE a k tomu přidal studium managementu udržitelnosti na VŠCHT. Studoval také principy udržitelného financování na Rotterdam Management School v Nizozemsku.

ra udržitelnosti samostatně v českých firmách a tuto podporu ze strany mateřské sítě nemají.

Příští rok budete sestavovat ESG report. Víte, jak na to?

Zprávy o udržitelnosti sestavujeme na dobrovolné bázi už několik let, tu regulatorní, povinnou, za nás sestavuje Erste Group. V tom máme výhodu. Tahle výjimka už ale končí, za rok 2024 už pro spořitelnu platit nebude, budeme sestavovat vlastní zprávu ověřenou auditorem. A jestli vám přesně, jak na to? To jsem zvědav, jestli najdete někoho, kdo vám řekne, že ano. Teprve na konci července vydala EU nařízení se standardy, takže společně se skupinou Erste a v diskusi s našim auditorem ladíme, jak ta zpráva bude vypadat, co všechno do ní obsáhnout a jak ji správně sestavit.

Jak vaši kolegové reagují na to, když za nimi přijдете s požadavky ohledně udržitelnosti?

Jsou tací, kteří to vítají, je tu také část čistých pragmatiků a lidí, kteří se proti tomu z nejrůznějších důvodů staví. Není divu, přicházíme za nimi s dodatečnými požadavky na jejich práci. My s nimi ale hledáme cestu, jak vše připravit, aby pro ně nové úkoly byly co nejjednodušší. Drtivá většina lidí u nás si ovšem uvědomuje, že posun k udržitelnosti je ne nutně, že je skutečně potřeba.

Inovace a úspěch mají stejnou váhu jako sociální odpovědnost

Společnost onsemi z Rožnova pod Radhoštěm má nakročeno stát se lídrem ve výrobě polovodičů založených na karbidu křemíku, které jsou zásadní pro budoucí rozvoj v energetice a elektromobilitě. Špičkové technologie a inovace jdou však v této firmě ruku v ruce s udržitelností, sociální odpovědností a péčí o zaměstnance.

Společnost onsemi, která působí v Rožnově pod Radhoštěm a v Brně, je součástí nadnárodního dodavatele polovodičových součástí pro automobilové a komunikační technologie, počítače a spotřební elektroniku, průmysl, energetiku a mnoho dalších odvětví. Navrhují se zde integrované obvody, vyvíjejí nové technologie, vyrábí křemíkové desky a polovodičové čipy.

Aktuálně se firma soustřeďuje na velice slibný materiál, karbid křemíku, jenž v některých aplikacích nahrazuje křemík. Nyní se ve výrobním závodě v Rožnově pod Radhoštěm vyrábí leštěné a epitaxní desky karbidu křemíku. Růst krystalů pro velkoobjemovou výrobu zajišťuje sesterský závod onsemi v USA. Na Moravě se ale provádí výzkum a vývoj této unikátní technologie. Desky z Rožnova pak směřují do onsemi v Koreji, kde se na nich vyrábějí špičkové čipy.

Nicméně v blízké budoucnosti by mohlo dojít ke spojení všech tří kroků na jednom místě, tedy v onsemi ve Zlínském kraji. A to pokud se rožnovskému závodu podaří získat od matky investici ve výši dvou miliard dolarů (přibližně 44 miliard korun), což je mnohem vyšší částka, než byla dosud v této výrobě investována. „Tímto spojením by se zdejší výroba stala naprosto jedinečnou nejen v Evropě, ale i ve světě a Česko by získalo postavení zcela zásadního partnera v dodavatelském řetězci pro světové automobilky,“ vyzdvihuje Aleš Cáb, viceprezident pro výrobu ve společnosti onsemi. Proč? Protože...

... elektromobilita táhne

Velkým trendem dneška je elektromobilita a výrobci budují nové dodavatelské řetězce. Někte-

ré komponenty zůstávají stejné jako u klasických vozů, ale v elektromobilech je řada nových, jako třeba baterie a měnič, založených na čipech na karbidu křemíku.

„To je pro Českou republiku příležitost, která se otevírá jednou za 20 let. Naše korporace má podepsané dlouhodobé kontrakty s předními automobilkami, a pokud by se investice povedla podle očekávání, dodávali bychom od roku 2026 až 2027 tyto komponenty světovým automobilkám a byli jejich zásadním partnerem. Státní pobídka na tuto investici je v současnosti předmětem jednání se zástupci ministerstva průmyslu a obchodu a následně bude projednána vládou České republiky,“ dodává Aleš Cáb.

Přínos pro region

Společnost onsemi si je vědoma, že tak velká investice do růstu firmy bude znamenat velký rozvoj i pro lokalitu, kde působí. Bude mít dopad na produkci a odběr dalších komponent potřebných pro výrobu – elektřiny, plynů jako vodík a dusík, náhradních dílů pro stroje a servisní služby pro strojní park –, a tedy podporu dalších firem v regionu. A vyvolá také potřebu dalších šikovných pracovních sil. Firma plánuje nárůst o tisíc pracovních míst, proto intenzivně jedná s vedením města Rožnova a zástupci mikroregionu o možnostech ubytování, infrastruktury, kapacitách škol a školek, volnočasových aktivitách a podobně.

Práce v onsemi neznamená ale jen špičkové moderní pracovní prostředí s nejmodernějšími přístroji v maximální čistotě. Není jen o přesnosti a pečlivosti, možnostech profesního růstu či vyu-



Velké věci na poli inovací lze udělat jen s dobrým a spokojeným pracovním týmem a odpovědným přístupem ke komunitě a prostředí, kde působíte.



živání příležitostí k dalšímu vzdělávání a osobnímu rozvoji. Je také o příjemném prostředí, dobrých pracovních vztazích, odpovědnosti k zaměstnancům a komunitě, ve které onsemi působí. A rovněž o angažovanosti a zapojení samotných zaměstnanců.

Zapojení firmy inspiruje zaměstnance

Společnost se zapojuje do sociálních projektů, do technického vzdělávání mládeže i do podpory sportovních aktivit. A na těchto projektech velmi výrazně participují přímo zaměstnanci. Ať už jde o pomoc při úklidu a údržbě města či přírodních lokalit Beskyd nebo o asistenci seniorům při výletech do okolí nebo údržbu zahrad neziskových organizací.

Významně firma podporuje také ochotu zaměstnanců pomáhat z vlastních prostředků. Stejným dílem dorovnává jejich příspěvky. Zaměstnanci tuto možnost hojně využívali například na pomoc při povodních na jižní Moravě nebo pro huma-

Vrchařská koruna Valašska

Zaměstnanci onsemi evidují každý zdolaný vrchol, ať už na kole nebo pěšky, a firma jej ocení stokorunou. Zaměstnanci sami rozhodnou, kam naspořená částka půjde a komu či kde pomůže. Částka, kterou zaměstnanci v tomto programu za dobu jeho existence vysportovali, již přesahuje milion.

nitární pomoc spojenou s válečným konfliktem na Ukrajině.

Vedení společnosti také propojuje sportovní aktivity zaměstnanců a pomoc komunitě. „Již šestým rokem jsme partnerem cyklistické výzvy Vrchařská koruna Valašska. Naši zaměstnanci každý zdolaný vrchol, ať už na kole nebo pěšky, evidují do firemní databáze a jako společnost jej oceníme stokorunou. Při vyhodnocení programu pak sami naši zaměstnanci rozhodnou, kam takto naspořená finanční částka poputuje. Celkově již naši pracovníci v tomto programu za dobu jeho existence vysportovali přes jeden milion korun,“ s potěšením konstatuje Lenka Stráalková z oddělení komunikace společnosti onsemi.

Ve onsemi jsou si velmi dobře vědomi, že uskučtečnit velké věci na poli inovací lze jen s dobrým a ve všech směrech spokojeným pracovním týmem a odpovědným přístupem ke komunitě a prostředí, kde působí. Příjemným bonusem pro zaměstnance jsou nadstandardní benefity. Společnost poskytuje svým pracovníkům řadu firemních zaměstnaneckých výhod. Kromě příspěvků na dětské tábory, sport, kulturu, volný čas a zdraví patří mezi nejžádanější benefity také:

- ▶ nástupní bonus až 100 000 korun
- ▶ příspěvek na dojíždění
- ▶ příspěvek na penzijní připojištění ve výši šest procent ze mzdy
- ▶ skupinové životní pojištění pro případ úmrtí, trvalé invalidity a trvalých následků úrazů
- ▶ 25 dní dovolené ročně + tři dny placeného volna pro případ náhlých zdravotních potíží a při projevech krátkodobých infekčních onemocnění (sick days)
- ▶ roční odměna při splnění stanovených cílů

Hlavně udržitelně

Výrobky společnosti nacházejí uplatnění v elektromobilitě, obnovitelných zdrojích elektřiny, bateriových úložištích, při nabíjení elektromobilů, tedy obecně v systémech přispívajících k dekarbonizaci, elektrifikaci a snižování ztrát energií. Jsou tedy zaměřené na udržitelnost. To ale v onsemi nestačí. Korporace vyhlásila na celosvětové úrovni plán uhlíkové neutrality od roku 2040 a ten chtějí naplnit i v Rožnově.

Zaměřují se na snížení spotřeby energie, využití energie z obnovitelných zdrojů, možnosti úspory vody a celkovou redukcí materiálové náročnosti výrobních procesů.

„Naši vlastní strategií je vždy postupovat tak, abychom nejen plnili, ale v nejlepším smyslu slova překonávali limity stanovené legislativou. Značné prostředky jsme investovali do bezpečnosti a snažíme se instalovat nejlepší známé technologie, které případné negativní dopady eliminují. Mapujeme například hladinu hluku v průmyslovém areálu. Ten neprodukujeme ale jen my. Identifikujeme místa s největším hlukem a pak aktivně pracujeme na snížení jeho hladiny u jeho původce,“ shrnuje Aleš Cáb, viceprezident pro výrobu ve společnosti onsemi.

Jak chytit druhý dech. Po posledním zápasu nohy nahoru? Kdepak

Sportovci se do „důchodu“ dostávají velmi mladí. Pak je na nich, jestli si budou užívat vydělaných peněz, nebo začnou někde znovu. Andrea Sestini Hlaváčková, Šárka Strachová a Marcel Gecov se rozhodli pro druhou možnost a každý z nich si vybral zcela jiný obor. Do čeho se po konci jedné kariéry pustili a jak složité pro ně bylo chytit druhý profesní dech?

Vjeden den navlékáte dres českého reprezentačního A-týmu, přebíráte medaili na olympijských hrách, zvedáte nad hlavu pohár pro vítězky Turnaje mistryň a druhý den prodáváte luxusní povlečení, řídíte kliniku nebo vedete rozhovory na Radiožurnálu Sport. Kariéra mnohých českých sportovců nekončí rozloučením s fanoušky.

„V podnikání je to velmi podobné jako ve sportu. Cesta za stanovenými cíli je plná překážek, dlířích úspěchů a pádů, poznávání a překonávání vlastních hranic, vystupování z komfortní zóny,“ líčí Šárka Strachová, mistryně světa ve slalomu z roku 2007, bronzová medailistka ze zimních olympijských her ve Vancouveru, ale také zakladatelka Kliniky celostní terapie a sportu VO2max.

Její konkrétní cíle se změnily. „Už to není medaile z olympiády, ale spokojený klient bez bolesti.“ Nejlepší alpskou lyžařku české historie už neuvídíte bojovat o cenné kovy na olympiádě, zato ji najdete v čele její kliniky v pražském Karlíně. A daří se jí vskutku dobře. Klinika, kterou založila v roce 2015, dva roky před oficiálním koncem své sportovní kariéry, má aktuálně kapacitu 300 klientů týdně a její měsíční obrat je přes 1,5 milionu korun.

„Ke konci kariéry jsem jako každý sportovec přemýšlela, jakým směrem se začít ubírat. Věděla jsem, že u lyžování a sportu, i když třeba v jiné roli, zůstat nechci. Na druhou stranu jsem cítila, že chci předávat zkušenosti, které jsem během těch více než 15 let nasbírala. A to především z oblasti zdraví a celostního přístupu k němu,“ vypráví Strachová, která je po celá ta léta stále duší kliniky. Dala dohromady celý koncept, filo-

zofii, strategii, tým. „Vím o všem, co se na klinice děje, a jsem neustále její součástí.“

Její VO2max se specializuje na fyzioterapii dospělých, gynekologickou a dětskou fyzioterapii a péči o sportovce. Pomáhá dětem, jež se vydaly na dráhu vrcholového sportu, ale také ji vyhledávají ti, které trápí obtíže způsobené sedavým zaměstnáním. „Nejmladším klientem bylo miminko, kterému bylo 20 dní. Naopak nejstarší klientkou byla dáma ve věku 91 let,“ říká lyžařka.

A co bylo pro ni nejtěžší a stále občas je? „Naučit se delegovat práci na ostatní a mít důvěru v to, že i někdo jiný dotahuje věci do konce. Ze všech oblastí, které řeším, je pro mě i po těch letech tou nejnáročnější oblastí personalistika. Vytvořit a udržet si výborný tým, podporovat vzájemnou komunikaci a to správné týmové flow vyžaduje téměř každodenní práci.“

Klinika si i po osmi letech pořád vyžaduje její plnou pozornost. „Rozjíždíme nové spolupráce, vzděláváme zaměstnance. Po těch letech, co předávám své zkušenosti skrze odborníky na své klinice, cítím stále více touhu být blíže k lidem a dělit se o své zkušenosti napřímo,“ vidí své další působení Šárka Strachová.

Svoji pozornost směřuje i do firemních workshopů a seminářů, kde prezentuje témata, která se týkají zdraví a jeho udržitelnosti. „Předávám zkušenosti z vrcholového sportu a vedení firmy nebo správné komunikace v týmu, zdravé firemní kultury a týmového flow,“ pokračuje Strachová, jež se na jaře stala po ročním výcviku také lektorkou jógy a aktuálně je v koučovacím výcviku metodou NLP. „Vše se hezky propojuje a stále posouvám své hranice a naplňuji svůj potenciál. To mi zůstalo z vrcholového sportu.“

“

Nejtěžší je pro mě personální oblast. Vytvořit a udržet si výborný tým, mít správné flow vyžaduje každodenní práci.

Tenistka teď bere místo rakety do rukou mikrofon

Nový adrenalin si našla i Andrea Sestini Hlaváčková, tenistka a stříbrná olympijská medailistka ve čtyřhře, která má na kontě řadu grandslamových titulů. Jejím hlavním životním směrem je nyní moderování. Od roku 2021 vede na rozhlasové stanici Radiožurnál Sport rozhovory a moderuje řadu příležitostných akcí včetně těch pod záštitou Českého olympijského výboru. „Mám štěstí, že je pro mě přirozené mluvit v médiích a vést rozhovory. Není to pro mě žádný výstup z komfortní zóny,“ říká Andrea Sestini Hlaváčková.

„Jestli jsem se ale někdy zapotila, bylo to při mém prvním živém přenosu, kdy jsem s Tomášem Vernerem moderovala sjezd představitelů olympijských výborů z celého světa a musela jsem si zapamatovat jméno jednoho šejka, které bylo asi na osm slov,“ prozrazuje. „A pak samozřejmě při StarDance, kdy jsem se dostala mimo svoji komfortní zónu,“ vzpomíná na své účinkování v taneční soutěži z doby před dvěma lety.

O tom, že by se pustila do nějakého podnikání, prý neuvažovala. „V tomhle jsem velký realista. Nemám ráda nejisté plány a věci, o kterých skoro nic nevím,“ vysvětluje. Naopak svou novou

Andrea Sestini Hlaváčková vyhrála v tenisové čtyřhře řadu grandslamových titulů. Největších úspěchů dosáhla s krajankou Lucií Hradeckou, s níž se probojovala i do finále letních olympijských her v Londýně. Nakonec si odvezly stříbrnou medaili. Dnes se Hlaváčková věnuje své dceři Isabelle a pro televizní stanice ČT sport, BBC a Nova Sport opakovaně komentovala tenis. Už dva roky moderuje pro Radiožurnál Sport.



Inzerce

EK015310

Zkušenosti z ciziny nás obohacují

„Skupina Colas působí ve více než 50 zemích na pěti kontinentech. Díky tomu mohou motivovaní zaměstnanci z Česka jezdit na zkušenou opravdu do celého světa,“ říká Pavlína Jílková, HR manažerka stavební firmy Colas CZ.



vycházet vstříc. Máme velmi dobře propracovaný systém talent managementu, ve kterém jsme schopni zájemcům najít a nabídnout takovou pozici v rámci celé Skupiny Colas, kde by mohli uplatnit své dovednosti a současně načerpat nové zkušenosti. Díky tomu, že Skupina Colas působí na pěti kontinentech, možností, kam se dostat, je opravdu dost. Jeden náš zaměstnanec v rámci firemní mobility zakotvil až v australské obalovně.

Funguje to i obráceně? Je zájem také o Česko?

Nedávno jsme dokončili velký projekt pro automobilku BMW, který vedl doslova mezinárodní tým. Na tomto konkrétním projektu se potkali zkušení zaměstnanci Colasu z Francie,

Německa, Maďarska, Slovenska nebo Rumunska. Zastoupení cizinců tedy není nijak výjimečné. To dokazuje, že mobilita pro nás není jen jednosměrnou cestou.

Plánujete nějak využívat zkušenosti zaměstnanců, kteří se vrátí ze zahraničí?

Ano, jistě. Každá taková zkušenost je pro nás obohacující, protože zaměstnanci se ze zahraničí vrací s novými pohledy a podnětnými zkušenostmi. Dokáží se na denní rutinu i řešení projektů podívat jinými očima a doporučit postupy, které načerpali u kolegů v cizině. Mobilita tak nejen rozvíjí a obohacuje individuální talent zaměstnanců, ale přispívá k dalšímu rozvoji firmy. V dnešní době je důležité talentované lidi nejen nalákat a rozvíjet jejich dovednosti, ale také je ve firmě udržet. A právě mobilita v rámci nadnárodní Skupiny Colas nám v tom velmi pomáhá.



kariéru si budovala už během té tenisové. Psala do několika časopisů, dělala rozhovory, komentovala zápasy pro rozhlasovou stanici BBC, vytvářela videoblogy pro O2 televizi.

„Při tom jsem se naučila stříhat videa a pracovat s dabingem. A když jsem otěhotněla, tak jsem také chvíli pracovala jako reportérka na Primě,“ říká bývalá profesionální tenistka, jež radí těm, kdo se rozhodují zcela změnit obor, aby se na změnu připravovali ještě během aktuálního povolání, jako to udělala ona. „Snažte se nové řemeslo poznávat a získávat zkušenosti už předem.“

Vyhrála ve čtyřhře French Open a US Open, dvakrát vyhrála Fed Cup a nad hlavu zvedla také pohár pro vítězky Turnaje mistryň. A i když občas dává fanouškům tenisové lekce, mnohé překvapí tím, že tenis jí vůbec nechybí. „Hrála jsem ho 30 let a vím, jaký je to dennodenní dril. Je to práce na plný úvazek a pro mě ta nejnáročnější, jakou jsem kdy zažila, dlouhodobě. Když teď dělám nějaký náročný projekt, vím, že brzy skončí, kdežto u tenisu tomu tak nebylo. Navíc jsem v něm už dosáhla víc, než jsem kdy doufala,“ říká Andrea Sestini Hlaváčková.

Sestini Hlaváčková je také ambasadorkou iniciativy Dám respekt cyklisty Romana Kreuzigera, která se zaměřuje na zlepšení vztahů mezi cyklisty a motoristy a na zvýšení bezpečnosti na silnicích. A samozřejmě je také manželkou a matkou. „Skloubit profesní kariéru s tím být

Šárka Strachová, na svazích známější jako Záhrobská, je mistryní světa ve slalomu z roku 2007. O tři roky později vybojovala bronzovou olympijskou medaili. V roce 2012 měli v jejím případě lékaři podezření na nádor na mozku, nakonec šlo o nezhoubný útvar, který jí bez komplikací odoperovali. O tři roky později založila centrum celostní terapie VO2max, ve kterém se stále angažuje.

Klíčové vlastnosti, které podle Šárky Strachové udrží člověka na vrcholu

- **Projevení odhodlání, vytrvalosti a touhy uspět.**
- **Mentální odolnost a odvaha překonávat překážky. Schopnost zotavit se z neúspěchů, udržovat pozitivní mysl, zvládat tlak a nepřestávat věřit ve své schopnosti.**
- **Ve sportu i v podnikání je důležité správné sestavení a vedení týmu a schopnost inspirovat a motivovat jeho členy.**
- **V obou světech, které poznala, je podle ní důležitá sebereflexe, pokora a disciplína, aby sportovci i podnikatelé mohli kontinuálně růst.**
- **Neustálé hledání nových způsobů, jak posunout své vlastní hranice, překonat soupeře nebo konkurenci. Schopnost přicházet s novými cestami a nápady je klíčová pro dosažení úspěchu.**
- **Ochota riskovat, dovolit si udělat chyby a poučit se z nich. Bez odvahy a ochoty riskovat je těžké dosáhnout vrcholu.**
- **Pokora, respekt k soupeřům a ke svému okolí, vděčnost, že tohle vůbec můžu dělat.**

matkou je pro mě složité, protože tahle role a role manželky má u mě silné místo. Neříkám, že bych musela být nonstop doma, ráda se realizuji, ale nedovedu si představit, že bych byla až tak kariéře ambiciózní, že bych péči o rodinu přenechávala chůvě nebo paní v domácnosti,“ prozrazuje finalistka Wimbledonu z roku 2012.

A jaké jsou další plány jedné z našich nejúspěšnějších tenistek? „Chci být dvojnásobnou maminkou a pak pokračovat ve světě médií a být reportérkou na turnajích a sportovních eventech. Ráda bych šla i do něčeho zcela odlišného, nespportovního,“ prozrazuje. „Jediné, do čeho bych nešla, je Survivor.“

Fotbalista, který vždy myslí na zadní vrátka

Marcel Gecov kopal za Slavii, anglický Fulham nebo belgický Gent, vyzkoušel si Premier League i reprezentaci. Bývalý úspěšný fotbalový záložník má dnes rozjetých hned několik projektů – spoluvlastní online čistírny We Hate Ironing, je spoluzákladatelem architektonického studia Delicode, zároveň jedním z majitelů značky luxusního povlečení Lejaan, rekonstruuje zámek ve středních Čechách a plánuje rehabilitační kliniku v pražských Holešovicích.

Klinika, která by měla být otevřena na konci příštího roku, mu teď zabírá nejvíce času. „Plánujeme spojení performance, health a longevity (česky výkonu, zdraví a dlouhověkosti – pozn.

Daňově optimální stravenky znamenají při valorizaci mezd více peněz pro zaměstnance i firmy

Jak kvůli dlouhodobě trvající vysoké inflaci valorizovat mzdy zaměstnancům a zároveň optimalizovat daňovou zátěž? To je otázka, kterou v současnosti řeší management leckterých firem. Je pro zaměstnance a firmy lepší variantou navýšení finanční odměny přímo do mzdy, nebo zvýšení příspěvku na stravenky? Spočítali jsme to a porovnali za vás. A lépe z toho vyšly stravenky. Zjistěte, kolik „peněz navíc“ díky nim získají firmy i jejich zaměstnanci.

Vysoká inflace za poslední rok a půl ve fungování firem leccos změnila. A v životě zaměstnanců také. Vyšší provozní a životní náklady vedou všechny ke stále většímu zvažování skutečně účelných finančních kroků. Firmy vnímají, že je třeba zaměstnancům valorizovat mzdy, ale zároveň hledají cesty, které pro ně znamenají rozpočtově odpovědná a daňově optimální řešení.

Aktuální hodnota daňově optimální stravenky je 194 Kč

Tuto situaci lze zčásti řešit využitím možností, které nabízejí tzv. daňově optimální stravenky. Nejvýhodnější forma valorizace mzdy je totiž zvýšení nominální hodnoty stravenek právě do výše daňově optimální stravenky. To je aktuálně 194 Kč. Zaměstnavatelé si tedy odečtou z daní nejvíce, když zaměstnancům pořídí stravenky právě v této hodnotě.

Firmy mohou svým zaměstnancům uhradit i vyšší částku, to už ale bez slevy na dani na straně zaměstnavatele, jedná se pak o nedaňový náklad.

HR ředitelka Sodexo Martina Machová k tématu doplňuje: „Zákon o daní z příjmů umožňuje firmám odečíst si z daní maximálně 55 % z ceny stravenky do výše té daňově optimální, což je aktuálně 106,7 Kč. Zbývající část, tedy 45 %, si často doplácí zaměstnanci sami.“

Dvě třetiny zaměstnanců považují stravenky za žádaný benefit

Průzkum agentury Ipsos, který v srpnu 2023 provedlo Sodexo ukazuje, že dvě třetiny zaměstnanců by preferovaly navýšení mzdy o 1 000 Kč ve stravenkách oproti 740 Kč přímo do mzdy. Tato preference je stejná u respondentů, kteří stravenky mají, i u těch, kteří stravenky od svého zaměstnavatele nedostávají.

Dle průzkumu 8 z 10 zaměstnanců souhlasí s tím, že stravenky jsou důležitý benefit od zaměstnavatele, který jim přilepšuje k rodinnému rozpočtu. Oceňují, že jim zaměstnavatel dává něco navíc.

„Díky daňovému zvýhodnění jsou příspěvky na stravenky o čtvrtinu výhodnější, než kdyby zaměstnanci dostali o stejnou částku vyšší mzdu,“ vysvětluje Martina Machová a dodává: „Stravenky jsou spolu s příspěvkem na volnočasové benefity skvělými nástroji, jak firmy mohou svým zaměstnancům v této době pomoci a přitom minimalizovat dopady do svého hospodaření.“

Stravenky pomáhají zaměstnancům zmírnit dopady zdražování

Dle průzkumu Ipsos pro Sodexo 7 z 10 dotazovaných zaměstnanců souhlasí s tím, že stravenky pomáhají zmírnit dopady zdražování potravin a nealkoholických nápojů. Zaměstnanci, kteří dostávají příspěvek ve formě stravenek, uvedli, že průměrně platí 16 % z ceny nákupů potravin právě stravenkami.

68 % zaměstnanců využívá stravenky alespoň jednou týdně k nákupu potravin v supermarketu nebo hypermarketu a 42 % platí

stravenkami v restauracích, jídelnách, kavárnách a podobných podnicích.

Vnímaná hodnota stravenek může být vyšší než příspěvek zaměstnavatele

I když mnohým zaměstnancům na stravenky přispívají zaměstnavatelé jen zčásti, zaměstnanci mohou subjektivně vnímat jako benefit celou hodnotu stravenky. To je velmi zajímavý psychologický efekt nad rámec praktických dopadů. U stravenky s hodnotou 194 Kč tedy už mnohdy část zaměstnanců prakticky neřeší, že 45 %, tj. 87,3 Kč doplatili sami ze své čisté mzdy.

Stravenky s sebou pro ně nad rámec toho ovšem nenesou další náklady. „Zaměstnanec ze stravenek žádné daně ani pojistné neodvádí,“ zdůrazňuje Martina Machová.

Stravenková karta ve spojení s cashbackem může přinést zaměstnancům navíc až 5 500 Kč ročně

Stravenky přináší mnohé benefity nejen firmám, ale i zaměstnancům. Díky propojení stravenkové karty s platební kartou mohou lidé platit i vyšší částku, než kterou mají k dispozici ve stravenkách. Díky cashbackové službě Sodexo Peníze zpět navíc mohou získat až 5 500 Kč ročně. To jim pouhá finanční valorizace mzdy nepřinese.

„Sodexo má aktuálně více než 400 000 uživatelů stravenkových karet a více než polovina z nich využívá alespoň jednu ze služeb Peníze zpět a Přidat bankovní kartu,“ dodává Martina Machová.

Valorizace mezd pomocí stravenek ušetří firmě i tisíce korun ročně u každého zaměstnance

Pro názornost si vše uvedme na praktickém příkladu. Tím bude shrnutí dat pro firmu o 10 zaměstnancích, kteří odpracují 21 dní nebo 21 směn v měsíci.

Budeme počítat s tím, že dostávají 55% příspěvek od zaměstnavatele na daňově optimální stravenku ve výši 194 Kč, tedy 106,7 Kč.

	Příspěvek do mzdy	Příspěvek do stravenek
Zaměstnavatel za měsíc zaplatí za příspěvek:	22 407 Kč	22 407 Kč
Zaměstnavatel za měsíc odvede na pojistném*:	7 574 Kč	0 Kč
Zaměstnavatel zaplatí za měsíc celkem:	29 981 Kč	22 407 Kč
Zaměstnavatel za rok uspoří:		90 883 Kč
Roční příjem zaměstnance se zvýší o:		6 991 Kč

*odvody sociálního a zdravotního pojištění

Jak by to bylo v případě firem s nižšími nebo vyššími stovkami zaměstnanců? Úspora zaměstnavatele by se pohybovala v částkách, které by jim umožnily investovat třeba právě do zaměstnanců ještě jiným způsobem.

Zjistěte, kolik byste díky využití daňově optimální stravenky mohli své firmě ušetřit vy. Informace najdete na webových stránkách sodexo.cz.

red.). Toho chceme dosáhnout díky špičkovým doktorům a fyzioterapeutům, kteří jezdí s českým národákem a starají se o profesionální tenisty. Součástí budovy bude nekonvenčně vybavené fitness, wellness a několik ordinací. K dispozici bude i antigravitační trenažér běhu,“ nastiňuje svou vizi Marcel Gecov, který neustále chrlí jeden nápad za druhým.

Nejinak tomu bylo v dobách, kdy byl profesionálním fotbalistou. Už během své sportovní kariéry rozjížděl několik podnikání, od balení dárků v obchodních centrech až po půjčovnu sportovních aut. „Když člověk chce být nejlepším sportovcem na světě, měl by mít v hlavě jen to. Já ale cítil, že to mě šťastným neudělá. Velmi brzy jsem se proto začal věnovat něčemu jinému a až za pět let mi došlo, že jsem to cítil správně,“ vypráví Gecov. V poslední době o něm bylo v médiích slyšet v souvislosti s jeho značkou luxusního povlečení Lejaan, o které je přesvědčen, že bude do tří let dělat stamilionové obraty.

Těm, kteří se odhodlávají zcela změnit obor, radí, aby se nebáli udělat rychlý řez. „Až když to člověk vytkne a rozhodnutí udělá, začnou se dít ty správné věci. Do té doby je to jen teorie a nemůžete čekat, že se stane něco tak zásadního, co vám rozhodování usnadní. Musíte to rozseknout,“ motivuje ostatní.



Už během své fotbalové kariéry myslil na zadní vrátka, a tak provozoval několik podnikání. Nyní zase nespolehá pouze na jeden byznys. Ke svým třem už rozběhnutým nově rekonstruuje zámek a plánuje rehabilitační kliniku.

A jaké jsou jeho manažerské tipy, které nabízí díky svým zkušenostem ze sportu? „Je strašně důležité být odolný vůči stresu, protože myslet si, že člověk bude podnikat a nebude se u toho stresovat, je nereálné. Vždy přijdou chvíle, kdy se cítíte být na kolenou, ale je strašně důležité si to nepřipouštět a jít za svým cílem. Důležitá je také pracovitost. Za každým cílem je tolik práce, že si to člověk ani nedokáže představit,“ říká nyní už zkušený byznysmen.

Inzerce

Agrostroj Pelhřimov

Agrostroj.

Lídr ve strojírenské výrobě, mezinárodně úspěšná společnost Agrostroj Pelhřimov nabízí pozice

Firma Agrostroj patří v pelhřimovském okrese k jednomu z nejvýznamnějších regionálních zaměstnavatelů. Podílí se tak bezesporu na nejnižší nezaměstnanosti v tomto okrese. Podle Úřadu práce byla totiž nezaměstnanost na Pelhřimovsku v letošním lednu 2 %, v Česku 3,9 %. Čím je tedy firma Agrostroj tak výjimečná? Svým zaměstnancům nabízí bydlení přímo v Pelhřimově, spolupracuje s technickými školami a díky vlastnímu školicímu centru dokáže zaměstnancům poskytnout odborné vzdělání.

Najdi si svou perspektivu u nás!



Aktuálně nabízíme

📍 **Integrátor na instalování robotických pracovišť FANUC** **Mimořádné**
40.000 až 90.000 Kč

📌 **Co Vám nabízíme?**

Motivující systém hodnocení a benefitů více info na webu

Možnost zaměstnaneckého bydlení více o bydlení přes QR kód

📧 **Napište nám e-mail nebo volejte zdarma!**

AGROSTROJ Pelhřimov, a.s.
U Nádraží 1967, 393 01 Pelhřimov
Email: personalni@agrostroj.cz
Web: www.agrostroj.cz

☎ **800 700 627**

🌐 **agrostroj.cz**



EK015334

Ženy se mužům ve stavebnictví vyrovnají

Na čem staví stavební firma? „Samozřejmě na dobrých základech a těmi jsou naši lidé,“ říká Karin Bílková, vedoucí oddělení People and Culture společnosti STRABAG a.s. „Bez lidí nic nepostavíme, a proto jsou pro nás na prvním místě.“

Čím oslovuje velká firma, jako je STRABAG, potenciální zaměstnance?

Práce ve stavebnictví je zajímavá především tím, jak je pestrá, jak spojuje exaktní technické myšlení s kreativitou a přináší hmatatelné výsledky. Nabízí stabilitu, férové ohodnocení, rovné příležitosti pro všechny, další vzdělávání a otevřenou kulturu komunikace. Naší výhodou je i to, že díky množství poboček, které máme v regionech, můžeme lidem nabídnout práci v blízkosti jejich domova prakticky v celé republice. Při náboru je pro nás nejdůležitější sdílení společných hodnot. Jsme stavební firma, která se stále rozvíjí, a jdeme naproti všem výzvám, které s sebou doba přináší. Podporujeme nové technologie a inovace, prosazujeme digitalizaci. Budoucnost stavebnictví však vidíme nejen v moderních technologiích, ale také v zodpovědnosti vůči životnímu prostředí. Planetu Zemi máme pouze jednu a musíme ji uchovat i pro příští generace. Stanovili jsme si proto velmi ambiciózní cíle, i pokud jde o udržitelnost a zejména snižování uhlíkové stopy. Formovat tvář stavebnictví budoucnosti směrem k digitalizaci a udržitelnosti ale můžeme pouze tehdy, pokud naši lidé sdílí stejné hodnoty. Právě proto je pro nás důležité být s našimi zaměstnanci hodnotově na jedné lodi. Nechceme lakovat věci nazeleno ani narůžovo, v mnoha ohledech se ještě musíme zlepšit, ale své cíle si umíme pojmenovat a dokážeme za nimi jít.

Je digitalizace tím, co může přitáhnout mladé lidi do stavebnictví?

Demografická křivka je neúprosná a my víme, že generační obměna bude velkou výzvou. Týká se to nejen stavebnictví, ale i jiných odvětví. Nemá cenu si stěžovat a je třeba hledat řešení. Digitální technologie nejenže na stavbách pomáhají, ale mění podobu celého oboru a nepochybně jsou jedním z faktorů, které dávají stavebnictví novou energii a svěží impuls. Stavebnictví nabízí perspektivu, protože stavět se bude stále. Ale bude se stavět jinak. A myslím, že právě nyní je skvělá příležitost být u toho – aktivně se podílet na revoluci, kterou stavebnictví prochází. Používají se nové technologie, testují se inovativní metody, vyvíjejí se nové materiály... STRABAG se na tom všem aktivně podílí, nechce se nechat pouze unášet proudem. A mladí lidé to, myslím, registrují. Letos jsme již

podeváté v řadě získali od českých vysokoškoláků ocenění TOP zaměstnavatel v oboru stavebnictví a to je pro nás velkým povzbuzením i potvrzením toho, že jdeme správným směrem. Využíváme každé příležitosti k setkávání s mladými lidmi. Snažíme se jim zprostředkovat, o čem stavebnictví je, a probudit jejich zájem. Pořádáme exkurze i odborné přednášky, nabízíme studentům brigády a praxe. Spolupracujeme i s akademickým prostředím, pokud je vůle, a snažíme se výuku ovlivnit tak, aby absolventi byli připraveni a schopni co nejrychleji „naskočit do práce“. Ale nejpodstatnější je, aby získali motivaci stát se stavaři.

Individualista, nebo týmový hráč? Kdo je pro vás ideální kandidát?

Vzhledem k velikosti a komplexní povaze projektů, na kterých pracujeme, je to v každém případě týmový hráč. S přibývajícím zkušenostmi samozřejmě lidé dozrávají v silné individualisty, což je dobře, ale je nezbytné, aby ani poté neztratili schopnost táhnout se svými kolegy za jeden provaz. Tým snů tvoří mix různých osobností, které se doplňují svými dovednostmi, znalostmi i zkušenostmi. Tím se samozřejmě dostáváme k tématu diversity, kterou vnímám jako zásadní. Pozornost v tomto směru věnujeme nejen tomu, abychom měli věkově různorodé týmy, ale také tomu, aby byly kariérní příležitosti otevřené mužům i ženám. Podpora žen a jejich odborného růstu je pro nás velmi aktuálním tématem a věnujeme jí v celém koncernu velkou pozornost.

Stavebnictví je ale stále vnímáno spíše jako mužský obor, nebo to již neplatí?

Některé změny se dějí pomalu, ale to neznamená, že se nedějí. V technických profesích stále převládají muži, ale máme ve svých řadách kolegyně, které dokazují, že ženy se mužům i v těchto pracovních pozicích vyrovnají. Jen se nesmí nechat odradit předsudky nebo na tyto předsudky narazit. A tomu se právě snažíme zabránit. Věříme také, že je třeba ženy podporit, pokud mají zájem svou kariéru rozvíjet – nikoliv kvótami, ale vstřícnými podmínkami, např. pokud jde o návrat z mateřské dovolené, pracovní dobu nebo rozvoj odborných a osobnostních kompetencí. V týmech je ideální mít zastoupené muže i ženy, mladší i starší kolegy – každý přináší svůj úhel pohledu, svou zkušenost a to je cestou k nejlepšímu řešení.



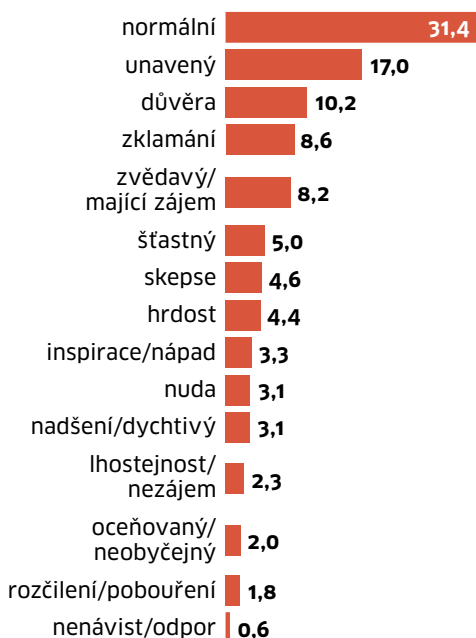
“

Demografická křivka je neúprosná a my víme, že generační obměna bude velkou výzvou. Týká se to nejen stavebnictví, ale i jiných odvětví.

Jak jsou čeští zaměstnanci spokojeni ve své práci?

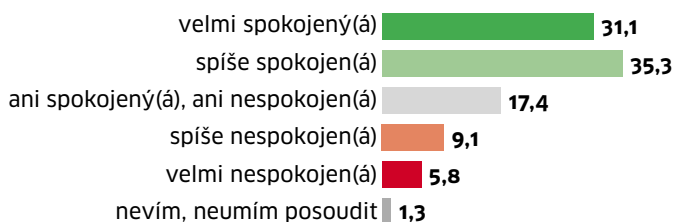
Touto otázkou se velmi zevrubně zabýval výzkum společnosti Ipsos Zaměstnanci 2023. Do tohoto šetření se zapojilo 1090 zaměstnanců Česka. Ukázalo se, že mají rádi svého nadřízeného, v práci cítí důvěru, ale i zklamání.

Jaké pocity ve vás práce pro vašeho zaměstnavatele vyvolává? (vybrané odpovědi)



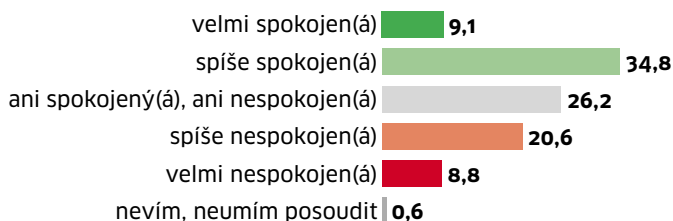
Jak moc jste spokojen(á) nebo nespokojen(á) ve svém zaměstnání s následujícími parametry?

Přímý nadřízený



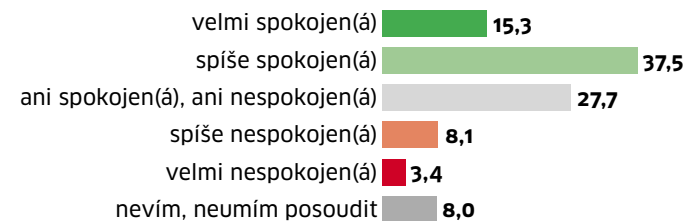
Téměř 73 % lidí ve věku 18–34 let jsou se svým přímým nadřízeným velmi nebo spíše spokojeni.

Plat

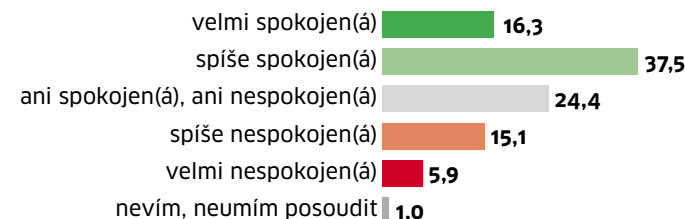


Ze sledovaných věkových kategorií nejčastěji volila jednu ze dvou kladných možností ta nejmladší – 18–34 let, naopak nejméně spokojeni se svým platem jsou lidé starší 55 let.

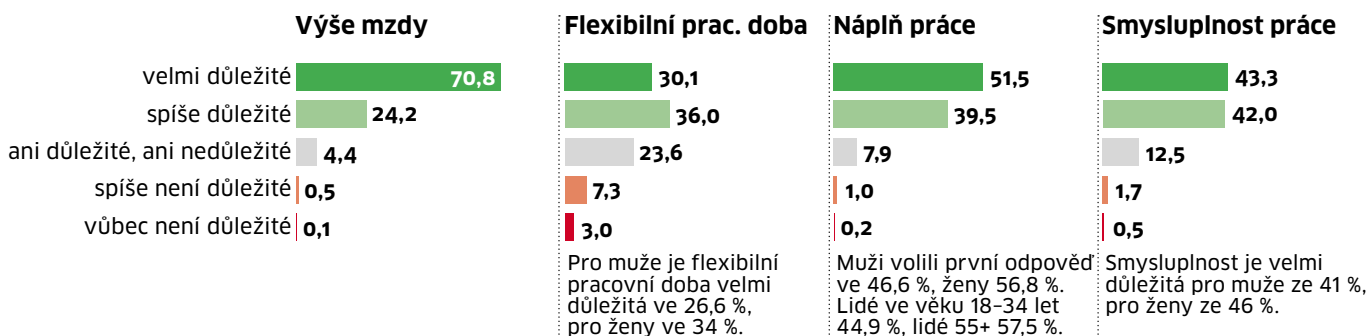
Společenská zodpovědnost zaměstnavatele



Celkový přístup k zaměstnancům

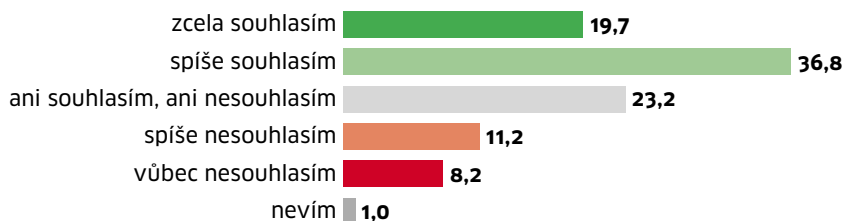


Do jaké míry jsou pro vás při volbě zaměstnavatele důležité následující oblasti?



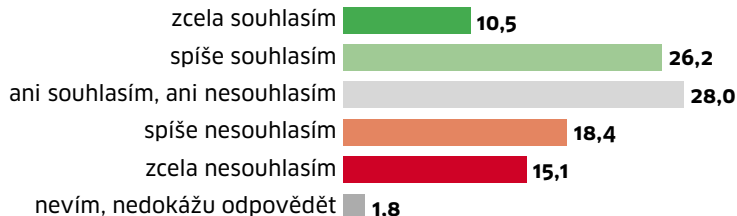
Uveďte prosím, nakolik souhlasíte s následujícím výrokem:

Moje práce mi dává pocit osobního naplnění.



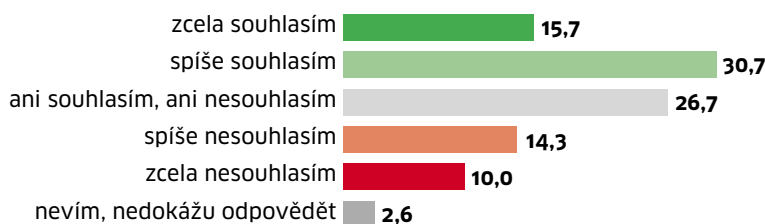
„S pocitem osobního naplnění z práce dnes bojují především mladí lidé do 34 let, a to každý 4. mladý Čech. A přitom právě pro tuto skupinu je náplň práce a smysluplnost práce důležitější oblastí při volbě povolání než pro starší ročníky,“ říká Kateřina Horynová, specialista pro zaměstnanecké výzkumy, Ipsos.

Můj zaměstnavatel se pravidelně zajímá o mou spokojenost.

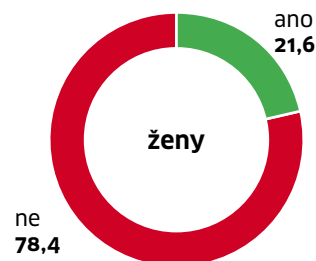
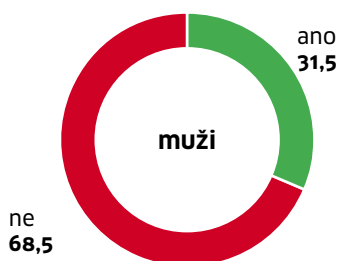
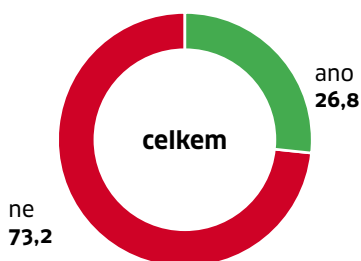


„Nespokojení zaměstnanci výrazně častěji deklarují, že o jejich spokojenost se zaměstnavatel pravidelně nezajímá,“ říká Horynová a dodává, že zájem o spokojenost zaměstnanců také klesá s velikostí firmy, kde již nelze použít neformální cesty komunikace se zaměstnanci.“

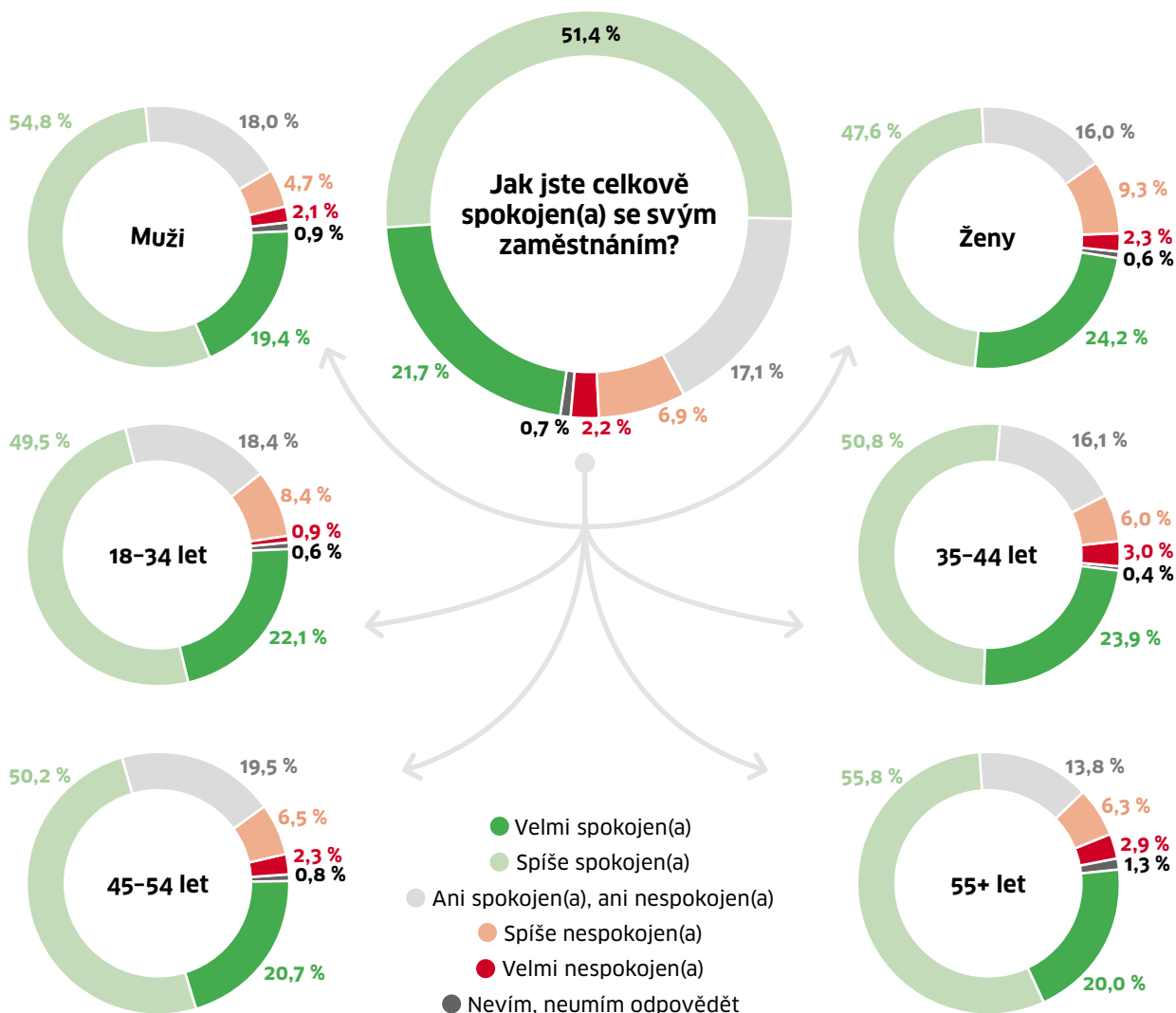
Mému zaměstnavateli záleží na mé spokojenosti, stejně jako na spokojenosti našich zákazníků.



Máte ve svém zaměstnání nějaké podřízené?



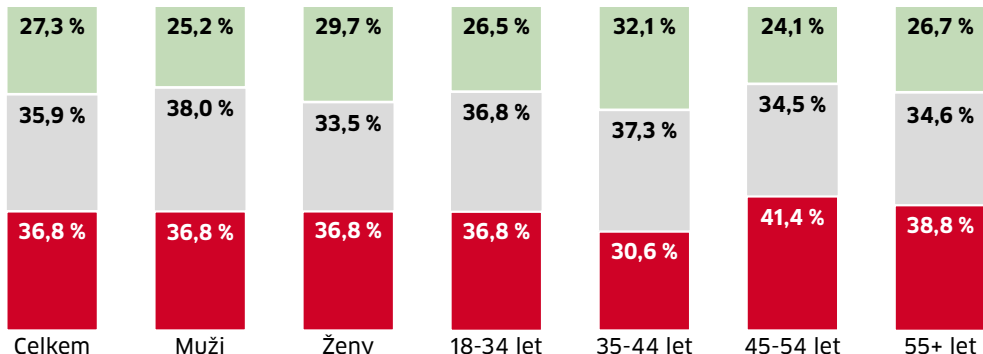
INFOGRAFIKA



Když zvážíte své celkové zkušenosti a to, co víte i o ostatních firmách ve vašem oboru, doporučil(a) byste práci u vašeho zaměstnavatele?

Svou ochotu doporučit zaměstnanci zaznamenali na škále od 0 do 10, kde 0 znamená, že by určitě nedoporučil(a) a 10 znamená, že by určitě doporučil(a).

■ Advokáti - odpovědi 10 a 9 ■ Neutrální - odpovědi 7 a 8 ■ Odmítáči - odpovědi 6 a méně



Muži volili nejčastěji číslo 8, u žen nebyl tak velký rozdíl mezi odpovědí 8 a 10.

Zdroj: Ipsos, Zaměstnanci 2023

CONTIPRO A.S.



**Dolní Dobrouč 401
561 02 Dolní Dobrouč
info@contipro.com**

Právní forma
Akciová společnost

Statutární orgán
Představenstvo:
předseda představenstva
doc. RNDr. VLADIMÍR VELEBNÝ, CSc.

Oblast činnosti
Biotechnologická
společnost

Vize/poslání
„Tvoříme budoucnost.
Zdravou.“

IČO 60917431
Rok vzniku 1990

www.contipro.cz

ČESKÁ FIRMA Z DOLNÍ DOBROUČE S MEZINÁRODNÍM PŘESAHEM

Ještě před rokem 1990 si majitel společnosti docent Vladimír Velebný lámal hlavu nad tím, jak využít kyselinu hyaluronovou ve farmacii. V roce 1993 začal první prodej kyseliny hyaluronové jako suroviny, a to pro kosmetiku. V roce 2000 byl spuštěn provoz prvních výzkumných laboratoří, kde tehdy pracovali čtyři výzkumní pracovníci. Od té doby uplynulo hodně času. Nyní, v podhůří Orlických hor, v Dolní Dobrouči, pracuje skoro 300 zaměstnanců, z toho polovinu z nich tvoří lidé ve výzkumu a vývoji.

Dávno jsou již doby, kdy se kyselina hyaluronová využívala pouze v kosmetice. Dnes firma, vedle kyseliny jako suroviny, vyrábí finální farmaceutické prostředky, a to jak pro humánní, tak veterinární použití. Její produkty se vyvážejí do 70 zemí světa a patří mezi pět nejvýznamnějších výrobců kyseliny hyaluronové na světě.

JEDINEČNÉ STUDIJNÍ PROJEKTY

Contipro a.s. každý rok investuje nemalé finanční prostředky do vzdělávání a přístrojového vybavení. „Špičková věda se musí dělat pouze na špičkových přístrojích,“ říká Vladimír Velebný, majitel společnosti. Firma ve svých programech vzdělává již středoškolské studenty. 10 let běží program Fybich pro středoškolské studenty místního regionu, kde se mladí lidé prakticky vzdělávají v laboratořích firmy. Programy Institut a Trainee jsou určeny pro vysokoškolské studenty. V těchto výběrových programech jsou pro ně nachystány speciální úkoly, se kterými by se jinak těžko ve své praxi setkali. Například rozsah výzkumu derivátů hyaluronanu je jedinečný i v rámci Evropy.

JEDINEČNÉ MÍSTO PRO ŽIVOT

To, že firma stále roste, vyvíjí nové patenty, produkty, je zásluhou skvělých lidí, kteří zde pracují. Firma oslovuje mladé lidi, kteří milují přírodu, protože ta je úžasná jak pro nadšenec zimy a sněhu, tak pro „tuláky“, kteří pěšky anebo na kole objevují stále nová místa



a krásná zákoutí. Jelikož hodně zaměstnanců přichází z velkých měst a ze vzdálených oblastí, firma pro ně vystavěla nové byty. Řešení místa bydlení již tak mají nachystané. Často se také stává, jak život plyne, že se rodiny rozrostou a začnou řešit otázku školky, školy. Firma se snaží podat pomocnou ruku i v této oblasti a pro ty nejmenší zřídila Eru-dio – školu a školu v Žamberku. Zde se děti pohybují již od mala v prostředí anglicky mluvících pedagogů a jsou zároveň rozvíjeny jejich talenty a dovednosti. Třídy jsou koncipovány na menší počet dětí, aby bylo zajištěno, že každé dítě dostane tolik pozornosti, kolik potřebuje.

Možnosti pro práci a život jsou v Contipru rozmanité. Mladé lidi mohou lákat pravidelné zahraniční stáže, cesty a přednášky. Ty starší zase osloví stabilita a jistota zázemí, flexibilní pracovní doba. Každý si může nakonfigurovat život podle svého a naže tak odpověď na otázku: „Proč Contipro?“



DANIELA PREURIUSOVÁ

Obchodní referentka – zahraniční veterinární prostředky

Pocházím z velkého města, takže mám možnost srovnání. Všeobecně je tu větší klid. Žádné dopravní zácpy, zdravější vzduch, nižší informační zahlcenost, bohaté kulturní vyžití. Dopravní obslužnost je skvělá. Ležíme na spojnici Brno–Praha–Ostrava, takže pokud člověk zatouží po ruchu velkého města, nemá to až tak daleko.

LABA CZECH

Laba

Sokolovská 81/55
186 00 Praha
info@l-a-b-a.cz

Právní forma
Společnost
s ručením omezeným

Statutární orgán
Dominika Janíková
jednatelka

Oblast činnosti
Online vzdělávací kurzy
z oblasti managementu
(Laba), kreativity (Skvot),
programování a datové
vědy (robot_dreams).

Vize/poslání
Společnost Laba je
lídrem v oblasti online
vzdělávání a pomáhá
lidem plnit jejich
profesní i osobní cíle.

IČO 17519039
Rok vzniku 2022
www.l-a-b-a.cz
www.linkedin.com/
company/lab-a-czech
www.instagram.com/
laba_czech



DOMINIKA JANÍKOVÁ

CEO

Na Laba lidech mám nejradši energii a hlavně balanc v našem týmu. Práce u nás rozhodně není pro každého, ostatně jak se říká, work hard – play hard. U nás v Laba se z chyb nehroučíme, naopak volíme přístup, kterým co nejdříve otestujeme více věcí, a z následných chyb se potom učíme. Nejsme perfektní, ale rozhodně k tomu nemáme daleko.

MLADÝ START-UP S GLOBÁLNÍM DOSAHEM

Laba Czech je součástí globální vzdělávací sítě Laba Group. Český tým nedávno oslavil své první výročí, mateřská společnost se však na mezinárodním poli online vzdělávání úspěšně pohybuje už více než osm let. Její pobočky najdete například v USA, Anglii, Německu, Polsku, Turecku, Maďarsku, Rumunsku nebo na Ukrajině. Renomé společnosti potvrzuje více než 600 úspěšně realizovaných online kurzů a 120 tisíc spokojených absolventů. Za kvalitou kurzů stojí experti z globálně uznávaných firem včetně takových gigantů, jakými jsou Google, Spotify, Netflix, Mattel či Amazon.

JEDNA SPOLEČNOST, TŘI ZNAČKY

Značka Laba v Česku zaštiťuje trojici jedinečných projektů. Laba Czech se zaměřuje na vzdělávání v oblasti managementu, marketingu, financí, softwaru nebo lidských zdrojů. Skvot je onofline platforma pro umělce a designéry, kteří chtějí rozvíjet své tvůrčí talenty pod mentoringem zkušených lektorů z praxe. Nejmladším projektem je robot_dreams. Pomáhá svým studentům prozkoumávat informační technologie, vstupovat do světa dat a objevovat možnosti kariérního rozletu v perspektivním IT odvětví.

KARIÉRA S JISTOTOU A VIZÍ

V Laba věří v kombinaci startupové dynamiky a jistoty mezinárodní společnosti. Tato společnost nabízí nejen flexibilitu

v pracovní době, ale i reálné příležitosti pro kariérní růst. Jejich firemní kultura je založena na důvěře, vzájemné podpoře a ochotě společně zdolávat nové výzvy.

Tým stále roste. Šikovní lidé mají příležitost stoupat na kariérním žebříčku a pracovně se realizovat v souladu se svými ambicemi a osobními předpoklady.

Zázemí stabilní mezinárodní společnosti dává zaměstnancům potřebnou jistotu a mezinárodní tým poskytuje podporu. Ať už jde o výborně zpracovaný proces onboardingu, dodání veškerých potřebných dokumentů a rámců, nebo pravidelné schůzky, které usnadňují týmovou koordinaci a nabízejí příležitost k rozvoji profesních dovedností.

TVOŘIVÝ CHAOS S JASNÝM ZÁMĚREM

Daří se jim dosahovat výjimečných výsledků, přestože někdy honí termíny na poslední chvíli. Takoví jsou zaměstnanci Laby. Právě schopnost rychle se adaptovat a stále se učit z vlastních chyb tvoří perfektní dynamiku týmu.

Občas může takový workflow navenek působit neuspořádaně a chaoticky. Všichni ale pracují s jasným cílem: přinášet inovace do světa online vzdělávání. Tato pulzující energie kombinovaná s vášní pro aktuální trendy dělá z Laby místo, které nabízí příležitosti pro osobní i profesní růst těm, kteří se dokážou naladit na stejnou vlnu a udržet krok.

Vimperk



TVOŘTE S NÁMI BUDOUCNOST ELEKTROTECHNIKY

Závod Rohde & Schwarz ve Vimperku tvoří důležitý pilíř stejnojmenného koncernu podnikajícího v oblastech elektronických testovacích a měřicích přístrojů, informačních technologií a radiokomunikací. **Již více než 20 let společnost vyvíjí a vyrábí špičkové přístroje** jako osciloskopy, signální generátory, spektrální analyzátory a celou řadu dalších produktů, které najdou své využití v nejrůznějších oblastech po celém světě. **Na trzích zaujímá vedoucí postavení,** které neustále posiluje inovativními řešeními v souladu s potřebami zákazníků. **Dlouhodobě se Rohde & Schwarz závod Vimperk, s.r.o. řadí mezi největší a nejlepší zaměstnavatele regionu.** Klíčem k úspěchu Rohde & Schwarz Vimperk je tým kvalifikovaných, technicky zdatných a spokojených zaměstnanců. Proto jsou hodnoty jako udržitelnost, odpovědnost, ohleduplnost, a respekt naprostou prioritou. **Dlouhodobě je investováno do zlepšování pracovních podmínek, do rozvoje aktivit ve Vimperku a jeho okolí, i do vzdělávání na základních, středních a vysokých školách v celé České republice.** Své uplatnění ve společnosti najdou absolventi s elektrotechnickým a technickým vzděláním, ale také všichni ti, kteří chtějí svou kariéru spojit s prací na produktech, které patří do světové špičky v oboru a zabezpečují bezpečnější a propojenější svět.

www.praceRS.cz

e-mail: personal.vimperk@rohde-schwarz.com

Tel: (+420) 388 452 313



2001

ZALOŽENÍ
ROHDE & SCHWARZ
VIMPERK



ŠPIČKOVÁ PÉČE
O NAŠE ZAMĚSTNANCE
A KONTINUÁLNÍ ZLEPŠOVÁNÍ
PRACOVNÍCH PODMÍNEK



DLOUHODOBÉ
INVESTICE
DO VZDĚLÁNÍ



ROHDE & SCHWARZ
JE PRAVIDELNĚ VYHLAŠOVÁNO
JAKO JEDNÍM Z NEJLEPŠÍCH
ZAMĚSTNAVATELŮ V REGIONU



PRODEJNÍ A SERVISNÍ SÍŤ
VE VÍCE NEŽ 80 ZEMÍCH
SVĚTA

ROHDE & SCHWARZ

Make ideas real



ROZTÁČÍME SVĚT KOLEM NÁS

Staňte se jedním z nás!

Jsme jedním ze
3 světových výrobců
parních turbín
o výkonu 3 – 1 200 MW.

Naše zkušenosti
vycházejí ze **100leté**
tradice českého
strojírenství.

Vyvíjíme vlastní produkt
v našem R&D centru
díky **nejnovějším**
technologím, do
kterých pravidelně
investujeme. Neustále
hledáme nová řešení
pro čistou energii.

Je mnoho důvodů,
proč pracovat
právě u nás

Patříme mezi **TOP**
zaměstnavatele
Plzeňského kraje.

Významně
podporujeme
vzdělávání a rozvoj
našich zaměstnanců,
kteří jsou srdcem
našeho podnikání.

Jsme **partnerem**
mnoha technických škol
a neziskových organizací
v regionu.

Hledáme nové kolegy



Aktuální přehled všech volných
pracovních míst a jejich popis
naleznete na:

doosanskoda.jobs.cz

Přidejte se k nám!

Vyberte si vhodnou pozici na
www.roztacimesvet.cz a zaregistrujte
svůj životopis nebo nás kontaktujte:
hr.dspw@doosan.com

Stipendijní programy pro studenty VŠ a SŠ



Získej odbornou praxi již při škole
a předběhni své vrstevníky! Dej nám
o sobě vědět a ukaž, co v tobě je!

Napiš nám na: student@doosan.com

Pro více info mrkni na:
roztacimesvet.cz/studenti

Benefity, které vám budou dělat radost



Benefit program



Odborné kurzy
a školení



Nadstandardní
příplatky



Příspěvek
na penzijní
a životní pojištění



Vstupenky na
FC Viktoria Plzeň



Pracovní
doba 7,5 h



Profesní růst



Dotované obědy
ve firmní jídelně



Možnost
cestovat



Firemní akce



Home office