

Nejlepší zaměstnavatelé



V krizi poznáš přítele

V přetahované o zaměstnance vyhraje ten, kdo vyjde vstříc jejich individuálním potřebám.

Pod pokličkou PPF

O práci a lidech v investičním impériu s jeho HR ředitelem Petrem Janákem.

Bez času na oběd

Ukrajínští uprchlíci neznají pauzu na svačinu. Co dalšího je v české práci překvapilo?

ROHDE & SCHWARZ VIMPERK – PODPORUJEME TECHNICKÉ VZDĚLÁVÁNÍ

Firma Rohde & Schwarz Vimperk zaměstnává v tuto chvíli více než 920 zaměstnanců a máme zájem stále růst. Velice dobře si uvědomujeme, že nedostatek kvalifikovaných zájemců o zaměstnání nepramení jen z nepříznivého demografického vývoje, ale také z stále se snižujícího zájmu o techniku jako takovou.

Proto jsme se rozhodli co nejvíce podporovat technické vzdělávání nejen ve Vimperku a jihočeském regionu, ale i mimo něj. Víme, že zájem o techniku musí být v dětech zažehnán dříve než na střední či vysoké škole. Snažíme se jej tedy zapalovat již od těch nejmenších.

Ve firemní dětské skupině „Koumáčci“, která ve firmě Rohde & Schwarz Vimperk funguje již třetím rokem, pravidelně zapojujeme děti v rámci denního režimu do projektů Malá technická univerzita a Malá digitální univerzita.

Pro děti školou povinné již několik let vedeme ve spolupráci s Domem dětí a mládeže ve Vimperku elektrotechnický kroužek „Mladý koumák“. Na kroužku děti poznávají základy elektrotechniky, pravidelně vyrábí jednodušší i složitější přístroje. Zábavnou formou se učí různé fyzikální zákonitosti, ale i vzájemné spolupráci, komunikaci a základním pracovním návykům.

Nezaměřujeme se jen na malé děti a volnočasové aktivity, ale intenzivně spolupracujeme se základními, středními i vysokými školami. V současné době máme uzavřené smlouvy o spolupráci s Fakultou elektrotechnickou ČVUT v Praze a Fakultou elektrotechnickou Západočeské univerzity v Plzni, Střední průmyslovou školou a Vyšší odbornou školou Písek a Střední školou Nerudova Vimperk. Nejen tyto školy podporujeme materiálně, technicky,



ale také v oblastech vzdělávacích i výzkumných. Žákům i studentům umožňujeme odborné praxe v naší firmě, poskytujeme studijní stipendia, podporu při psaní maturitních, bakalářských a diplomových pracích, organizujeme soutěže, exkurze, odborné besedy apod.

V rámci rozvoje partnerství s vysokými školami a jejich studenty jsme v posledních měsících připravili letní E-kemp. Během tohoto týdenního pobytu se studenti seznámili s firmou Rohde & Schwarz, našimi produkty, procesy i kompletní výrobou našich přístrojů. Studentům jsme navíc mohli ukázat i město Vimperk a jeho okolí,



které tvoří Národní park a Chráněná krajinná oblast Šumava.

Cílem naší spolupráce se školami a vzdělávacími institucemi je vybudovat pevný vztah, který povede k udržení širokého potenciálu kvalifikovaných zaměstnanců pro různé profese.



Jan Záluský
vedoucí speciálního obsahu

Vážení čtenáři, vážené čtenářky,

při pracovním pohovoru existují věty, nad kterými srdce vašeho budoucího šéfa či šéfky zaplesá. Co mám udělat, abych práci u vás odvedl co nejlépe? Taková věta vyřčená z úst uchazeče může udělat zázraky. Dává totiž najevo, že přicházíte v první řadě pracovat. Jako student hledající zaměstnání v kanadském Vancouveru jsem se hlásil do cateringové firmy jako řidič dodávky. Budoucí šéf se jako první zeptal, jak dlouho už ve městě bydlím. Když jsem prozradil, že teprve dva týdny, protáhl se mu nevolí obličej. Ještě než stačil něco říci, opáčil jsem, že si samozřejmě koupím navigaci, abych našel místa, kam firma rozváží. Kup si mapu, procedil mezi zuby a prohlásil, že jsem přijatý. Tu značně potrhanou mapu mám doma stále schovanou, připomíná mi, že když něco opravdu chcete a dáváte to dost najevo, lidé to ocení.

Přijímací pohovor je vlastně takové rande. Špatná odpověď či nevhodně položená otázka mohou znamenat konec nadějí. Občas přitom personalisté nemohou věřit vlastním uším. Podle mého osobního průzkumu mezi HR experty jsou občas slyšet i takové perly, jestli se ve firmě pracuje, zda se musí mzda posílat na účet, případně jestli je možné ve zkušební době ukončit pracovní poměr.

Se zajímavými požadavky uchazečů má zkušenost i Petr Janák, HR ředitel investičního impéria PPF Group. S koncem pandemie se lidé stále více ptají na možnost práce z domova. A někteří mají velmi specifické požadavky – konkrétní dny v týdnu, kdy chtějí být doma. PPF na to má jednoduchou odpověď – home office v případě potřeby dáváme, ale nárok na něj není. Vzhledem k tomu, jak se pracuje v PPF, najdete na stranách 12–16.

Kolegyně Zuzana Keményová oslovila více než 60 firem v Česku a zeptala se jich, jestli se chystají pomoci zaměstnancům v těžkých časech, které možná přijdou. Když jsme článek plánovali, příliš jsme nevěřili, že firmy budou nějak moc aktivní, zvláště v době, kdy samy nevědí, jak moc si budou moci zákazníci dovořit kupovat jejich zboží. Reakce podniků nás nadchla – nenašla se žádná, která by řekla, že o žádné pomoci nepřemýšlí. Na jaře se uvidí, kdo si opravdu vyhrnul rukávy a kdo zůstal jen u slibů.

Hezké čtení a klidný podzim!

MAGAZÍN NEJLEPŠÍ ZAMĚSTNAVATELÉ – PŘÍLOHA
HOSPODÁŘSKÝCH NOVIN A TÝDENÍKU EKONOM • Ředitel
speciálních projektů Aleš Mohout • Art director Jan
Vyhnaněk • Vedoucí speciálního obsahu Jan Záluský
(jan.zalusky@economia.cz) • Editorka Markéta Prokšanová
(marketa.proksanova@economia.cz) • Layout Jan Stejskal •
Grafika Martin Impseil • Adresa redakce Pernero 673/47,
186 00 Praha 8 • Tisk Walstead Moraviapress s.r.o., Břeclav •
Samostatně neproměnné • www.hn.cz

Pomoc v krizi

04–10

Firmy cítí, že v přetahované o zaměstnance vyhraje ten, kdo pomůže svým lidem zmírnit dopady energetické krize. Třeba levnějším dřevem.



V PPF málo chválíme

12–16

„Občas zjistíte, že západní firmy produkují velké množství extrémně zhýčkaných lidí. Takové manažery k nám ale nebereme,“ říká v rozhovoru HR ředitel skupiny PPF Petr Janák.

Vnuka bolí zub, jdu domů

18–21

Ukrajínští uprchlíci popisují své zkušenosti s českým pracovním prostředím.

Čas odejít

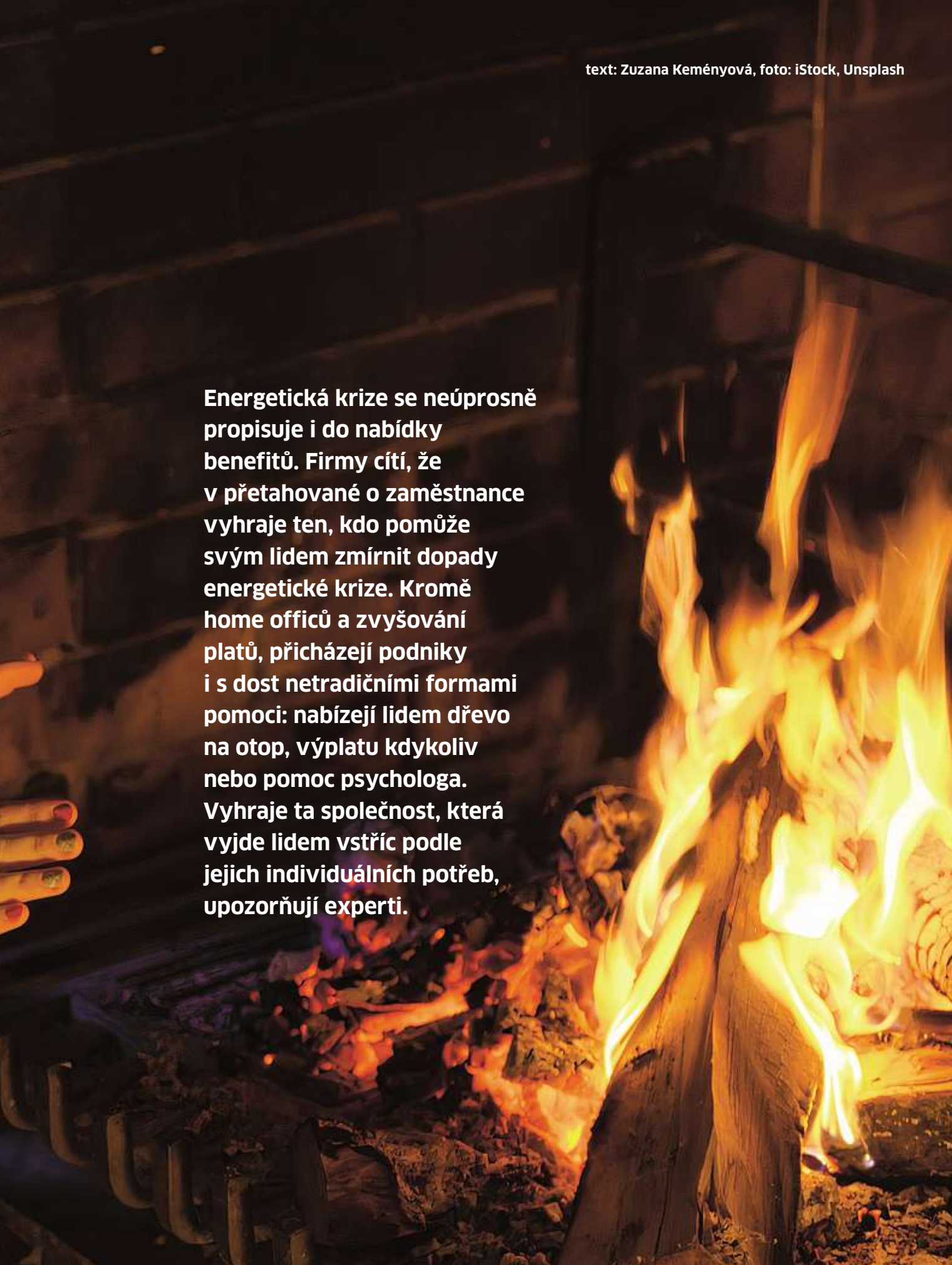
26–28

Neděláte svou práci pořádně a býváte v zaměstnání výbušní? Pak je asi nejlepší krok výpověď. Dejte si ale záležet, dělá se při tom spousta chyb.

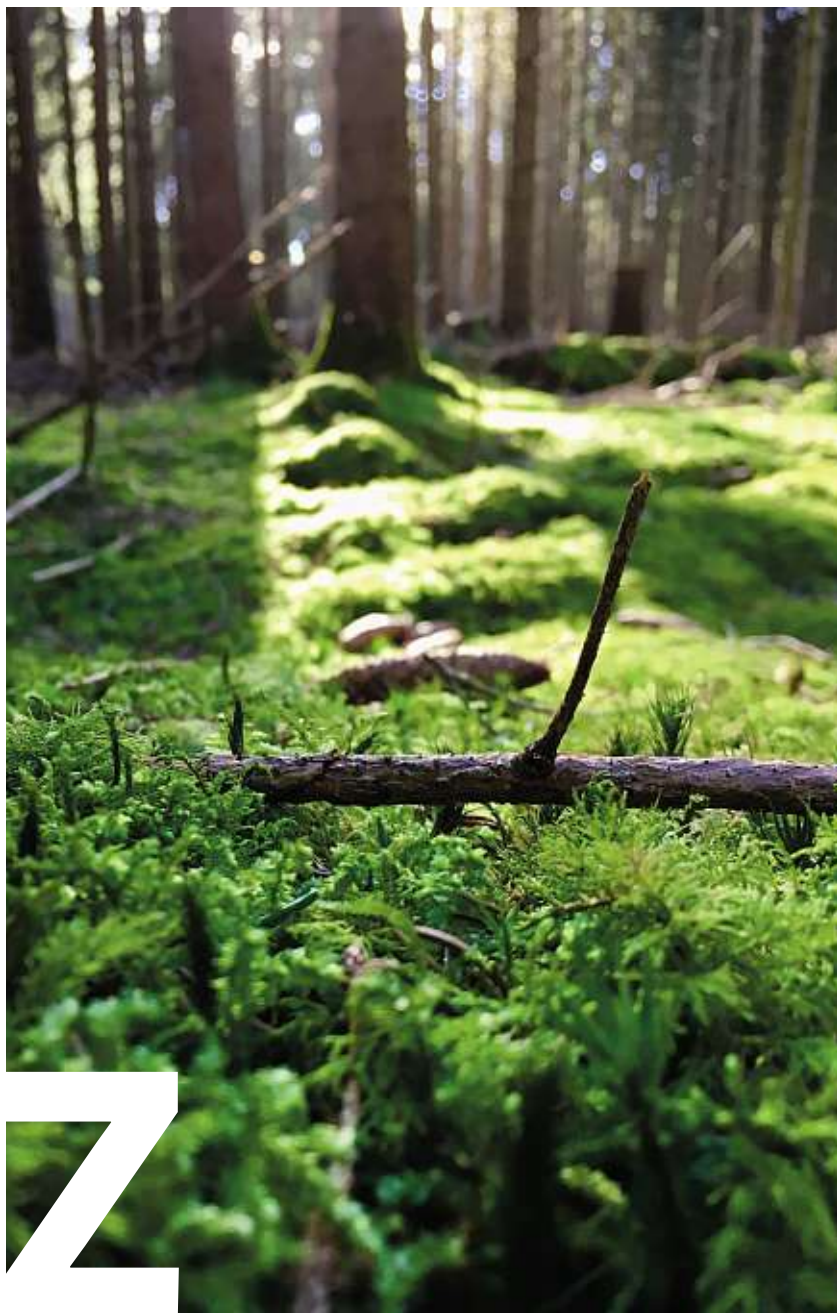
TÉMA

Firmy nabízejí krizové benefity. Někde jen mikiny, jinde dřevo

Podniky začaly svým lidem přilepšovat, aby se lépe vyrovnali s rostoucími cenami energií.



Energetická krize se neúprosně propisuje i do nabídky benefitů. Firmy cítí, že v přetahované o zaměstnance vyhraje ten, kdo pomůže svým lidem zmírnit dopady energetické krize. Kromě home officů a zvyšování platů, přicházejí podniky i s dost netradičními formami pomoci: nabízejí lidem dřevo na otop, výplatu kdykoliv nebo pomoc psychologa. Vyhraje ta společnost, která vyjde lidem vstříc podle jejich individuálních potřeb, upozorňují experti.



Zaměstnanci Lesů ČR se zimy bát nemusí, chladno jim nebude. Tedy alespoň ne těm, kteří mají doma kamna nebo kotel na dříví. Jejich zaměstnavatel je nechá nasbírat si v lesích dřevo pro vlastní potřebu za poloviční cenu. Je to odpověď Lesů ČR na eskalující energetickou krizi. „Zaměstnancům jsme od 1. července umožnili palivovou samovýrobu za zvýhodněných podmínek, a to za 50 procent ceny uvedené v aktuálním ceníku. Předpokládáme, že o tento benefit bude zájem,“ vzkázala redakci mluvčí Eva Jouklová.

S tím, jak prudce stoupají ceny energií a klesají teploty, rostou i obavy Čechů z podzimu a nadcházející zimy. Mnoho lidí se bojí, že tak vysoké

Jedním z benefitů může být
samosběr dříví jako v Lesích ČR.
Zaměstnanci si mohou nabrat
35 m² ročně za 50 procent ceny.

ceny za energie, potraviny, ale například i dopravu nebo služby budou nad jejich finanční možnosti. Hospodářské noviny proto oslovily více než šest desítek větších i menších zaměstnavatelů působících v Česku a položily jim otázku, jak stoupající ceny promítnou do svých benefitních strategií a jestli své zaměstnance během energetické krize nějakým způsobem mimořádně podpoří. A ukazuje se, že firmy situaci svých zaměstnanců berou vážně. Zároveň krizi pojmají jako příležitost blýsknout se na trhu práce a ukázat se jako zaměstnavatel, který na své lidi myslí a snaží se jim ulehčit. Některé společnosti tak kvůli energetické krizi přistupují k mimořádným a někdy i dost netradičním benefitům. „Rozdáváme spolupracovníkům teplé svetry a mikiny, a když nám bude zima při práci, vezmeme si i teplé spodní prádlo. Jak lidi, tak firmy čeká náročné období,“ říká Volodymyr Pohoyda, výkonný ředitel jednotky People Hubs české softwarové společnosti Unicorn.

Cílená pomoc těm, kdo ji potřebují

U výrobce osvětlení Preciosa Lighting si zase zaměstnanci mohou situaci ulehčit předčasným vyplacením bonusů. „Jako pomoc zaměstnancům jsme upravili systém výplaty ročního bonusu na zálohové, aby zaměstnanci měli část ročního bonusu k dispozici dříve. Zároveň neustále monitorujeme úroveň mezd a snažíme se, aby si naši zaměstnanci udrželi dosavadní životní standard. Důležité je pro nás i to, aby současnou situaci, která může být stresující, zvládali i z psychologického hlediska. K dispozici je jim personální oddělení, které může zprostředkovat konzultace třeba s podnikovým psychologem,“ zmiňuje Lucie Karlová, generální ředitelka Preciosy Lighting. Zálohu na výplatu prý všichni zaměstnanci vítají a hojně ji využívají. Už v dubnu přitom firma navýšila mzdy, což pomohlo částečně ztlumit inflační dopady.

V ČEZ se zase v reakci na vývoj inflace a zdražování potravin s odbory dohodli na zvýšení příspěvku na stravování a hodnoty stravenek o 25 procent, což platí od letošního srpna. „Během léta jsme také výrazně zlevnili tarify zaměstnaneckých telefonů, až o 45 procent. Zaměstnance průběžně vzděláváme, jak efektivně a bez vysokých investic dosáhnout významných úspor energií,“ přibližuje Alice Horáková, mluvčí Skupiny ČEZ.

V České spořitelně zase již v průběhu léta vytipovali mezi zaměstnanci ty, kteří mohou mít

“

Rozdáváme teplé svetry a mikiny, a když nám bude zima při práci, vezmeme si i teplé spodní prádlo.

na podzim problémy v souvislosti s růstem energií. „Jedná se například o matky samoživitelky, případně zaměstnance s dětmi, kteří se zároveň starají o staré rodiče a podobně. Přistoupili jsme u nich k individuálnímu zvýšení platu,“ popisuje Filip Hrubý, tiskový mluvčí České spořitelny.

Ulehčit svým lidem se snaží i Záchraná služba hlavního města Prahy. Svým lidem navýšila příspěvky na stravování na nejvyšší možnou míru s minimální spoluúčastí zaměstnanců. Také maximálně navýšila výjezdové i rizikového příplatky.

Firmy nabízejí levnější potraviny i benzin

Krizový benefit nyní poskytuje i Letiště Praha. Kromě bezúročných půjček na bydlení nyní v létě nově začlenilo prémieovou péči pro zaměstnance ELA (Employer Life Assistant). Jde o externí konzultační služby, například v oblasti finančního poradenství, exekučního auditu, práva a mediace, zdraví a zdravého životního stylu a také psychologie včetně té dětské. „Jedná se o intervenční linku, která je zaměstnancům k dispozici nonstop. Poskytované služby pokrývají řadu oblastí a problémů, jež přináší běžný život i krizové situace. Služba zaměstnancům zajišťuje vysokou odbornost, kvalitu, plnou anonymitu a je poskytována bez omezení co do množ-

ství dotazů i délky trvání problému,“ přibližuje Klára Divišková, tisková mluvčí Letiště Praha.

Společnost Pražská plynárenská zase bude své lidi nabádat k šetření. Chystá interní informační kampaň pro zaměstnance, jakým způsobem lze ovlivňovat spotřebu na pracovišti. Naučí je konkrétní věci a správné návyky, které vedou ke snížení spotřeby energie. „Tyto principy jsou z velké části poplatné i domácímu prostředí a dají se jednoduše přenést do soukromého života a tím snížit spotřebu i u sebe doma,“ dodává mluvčí Miroslav Vránek.

V Tesco zase navýšili slevy v domovských supermarketech z 10 na 15 procent ve výplatním týdnu. V O2 letos zvýšili příspěvek na pořízení nového mobilního telefonu ze sedmi na osmnáct tisíc korun. „Od ledna k výplatě posíláme stravenkový paušál, aby se zaměstnanci mohli svobodně rozhodnout, jak a kde se chtějí stravovat. Se změnou systému jsme tento příspěvek také navýšili na 75 korun za odpracovaný den,“ podotýká Pavel Milec, personální ředitel v O2. Reagovali také na zdražení pohonných hmot. Zajistili například, aby zaměstnanci mohli uplatnit své benefit body na pořízení kuponů na městskou hromadnou dopravu. A pro ty, kteří jezdí vozem, navýšili limit pro čerpání slevy na nákup benzínu a nafty u smluvního partnera. „Pro rodinný

22 %

jen tolik firem trvá na tom, že se všichni zaměstnanci musí bezpodmínečně vrátit do kanceláří na celý pracovní týden.

Více než 80 procent zaměstnanců ale chce po skončení pandemie pracovat alespoň dva dny na dálku. Vyplývá to z letošního průzkumu EY Work Reimagined Survey 2022.

CENTROPROJEKT GROUP a.s.

**Spohlivý
zaměstnavatel
již 97let.**



Patříme k předním projektovým a inženýrsko-dodavatelským firmám v České republice. Své bohaté odborné zkušenosti společnost získala během více jak 90 let naší historie. Na základě dlouholetých zkušeností v oblasti realizace staveb napříč odvětvími jsme schopni nabídnout realizaci investičních záměrů formou dodávky na klíč, tj. od zpracování projektové dokumentace, přes zajištění všech inženýrských činností až po realizaci stavby a jejího uvedení do provozu. Investorům nabízíme řešení průmyslového výrobního objektu jako celku, včetně všech doprovodných provozů souvisejících s vlastní výrobou, skladováním, zásobováním médií a energiemi, recyklací a čištěním odpadních vod. Vytváříme ideální prostředí pro zachování návaznosti mezi zpracováním projektové dokumentace a samotnou realizací.

Disponujeme řadou odborníků s dlouholetou zkušeností a v každém odvětví budujeme důvěru. Na naši společnost se můžete obrátit při řešení projektu u energetických, vodohospodářských či průmyslových staveb, odborně zpracujeme projekt i pro občanské stavby nebo dopravní stavby, nově se orientujeme na fotovoltaické elektrárny a technologické stavby. Jediným odvětvím v rámci naší společnosti je problematika aquaparků a koupališť, kde dodáme kromě projektu i samotnou technologickou část. Můžeme směle prohlásit, že jsem trvalým a úspěšným partnerem pro rozvoj měst a obcí. V letošním roce jsme získali další v řadě ocenění v soutěži Stavba roku Zlínského kraje. Převzali jsme hlavní cenu pro koupaliště Bojkovice.

rozpočet je to pak další zásadní úspora, protože každý litr pohonných hmot mají naši zaměstnanci o několik korun levnější, což jsou v součtu i stovky korun měsíčně," připomíná Milec.

A speciální bonus na kompenzaci životních nákladů spojených s inflací letos manažerským pozicím vypláceli také v poradenské společnosti PwC. Velká část firem, které HN oslovily, se také vzhledem ke krizi rozhodla k mimořádnému navýšení mezd o několik procent. Například v Nestlé mzdy letos navýšovali už podruhé.

Na vlnu pomoci zaměstnancům reagují i start-upy, které k tomu firmám nabízejí servis. Třeba české Advanto umožňuje zaměstnancům vybrat si svou mzdu kdykoliv v měsíci pomocí aplikace v telefonu. Systém se pak propojí se mzdovými systémy zaměstnavatele. Možnost dřívější výplaty mzdy už prostřednictvím Advanta nabízí více než 35 firem, takže je otevřená 25 tisícům pracujících lidí. „Pracovníci mají možnost v aplikaci uvést, na co si výplatu vybírají. V posledních měsících převládají energie a výdaje na domácnost jako nejčastější důvody,“ říká zakladatel a současný CEO Advanta Martin Fortelný.

Zaměstnavatelé se budou muset blýsknout

I když se krizová pomoc zaměstnancům může zdát jako výdaj navíc, experti upozorňují, že fir-

“

Každý litr pohonných hmot mají zaměstnanci O2 o několik korun levnější, což jsou v součtu i stovky korun měsíčně. Pro rodinný rozpočet je to pak další zásadní úspora.

mám se stejně bohatě vyplatí. Lidé se nyní především obávají, kolik je bude stát topení v zimě, a tlačí na navýšování mezd. Podniky se ale zase bojí příchodu krize a toho, že extrémní navýšování mezd by je mohlo v blízké budoucnosti položit. „Některé firmy proto velmi chytře nabídlly zaměstnancům ‚energetický bonus‘ nebo ‚inflační bonus‘, čímž stabilizují finančně motivovanou fluktuaci, tedy lidé nebudou odcházet za platem ke konkurenci. A zároveň to pro ně není trvalý závazek,“ upozorňuje Jiří Halbrštát, manažer náboru a marketingu personální společnosti ManpowerGroup.

ManpowerGroup nedávno publikovala studii nazvanou Great Realization, která reaguje na celosvětově popisovaný ekonomický trend, takzvanou masovou rezignaci (Great Resignation). V průběhu pandemie začala po celém světě a nejvíce se projevila v USA, kde výrazně vzrostla dobrovolná fluktuace zaměstnanců. Lidé se k rezignaci uchýlili například proto, že mzdy stagnovaly, kdežto životní náklady rostly. K tomu se přidala i dlouhodobá nespokojenost s prací, obavy o bezpečnost v souvislosti s pandemií covid-19 a touha pracovat pro společnosti s lepšími možnostmi flexibility a práce na dálku. „V polovině roku 2022 a s nástupem postpandemické reality si společnosti uvědomují, že musí udělat mnohem více pro to, aby přilákaly a udržely si různé typy zaměstnanců. Zároveň lidé od svých



Dva dny home officu týdně už se považuje za standard.

Diverzita a inkluze v Amazonu nejsou fráze

Zuzana Zajacová o firemní kultuře plné příležitostí

Amazon zaměstnává v distribučním centru v Dobrovízi více než tři tisíce stálých zaměstnanců. V budování jejich spokojenosti pomáhá nejen systém atraktivních benefitů, ale také důraz na rovné a inkluzivní prostředí, které zaměstnance podporuje v kariérním i osobním rozvoji a poskytuje jim pomocnou ruku. Podněty, jak vylepšit podmínky na pracovišti tak, aby vedly k vyšší spokojenosti, přitom v Amazonu získávají přímo od zaměstnanců.

Přes 60 národností, studenti, rodiče, přivydělávající si důchodci, ale třeba i tým neslyšících. Složení zaměstnanců v distribučním centru je skutečně rozmanité co do národností, věku či různých menšinových skupin.

„Je pro nás důležité, aby se na našem pracovišti všichni cítili dobře. Proto pro zaměstnance pořádáme celou řadu aktivit v souvislosti s tématy diverzity a inkluze. Letos na jaře se do nich zapojilo celkem 1814 osob, což je více než každý druhý pracovník. Zaměstnanci si mohli například ověřit své znalosti v zábavném kvízu zaměřeném na diverzitu, v jídelně jsme uspořádali týden mezinárodních specialit a nechyběl ani rychlokurz znakování pod vedením neslyšících zaměstnanců,“ zmiňuje Zuzana Zajacová.

Naslouchání potřebám zaměstnanců

V distribučním centru v Dobrovízi vznikla také odnož celosvětové zaměstnanecké iniciativy Glamazon, která se zaměřuje na podporu LGBTQ+ komunity, a to i mimo pracoviště. „Na podnět Glamazonu jsme například v loňském roce upravili naši směrnici tak, aby heterosexuální i homosexuální zaměstnanci měli stejná práva, přestože to zatím není v českém zákoně kodifikované. Nyní tak poskytujeme placené volno také na uzavření registrovaného partnerství, pohřeb partnera či partnerky anebo doprovod dítěte partnera nebo partnerky k lékaři,“ upřesňuje Zajacová. „V rámci podpůrných aktivit se pak zaměstnanci zúčastnili charitativního běhu proti homofobii i duhového průvodu na festivalu Prague Pride,“ doplňuje.

Pod záštitou této iniciativy letos v distribučním centru proběhlo školení pro manažery pod vedením Lenky Králové, jež otevřeně hovoří o své tranzici. „Chceme, aby manažeři věděli, jak o tom se zaměstnanci mluvit, pokud budou mít dotazy anebo kdyby někteří



V Amazonu je Zajacová devět let. Praxi získávala jako senior HR asistent a CEE senior HR administrator, kdy spolupracovala s akademickým prostředím. Nyní je HR manažerkou pro centrum v Dobrovízi.

z pracovníků procházel změnou pohlaví,“ říká Zajacová.

Rodičovství není překážkou v kariéře

V Amazonu nezapomínají také na rodiče, kteří chtějí najít rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. „Balíček našich benefitů je skutečně široký. Novopečené maminky a tatínkové oceňují zejména šest týdnů rodičovské dovolené navíc. Společně se zákonem stanovenými dvěma týdny volna tak mohou s dítětem v prvním roce jeho života strávit dohromady až osm týdnů. Amazon také doplácí státní příspěvek peněžité pomoci v mateřství do 100 procent mzdy zaměstnance, a to po dobu 14 týdnů,“ zmiňuje Zajacová.

Stejně tak bere společnost ohled na nástup rodičů zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené. „Víme, že toto období může být pro rodiče stresující, a proto se jim snaží

me návrat do pracovního režimu co nejvíce usnadnit. Během prvních dvou měsíců při návratu tak mohou využít zkrácené úvazky. Ty se osvědčily jako efektivní nástroj při zavádění nového režimu pro celou rodinu,“ vysvětluje.

Všichni zaměstnanci v Amazonu pak mohou čerpat benefity zahrnující měsíční bonusy ve výši až 10 procent, dotované stravování na pracovišti, autobusovou či vlakovou dopravu do zaměstnání zdarma, příspěvek na penzijní spoření, životní a úrazové pojištění, stejně jako celou řadu slev a příspěvků na volnočasové aktivity. Speciálním benefitem, který funguje globálně pro všechny zaměstnance Amazonu, je vzdělávací program Career Choice. „Díky tomuto programu pokrýváme zájemcům až 95 procent školného, pokud se rozhodnou dále se rozvíjet v oboru podle vlastního výběru. Během čtyř let mohou čerpat příspěvek na studium do výše 120 000 korun. To, zda i nadále zůstanou v Amazonu, anebo se rozhodnou uplatnit jinde, už záleží na nich,“ popisuje manažerka.

V případě osobní krizové situace je zaměstnancům Amazonu i jejich rodinným příslušníkům k dispozici bezplatná poradenská služba. V rámci zaměstnaneckého asistenčního programu mají možnost využít právní a finanční konzultace či služby krizové intervence. „Jedná se o krátkodobé poradenské služby poskytované místními odborníky, kteří dokážou pomoci s emocionálními problémy a ke každému případu pracovníkům poskytnou až tři konzultace zdarma. Právní zástupce či finanční poradce zase poradí se smlouvami, posledními vůlemi, rozvody, důchody, daněmi, hypotékami, dluhy a tak dále,“ upřesňuje Zajacová.

Podpora a udržení motivace zaměstnanců

Vedení společnosti si uvědomuje, že konkurenceschopná mzda a atraktivní benefity jsou jen jedním z pilířů motivace zaměstnanců. „Ke zjišťování zaměstnaneckých potřeb využíváme řadu interních nástrojů. Z nich vyplývá, že kromě finančního ohodnocení a benefitů je pro zaměstnance stále důležité také slovní ocenění a uznání za vykonanou práci. Zdánlivě obyčejná věc jako poděkování je stále motivující i pro zaměstnance v manažerských rolích,“ říká HR manažerka a dodává, že důležitou motivací pro zaměstnance jsou také možnosti osobního rozvoje v rámci školení.

Zaměstnanci pracující přímo na příjmu zboží a vybavení zákaznických objednávek jsou motivováni také interní soutěží Prime Liga. Personální oddělení v tomto ohledu hodnotí docházku do zaměstnání a výsledky práce. Výherci pak získají extra benefity jako FlexiPassy, poukaz na oběd zdarma či hmotné ceny. „Měsíčně je do této soutěže nominováno okolo 600 lidí. Sbíráme na ni velmi pozitivní ohlasy. Zaznamenali jsme, že 60 procentům pracovníků Prime Liga napomohla k tomu, aby se cítili ocenění a motivováni,“ říká Zajacová.

zaměstnavatelů očekávají více. Je to nastupující trend, se kterým musíme ve firmách kalkulovat,“ předpovídá Halbrštát.

A firmy se již na trend, kdy si podnik předchází zaměstnance, spíše než naopak, připravují. Podle slov Martiny Machové, personální ředitelky společnosti Sodexo Benefits, již nyní v Sodexu sledují rostoucí poptávku po volnočasových benefitech, které jsou pro zaměstnavatele i zaměstnance z daňového hlediska výhodnější než navýšení mzdy.

„Firmy mají také velký prostor, jak svým lidem pomoci v podpoře stravování. Vzhledem k rekordní inflaci a s ní spojenému zdražování se ministerstvo práce a sociálních věcí poprvé v historii rozhodlo navýšit optimální hodnotu stravenky v průběhu roku. Zatímco na začátku roku byla stanovena na 150 korun, od 20. srpna je to nově 180 korun,“ připomíná Machová. Přestože přibývá společností, které chtějí navýšit zaměstnancům příspěvek na stravování, stále je nejčastější hodnota stravenkového benefitu od zaměstnavatelů stokoruna.

Nový normál – hybridní systém práce

Poradenská společnost EY letos ve 22 zemích světa provedla globální průzkum EY Work Reimagined Survey, který ukázal, že firmy po celém světě procházejí změnami, které se odehrávají mnohem rychleji než kdy dříve. Snaží se proto reagovat zaváděním mnoha opatření zaměřených



Matkám samoživitelkám v některých firmách kvůli krizi individuálně zvyšují platy.

ných na zaměstnance, jako jsou například hybridní nastavení práce s důrazem na flexibilitu, nabídka nových možností kariérního rozvoje nebo revize systému odměňování.

„Průzkum také potvrdil jednu zásadní změnu, a to že novým normálem, který – ať už méně, či více nadšeně – přijala řada firem, je hybridní systém práce, tedy kombinace práce v kanceláři a vzdáleného přístupu z domova nebo odkudkoliv jinde. Více než 80 procent zaměstnanců chce po skončení pandemie pracovat alespoň dva dny na dálku, přičemž vedení jim v podstatě vychází vstříc,“ říká Zdeněk Dušek, partner a byznysový konzultant EY Česká republika. Jen 22 procent firem trvá na tom, že se absolutně všichni zaměstnanci musí vrátit do kanceláře na celý pracovní týden. Dodává také, že každá společnost by měla zvážit, zda je schopna či může kompenzovat rostoucí náklady na energii a zboží.

Stejně tak by firmy, pokud si chtějí zaměstnance udržet, měly klást důraz na jejich individuální volbu. „Nároky na individuální formu pracovního úvazku budou do budoucna narůstat. Rigidně standardizovaný přístup „všem stejným metrem“ ovlivní zaměstnaneckou loajalitu,“ upozorňuje Dušek.

A když už zaměstnanci do kanceláří přijdou, měli by se v nich cítit dobře. I to bude hrát ve stále ostřejší přetahované o lidi velkou roli. Firmy by proto podle Duška měly vdechnout pracovnímu prostředí nový život. „Nabídněte integrované pracoviště s kancelářskými i networkingovými prostory vybavenými špičkovými technologiemi a zařízeními,“ doporučuje Zdeněk Dušek, partner a byznysový konzultant EY Česká republika.

Na co by se měly firmy, podle EY, v následujícím období zaměřit

Udržet hybridní model práce

Při nastavení je nutné brát ohled na různé pracovní kategorie, čímž se zajistí přístup k novým modelům práce v souladu s daňovými, mzdovými a regulačními procesy.

Klást důraz na individuální volbu zaměstnanců

Nároky na individuální formu pracovního úvazku budou do budoucna narůstat; rigidně standardizovaný přístup „všem stejným metrem“ ovlivní zaměstnaneckou loajalitu.

Vdechnout pracovnímu prostředí nový život

Nabídněte integrované pracoviště s kancelářskými i networkingovými prostory vybavenými špičkovými technologiemi a zařízeními.

Nabídnout nové zkušenosti s technologiemi

Především jde o zařízení pro vzájemnou spolupráci v týmu, lepší produktivitu i rozvoj.

Optimalizovat kariérní rozvoj

Zrevidujte odměny i systém kariérního postupu tak, aby oba faktory odrážely změny, které přinesla pandemie, a aby měly zároveň schopnost přilákat nové zaměstnance.

Pracovní vztah je vztah jako kterýkoliv jiný



Vše, co vyrobí, prezentují odborní konzultanti v síti vlastních showroomů a montáže zajišťují vlastní montážní party. Úspěch totiž vždy záleží především na lidech. Strategii firmy v přístupu k zaměstnancům podhalila **Edita Vokounová**, HR manažerka Vekry.

Když hledáte nové zaměstnance, hledáte spíš odborníky?

Ne nutně. Vlastně je u nás minimum pozic, kde jsou nezbytné předchozí zkušenosti nebo odborné vzdělání. To je například u pozic v IT. Jinak hledáme spíš talenty než odborníky. Lidi, kteří mají potenciál a chuť ho rozvíjet, hledat nové možnosti a cesty, učit se.

To znamená, že hledáte v řadách absolventů?

Absolventi u nás mají dveře otevřené. Mají možnost spolupracovat se seniorními kolegy jako mentory. To jsou lidé, kteří jsou ve firmě i několik desítek let a jejichž zkušenosti jsou neocenitelné. Řada z nich se ráda ujímá nováčků, protože se vlastně školí recipročně. Naštěstí i naši dlouholetí kolegové jsou otevření novinkám. To je u nás ve firmě nezbytné. Nováčky ale máme všech věkových kategorií.

Zaškolení probíhá stejně u všech nováčků?

To základní ano. Proškolení o historii, firemních procesech, základní orientace v interních systémech, prohlídka výroby a klíčových pracovišť. To je na první tři dny, další části jsou už plánovány dle odbornosti pozic v průběhu dalších tří až šesti měsíců.

Učí se u vás nováčci i něco speciálního, s čím se třeba v jiných firmách nesetkají?

Máme jednu specifickou pracovní pomůcku pro obchodníky, na kterou jsme právem pyšní, a to je

Vekra je největší českou „oknářskou“ firmou, která svou výrobou pokrývá všechny stavební otvorové výplně, tedy okna, vchodové a interiérové dveře a stínící techniku.



Pracujeme s talenty a nastavujeme budování zastupitelnosti, respektive nástupnictví.

aplikace Vekra. Základem je elektronický produktový katalog, který obsahuje jak technické detaily, tak prodejní argumenty. Jsou zde i natočená videa z výroby či montáží, kde má zákazník možnost vidět „pod pokličku“. A zároveň zde lze vyplnit potřebné technické specifikace a okno/dveře pak v rozšířené realitě promítnout rovnou do stavby. Zákazník tak na místě vidí konkrétní vybrané okno projektované přímo do své nemovitosti.

Pracujete i po zaškolení na rozvoji svých zaměstnanců?

Určitě. Záleží nám na tom, aby všichni naši zaměstnanci věděli, kam firma směřuje a proč. A aby měli zájem směřovat tam společně s ní. Aby správně rozuměli své roli, ale také věděli, proč je důležitá role toho druhého. Pracujeme s talenty a nastavujeme budování zastupitelnosti, respektive nástupnictví. A to všechno bez dalšího rozvoje nejde. Školíme formou e-learningu, individuálních i společných aktivit. V HR nasloucháme a hledáme a navrhujeme nové cesty.

Stalo se, že se vám některý zaměstnanec vrátil?

Máme u nás poměrně pevné jádro dlouholetých zaměstnanců. Jsou to často lidé, kteří k nám nastoupili po absolutoriu a vypracovali se na odborné pozice. I ti mají někdy dojem, že to vlastně nikde jinde nevyzkoušeli, a co kdyby to tam bylo lepší...

To je něco, co má každý právo si vyzkoušet, a pokud to nezkusí, teorií ho nepřesvědčíte. Zjistili jsme, že právě tito kolegové mají často chuť se vrátit, ale netroufají si nás oslovit zpět. A tak se jich při odchodu ptáme, zda nám na sebe mohou nechat kontakt, a rádi je zveme na celofiremní akce, udržujeme kontakt. A na takové akci u skleničky se mnohem lépe řekne: „Hele, myslel jsem si, že to tam bude lepší, ale není to ono...“

A já mám své profesní motto, že pracovní vztah je vztah jako kterýkoliv jiný a musí se na něm pracovat oboustranně. Ctím právo jedné chyby nebo zaváhání a dávám druhou šanci.

Změnila u vás současná situace něco ve vztahu k zaměstnancům nebo celkové HR strategii?

Zatím žádné změny neplánujeme, ale jsme připraveni reagovat operativně na situaci. Tvoříme rezervy. Žijeme v zemi s nejnižší nezaměstnaností v Evropě. Na jedné straně nejmenovaný personální server nabádá zaměstnance v Česku, aby si řekli o přidání, že zaměstnavatelé navyšují mzdy ve vztahu k inflaci.

Na druhé straně ministr práce a sociálních věcí v rozhovoru připustil, že 30 procent firem má při současných cenách energií reálné problémy zachovat stávající status. Některé uvažují o ukončení činnosti nebo prodeji, jiné o redukci výroby, a tedy snižování stavů. My se pohybujeme v odvětví, kde naše výrobky pomáhají lidem energie šetřit. Takže věříme, že se nám bude dařit, a až bude situace stabilnější, budeme moci rezervy využít jak k případným investicím do výroby, tak pro naše zaměstnance.

V PPF málo chválíme a dbáme na detail, říká její HR ředitel

Jeho pozice ve struktuře PPF Group je vysoko. **Petr Janák** má zásadní slovo v tom, kdo hájí barvy investičního impéria s aktivy, jejichž hodnota loni činila více než 42 miliard eur (více než bilion korun).





Petr Janák (49)

HR ředitel,
PPF Group

Rodák ze Dvora Králové nad Labem, absolvent Fakulty ekonomiky a managementu VŠB-Technické univerzity v Ostravě a MBA na Joseph M. Katz Graduate School of Business při University of Pittsburgh.

Před nástupem do PPF v roce 2006 působil mimo jiné na topmanažerských pozicích v HR společnosti RWE, T-Mobile nebo GE Capital.

Vyzkoušel také práci konzultanta v mezinárodní personálněporadenské společnosti Accord Group nebo výkonného ředitele v malé personální agentuře.

Je ženatý, má pět dětí a mezi jeho záliby patří lyžování, cyklistika a potápění.

“

Jsmo vlastně malá firma a většina z nás měla k Petru Kellnerovi bližší vztah, než je v korporátu běžné.

Z

ná ve skupině PPF takřka každého. Většinu klíčových lidí nabíral a na českém i světovém trhu stále hledá ty nejlepší. Lidi, kterým firma svěřila rozhodování o miliardách. Na palubu byznysového zaoceánského parníku PPF Group se Petr Janák nalodil před šestnácti lety, když začal řídit lidské zdroje v Home Creditu. Po čtyřech letech mu zavolał Petr Kellner „s nabídkou, která se neodmítá“. Spojit dvě velká HR oddělení a převzít vedení lidských zdrojů v celé PPF.

Devětačtyřicetiletý Janák už je tedy na pořádný vítr zvyklý, v uplynulém roce a půl ale foukalo ještě o něco více. Nejdříve přišel mrazivý závan z americké Aljašky v podobě smrtelné havárie zakladatele firmy Petra Kellnera. Letos v lednu došlo k pokusu o převrat v Kazachstánu, kde PPF vlastní banku Home Credit. Později musela skupina řešit svůj odchod z Ruska a transformaci čínského Home Creditu. Firma propustila 50 tisíc lidí – což odpovídá jednomu většímu okresnímu městu.

Dnes v PPF pracuje téměř 80 tisíc lidí, což zahrnuje všechny společnosti ve skupině po celém světě. A sám Janák připouští, že po letech relativního klidu a prosperity nastal nyní čas si opět vyhrnout rukávy. „Už bylo velmi dlouho velmi dobře. Nyní vstupujeme do období nestability a nejasnosti. Zatížení lidí a firem bude růst, a tak bude zase potřeba pracovat trochu usilovněji,“ říká muž, který o PPF mluví jako o rodinné firmě, ve které hrají větší roli excelové tabulky než powerpointové prezentace. „U nás obsah převažuje nad formou. A zároveň málo chválíme. Ale když už chválíme, je to vždy osobní a má to váhu.“

Letošek výrazně otrásá byznysem i světem.

Jak se v něm řídí lidé v PPF?

U nás to začalo hned pár dní po začátku roku, kdy mi o zimních prázdninách volali kolegové z Kazachstánu, že se tam schyluje k něčemu špatnému. Velmi rychle to eskalovalo v masivní nepokoje a úřady reagovaly tím, že vypnuly internet a omezily volání do zahraničí. Rodiny našich tamních manažerů byly odříznuté od informací, slyšely jen výbuchy granátů a střelbu. Nejmenšímu dítěti našeho zaměstnance bylo šest měsíců.

Naši lidé se proto snažili dovolat na ústředí, jestli je dokážeme dostat pryč ze země. V takové chvíli jsou všechny manažerské příručky k ničemu. Začali jsme tedy hledat cestu, jak o aktuálním vývoji kolegy ve městě Almaty informovat, dalším krokem bylo zajistit někoho, kdo ochrání naše tamní lidi, kanceláře a provozy. Začali jsme také pro kolegy a jejich rodiny připravovat únikovou cestu ven ze země. Ta nakonec nebyla po-

třeba. Podařilo se nám dokonce po celou dobu udržet provoz poboček, které utrpěly pouze šrámy v podobě pár rozbítlých oken či dveří.

Dramatický začátek roku. Ten loňský také začal nešťastně, v březnu měl Petr Kellner tragickou nehodu. Měli jste ve firmě nastavené nějaké procesy v případě úmrtí majitele?

Žádné domluvené zvláštní procesy pro tak mimořádnou situaci jsme nastavené neměli. I když Ladislav Bartoníček i Renáta Kellnerová byli mimo republiku, během pár hodin jsme se domluvili a dali zaměstnancům i veřejnosti vědět, že vedení PPF přebírá pan Bartoníček. Během prvního týdne byste na naší dějvické PPF Gate slyšel spadnout špendlík, v kancelářích se rozhostilo ticho. Zároveň u lidí z nejužšího vedení firmy naběhl pocit absolutního závazku a odpovědnosti – že společnost nenecháme padnout, i kdyby se dělo cokoli. Jsme vlastně fakt malá firma a většina z nás měla k Petru Kellnerovi bližší vztah, než je běžné v korporátu, kde svého šéfa potkáte jednou za rok na celofiremním setkání.

Jaký odkaz Petr Kellner ve firmě zanechal?

V DNA naší společnosti je hluboce vrytý podnikatelský přístup – velmi důkladně se věnujeme tomu, zda byznysy, které děláme, dávají smysl. A to zůstalo a zůstane dál. Když něco kupujeme nebo dáváme dohromady, nenecháme se ošálit tanečky okolo. Raději používáme Excel než PowerPoint. Obsah u nás převažuje nad formou.

Když někdo v PPF chtěl peníze na investice, musel si to často obhájit přímo před samotným Petrem Kellnerem. Jak se přesvědčujete současný šéf PPF Group Jiří Šmejce?

Myslím, že Jiří taky umí velmi dobře počítat! Ale vážně – je to jiné, protože oba jsou jiní. Zásadní rozdíl je asi v tom, že Jiří Šmejce je víc nakloněný k investicím s partnery a spolupracím, kdežto Petr Kellner preferoval absolutní kontrolu. Abyste Jiřího přesvědčili, vyžaduje to od vás jít opravdu do detailu.

Jiří Šmejce nedávno prohlásil, že při plánované expanzi firmy na západní trhy může společnost pomoci, že Češi jsou schopni pracovat víc a inovovat rychleji, než tomu bývá na Západě.

Jak moc se pracuje v PPF?

Jdeme proti současné módě a neříkáme, že v práci má být hlavně legrace a zábava. Kouzlo každého byznysu je v detailu, k němu je ale potřeba se propracovat. Když to neuděláte, nebude to fungovat. Skvělé výsledky nepadají z nebes, vyzkoušíte patnáct konceptů a jeden z nich je nakonec dobrý. Jenže bezva nápad nestačí. Musíte ho začlenit do svých struktur, které čítají tisíce lidí. To je práce, která se musí udělat, aby byla šance na nějaký výsledek. Když se na Západě občas potkáte s manažery, zjistíte, že tamní firmy produkují velké množství extrémně zhyčkaných lidí. Takové manažery k nám ale nebereme.

Máme za sebou dekádu, ve které se vše hezky vyvíjelo a dalo se krásně spočítat. Bylo snadné rozjždět nové byznysy. Nyní vstupujeme do období nestability a nejasnosti. Zatížení lidí a firem bude růst, a tak bude zase potřeba pracovat trochu usilovněji. Už bylo velmi dlouho velmi dobře.

Začíná přituhovat. Chystáte na podzim nějaké konkrétní úlevy zaměstnancům kvůli ekonomicky složité době?

Už v srpnu jsem si s Jiřím Šmejcem odsouhlasil, že urychleně provedeme revizi mezd a podpoříme naše nízkopříjmové zaměstnance. Standardně přehodnocujeme mzdy na jaře, kdy je zvyšujeme podle dosahovaného výkonu. Letos na jaře ale bylo cítit, že ekonomická krize může přijít, proto jsme si v personálním rozpočtu nechali dvě procenta na řešení současné situace. Teď na podzim jsme již, jako solidární gesto, začali podporovat naše zaměstnance s nižšími příjmy.

Kdo je v pojetí PPF nízkopříjmový zaměstnanec?

Řadovým zaměstnancům se mzdou kolem 50 tisíc korun hrubého již pomáháme. U zaměstnanců na odborných pozicích s vyššími příjmy, kteří tuto hranici překračují, budeme zvýšení posuzovat individuálně. Při současných rostoucích nákladech nemusí být ani vyšší příjem dostačující. Když máte manželku na mateřské, žijete v Praze, splácíte hypotéku a doma pobíhají dvě děti, tak stačí, že se zvednou splátky hypotéky, a už se můžete ocitnout v situaci, kterou není jednoduché řešit.

Za poslední dobu se počet zaměstnanců PPF Group kvůli odchodu z Ruska a Číny snížil o padesát tisíc lidí. Jak se propouští takové čínské Karlovy Vary?

Kupodivu se možná hůře čínské Karlovy Vary nabírají. V době největší slávy pro nás v Číně pracovalo sto tisíc lidí. Několik let jsme každý měsíc v Číně nabírali v průměru pět tisíc lidí. Dovedete si představit podepsat za měsíc pět tisíc smluv?

Práce i večer?

Ve své funkci je Petr Janák zodpovědný za personální zajištění všech gastroprovozů, které PPF provozuje. Nedávno jeho lidé hledali personál do nově otevřené restaurace SILQ, která v pražské budově PPF Gate navazuje na koncept Café Sofa. Nová restaurace se inspirovat kuchyněmi ze zemí podél starodávné Hedvábné stezky z Asie do Středomoří. „Je těžší najít správného číšníka než manažera. Číšník k vám přijde na pohovor a uprostřed setkání jen smutně prohlásí – jo, ono je to i večer.“



Občas zjistíte, že západní firmy produkují velké množství extrémně zhýčkaných lidí. Takové manažery k nám ale nebereme.

Znamenalo to, že jsme museli mít každý měsíc v zásobníku kolem sto tisíc životopisů. V Evropě vám nikdo neporadí, jak tohle zvládnout. Protože takové náborové byly hrozně drahé, postupně jsme začali náš byznys před více než dvěma lety intenzivně digitalizovat a snižovat stavy. Místo call center s mnoha zaměstnanci, kterých bylo v Číně vlastně nejvíc, jsme nasazovali všechny možné chatboty a jiné virtuální nástroje pro komunikaci s klienty. Když jsme pak lidi propouštěli, bylo to jednodušší. Ochrana zaměstnanců funguje v Číně i v Rusku na podobných principech jako u nás. Mají výpovědní doby i odstupné.

Činští zaměstnanci jsou specifictví v tom, že si velmi rádi stěžují a tamní úřady jim ochotně naslouchají. Obecně ale platí, že na východ od nás lze použít instinkty z Česka, východní pracovní právo říká velmi detailně a direktivně, co smíte a nesmíte.

Během pandemie řada firem přešla na hybridní model docházky zaměstnanců do kanceláří a mnoho z nich v něm pokračuje i dál. Spousta lidí říká, že pět dní v týdnu už nechce do kanceláře chodit nikdy. O vaší společnosti se traduje, že máte v tomto ohledu přísný přístup. Mohou vaši lidé zůstat doma na home officu?

Naši lidé mohli zůstat na home officu, ještě když se tomu home office ani neříkalo. Když se něco děje, přijdou kolegové za svými šéfy a ti jim ho podle aktuální situace dovolí, nebo nedovolí. A když jim práci z domova neschválí, tak je nemusí žádat o odupuštění. Myslím si, že normální je chodit do práce – do kanceláře –, a proto žádný plošný home office nemáme.

Když pandemie začínala, mohli jsme jen odhadovat, jaký budou mít lockdowny vliv na výkon a pracovní klima. Teď už to víme. Zaměstnanci se vám vzdalují a vzdalují. Data ukazují, že při dlouhodobém home officu klesá míra produktivity, klesá loajalita k firmě, klesá týmový duch a klesá orientace na zákazníka. Nejde o to, že by práce nešla dělat z domova. Jde o to, že se tím mění typ vztahu zaměstnavatele a zaměstnance. Pracovní poměr je specifický v tom, že říkám, co chci dodat, ale zároveň říkám, jak chci, aby to bylo uděláno. Pokud se vztah překlápí do úrovně – dodej mi práci, je mi jedno jak –, tak to jsme u smlouvy o dílo.

Zaměstnanec na home officu se už nebude cítit tak spjatý s PPF?

Přesně. Uvedu příklad: Jsem účetní a na home officu zpracovávám v elektronickém systému přijaté faktury. Zavolá mi konkurence a nabídne mi o pět tisíc vyšší plat. Já si řeknu, proč ne, budu opět zpracovávat faktury. A je mi vlastně jedno pro koho, protože svoje kolegy stejně nepotkávám.

V kanceláři se i lépe řeší průšvihy. Nemusím psát e-maily s výtkami, ale během pětiminutového osobního setkání je hotovo. I pochvala zní lépe osobně. V PPF chválíme málo, ale když už se tak stane, je to vždy osobní a má to váhu.

Jak reagujete na poptávky na home office u uchazečů?

Spoustu jich kvůli tomu ztratíme, protože řekneme ne. Dnes už je to na pracovním trhu tak, že uchazeči na vstupním pohovoru trvají na tom, aby měli ve smlouvě minimálně tři dny v týdnu doma a musí to být čtvrtek, pátek a pondělí. Kde to jsme?

Řada firem si své zaměstnance předchází netradičními benefity, nyní se začíná stále více mluvit o čtyřdenním pracovním týdnu. Co si o tom myslíte? Jaké nepeněžní benefity nejlépe fungují u vás?

Myslím, že v současnosti čelíme jako firmy i jednotlivci mnoha jiným, vážnějším problémům. Proto debata o čtyřdenním pracovním týdnu nyní nedává vůbec smysl. Pokud jde o benefity, jsme mírně konzervativní firma a podle toho také vypadají. Podporujeme možnost mít kvalitní zdravotní péči a přispíváme na penzi. Poskytujeme tyhle věci i v dobách zlých a neškrťáme je jen proto, že zrovna potřebujeme ušetřit.

Na trhu nyní probíhá závod – kdo víc, kdo dál, kdo pestřeji. Lidem se do kanceláří zpátky nechce, a tak se je firmy snaží uplácat různými se-repetičkami. Nabízí jim třeba čerstvé banány nebo masáž, aby se jim radostněji ráno vstávalo. Já na to mám dlouhodobě svůj názor – nemyslím si, že lidé budou kvůli vyšší strávence nebo banánům radostněji a lépe pracovat. Každá firma se musí rozhodnout, kterým směrem půjde. Může soutěžit s ostatními – protože technologická společnost naproti dává banány, já je budu dávat také. A nejen, že dám banány, dopřeji zaměstnancům i avokádo. Jenže společnost odnaproti začne dávat příští týden i mango.

Nebo se soutěže dobrovolně vzdáte a budete věrni svým hodnotám a kultuře. Přistoupit na hru trhu, tvářit se, že jste někdo jiný, dávat, ale zároveň být našťavaný, že musíte dávat, nemá smysl. Posíláte totiž na trh špatný signál a nabíráte lidi, kteří by u vás z hlediska vaší kultury vůbec neměli být. Přetvařovat se se dlouhodobě nevyplácí. Jasně, i já se občas dostanu pod tlak, když mě kolegové varují, že když nebudeme mít Multisportku, ajťáky prostě nenabereme. Ono se pak ale ukáže, že to jde i bez ní. Takže kartičku na sport u nás nenajdete.

V minulosti PPF nerada ukazovala, co všechno pod ni spadá. Dnes je firma na trhu vnímána jako all stars team, ke kterému se chce připojit téměř každý. Co se ale na PPF nelíbí samotným zaměstnancům ve firemních průzkumech? Co by chtěli zlepšit?

Doba schovávání se je pryč. Komunikujeme mnohem více než dříve. Od letošního roku máme například na našem webu záložku kariéra, kde je možné vyhledávat volná pracovní místa napříč všemi našimi firmami.

Co se týče toho, co by naši lidé chtěli zlepšit, volají po větší empatii napříč společností. Občas je to tak, že jsme vyřešili problém, jsme chytří

“

Přistoupit na hru trhu, tvářit se, že jste někdo jiný, dávat, ale zároveň být našťavaný, že musíte dávat, nemá smysl.

kluci a holky a máme pocit, že máme hotovo. Mnoho velice schopných lidí v našich řadách má ale problém vysvětlit ostatním kolem sebe v přijatelné formě, co a proč děláme. Jde o to, zvolit formu, která je přístupná. A to je něco, s čím se občas pereme.

Vy sám jste spjatý s PPF už šestnáct let. Co je pro vás tím magnetem?

Do PPF jsem přišel před lety z telekomunikačního byznysu, který tehdy zažíval zlatý věk. Na všechno byly peníze a člověk si mohl vyzkoušet všechno možné. Když jsem přišel sem, zjistil jsem, že jde o brutálně pragmatické prostředí. Co nemá konkrétní hmatatelný dopad na byznys, v naší firmě neobstojí. Ve společnosti neudělám na nikoho dojem, když mu řeknu, že máme nejlepší assesment centrum (testovací středisko pro uchazeče – pozn. red.) ve střední Evropě.

Občas jsem si říkal, co tady vlastně dělám, cítil jsem se nedocenený. Ale tady jsem u toho! Nemusím řešit to, že by na mě padaly koncepce odněkud zdaleka a já bych je musel implementovat, i když by mi nedávaly smysl. Kolikrát jsme v práci udělali chyby, ale vždy víte, proč to nevyšlo. Tuhle autonomii dělat věci podle sebe na PPF oceňuji, a proto jsem stále zde.



„Pokud jde o benefity, jsme mírně konzervativní firma a podle toho také vypadají. Podporujeme možnost mít kvalitní zdravotní péči a přispíváme na penzi. Poskytujeme tyhle věci i v dobách zlých a neškrťáme je jen proto, že zrovna potřebujeme ušetřit,“ říká Petr Janák.

DOOSAN Škoda Power



NEJVĚTŠÍ ÚKOL SOUČASNÉHO MANAGEMENTU JE PŘIPRAVIT NOVOU GENERACI

Dobrá a špičková firma mají mnoho společného, ale zároveň se i v mnohém liší. Není třeba zabývat se strategiemi, jejich komunikací, angažovaností zaměstnanců ani dostupností zdrojů. Ale podívejme se více na přípravu nové generace odborníků a manažerů, kteří budou lépe reagovat na změny trhu a potřeby zákazníků.

Změny na trhu práce jsou nejvíce patrné při přijímacích pohovorech, kdy zejména zájemci generace Y a Z jsou nejvíce orientovaní na témata dlouhodobé udržitelnosti, ekologie a rovných příležitostí. Proto Doosan Škoda Power dlouhodobě spolupracuje s technickými vysokými školami v rámci celé České republiky, zejména pak s Fakultou strojní na Západočeské univerzitě v Plzni. Tradice spolupráce a podpory oboru Všeobecná energetika z pohledu zajištění části odborné výuky, poskytnutí možnosti praxe, odborných stáží či spolupráce na diplomových pracích trvá již skoro deset let. Během této doby jsme díky spolupráci získali kolem čtyřiceti nových kolegů, kteří díky našim studentským programům byli dobře seznámeni se společností, jejím fungováním a nebylo již potřeba další zapracování.

Velkou výzvou je příprava nových specialistů pro naši dílnu. Jedná se například o zámečníky, svářeče nebo NC operátory. O tyto odborné pozice je na trhu velká poptávka. Technická učiliště nejsou schopna tuto poptávku naplnit, proto jsou vybrané společnosti nuceny přistoupit k vybudování vlastního technického učiliště. K tomuto kroku přistoupila i společnost Doosan Škoda Power – po absolvování roční přípravy spočívající v mapování trhu, získání „best practices“ od vybraných společností, jednání na úrovni kraje a s vybranými technickými učilišti, se rozhodla vybudovat centrum odborného výcviku s kapacitou 24 absolventů za rok. Nicméně vize je věc krásná, teď nás čeká mravenčí práce primárně se základními školami, abychom přesvědčili mladé studenty o jejich budoucnosti v technických oborech. Jedině tak bude možné zajistit dostatečný počet studentů na odborných učilištích, kterým můžeme nabídnout praxi a zajištění technické části vzdělání v naší společnosti.

Tou jednodušší částí je technická příprava budoucího pracoviště, zajištění strojů, vybavení centra odborného výcviku tak, aby splňovala nejmodernější kritéria na odborný výcvik a zároveň mladé lidi práce bavila. Třešničkou na dortu je tzv. „sky box“, kde by měla být prosklená učebna s výhledem na celou naši dílnu.

Jsem si vědomi, že jsou to velké cíle. Ale bez velkých cílů a vizí nebude možné se posunout vpřed.

Současnost se mění tak rychle, že bez zajištění další generace našich kolegů nebudeme schopni změny nejen následovat, ale i předvídat a v nejlepším případě řídit.

Jsmo Doosan Škoda Power - společnost, která chce udávat směr v energetice.

Richard Kabud'

Personální ředitel Doosan Škoda Power

Doosan Škoda Power s.r.o. je světově známou prosperující společností z oblasti strojního průmyslu, specializující se na vývoj a výrobu parních turbín, tepelných výměníků a souvisejících energetických zařízení. Společnost vyrábí především parní turbíny s výkonem od 3 MW až do 1 200 MW. Jedná se o kvalitní strojírenskou společnost, která v dnešní době nabízí služby v oblasti modernizací, komplexní údržby a pozáručního servisu.

Společnost si zakládá na kvalitě svých výrobků, know-how a zkušenostech z oboru, získaných certifikacích a spokojenosti zákazníků. Parní turbíny od společnosti Doosan Škoda Power jsou založeny na interně vyvinuté technologii díky vlastnímu technickému vývoji a rozvoji strategie v oblasti inovací. Podporuje investování do nových technologií a do vzdělávání svých zaměstnanců. Schopnost společnosti generovat zisk jí umožňuje zajištění optimálních podmínek pro její stálý růst.

Vnuka bolí zub, jdu domů. V Česku je prioritou práce, na Ukrajině rodina

N

a zdi provizorního pražského bytu rodiny Khymyshnetsovy visí pravoslavný kříž, česká i ukrajinská vlajka a dětská kresba ukrajinských vojáků. Čtyřlenná rodina se sem nastěhovala na začátku léta, předtím bydleli několik měsíců na ubytovně společně s desítkami dalších Ukrajinců. Pětačtyřicetiletý Vasyl Khymyshnets už se svou ženou a dvěma dětmi prchal před válkou dvakrát. Pochází z Luhanské oblasti, odkud nejdřív v roce 2014 museli utéct do malé vesnice u Kyjeva, v té době měli ještě hodně malé děti. Po osmi letech je válka vyhnala z jejich domova znovu, tentokrát do zahraničí.

Vasyl měl štěstí, že dříve jezdil občas za prací do Česka a díky tomu se dokázal domluvit česky. Po příjezdu do Prahy v březnu letošního roku tak začal jako dobrovolník pomáhat ukrajinským uprchlíkům a později ho úřad městské části zaměstnal na sociálním odboru, kde teď pracuje jako ukrajinský koordinátor.

Máš pauzu, běž si dát svačinu!

„Už jsem ve svém životě vyzkoušel pestrou škálu různých povolání. Původně jsem pracoval jako revizní technik, po útěku z Luhanska jsem byl uklízeč, potom technický správce,“ vypočítává Khymyshnets. Současnou práci s lidmi ale rozhodně nepovažuje za tu nejjednodušší. Telefon mu zvoní bez ohledu na pracovní dobu, krajané se na něj obrací s prosbami o pomoc s administrativou, tlumočením, umístěním dětí do škol, komunikací se zaměstnavatelem, ale třeba i při řešení technických problémů a vybavení svého provizorního bydlení.

„Je to práce jako každá jiná, musím se hlídat, abych to dlouhodobě dokázal dělat a uměl si také odpočinout a věnovat se rodině. Zpočátku je člověk nadšený a chce pomáhat, pak ale musí myslet i na své psychické zdraví,“ popisuje. Naštěstí vnímá silnou podporu svého zaměstnavatele a vstřícnost kolegů. Na českém zaměstnaneckém

“

Nechápal jsem, co se děje, když přišel šéf a řekl: Máš pauzu, běž si dát svačinu! To jsem z Ukrajiny neznal.





Ukrajínští uprchlíci popisují své zkušenosti s českým pracovním prostředím. V čem se zaměstnání v tuzemsku a na Ukrajině liší?

prostředí ho překvapily zákonem dané přestávky na oddech a jídlo. „Nechápal jsem, co se děje, když přišel šéf a řekl: Máš pauzu, běž si dát svačinu! Chtěl po mně, abych všeho nechal a odpovídal si. To jsem z Ukrajiny neznal.“

Dobrá zkušenost s českým zaměstnáním ale není pro ukrajinské uprchlíky vždy pravidlem. Vasyľ má na starosti asi 150 lidí, polovina z nich má vysokoškolské vzdělání, ale najít a udržet si zaměstnání v Česku je pro mnohé z nich problémem. „Hledal jsem jim práci přes úřady i na internetu nebo jsem jim zprostředkoval komunikaci se šéfem. Nastoupili třeba do supermarketu, kde doplňovali zboží a za měsíc už měli jít na pokladnu. Nestihli se ale zorientovat a zaškolení, chyběla jim komunikace a vedení nebylo spokojené s výsledky jejich práce,“ vypráví koordinátor, který vidí hlavní problém v jazykové bariéře a chybějící komunikaci s kolegy: „Když není na pracovišti přátelské prostředí, Ukrajinci

„Naučili jsme Čechy, že Ukrajinci pracují třeba 10 hodin denně. Ale teď přišla úplně jiná kategorie zaměstnanců. Nejsou to dělníci a nejsou zvyklí na takový nápor,“ říká Vasyľ Khymyshynets.

dělají chyby, protože nemají odvahu se zeptat.“ Není to tak samozřejmě ve všech případech, najdou se i vřelé pracovní kolektivy, kde novým zahraničním pracovníkům vychází – často i ze soucitu – kolegové vstříci, vzájemná komunikace je ale podle Khymyshynetsa klíčová.

S válkou přišla jiná kategorie zaměstnanců

Zkušenost některých uprchlíků ukazuje, že v českém povědomí zakořenil trochu zkreslený obraz ukrajinského pracovníka. Před válkou totiž na zdejší pracovním trhu figurovali hlavně dělníci, kteří si sem jezdili přivydělat ve stavebnictví. Jejich cílem bylo především vydělat peníze a vrátit se za rodinou na Ukrajinu, proto byli ochotní odpracovat mnohem víc s vinou většího výdělků.

„Naučili jsme Čechy, že Ukrajinci pracují třeba 10 hodin denně. Ale teď přišla úplně jiná kategorie zaměstnanců. Nejsou to dělníci a nejsou zvyklí na takový nápor. Zaměstnavatel od nich občas očekává víc práce a má vyšší nároky, protože si myslí, že Ukrajinci budou zkrátka pracovat víc,“ popisuje Khymyshynets zkušenosti některých uprchlíků.

Namísto dělníků se teď ale o místa na českém pracovním trhu ucházejí vysokoškolsky vzdělaní zájemci: lékaři, pedagogové, vědci nebo třeba podnikatelé. Lidé, kteří neutekli před chudobou, ale před válkou.

Ti, kteří si práci udrželi a začali se profesně rozvíjet, se občas Khymyshynetsovi svěřují s tím, že narazili na nevlídné přijetí v kolektivu. „Když je Ukrajinec šikovný a práci zvládá, může se stát pro své české kolegy trnem v oku. Mají strach z konkurence a to se někdy projevuje neochotou spolupracovat,“ sdílí zkušenosti svých svěřenců koordinátor.

Rozdíl mezi českým a ukrajinským prostředím vidí také v odlišném vnímání práce a rodiny. Zatímco v Česku se podle něj klade větší důraz na profesní život, ukrajinská společnost více podporuje mezigenerační vztahy. Rodiče nebo prarodiče se tam častěji věnují péči o děti na úkor své kariéry. Jako příklad uvádí zákon, podle kterého nesmí ukrajinské děti až do čtvrté třídy chodit do školy bez doprovodu. „Taky u nás jinak fungují babičky. Když třeba vnuk zavolá babičce do práce, že ho bolí zub, tak ona řekne šéfovi: Omlouvám se, ale mého vnuka bolí zub, jdu domů. To je dostatečný důvod k tomu, aby ji zaměstnavatel pustil,“ popisuje Khymyshynets. Česká mentalita je podle něj trochu jiná, práce tu má vyšší prioritu.

Jsem ráda, že dostávám stejnou mzdu jako Češi na stejné pozici

Většina lidí, kterým Khymyshynets pomáhá, počítá s tím, že se po válce vrátí na Ukrajinu. Zaměstnání, kterému se tu věnují, považují spíše za provizorní. To ale neznamená, že by je současná práce neměla rozvíjet a přinášet jim víc než jen finanční zajištění. Potvrzuje to šestatřiceti-

letá Anastasia Tsarenko, která přišla do Prahy ze Záporožské oblasti se svým dvouletým synem. Navzdory skromným podmínkám společného ubytování v městském hostelu i starostem spojeným s péčí o malé dítě se Tsarenko brzy rozhodla využít své zkušenosti školní psycholožky a nabídla se jako dobrovolnice v místním rodinném a komunitním centru, kam uprchlíci přicházeli pro humanitární pomoc. Organizace ocenila její odbornost a jazykovou vybavenost a nabídla jí rovnou pracovní poměr.

„Je hodně věcí, za které jsem v práci vděčná. Jednak za to, že mohu pracovat i s dítětem. Zaměstnavatel mi v tom vychází vstříc, a dokonce za mnou posílá rodiny s podobně starými dětmi, abych práci zvládla,“ vypráví Tsarenko, když se jí podaří syna uspat a sedne si na chvíli ve společné kuchyňce ubytovny k rozhovoru.

Druhým důvodem k vděčnosti jsou její spolupracovníci, kteří jí často nabízejí pomoc a ve všem ji podporují. „Cítím se mezi nimi přijatá,“ dodává. Zároveň je ráda, že dostává za svou práci stejnou mzdu jako její čeští kolegové na podobné pozici. Ze zkušenosti ostatních uprchlíků totiž ví, že to není vždy samozřejmostí.

Češi mají od psychologa jiná očekávání

Protože stále pracuje s ukrajinskými dětmi, náplň práce se příliš neliší od její předchozí praxe. Rozdíl ale vidí v přístupu klientů a v tom, co od psychologa očekávají. Na Ukrajině pracovala jedenáct let ve škole, kde dělala podle svých slov psycholožku nejen dětem, ale často i učitelům a rodičům. Protože ve školském zařízení navštěvují psychologa všichni žáci automaticky, vnímala to občas jako na běžícím pásu.

Tady v komunitním centru se věnuje rodinám, které přicházejí dobrovolně a s větším zájmem o psychologickou podporu. Navíc na ně má víc času a může lépe porozumět jejich potřebám. Psychologická pomoc je pro ně v současné situaci klíčová. Děti z uprchlických rodin jsou vytržené ze svého běžného prostředí, trpí stresem, některé z nich se těžko adaptují a mají tendenci se izolovat od svých českých vrstevníků. Ana-



„Až se vrátím na Ukrajinu, chci tam víc prosazovat některé prvky z českého prostředí. Například aby se děti nebály projevovat emoce, rozvíjet se a komunikovat,“ plánuje Anastasia Tsarenko.

„Zůstanu v Česku a budu pracovat tady,“ je rozhodnutá Svitlana Malitská.



stasia se s nimi schází individuálně a pomáhá jim náročnou situaci zvládnout.

„Když se zamyslím nad tím, co je u nás jiné, řekla bych, že tam rodiče víc tlačí na výkon. Chtějí se pochlubit, že jejich děti mají ve škole dobré výsledky a hodně jim na tom záleží. Myslí si, že psycholog je tu od toho, aby jejich dětem pomohl zlepšit se v učení. Tady v Česku se mi líbí, že se tu klade mnohem větší důraz na to, aby se děti nebály projevovat emoce, rozvíjet se a komunikovat. To je třeba přístup, který bych chtěla víc prosazovat, až se vrátím zase na Ukrajinu,“ říká psycholožka.

Ukrajinci jsou učenliví, říká zaměstnavatel

S návratem na Ukrajinu ale nepočítají všichni. Zůstat v Česku plánuje například Svitlana Malitská, která pracuje v pražské rodinné firmě vyrábějící arašídové křupky. Vystudovaná chemická inženýrka s desetiletou praxí v ukrajinské textilní čistírně si v Česku našla zaměstnání prostřednictvím vedoucí projektu Integrace. Do směnného provozu k balicímu stroji nastoupila nejprve jako brigádnice, po dvou měsících jí už ředitel firmy nabídl trvalý pracovní poměr. „Náročné to pro mě není. Vyhovuje mi objem práce i zázemí firmy, kde je přátelský kolektiv a velmi lidský přístup ze strany vedení,“ pochvaluje si Malitská. Společnost zaměstnává také jejího manžela, který pracuje jako řidič, a zajistila jim oběma ubytování.

„Vidím, že když v Česku člověk dobře pracuje, zaměstnavatel ho motivuje a dá mu možnost profesně růst,“ hodnotí zdejší pracovní prostředí Malitská. V porovnání s Ukrajinou je tady podle ní jiný přístup k hodnocení zaměstnanců a jejich odvedené práce. „Na Ukrajině moje výplata zá-

visela na objemu vykonané práce. Odměna byla pevně určena. Tady se platí za hodinu, když pracujete o několik hodin déle, dostanete víc peněz.“ Na otázku, zda to není na úkor produktivity, rozhodně kroutí hlavou. „Není to o produktivitě. Tam i když pracujete jako vůl, stejně dostanete jen pár hřiven.“

Stejně jako jiní Ukrajinci je Malitská mile překvapena, že je v Česku zákonem stanovená přestávka na oběd, spokojená je i s pevnou pracovní dobou a hrazenými přesčasy. „Pauza na oběd Ukrajince těší, pak se ale někdy diví, že se jim nezapočítává do pracovní doby,“ dodává s úsměvem vedoucí provozu Jaromír Vlasatý, který ve firmě zaměstnává kromě Ukrajinců i jiné zahraniční pracovníky a má se sladováním mezinárodních pracovních návyků bohaté zkušenosti. „Jednáme tady všichni na rovnu, já vyjdu zaměstnancům vstříc a očekávám od nich, že toho nebudou zneužívat,“ dodává zaměstnavatel.

Jediný problém, se kterým se Malitská potýká, je nedostatečná znalost jazyka. V práci ve výrobě to sice není zásadní překážka, pomohlo by jí to ale ke zlepšení komunikace na pracovišti. Ukrajinka pracuje v českém kolektivu a doufá, že si svou češtinu brzy zlepší. „Kolegové mi s jazykem hodně pomáhají, jsme jako jedna rodina,“

říká. Podle Vlasatého jsou Ukrajinci ve srovnání s ostatními cizinci dost učenliví a dostanou do sebe český jazyk poměrně rychle.

Malitská zatím pracuje v poloautomatizovaném výrobním provozu, do budoucna by si ale přála naučit se ovládat balicí stroj, u kterého teď každý den skládá balíčky arašídových křupek. Její zaměstnavatel to vítá s nadšením: „Když se mi dostane pod ruku šikovný člověk, který se chce učit nové věci, mám radost a dám mu příležitost.“

Řídit balicí linku by podle něj Malitská v dohledné době mohla, je to jen otázka praxe a ochoty vzít na sebe větší odpovědnost. „Tím, že jsme rodinná firma, řídí provoz minimum lidí. Chtěli jsme být vždy hodně samostatní, abychom nemuseli zaměstnávat množství manažerů. Já sám dělám skoro všechno od nákupu výrobních surovin až po výplatu. Když chybí člověk u mašiny, jdu ho zastoupit,“ popisuje realitu firmy Vlasatý. Proto si myslí, že by se Malitská mohla v horizontu několika měsíců zaučit i v ovládání balicího stroje. „Co se týče kariérního růstu, přiznávám, že u nás nejsou takové možnosti jako ve velkých společnostech. Když si časem paní Svitlana najde jinou práci, která bude odpovídat její kvalifikaci a kde bude mít větší prostor růst, nemůžeme jí v tom bránit. Zatím jsme ale rádi, že ji tu máme a že tu chce zůstat,“ dodává Vlasatý.

“

Pauza na oběd Ukrajince těší, pak se ale někdy diví, že se jim nezapočítává do pracovní doby.

Inzerce

IMI



HLEDÁME NOVÉ KOLEGY K CNC STROJŮM

OD OBSLUHY AŽ PO PROGRAMÁTORY

Na dobu
neurčitou

Zajímavé
ohodnocení

Nové
stroje

Čistá
hala



Více info na **605 927 969** nebo **www.hybemesvetem.cz**

Ztrácíte trpělivost a často se hádáte – je čas odejít. Ale jak?

Při výpovědi by se firma i odcházející zaměstnanec měli chovat profesionálně, tedy bez emocí a výhrůžek. Toxické zaměstnance je třeba nenechávat po výpovědi na pracovišti, aby nestáhli ostatní, byť by to znamenalo, že budou doma na placeném volnu.



Pokud se zaměstnanec rozhodne k výpovědi, měl by si své kroky dobře naplánovat, nikoli jednat v afektu a pod tlakem emocí. Nutné je zvážit také veškeré komplikace, které s výpovědí souvisí, stejně jako postup, jak tyto problémy bude řešit.

M

anažer Aleš V. dokázal svým kolegům práci pořádně znepríjemnit. Své podřízené pomlouval, šikanoval a častoval nevhodnými poznámkami a vtípy. Choval se velmi sebestředně a měl jen malou míru sebereflexe. Vedení firmy si proto Aleše V. pozvalo na kobereček, jeho nadřízený mu vysvětlil situaci a popsal kroky k nápravě. Jeho chování se ale zlepšilo jen na chvíli a po třech týdnech bylo zase vše při starém. Proto se vedení rozhodlo k radikálnímu kroku. Aleš V. si jeho nadřízený pozval podruhé a okamžitě s ním ukončil pracovní poměr. Odchod byl okamžitý, dvouměsíční výpovědní dobu manažer strávil doma.

„Když je zaměstnanec opravdu toxický, je hloupost nechat jej po výpovědi ještě dva měsíce na pracovišti. Protože tak svou toxicitu bude šířit dál, bude pomlouvat vedení a stihne otrávit i spoustu kolegů,“ říká Michal Kopřiva, konzultant tréninkové a poradenské společnosti Maxwell International, který se ve své praxi s případem Aleše V. reálně setkal.

Odchod zaměstnanců je z pohledu řízení firmy zásadní téma. Pokud totiž pracovník odejde ve zmatku a s nevráživostí vůči svému bývalému vedení, může jeho rezignace napáchat hodně škody. Zvlášť pokud s sebou vezme ještě pár kolegů, které přesvědčí o tom, že firma je špatná, a tohle přesvědčení rozšiřuje dál v konkurenčních společnostech. Tím totiž odrazuje své potenciální náhradníky.

Na druhou stranu držet si ve svých řadách člověka, který evidentně společnosti nepřináší užitek, může tým dusit ještě víc. Z pohledu zaměstnavatele je tedy důležité takové lidi rozeznat a nebát se jednat. Jak ale poznat zaměstnance, který je zralý na odchod? Jana Vávrová, projektová manažerka HR služeb personální agentury Grafton Recruitment, říká, že nadřízený by si měl představit, jak bude tým fungovat, pokud v něm daný člověk nebude. A také si položit několik otázek. „Budou úkoly splněné? Je možné dovolit si hledání a zapracování nového člověka? Často je přitom třeba počítat s několika měsíci, než nástupce začne být plnohodnotným zaměstnancem,“ podotýká Vávrová.

Nevyhrožujte výpovědí ani ji neoddalujte
HR experti také upozorňují, že nutkání rozloučit se se zaměstnancem nepřichází z minuty na minutu. Pokud tým vede zkušený manažer, ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele rozhodně předchází dlouhodobější snaha za-

městnanci pomoci a několik vyrozumění o tom, že jeho výkon není uspokojivý, stejně jako návrhů, jak to napravit.

„Rozhodně bychom, pokud jsme v pozici manažera, nikdy neměli zaměstnancům vyhrožovat možností jejich propuštění, protože to není profesionální a také to nedodá pracovníkovi motivaci k nápravě. V případě, že se zaměstnanec k nápravě pracovního výkonu dlouhodobě nemá, zase bychom naopak neměli čekat s rozhodnutím o ukončení, protože naším přístupem dáváme vždy signály zbývajícím členům pracovního týmu,“ připomíná Michal Kopřiva.

Když už se firma rozhodne s daným člověkem poměr ukončit, měla by mu to oznámit profesionálně. „Měli bychom si vždy najít čas, abychom se sešli se zaměstnancem osobně a naše rozhodnutí mu oznámili tváří v tvář. Jedná se o velmi emočně vypjatou situaci pro obě dvě strany. Tento rozhovor by ovšem měl být oprostěn od emocí a osočování,“ radí Kopřiva.

Současně by se nadřízený nikdy neměl nechat vtáhnout do emocí propouštěného zaměstnance. „A vždy mějte na paměti, že bychom se měli snažit o zachování přátelské atmosféry. Pracovní poměr ukončujeme kvůli pracovnímu výkonu, ne kvůli osobnostním charakteristikám,“ podtrhuje Kopřiva.

Propuštěnému nabídněte podporu

Při jednání se zaměstnancem o tom, že bude muset z firmy odejít, není vhodné začínat otázkou. „Je to oznámení, sdělení, má být stručné a jednoznačné. Pokud by tomu tak nebylo, vytváříme prostor pro dohadování, či dokonce pro konflikt, vyvoláváme marné naděje, že je možné to ještě zvrátit,“ zmiňuje Vávrová.

Diskuse pak může následovat a může být o tom, jak zaměstnance podpořit, co pro něj udělat dále, lze jednat o podmínkách odchodu, o termínech a podobně, nikoli o samotném rozhodnutí zaměstnance propustit.

Firma může svému odcházejícímu zaměstnanci nabídnout bonus na rozloučenou, možnost ponechat si nějaké vybavení, třeba mobilní telefon nebo notebook alespoň po určitou dobu v užívání.

„Je také dobré domluvit nastavení podmínek odchodu tak, aby neohrožily pozici daného člověka při jednání s dalšími zaměstnavateli, ale také třeba s úřadem práce. Nejde jen o formální důvod ukončení, ale také o flexibilitu co do termínu ukončení. Například mu nabídnete odchod v následujících dvou měsících, nicméně pokud si najde nové místo, umožníte mu odejít okamžitě,“ dává příklad Vávrová.

Důstojně odejít pomůže outplacement

Nabízí se také služba zvaná outplacement. Smyslem této služby je zaprvé zajistit, aby u úřadů jako ČSSZ a úřad práce proběhlo všechno správně podle zákonů, ale také podpora a informace, které zaměstnanci dodává třetí strana, tedy někdo, kdo je objektivní a neztělesňuje pro od-

Co dělat, když musíte změnit práci

- Chovejte se za všech okolností slušně a profesionálně.
- Svůj záměr odejít z firmy diskutujte nejprve s nadřízeným, nikoliv s kolegy na pracovišti.
- Buďte připraveni o své výpovědi mluvit.
- Udělejte si čas na reflexi a péči o sebe.
- Aktualizujte si svůj životopis.

Zdroj: Michal Kopřiva, senior trainer & consultant, Maxwell International

cházejícího zaměstnance nic z jeho pracovní minulosti.

„Taková podpora umožní lépe a rychleji se orientovat na trhu práce, lépe zacílit konkrétní kroky při hledání nového zaměstnání a v neposlední řadě dává možnost kdykoliv během následujícího období hledání požádat o radu, doporučení, konzultaci. Velmi stručně řečeno, díky této službě zaměstnavatel nevypouští odcházejícího člověka na pracovní trh bez doprovodu,“ shrnuje Vávrová.

Jiná situace je v případě, že se ve firmě objeví toxický zaměstnanec, tedy člověk hrubý, pesimistický, bez angažovanosti a s tendencí sabotovat jak práci, tak autoritu nadřízeného. S takovými je naopak třeba jednat rázně.

„Hlavně rychle, než stáhne dolů i ostatní, případně než stihne poškodit dobré jméno firmy navenek. Pozor ovšem na to, že lidé i jen s náznakem patologie ve svém chování vzbuzují u ostatních důvěru a bývají velmi přesvědčiví. A silně přesvědčení o svých pohledech. Nelze tedy čekat, že jim některé věci dojdou, že se poučí nebo pochopí pohled druhé strany,“ upozorňuje Vávrová.

Stejně tak je dobré s takovým člověkem ukončit pracovní vztah co nejdříve a nejlépe v okamžiku, kdy je na pracovišti co nejméně zaměstnanců. Toxickému zaměstnanci jde totiž vždy o teatralnost a pozornost. „Pokud mu ji nedopřejeme, žádná show se nebude konat,“ radí Kopřiva.

Emoce a konflikty naznačí, že je čas odejít

Z pohledu zaměstnance je při odcházení často obtížné vůbec si uvědomit, že přišel moment, kdy má člověk změnit zaměstnavatele. Často to totiž lidé sami nepoznají, zejména když mají svou firmu rádi.

„Pomáhá o tom pravidelně hovořit a zásadní je také proaktivní role šéfa. A z naší zkušenosti je také prospěšná role takzvaného HR parťáka, který s týmy podpuřně a v souladu se šéfem pracuje a může v tomto ohledu sehrát i roli facilitátora (odborník na vedení diskuse – pozn. red.),“ říká Veronika Horáková, ředitelka péče o zaměstnance Air Bank, banky, jež má více než tisícovku zaměstnanců.

Přitom signály, které říkají, že je čas na změnu, bývají velmi individuální. „Většinou se ale projevují ztrátou trpělivosti, silnými emocemi vedoucími ke konfliktům anebo naopak postupnou ztrátou zájmu či apatií. Často člověk pozná, že potřebuje změnu, když získá odstup třeba na delší dovolené,“ zmiňuje Horáková.

Další důvody se zase mohou projevat odlišně. Například kvůli nevyhovujícím vztahům může zaměstnanec bolet žaludek, když si vzpomene na kolegy. Nebo může mít pocit, že mu práce nic nedává, a říká si, že nemá kam růst, ať už hierarchicky, nebo i obsahem či rozsahem práce.

„Hlavním příznakem však je, že plní úkoly bez přemýšlení, automaticky. A pak samozřejmě když sám práci moc nedává, ví, kde práci ošidit a nikdo si toho nevšimne. Hlavní příznak je, že

spoustu času věnuje prokrastinaci, tedy děláni jiných věcí než těch, které jsou v jeho popisu práce,“ přibližuje Jana Vávrová. Takový stav by si ovšem lidé neměli splést se skutečným vyhořením, kdy jen změna práce nestačí.

Na rozhodnutí odejít si dejte čas

Pro mnoho lidí je také velkou otázkou, jestli výpověď oznámit až ve chvíli, kdy mají dohodnutou práci jinde, nebo jestli odejít takzvaně na blind a doufat, že si zaměstnání později najdou.

Podle Horákové záleží na každém, jestli přijme riziko, že si nenajde tu správnou práci obratem poté, co odejde z té původní. „Podle mě je určitě namístě odchod zvážit i bez zajištění nové práce ve chvíli, kdy vás v té stávající cokoliv kontinuálně doslova štví anebo jste s ní v silném nesouladu, třeba hodnotově. Když člověk do práce soustavně nechodí rád, škodí tím nejen sobě, ale bohužel také negativně ovlivňuje lidi kolem sebe,“ míní Horáková.

Mnoho lidí má také strach odejít z firmy jednoduše proto, že v ní pracují již mnoho let a změna zaměstnavatele je vlastně děsí. Pomoci může dát si na rozhodnutí čas a odstup.

„Anebo oslovit například kouče, mentora nebo jiné zkušené lidi, kterým člověk důvěřuje, aby spolu s ním téma rozpracovali a ideálně zkusili konkretizovat, jaké mohou být další kroky, cesty a možnosti. Dobrý profesionál pomůže v takových situacích pracovat jak s racionální rovinou, tedy tou věcnou, tak i s tou emociální,“ navrhuje Horáková.

SLOUPEK

Nechod'te na šéfa s brokovnicí



Radim Pařík
profesionální vyjednávač

Jste nervózní, ale je to nevyhnutelné. Musíte šéfa požádat o vyšší plat. Jinak skončíte s dluhem. Dodáte si odvalu pokřikem „já mu to nandám“, zabušíte na dveře a vtrhnete do kanceláře... Stop! Takhle ne.

Nejprve se připravte. Domluvte si schůzku a vyjednávejte, dokud vám nečeče do bot. Kolik vlastně potřebujete? Od kdy? Kolik musí být ve mzdě a co můžete směnít za bonusy? Stanovte si rozmezí od-do, ať máte k vyjednávání prostor.

Zapomeňte argumenty o pravdě a minulosti, jen rozdmýchají konflikt. Připravte si pár vět, kterými do vyjednávání vstupíte. Řekněte, co chcete, a dejte najevo, že vám jde hlavně o vztah: „Nemám příjemné téma, rád bych však, aby naše spolupráce pokračovala. I když se nedomluvíme, zvu tě pak na kafe. Brání něco zásadního tomu, abychom našli způsob, jak mi od příštího měsíce zvýšit plat o 20 tisíc?“ Při rozhovoru mějte na paměti dobré způsoby, prosím a děkuji se vždy vyplatí.

Všechno pečlivě natrénujte, třeba s kamarádem. Strach a nervozita začnou mizet. Šéf totiž není váš nepřítel, je partner, se kterým musíte najít společné řešení. A nezapomeňte, vyjednávání je o reciprocitě, něco dostanu, něco dám.

Zjistěte si zpětnou vazbu od kolegů

Když už se zaměstnanec pro výpověď rozhodne, především by neměl své myšlenky ventilovat na pracovišti. „Rozhodně bychom nikdy neměli svůj záměr diskutovat se svými kolegy dříve, než tak učiníme s nadřízeným. Takové chování poukazuje na naši profesní nevyspělost. Výměna zaměstnání je výraznou změnou a měli bychom si o ní pohovořit s těmi, kterých se týká,“ zdůrazňuje Kopřiva.

Stejně tak odborníci radí, ještě než se člověk začne ohánět výpovědí, získat nejprve zpětnou vazbu na svou práci od kolegů. Umožní mu to podívat se na svou práci z odstupů, nadhledu a objektivněji.

„Při diskusi s nadřízeným je také dobré nečekat, že mě začne přemlouvat. Spíš přijít s konkrétními podněty a konkrétními otázkami: Máte pro mě nějaké nové úkoly? Vidíte pro mě nějakou možnost? Moje představa by byla... Potřebuji zpětnou vazbu na svou práci, případně náměty na zlepšení. Co si ode mě představujete, šéfe?“ dává příklady otázek Vávrová.

A vůbec není špatné se kvůli objektivitě popat, jak na podobných pozicích vypadá situace jinde. „Možná to je opravdu všude stejné či podobné,“ poukazuje Vávrová. Člověk se také může poradit například se svým partnerem, případně

skutečně dobrým kamarádem. To jsou lidé, kteří pomohou vidět realitu z jiného úhlu, poskytnou jiné argumenty – ať již k setrvání či ke změně.

Zjistěte si předem, jak vás začlení

Pro toho, kdo odchází z firmy například po deseti a více letech, je obava z nového přirození. Bude se potřebovat zorientovat v novém prostředí, mezi novými lidmi, učit se nové postupy, pravidla, ale i konkrétní činnosti a bude muset plnit úkoly, kde si není stoprocentně jist úspěchem a podobně.

„O to důležitější je ptát se, co pro člověka jako pro nováčka nový zaměstnavatel udělá, jak ho zapracuje a začlení do týmu,“ připomíná Vávrová. Po delší pracovní zkušenosti na jednom místě v jedné firmě je také náročné, nicméně velmi důležité umět co nejpřesněji popsat své dovednosti novému zaměstnavateli.

„Protože to člověk poslední roky bral jako automatické. Dobré je si říci, co přesně dělal, jaké byly jeho pracovní činnosti a úkoly a jaké dovednosti a schopnosti mu umožnily plnit je dobře,“ vypočítává Vávrová.

Další, co pomáhá, je porovnat si své začátky na původní pozici a popsat, co se od této doby naučil. „To je velká posila pro sebevědomí,“ vydvihuje Vávrová.

“

Při diskusi o odchodu z firmy s nadřízeným je dobré nečekat, že mě začne přemlouvat.

Inzerce

Zvolte si, kým budete

najdete nás ve dvou lokalitách

**Kutná Hora
Pardubice**

OPERÁTOR **SKLADNÍK** **INŽENÝR**

prace.foxconn.cz

800 19 20 19

FOXCONN

EK014668

Cesta z korporátu do nezisku a zase zpět



Navzdory nízkým mzdám se tisíce lidí ročně rozhodnou pro zaměstnání v neziskové organizaci. Co jim práce v tomto sektoru přináší?

Mzdy jsou v nezisku stále výrazně nižší než u některých jiných zaměstnavatelů. Spousta pracovníků se ale shoduje, že pro „svou“ organizaci žije srdcem. Stejně jako zaměstnanci Učitele naživo, z jehož mítinku je fotka.

Č

tyři věci hrají zásadní roli, když lidé hledají nebo opouštějí své zaměstnání. Podle analytika pracovního trhu společnosti LMC Tomáše Ervína Dombrovského jsou to peníze, flexibilita, vztahy a náplň práce. Zatímco některé z nich se dají spolehlivě předvídat, protože vyplývají z nabízených podmínek pracovní pozice, jiné se projevují až po zkušenosti v daném zaměstnání. Pro výběr práce nebo setrvání na příslušné pozici však často bývají rozhodující.

Právě flexibilita je silným motivem, který přitahuje zaměstnance do neziskové sféry. „Jsou tam výrazně častější částečné úvazky. Zatímco komerční firmy je nabízejí u čtyři až pět procent pozic, v nezisku je to kolem 40 procent,“ vysvětluje Dombrovský. Tyto instituce jsou také obecně pružnější a otevřenější formám spolupráce. Šance, že budete moci pracovat třeba při péči o dítě nebo o nemocného člena rodiny, je tady vyšší. Potvrzuje to Kateřina Králíková, která vede finanční oddělení v organizaci Czechitas: „Mohu pracovat téměř odkudkoliv a kdykoliv. Důležité jsou pro nás výsledky práce a dodržování slibů a termínů. Díky tomu je skloubení pracovního a rodinného života mnohem jednodušší.“

Druhým, ještě častějším důvodem práce v nezisku je, že lidé v určité fázi života cítí potřebu dělat něco užitečného, v čem vidí smysl. „Stává se, že se jich to téma nějak osobně týká. Například se jim narodí dítě s handicapem a začnou se angažovat v této oblasti,“ popisuje Dombrovský z LMC.

Často podle něj v neziskové sféře pracují mladí lidé, mnohdy tam rovnou začínají. Ve velké míře jsou také zastoupeny ženy, což souvisí s tím, že se činnost organizací obvykle zaměřuje na sociální oblast, kde převažují typicky „ženské profese“. Další specifická skupina lidí přechází do neziskové sféry v situaci, kdy si po nějaké době práce v komerčním sektoru uvědomí, že jim chybí větší přesah nebo naplnění. Tito lidé bývají už zpravidla ekonomicky zajištěni a sociální dopad jejich práce se stane vyšší prioritou. „Ale vidíme i opačné případy, kdy se lidé přesouvají do komerční sféry. Zjistí, že některé věci nejdou v neziskovkách tak dobře, dělají se tam trochu na koleni. Tito lidé chtějí dělat něco většího pořádně a uvědomí si, že v nezisku to nejde. Proto část lidí míří zase do komerční sféry, která je většinou profesionalizovanější,“ dodává Dombrovský.

Ani to ale není bez výjimek. Příkladem je podle něj třeba organizace Člověk v tísni, která je

na české poměry i v porovnání s komerční sférou obrovsky profesionalizovaná. V roce 2020 dokonce vyhrála titul Zaměstnavatel roku, kde ve své kategorii konkurovala špičkovým soukromým firmám.

Zapomínám, že pracovní doba má 8 hodin

Silná vnitřní motivace zaměstnanců neziskových organizací se často projevuje i na jejich pracovním nasazení. „Práce mě hodně baví, a proto často zapomínám, že má pracovní doba je jen osm hodin denně. Pro naši organizaci žiju srdcem a to může vést k přetěžování se a častějšímu vyčerpání,“ přiznává Ladislava Hadravová, která je zaměstnaná jako tajemnice a členka týmu péče o lidi v organizaci Učitel naživo.

Pokud jde o vztahy na pracovišti, ty patří k faktorům, které zpravidla nejde při nástupu do zaměstnání předvídat, zásadní roli ale hrají při rozhodování, zda setrvat ve stávajícím zaměstnání, nebo odejít. „Ve struktuře fluktuace máme vztahy hned jako druhý nejčastější důvod k odchodu. Po penězích,“ potvrzuje Dombrovský.

Lidé spolu mohou samozřejmě vycházet dobře i špatně jak v neziskovém, tak ve veřejném nebo soukromém sektoru. Tam, kde však nehrají takovou roli peníze, mohou vztahy

V neziskové sféře pracují ve velké míře ženy, což souvisí s tím, že se činnost organizací obvykle zaměřuje na sociální oblast, kde převažují typicky „ženské profese“. „Neziskovky často ve společnosti zajišťují činnosti, které stát sám zajistit nedokáže nebo nechce,“ říká Lenka Váňová z organizace Cesta domů.



ANKETA

Výhody, problémy, mzda

1. Jaké výhody má práce v neziskové organizaci ve srovnání se zaměstnáním v komerční sféře?
2. Na jaké problémy jako zaměstnanec nezisku narazíte?
3. Je pro vás mzdové ohodnocení dostačující pro zajištění vašich životních nákladů?



Tereza Skovajsová

Člověk v tísní
HR generalista

1. Je zde nesmírně ochotný a lidský přístup k zaměstnancům. Hodnoty organizace se naprosto samozřejmým způsobem propisují do firemní kultury, tedy do chování vedení, kolegů, do rozhodování, nastavování procesů a podobně.

2. Naše práce se v některých momentech nedá tak dobře plánovat jako v byznysové sféře. Války a přírodní katastrofy plánovat nelze...

3. Ohodnocení je pro mě dostačující, ale samozřejmě si uvědomuji rizika a myslím i na případ, pokud by výdaje překročily únosnou mez. Než člověk takovou práci přijme, měl by si promyslet své životní plány, zda plánuje založit rodinu nebo si vzít hypotéku, aby mu takové plány práce v neziskovce nezkomplikovala.



Zuzana Kropáčová
Czechitas

**Delivery Manager
& Delivery Team
Lead**

1. Jako výhodu vnímám kolektiv lidí nadšený pro stejný cíl a motivovaný právě smyslem práce a misí organizace, nejen finančním ohodnocením. Lidé jsou proto ochotní často pracovat i na úkolech mimo svoji agendu nebo nad rámec svého úvazku.

2. Většina problémů, na které narazíme, je spojená s financováním. Jelikož si organizace nemůže dovolit adekvátně zaplatit seniorní pracovníky, často se musí „spokojit“ s juniornějšími kandidáty, kteří jsou ochotni akceptovat nižší finanční ohodnocení, ale nepřinášejí dostatek know-how a je nutné je zaučovat nebo si je vychovávat.

3. Mzdové ohodnocení je pro mě aktuálně dostačující, jelikož na mém příjmu není závislý jiný člověk. Nicméně nestačí to na větší úspory, investice, hypotéky a případné zajištění rodiny.



Libor Pospíšil

Učitel naživo
**projektový
manažer**

1. Výhodou je zřejmý smysl a prospěšnost toho, co děláme. A také zaměření nejen na produkt, ale ve stejné míře na vzdělávání a rozvoj interních lidí.

2. Nejčastěji narazím na to, že je příliš mnoho věcí, které považujeme za naprosto nutné dělat, abychom takřkajíc „zachránili svět“. Musíme si neustále připomínat, že máme jen omezený objem vlastní dlouhodobě udržitelné energie.

3. Ve světle událostí posledních měsíců a toho, co nás pravděpodobně jako společnost čeká, je pro jednotlivce už nedostačující. Naštěstí v kombinaci s příjmem mojí partnerky nám rodinné finance zatím vycházejí dobře.

a atmosféra na pracovišti získat pro zaměstnance větší důležitost. A to v dobrém i ve zlém. „Pokud vás neuspokojuje něco jiného, dáváte vztahům větší význam a případný konflikt vás může mnohem víc zasáhnout než v zaměstnání, kde si to kompenzujete jinak,“ domnívá se Tomáš Ervín Dombrovský.

Nízkou mzdu převažují jiné výhody

Mzdy jsou v nezisku stále výrazně nižší než u některých jiných zaměstnavatelů. „Plat v neziskové organizaci se nedá srovnávat s platy v komerční sféře. Je třeba s tím počítat,“ říká Lenka Bustová, která pracuje ve fakturačním oddělení Člověka v tísní a přitom se stará o jedenáctiletou dceru s vrozenou vývojovou vadou. Jak sama přiznává, péče o dceru a děti, které musí obě držet, jsou pro ni finančně hodně náročné a se současným nárůstem cen energií a dalších nákladů už jí plat na pokrytí životních nákladů nestačí. „Budu to poprvé řešit formou příspěvku na bydlení. Pevně doufám, že jen na kratší dobu,“ dodává Bustová.

Také další oslovení zaměstnanci neziskových organizací se často shodují na tom, že jim platové ohodnocení dosud pokrývalo jen základní životní náklady, nedařilo se jim ale vytvořit úspory a současně zdražování jim situaci komplikuje. Buď se připravují na to, že se budou muset uskomnit, nebo jim rodinný rozpočet pomáhá vyrovnávat příjem partnera či druhé zaměstnání. Většinou ale neuvažují o tom, že by kvůli tomu svou práci opustili. „I když vím, že v komerční sféře by má mzda mohla být až několiknásobně vyšší, převyšují to ostatní výhody, které v naší organizaci máme,“ tvrdí Králiková.

Nejsilnějším motorem je pro tyto zaměstnance vědomí určité nezastupitelnosti. „Pojem neziskovka je podle mě matoucí a přispívá k dojmu, že jsou to prodělečné organizace a že je třeba je živit na úkor jiných. To není pravda. Neziskovky často ve společnosti zajišťují činnosti, které stát sám zajistit nedokáže nebo nechce. A to za peníze, které by státu na tyto činnosti nestačily,“ doplňuje vedoucí komunikace a marketingu organizace Cesta domů Lenka Váňová.

“

Pokud vás neuspokojuje něco jiného, dáváte vztahům větší význam.

Firmy zaměstnancům valorizují mzdy díky optimálním stravenkám

Hodnota daňově nejvýhodnější stravenky se zvýšila na 180 Kč. Firmy i díky tomu můžou valorizovat v době vysoké inflace mzdy svým zaměstnancům šetrněji k vlastnímu hospodaření. Jak to vypadá v praxi?

Hodnotu tzv. daňově optimální stravenky určuje ministerstvo práce a sociálních věcí. Praktickou stránku věci ovšem upravuje zákon, jak vysvětluje HR ředitelka Sodexa Martina Machová: „Zákon o dani z příjmů umožňuje firmám odečíst si z daní maximálně 55 % z ceny stravenky, což je aktuálně 99 Kč. Zbývající část, tedy 45 %, si často doplácí zaměstnanci sami.“

Zvýšení hodnoty na 180 Kč

Poprvé v historii navýšilo ministerstvo hodnotu daňově optimální stravenky už v průběhu roku, nikoli od začátku nového roku kalendářního. Od 20. srpna se její výše zvedla dokonce o nejvyšší jednorázovou částku v historii – o 30 Kč. Její aktuální hodnota je 180 Kč. Toto navýšení kopíruje míru inflace, která v Česku překročila v červnu hranici 20 %.

Optimalizace daňové zátěže a odvodů firem

Využití stravenek znamená pro firmy daňovou optimalizaci a částečnou úsporu na odvodech na zdravotní a sociální pojištění. Může to být způsob, jak hospodárně valorizovat mzdy.

„Zaměstnanec ze stravenek žádné daně ani pojistné neodvádí,“ zdůrazňuje Martina Machová. „Díky daňovému zvýhodnění jsou příspěvky na stravenky o čtvrtinu výhodnější, než kdyby zaměstnanci dostali o stejnou částku vyšší mzdu. Podle mého názoru je to spolu s příspěvkem na volnočasové benefity skvělý nástroj, jak firmy můžou svým zaměstnancům v této nelehké době pomoci, a přitom minimalizovat dopady do svého hospodaření.“

Žádaný benefit i díky „vnímané hodnotě“

Zajímavým psychologickým efektem ve spojení se stravenkami je tzv. vnímaná hodnota. Někteří zaměstnanci můžou subjektivně vnímat jako benefit celou hodnotu stravenky, i když jim na ni mnozí zaměstnavatelé přispívají jen zčásti. U stravenky s hodnotou 180 Kč už mnohdy část z nich prakticky neřeší, že 45 % doplatili sami ze své čisté mzdy.

„V letošním roce jsme si nechali zpracovat dva rozsáhlé průzkumy. Dotazovali jsme se i na to, ja-

“

Zaměstnanec ze stravenek žádné daně ani pojistné neodvádí. Díky daňovému zvýhodnění jsou příspěvky na stravenky o čtvrtinu výhodnější, než kdyby zaměstnanci dostali o stejnou částku vyšší mzdu.



kým způsobem by chtěli zaměstnanci zvýšit příjem, zda by dali přednost 1000 Kč ve stravenkách nebo 740 Kč v čisté mzdě, což je zdaněná alternativa 1000 Kč přímo do mzdy. Asi vás nepřekvapí, že ¾ zaměstnanců upřednostnili navýšení příjmů ve formě stravenek,“ říká Martina Machová, HR ředitelka Sodexa, a dodává: „80 % zaměstnanců oceňuje, že jim zaměstnavatel dává právě stravenky.“

Až 12 000 Kč ročně navíc pro zaměstnance

Stravenky přinášejí zaměstnancům i další zajímavé benefity. Ve výsledku to znamená více možností, jak je využít, nebo dokonce i více peněz. „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,“ doplňuje HR ředitelka Sodexa Martina Machová.

Díky propojení stravenkové karty s platební kartou lidé zaplatí i vyšší částku, než kterou mají k dispozici ve stravenkách. Díky službě Sodexo Peníze zpět, což je forma cashbacku, navíc můžou získat až 12 000 Kč ročně. To jim pouhá finanční valorizace mzdy nepřinese.

Přes 6500 Kč úspora pro firmu za každého zaměstnance

Stravenky jsou benefitem nejen pro zaměstnance, ale i pro firmy. Nejlépe je to patrné na praktickém příkladu – firma s 10 zaměstnanci, kteří odpracují 20 dní nebo 20 směn v měsíci.

Budeme-li počítat s tím, že dostávají 55% příspěvek od zaměstnavatele na daňově optimální stravenku ve výši 180 Kč, tedy 99 Kč, pak je roční úspora v porovnání s navýšením mzdy o stejnou částku 25,26 %, tj. 80 308,80 Kč.

Kolik by díky využití daňově optimální stravenky mohlo zůstat navíc v hospodaření vaší firmy? **Podrobnější informace najdete na webových stránkách Sodexo.cz.**

	Příspěvek do mzdy	Příspěvek do stravenek
Zaměstnavatel za měsíc zaplatí za příspěvek	19 800 Kč	19 800 Kč
Zaměstnavatel za měsíc odvede na pojistném*	6692 Kč	0 Kč
Zaměstnavatel zaplatí za měsíc celkem	26 492 Kč	19 800 Kč
Zaměstnavatel za rok uspoří		80 308,80 Kč

*Odvody sociálního a zdravotního pojištění

Výpočet je nastaven na 180 Kč příspěvku za předpokladu 20 pracovních dní v měsíci a při 55% podílu zaměstnavatele na hodnotě stravenky. Všechny propočty možností úspor jsou pouze orientační. S každým klientem se řeší individuálně.

Na návštěvě



BOHEMIA INTERACTIVE SIMULATIONS



INNOVATE DISRUPT SERVE

Pernerova 691/42,

180 00 Praha 8

recruiting@bisimulations.com

Legal form

Limited company

Statutory Proxy

executive

Industry

Software Engineering: At Bohemia Interactive Simulations, we're making a difference, we're disruptive to competitors, and we're constantly challenging the status quo

through technology advances and through aggressive and brave business decisions. We are a company of many offices and many nationalities, and that offers diverse perspectives and ways of working

OID 28476506

Founded in 2001

<https://www.bisimulations.com/>
JUMPSTART YOUR CAREER

Does solving challenges and learning new things motivate you? At Bohemia Interactive Simulations (BISim) we strive to innovate by inventing new software products and improving existing ones. Join our team to learn and grow your career.

WHO ARE WE

BISim is a global software company that is a world leader in simulation training solutions for defence and civilian organisations. We use the latest game-based technologies and a large, experienced, in-house team of engineers to develop high-fidelity training and simulation software products. Our virtual simulation technology, Virtual Battlespace (VBS), is used globally to train many hundreds and thousands of military personnel. More than 60 NATO and NATO-friendly countries use our VBS technologies.

WHAT ARE WE LOOKING FOR

Headquartered in Prague, we have offices in 8 countries including the USA and UK. We are a team of 300+ employees and are expanding! We are looking for top performers who are intellectually curious, like to be passionate about the work they do, and thrive in a highly international environment. In our Prague office, we are hiring for various software development roles:

- Software Engineers and Architects who are open-minded and possess the engineering and interpersonal skills to capture our customers' requirements.
- Technical Designers and Scrum Masters who can translate our customers' use cases into technical requirements.
- QA Engineers, Artists, and UI/UX Designers who are detail-oriented with the passion to give our users the best experiences.

WHY JOIN US

BISim's team of diverse and talented employees makes the workplace fun and productive.



We believe that your work is not just a job, but a journey – by joining us you will get strong training and support, a lot of feedback and mentoring, and plenty of opportunities to move forward in your career. It's a great international work environment with passionate colleagues and the chance to work with state-of-the-art gaming technologies that keep the world safe.

A great workplace thrives on ideas and opportunities. You'll find both if you join us at BISim.



KÁŤA RINCK

QA Manager

BISim helps me to grow to be such a person to others. I enjoy onboarding new testers, seeing them grow beyond what they initially imagined. Our testers often become programmers, designers or they advance into manager positions. This is, after all, how I started and progressed in the company.



KAMILA ROHEĽOVÁ

Terrain Data Specialist

I enjoy working and cooperating with teams with amazing expertise across the company. My field is geography and GIS, so it's really exciting for me to work on creating a whole 3D virtual world, especially since it supports the training of defence organisations globally. So I know I'm also doing work that matters.

EDWARDS, S.R.O.



Jana Sigmunda 300
783 49 Lutín

reception.lutin@edwardsvacuum.com

Právní forma

Společnost s ručením
omezeným

Statutární orgán

Jan Večeřa
generální ředitel

Oblast činnosti

Vývoj, výroba
a expedice
vakuových vývěv
do celého světa

Vize/poslání

Díky našim vývěvám
vznikají výrobky
a vynálezy, které
mění svět k lepšímu

IČO 26461498

Rok vzniku 1999

www.vtahnomevas.cz
www.facebook.com/
edwardsvacuumczech

PROFIL SPOLEČNOSTI

Edwards je globálním lídrem v oblasti vývoje a výroby vakuových vývěv. Společnost byla založena v Londýně v roce 1919 a v roce 2014 se stala součástí švédské skupiny Atlas Copco. V Lutíně u Olomouce se nachází nejen moderní výrobní závod, největší v rámci divize vakuové techniky Atlas Copco, ale také špičkové vývojové centrum. Expedici vakuových vývěv do celého světa zajišťuje distribuční centrum, které sídlí v Olomouci.

Produkty společnosti patří v celé své šíři nabídky ke špičce na trhu, a to jak z hlediska konstrukce a funkce, tak i úrovně servisních služeb. Největší objem výroby představují tzv. vědecké vývěvy, které slouží v laboratorních podmínkách například v elektronických mikroskopech, hmotnostní spektrometrii a dalších zařízeních, která se používají při výzkumu a vývoji. Industriální výrobní divize produkuje vývěvy pro středně těžký průmysl a používají se při lití a zpracování různých materiálů. Třetí výrobní divize, polovodičová, vyrábí vývěvy určené pro práci ve velmi čistém prostředí, kde musí být splněny zvláštní podmínky pro hlučnost, vibrace a podobně. Vakuové vývěvy z Lutína slouží například při výrobě čipů pro společnost Apple, Samsung a IBM.

VLASTNÍ VÝZKUM A VÝVOJ JE KLÍČOVÝ

Edwards s.r.o. patří mezi menšinu českých hi-tech firem, ve kterých funguje ucelený řetězec tvorby produktu od výzkumu přes výrobu až po servis v jediném státě, a to navíc v blízkosti významných zákazníků. Vlastní výzkum a vývoj umožňuje rychle reagovat na jejich potřeby a vyvíjet unikátní produkty, jejichž technické řešení je ve většině případů chráněno mezinárodními patenty. Jaké parametry vývěv se nejrychleji mění? Jedná se o požadavky na spotřebu elektrické energie a vody, ekonomičnost provozu, snižování hlučnosti a vibrací či zmenšování hmotnosti i rozměrů vakuových vývěv. Významným vývojovým projektem je v současné době vývěva nEXT Any Orientation, jejíž specifickou vlastností bude schopnost fungovat v jakékoli poloze, nezávisle



na úhlu jejího natočení. Při vývoji se také ke slovu dostávají SMART technologie integrované do produktů společnosti. Umožňují zákazníkům využívat chytrých zdrojů vakua, a zlepšovat tak jejich výrobní procesy a produkty, se kterými se každodenně setkáváme – léky, potraviny, mobilní telefony či auta.

DUŠÍ EDWARDS JSOU ZAMĚSTNANCI, KTEŘÍ SVÉ PRÁCI ROZUMÍ

Přátelská atmosféra, dobře odvedená práce, spolupráce s kolegy a snaha se neustále rozvíjet a posouvat vpřed jsou základem firemní kultury pro více než 600 zaměstnanců, kteří v Lutíně pracují. Výrobní a vývojový tým se neustále rozšiřuje, aby byla společnost schopna uspokojovat trvale rostoucí poptávku po svých produktech. Nové zaměstnance hledá také mezi studenty a absolventy technicky zaměřených středních a vysokých škol, kterým poskytuje technické vybavení pro výuku a studentům nabízí odbornou praxi, stáže, stipendijní a absolventské programy. Konkrétní možnosti pracovního uplatnění naleznete na www.vtahnomevas.cz.



JAN VEČEŘA

generální ředitel

Součástí týmu Edwards jsem se stal v srpnu roku 2020. Naše produkty a výrobní portfolio mě naprosto vtáhly, a přestože to pro mě tehdy nebyla zamýšlená změna, jsem velmi rád, že se udála. Poznal jsem výborný tým a skvělé pracovní prostředí.

KYB MANUFACTURING CZECH S.R.O.



KYB Manufacturing Czech s.r.o.

**U Panasonicu 277, Staré Ččivice
530 06 Pardubice
zamestnani@kmcz.cz**

První forma

Společnost s ručením omezeným

Statutární orgánToshiyuki Yamada
prezident společnosti**Oblast činnosti**

Jsme výrobním závodem japonské společnosti KYB, která se řadí mezi největší výrobce tlumičů do automobilů na světě. Každý druhý

automobil v Japonsku a každý pátý automobil na světě používá tlumiče vyrobené v KYB. Sídlíme v průmyslové zóně v Pardubicích – Starých Ččivcích.

IČO 27082784

Rok vzniku 2003
www.kmcz.cz
<https://www.facebook.com/hrkmcz/>
https://instagram.com/kyb_pardubice

PROFIL SPOLEČNOSTI

Společnost KYB započala svou historii 19. 11. 1919 v Japonsku jako výzkumné centrum Kayaba, založené panem Shiro Kayaba. Založením továrny na hydraulické tlumiče vznikla v roce 1935 společnost Kayaba Manufacturing Co., Ltd., a díky stabilnímu rozvoji byla společnost roku 1959 zapsána na Tokijské burze. Centrála naší společnosti se nachází v japonském Tokiu.

PŘÍLEŽITOSTI PRO UPLATNĚNÍ**A PROFESNÍ I OSOBNÍ RŮST**

V současné době máme něco málo kolem 700 zaměstnanců v pardubickém závodě. Momentálně hledáme nové kolegy na níže uvedené pozice.

KVALIFIKOVANÝ OPERÁTOR – OBSLUHA**CNC STROJE**

- SOŠ/vyučení – nejlépe v technickém odvětví
- Přesnost, pečlivost, zodpovědnost, chuť do práce a učení se novým věcem
- Ochota pracovat na směnný provoz (dvousměnný provoz = prodloužený víkend a nepřetržitý provoz = 5 dní volna)

ANALYTIK ZADRŽENÉ ZÓNY

- Minimálně základní vzdělání
- Praxe v odvětví kvality, s kontrolou kvality nebo obdobné zaměření
- Fyzická zdatnost a ochota pracovat na směny
- Základní znalost PC, MS Office

TECHNIK KVALITY

- SŠ vzdělání technického směru (znalost měření, základních nástrojů pro měření a zlepšování kvality)
- 2 roky praxe v metrologii/kvalitě
- MS Office uživatelsky
- Znalost AJ na základní úrovni

SUPERVIZOR NÁKUPNÍHO ODDĚLENÍ

- VŠ vzdělání ideálně technického směru
- 3 roky praxe na obdobné pozici
- Spoluúčast na tvorbě nákupní strategie společnosti
- Sledování cen komodit a spolupráce s centrálou na tvorbě nákupního plánu

**ÚDRŽBÁŘ – ELEKTRO**

- Min. vzdělání SOU (elektro)
- Výhodou praxe s údržbou nebo automobilovou výrobou
- Odborná způsobilost k výkonu činnosti na elektrických zařízeních / elektrotechnice (oprávnění pro samostatnou práci)

HR SPECIALISTA

- SŠ (ekonomické nebo humanitní zaměření)
- Alespoň 3 roky praxe v HR nebo obrovská chuť se učit
- Práce se zaměstnanci včetně cizinců
- Vedení pracovněprávní dokumentace

QUALITY ASSURANCE SUPERVISOR

- VŠ/SŠ – technického směru
- 5 let praxe v oblasti systému kvality a komunikace se zákazníky v automobilovém průmyslu
- Kurz interního auditora IATF 16949:2016 + znalost auditování dle normy ISO 19011:2011
- APQP, SPC, PPAP, FMEA, 5WHY Zodpovídá za implementaci a údržbu integrovaného systému řízení (IMS)
- Řídí interní audit systému a procesu (interní auditor)

MZDOVÁ ÚČETNÍ

- SŠ ekonomického nebo humanitního zaměření
- 3 roky praxe v oboru
- Příprava mzdových podkladů, zpracování mezd
- Znalost Zákoníku práce, mzdových i účetních předpisů
- Agenda týkající se daně z příjmů fyzických osob



TOSHIYUKI YAMADA

Prezident společnosti KYB

Toshiyuki Yamada, prezident pardubického závodu KYB Manufacturing s.r.o. od 23. června 2022, by si velmi přál, aby se KMCZ stala společností, ve které jsou zaměstnanci šťastní a hrdí na to, že zde pracují. Bude se snažit ukázat směr a komunikovat se zaměstnanci, aby celá firma byla orientována na splnění stejných cílů. Bere za důležité předávat si mezi sebou informace v rámci svého i ostatních oddělení a zamyslet se nad tím, jak by se dala momentální situace zlepšit.

WINDMÖLLER & HÖLSCHER MACHINERY K.S.

 WINDMÖLLER & HÖLSCHER	Právní forma Komanditní společnost	Oblast činnosti Vývoj, konstrukce a montáž strojů pro balicí průmysl	IČO 27664066 Rok vzniku 2005
Háj 374 798 12 Kralice na Hané whm.info@wuh-group.com	Statutární orgán Thomas Breitenberger, jednatel Walter Häder, jednatel Lukas Musiol, jednatel	Vize/poslání Společně stavíme budoucnost.	www.wuh.cz

PROFIL SPOLEČNOSTI

Společnost Windmüller & Hölscher, založená v roce 1869, je předním výrobcem strojů a zařízení na výrobu flexibilních obalů. Více než 3100 zaměstnanců společně pracuje na optimálních řešeních pro naše zákazníky – výrobce flexibilních obalů.

V roce 2005 byl založen náš prostějovský závod, který se zabývá vývojem, konstrukcí a montáží strojů pro balení. Naše stroje můžeme rozdělit do tří oblastí – extruzní linky, tiskárny a stroje pro další zpracování obalů. V současnosti zaměstnáváme více než 700 zaměstnanců. Celá skupina W&H zažívá už řadu let kontinuální růst. V posledních dvou letech je opravdu nevídaný a kromě velkých investic do výstavby výrobních hal v Prostějově potřebujeme stále více nových kolegů a kolegyně, kteří mají chuť stavět s námi stroje. V létě jsme kolaudovali dvě nové výrobní haly a teď na podzim jsme zahájili přípravné práce pro stavbu třetí haly. Jsou to moderní budovy šetrné k životnímu prostředí a rozšiřujeme také parkoviště a šatny.

ATRAKTIVNÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

V letošním roce jsme se zapojili do programu Podnik podporující zdraví, který každoročně vyhlašuje Centrum hygieny práce a pracovního lékařství pod Státním zdravotním ústavem. V průběhu osobního auditu jsou komplexně diskutovány specifické podmínky a problémy na konkrétním pracovišti. Jde například o detailní popis pracovního prostředí, jaké vybavení poskytujeme zaměstnancům, jaké mají podmínky pro strávení oddechového času, jak vypadá naše jídelna. Plusové body nám přineslo i poskytování vitaminových nápojů v podzimním a zimním období našim zaměstnancům. Rovněž se každoročně účastníme akce Do práce na kole, máme úspěšný tým dračích lodí a naše týmy najdete pravidelně mezi běžci olomouckého 1/2maratonu.

Součástí hodnocení byla i osobní návštěva pracovníků z Centra hygieny práce a pracovního lékařství, při které se hodnotí, zda byla naplněna



všechna kritéria. Naše společnost naplnila hodnotící kritéria na více než 90 procent a díky tomu jsme získali ocenění Podnik podporující zdraví II. stupně na tříleté období, tj. do roku 2025.

PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI

Uplatnění u nás najdou strojní zámečníci, elektrotechnici, brusiči nebo skladníci. Hledáme také pracovníky kvality, zákaznického servisu, konstruktéry, elektrokonstruktéry a mnoho dalších, především technických pozic. Aktuální nabídku volných pracovních míst najdete u zájemci na webových stránkách společnosti www.wuh.cz v sekci kariéra.

Na montáži a elektromontáži se zájemci o práci mohou těšit na jednosměnný provoz, zaměstnanci na administrativních pozicích jistě přivítají pružnou pracovní dobu a možnost využít home office. Dále se mohou těšit na moderní, čisté a tiché pracovní prostředí, dotované závodní stravování, výběr z 8 jídel, dovolenou v délce 25 dnů, 2 dny zdravotního volna, výhodné mobilní tarify pro celou rodinu, akce pro zaměstnance a mnoho dalšího.



PETRA ŠŤASTNÁ

personální manažerka

V práci trávíme velkou část našeho života. Setkáváme se každý den s kolegy, s kamarády, trávíme společný čas, proto se snažíme pracovat na tom, aby firma byla místem, kde je nám příjemně a kde se nám dobře pracuje. Ostatně můžete se přijít přesvědčit sami. Každé úterý v 15 hodin pořádáme exkurzi pro zájemce o práci. S jednou z našich personálek si projdete výrobní a logistické prostory a dozvíte se, jak to u nás chodí.

Světový lídr konektivity z Kuřimi

Náš výrobní závod TE Connectivity Czech s.r.o. se nachází 10 km severně od Brna ve městě Kuřim. Jsme světový lídr v oblasti konektivity, kterou se zabýváme více než 100 let a patříme mezi nejnovativnější společnosti na světě. Svými produkty podporujeme rozvoj mnoha odvětví, například přímý

vývoj elektromobility. V České republice působíme od roku 1993. I náš název se postupem času vyvíjel, a to od AMP Czech s.r.o. přes Tyco Electronics Czech s.r.o. až k dnešnímu TE Connectivity Czech s.r.o. S téměř 3000 zaměstnanci patříme k největším a nejstabilnějším zaměstnavatelům na Brněnsku.

14,9 miliard \$
celosvětový obrát

89 000
zaměstnanců na celém světě

15 000
patentů

Reagujeme dynamicky na vývoj trhu

Moderní automobily, ať už hybridní či plně elektrické, v sobě skrývají stovky metrů kabelů a konektorů. Všechny tyto špičkové technologie, od výroby jednotlivých kovových a plastových komponentů až po jejich kompletování, vznikají právě u nás v kuřimském závodě. Během posledních let prošla výroba zásadní modernizací a přešla z manuální produkce na částečně či plně automatizovanou. Strmý růst zaznamenala právě výroba specializovaná na elektromobilitu a stala se hlavním pilířem našeho portfolia.



Silou naší společnosti jsou naši lidé

TE Connectivity je silná společnost s mimořádnými lidmi. Právě v našich zaměstnancích vidíme tu nejdůležitější hodnotu a neustále se aktivně věnujeme zlepšování jejich schopností a spokojenosti u nás. Věříme, že je nesmírně důležité objevit a rozvinout potenciál každého z nich. Díky širokému portfoliu výroby nabízíme možnost lukrativního zaměstnání opravdu rozsáhlému spektru profesí, a to od manuálních prací ve výrobě, odborných technických pozic, kontroly kvality, vývoje nových produktů až po manažerské role. Naším zaměstnancům jasně garantujeme stabilitu, možnost kariérního rozvoje a velké množství benefitů, například dotované stravo-



vání, příspěvek na dojíždění, penzijní připojištění až po benefity netradiční, jejichž příkladem je firemní školka, kterou máme přímo v našem areálu.

Zodpovědnost za budoucí generace

Mezi důležité pilíře naší společnosti řadíme partnerství se školami, jak základními, tak středními i univerzitami. Aktivně se podílíme na rozvoji technického vzdělávání v našem regionu, a to nejen finanční podporou škol, ale i přenosem know-how našich odborníků směrem ke studentům a pedagogickým pracovníkům. Studentům nabízíme praxe, stáže, vedení bakalářských a diplomových prací, odborné exkurze a besedy.

Aktivně pomáháme v našem regionu

Vracet zpět do regionu pomoc, čas i prostředky – tak chápeme svoji zodpovědnost k místu, kde působíme a kde žijí naši zaměstnanci. Každoročně věnujeme více jak milion korun neziskovým organizacím, charitám a školám. Nákup zdravotních pomůcek pro seniory, budování chráněného bydlení pro vozíčkáře, vzdělávací programy, vybavení dětského hřiště v SOS vesničky, podpora hendikepovaných při jejich návratu do práce... to je jen zlomek věcí, kam směřovaly v tomto roce naše finance. Radost nám ale dělá především naše vlastní zapojení a přímá pomoc. Naši zaměstnanci se mnohdy s celými rodinami účastní během roku řady aktivit, ať už je to dubnový Úklid země, sbírky oblečení pro regionální charity, darování krve nebo třeba projekt „Krabice od bot“, díky němuž se vánoční dárky dostanou i k dětem ze sociálně slabších rodin.

Pro veřejnost pořádáme pravidelný den otevřených dveří každou první středu v měsíci v časech 9:00, 11:00, 13:00 a 15:00.



Ivan Polák (Plant Director)

Jedinou jistotou je permanentní změna. Stejně tak i u nás. Kuřimský závod se neustále rozšiřuje, modernizuje a flexibilně reaguje na požadavky trhu bohatou nabídkou svého výrobního portfolia. TE Connectivity Kuřim je ve spojení s úžasným a kvalifikovaným týmem společnosti, která má nezastupitelné místo na trhu a perspektivní výhled do budoucnosti.



Lada Jahodová (Testing Laboratory Supervisor)

TE Connectivity podporuje rozvoj svých zaměstnanců jak v oblasti profesní, tak i v oblasti osobní. Pracuji zde téměř 5 let a za podpory TE Connectivity jsem se z procesního inženýra vypracovala na vedoucí testovací laboratoře.



pracekurim.cz

Najdi si svou perspektivu u nás!

Aktuálně nabízíme

❖ Svářeč kovů vhodné i pro ženy

Pracujete s kovy a ještě nemáte se svářením zkušenosti? Nevadí! Agrostroj Pelhřimov nabízí pozici Svářeč kovů i těm, kteří s tím ještě nemají zkušenosti. Jak je to možné? Agrostroj Pelhřimov má vlastní svářecí školu, v které se pořádají pravidelné kurzy.

35.000 až 50.000 Kč

❖ Energetik pro oblast elektro

Jste zodpovědný a baví Vás práce v kolektivu? Jako energetik pro oblast elektro budete zajišťovat optimální provoz tepelných zdrojů a spolehlivý a bezpečný provoz zařízení. Znalost komplexních výrobních procesů, technologií a procesů bude pro Vás výhodou.

50.000 až 70.000 Kč

❖ Zástupce vedoucího údržby

Na této pozici se budete podílet na zajišťování bezproblémového výrobního procesu a provozu. Vyžadujeme od Vás zodpovědnost a schopnost se zorientovat v různých provozních situacích. Výhodou je zkušenost s podobnou pozicí v zahraniční firmě.

50.000 až 70.000 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**



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 nejvyšší nezaměstnanosti v tomto okrese. Podle Úřadu práce byla totiž nezaměstnanost na Pelhřimovsku v loňském roce v říjnu 1,7 %, v Česku 3,4 %.

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.