

Někomu stačí ke štěstí málo, jiný se k tomu pocitu nedostane skoro nikdy



Jak vnímají osobnosti titul Manažer roku, když jej obdrží? Co jim v tu chvíli běží hlavou? Kterak prožívají tu nevýslovnou radost

z úspěchu firmy, již reprezentují? To se dá těžko vyjádřit. Každý člověk se cítí jinak, ale patrně vždy zavázán osudu. Myslím, že vzrůstá v takovou chvíli pokora, skromnost, pýcha na spolupracovníky, tým, který vedou. Být Manažerem roku se nepodaří jen tak každému. Může to být jen člověk obdařovaný výjimečnými vlastnostmi, jako je pracovitost, houževnatost, vytrvalost, smysl pro spravedlnost, optimistické smýšlení, schopnost hledat východiska. Musí to být člověk, který dokáže ostatním dát sebevěru, nadchnout je pro zvládnání všeho, co je potřeba udělat. Který umí rozdávat radost, podněcovat víru v dobro, vytvářet víze. Řídit kolektiv je dar. Využívat ho pak velké umění. Ing. Emil Beber, předseda představenstva výrobního družstva KOVOBEL z Domažlic, je osobností, jehož pravdy potvrdil život:

Názory na sortiment výroby a služeb se různí. Někteří šéfové zastávají filozofii úzké specializace, druzí zase širokého portfolia a diverzifikace. Vám se osvědčila spíše první varianta. Proč jste se vydali cestou technologických zařízení pro chov drůbeže a skládacích skladovacích kontejnerů?

Technologická zařízení pro chov drůbeže vyrábíme již od roku 1967 a představují náš tradiční sortiment, s jehož dodávkami a montážemi máme dlouhodobé zkušenosti, a ochranná známka KOVOBEL je v tomto sortimentu známá prakticky po celém světě. Skládací skladovací kon-



Ing. Emil Beber, předseda představenstva výrobního družstva KOVOBEL

tejnery KOVOBEL dodáváme od roku 1999 a postupně jsme jejich odbyt rozšířili nejen do všech evropských zemí, ale kromě Antarktidy i do všech světadílů. Výrobní sortiment družstva tvoří tedy dva na sobě zcela nezávislé výrobní programy, z nichž každý naplňuje zhruba polovinu našeho odbytu, a tak výhodněji udržujeme svou ekonomickou stabilitu.

Neměl jste přece jen chuť zařadit do výrobního programu něco úplně odlišného, nějakou drobnost, třeba pro zahrádkáře, ovocnáře, potřeby domácnosti?

V současné době nepředpokládáme dále rozšiřovat svůj sortiment, protože stávající dva výrobní programy zcela naplňují naše možnosti

a celou řadu jejich komponentů je potřeba zajišťovat v kooperaci.

Trh se houpe, a co platilo včera, je dnes zapomenuto. Říká se tomu vývoj, dynamika, nové podmínky. Často na to doplácí malé a střední firmy. Co vám pomáhá ustát takové výkyvy?

Výkyvy v tržní poptávce eliminujeme právě úmyslným dvojím zaměřením svých prodejů na odlišné segmenty trhu. Případně snížením výnosy i související náklady z jednoho sortimentu se nám daří nahradit prodejem druhého výrobku a pokles tržeb podstatně méně ovlivňuje naše hospodaření.

pokračování na straně 5

Ostroj vede

Poradenská společnost Bisnode letos již po osmé, v rámci samostatné kategorie žebříčku Czech Top 100, zveřejnila názvy 100 nejstabilnějších českých firem. Hlavní cenu, prestižní ocenění Czech Stability Award za rok 2017, získal výrobce důlních zařízení a dalších strojírenských produktů, akciová společnost Ostroj. Výsledky vycházejí z metodiky ratingového modelu Bisnode, který měří stabilitu jednotlivých společností. Model zároveň poskytuje nezávislý pohled na současný stav firem, jejich finanční situaci, a to včetně predikce rizika úpadku firmy v následujících dvanácti měsících.

V předchozích sedmi letech byly oceněny společnosti Asseco Central Europe, Jan Becher – Karlovarská Becherovka, VEBA textilní závody, Impromat INT, Seznam.cz, DEZA a Metrostav.

„Zhruba polovinu nejlépe hodnocených firem v rámci žebříčku Top 100 Czech Stability Award za rok 2017 tvoří společnosti ze zpracovatelského průmyslu,“ sdělil ředitel Bisnode pro Českou republiku a Slovensko Jiří Skopový s tím, že jejich podíl v posledních letech rostl. „Důvodem je silná tuzemská ekonomika,“ vysvětlil. Podle registrovaného sídla mají největší zastoupení firmy z Prahy (20 %) a Středočeského kraje (19 %).

Jiří Skopový k tomu dále dodal: „Na nejvyšší hodnocení Czech Stability Award na stupni AAA aktuálně dosáhne necelé procento podnikatelských subjektů – jde o skutečnou elitu mezi tuzemskými firmami.“ „Certifikát Czech Stability Award, který vydává Bisnode ve spolupráci se Sdružením Czech Top 100, je neprestížnější firemní ocenění v ČR. Jeho držitelům, kteří splní přísná kritéria hodnocení, přináší silný nástroj pro komunikování podnikatelských úspěchů vůči obchodním partnerům, zaměstnancům, investorům, vlastníkům či konkurenci, a tím zvyšuje jejich důvěryhodnost a prestiž na trhu. My v Bisnode věříme, že touto aktivitou pomáháme kultivovat podnikatelské prostředí a firmám pomáháme najít ty správné a spolehlivé obchodní partnery,“ uzavřel Jiří Skopový.

Jan Struž, předseda Sdružení Czech Top 100 k tomu dodal: „Dlouhodobě fungující projekt Czech Stability Award a jeho pohled na pravděpodobnost budoucího vývoje jednotlivých firem je skvělým doplňkem žebříčků Czech Top 100, které vycházejí z dat, mapujících ekonomický vývoj firem v uplynulém období. Upřímně nás těší, že to obdobně vnímá i stále větší počet firem.“

Ratingový model Bisnode je založen na ekonometrických technikách, exaktní statistické analýze a principech data miningu. Do analýzy vstupuje množství ukazatelů z oblasti individuálních charakteristik firmy (demografická data, informace o platebních zkušenostech, finanční údaje, vazby mezi subjekty i negativní informace) a makroekonomická data. Model je vyvíjen tak, aby bylo dosaženo maximální výkonnosti, která je dána především kvalitou a rozsahem dat, stejně jako i naprosto unikátní makroekonomickou komponentou. (tz)

NAJDETE UVNITŘ LISTU

Zaměstnavateli roku jsou letos Škoda Auto, Hyundai Motor Manufacturing Czech a SAZKA 3

Už to, že jsme společně našli cestu, je úspěch i naše profesionální radost a hrdost 4-5

Získáním personálního certifikátu nic nekončí, ale začíná 12

Interim manažeři řeší problémy firem, stále častěji ale také jejich rozvoj nebo expanzi 14

Svět se mění, GASCONTROL zůstává... 16

Čeští zaměstnanci mají z vlastního podnikání strach

Více než polovině českých zaměstnanců by se podle výsledků nejnovějšího průzkumu Randstad Workmonitor líbilo začít podnikat, bojí se ale krachu. Většina tak upřednostňuje pokračovat v kariéře zaměstnance, nejlépe ve firmě střední nebo menší velikosti. Mnoho lidí lákají i startupy.

Rozjet vlastní business by se v tuzemsku zamlouvalo 56 % zaměstnancům. Od založení vlastní firmy je ale odrazuje riziko krachu, které považují za příliš vysoké. Pokud by však napomohly jiné okolnosti, například nečekaná výpověď v práci, téměř čtvrtina zaměstnaných by byla připravena do podnikání se pustit. Lidí, kteří opravdu vážně zvažují, že by opustili zaměstnavatele a vydali se na vlastní podnikatelskou dráhu, je v tuto chvíli v ČR pouze 15 %.

„Začít úspěšně podnikání něco stojí, a řeč zdaleka není jen o penězích. Kromě financí je potřeba obětovat i mnoho volného času a energie, nepolevit v náročných situacích, jít si za svým, a hlavně nepropadat panice v případě, že vše hned neběží podle plánu. Podnikání přináší

mnohem více svobody, ale také více zodpovědnosti,“ potvrdila Hana Půllová, ředitelka společnosti Randstad.

A co vlastně Čeche nejvíce láká na myšlenku stát se podnikatelem? Podle slov 29 % pracujících je to hlavně možnost získat více příležitostí. Každá mince má ale dvě strany a 70 % zaměstnanců je přesvědčeno, že díky globalizaci to mají teď menší podnikatelé s přežitím těžké. To z vlastní zkušenosti potvrdilo 32 % dotazovaných, kteří v průzkumu Randstad Workmonitor přiznali, že už vlastní firmu rozběhli, ale podnikání se jim moc nedařilo.

„Mezi našimi kandidáty je řada lidí, kteří si podnikání vyzkoušeli na vlastní kůži a po čase dospěli k přesvědčení, že už jim nic nového nepřináší, nebo je naopak příliš zatěžuje. Často jsou to lidé, kteří byli ve správný čas na správném místě a uspěli s určitým produktem, ale nyní už nemají motivaci nebo energii jej dále rozvíjet,“ sdělila Hana Půllová. Podle ní většina z nich hodnotí etapu podnikání pozitivně a jako dobrou školu života. „Pro zaměstnavatele je člověk s takovou zkušeností rozhodně zajímavý a berou ji jako plus,“ dodala.

Čeští zaměstnanci tak s myšlenkami na zahájení vlastního businessu sice koketují často, dokonce se ale většina rozhodne držet zažitých jistot a zůstane u klasického zaměstnaneckého poměru. Nejoblíbenějšími zaměstnavateli jsou v Česku rodinné firmy nebo podniky střední či menší velikosti, ve kterých upřednostňuje pracovat 62 % dotazovaných. Pro 38 % pak představují nejlepší možnou variantu velké nadnárodní společnosti.

V poslední době v ČR roste i obliba nově vznikajících společností, takzvaných startupů. Najít uplatnění v takovém podniku by se podle průzkumu Randstad Workmonitor líbilo 39 % zaměstnanců. Pouze necelá čtvrtina zaměstnaných si ale myslí, že se v Česku startupy těší aktivní podpoře vlády a jen 34 % je přesvědčeno, že jsou v tuzemsku pro jejich založení dobré podmínky.

„Startupy představují lákadlo hlavně pro mladé lidi a absolventy. Líbí se jim méně formální atmosféra, ale i možnost získat poměrně rychle zajímavou pozici s větší volností rozhodování, což v zavedených podnicích se složitější strukturou a hierarchií obvykle vyžaduje mnohem více času,“ vysvětlila Hana Půllová. (tz)

PROSPERITA®

Prosperita? Především! Nic jiného neřeším.

Prosperita je měsíční periodikum o podnikání a vzájemné komunikaci mezi firmami a jejich velkými skupinami, mezi profesními uskupeními a navzájem v prostředí českého trhu. Přednostně informuje své čtenáře o dění v české ekonomice především očima jednotlivých podnikatelských subjektů a svazů, asociací, sdružení, unií, komor a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. Velký prostor je věnován prezentací formou článků a rozhovorů anebo klasické reklamě, která je jediným zdrojem financování tohoto časopisu. Cílem je oslovit široké spektrum podnikatelů a manažerů s tím, že přednost mají informace o aktivním postoji k podnikání a vytváření trvalých hodnot.

Časopis Prosperita a přílohy
Prosperita Madam Business
Prosperita Fresh Time

www.iprosperita.cz,
www.madambusiness.cz, www.freshtime.cz

Vydává: RIX, s. r. o.

Sídlo vydavatelství a redakce:

Ocelářská 2274/1, 190 00 Praha 9

IČ: 25763164, DIČ: CZ25763164

e-mail: brixix@iprosperita.cz

Datum vydání: 4. července 2017

PhDr. Eva Brixí-Šimková, šéfredaktorka
mobil: 602 618 008, e-mail: brixix@iprosperita.cz

Martin Šimek, šéfredaktor internetových médií
www.iprosperita.cz, www.madambusiness.cz
a www.freshtime.cz

mobil: 606 615 609, e-mail: martin@iprosperita.cz

Pavel Kačer, redaktor

mobil: 724 501 791, e-mail: kac@iprosperita.cz

Kateřina Šimková, redaktorka a mediální konzultantka

mobil: 724 189 342, e-mail: simkova@iprosperita.cz

Dr. Jiří Novotný, externí mediální poradce

mobil: 602 668 013, e-mail: orpa.cbbox@gmail.com

Korektury: Mgr. Pavla Rožníčková

Grafická úprava: Michal Schneidewind

Ilustrátor: Miloš Krmášek

Příjem inzerce: Ocelářská 2274/1, 190 00 Praha 9

Placené textové materiály jsou na stránkách časopisu označeny grafickým symbolem ■■■. Bez označení jsou publikovány materiály poskytnuté redakci důvěryhodnými zdroji. Materiály označené (tz) jsou převzaté, případně redakčně upravené tiskové zprávy. Za textové a obrazové podklady dodané redakci inzertem pro výrobu a otištění inzerce odpovídá inzert.

Tisk: Novotisk
U Stavoservisu 1a, Praha 10

Distribuce: 5 P Agency, spol. s r. o.,
U Sýpky 555, 664 61 Rajhradice

Časopis je v roce 2017 rozšiřován dle vlastního adresáře redakce.

Registrace MK ČR E 8255. Mezinárodní standardní číslo sériových publikací ISSN 1213-6492

Prosperita partnersky spolupracuje:

ANOPRESS IT

www.anopress.cz

■ se společností Anopress IT, a. s.

■ s konsorciem Gascontrol Group
www.gascontrol.cz

**Pojďte na trh s námi
a inzerujte!**

PROSPERITA®

Prosperita? Především! Nic jiného neřeším.

www.iprosperita.cz

**Madam
BUSINESS**
PROSPERITA

www.madambusiness.cz

**fresh
TIME**
PROSPERITA

www.freshtime.cz

Pochlubte se tím, co umíte a co nabízíte!

Vaše přání plníme na počkání!

Kontakty na náš tým najdete v tiráži.

Spolupracujeme s vámi již 19. rokem.

CO MĚ NEJVÍC PŘITAHUJE
NA MÉ PRÁCI ?
JEDNÁNÍ S LIDMI.



kresba: Miloš Krmášek

S TUŽKOU ZA UCHEM

Proč živnostníci vadí

Každý, kdo podniká na živnostenský list, může potvrdit, jak je to tvrdý a nejistý chleba. Řeklo by se, že není co závidět, a kdo nevěří, ať si to sám také zkusí. Přesto se živnostníci, OSVČ, drobní podnikatelé stávají terčem útoků některých politiků a odborů. Jistě ne proto, že jsou parazité na sociálním systému, jak se veřejnost snaží opakovaně přesvědčit jejich kritici. Úspěšní lidé v businessu bývají obecně předmětem závidosti, a to ať se rekrutují z jakýchkoli společenských vrstev. Co tedy nejvíc vadí na osobách samostatně výdělečně činných? Podnikatelská činnost sice vyžaduje stoprocentní nasazení, práci „ve dne v noci“, často o dovolených a svátcích, ale dává člověku i pocit, že dělá něco pod svým jménem, smysluplně, pro sebe. A především podnikání dává svobodu, život bez šéfů, zbytečných porad a nesmyslné, anonymní práce. Komu vadí svobodní lidé, ten se vůči nim vymezuje a chce je spoutat. Důvody a prostředky se vždy najdou. Věřím však, že většina společností živnostníky oceňuje.

Pavel Kačer

Češi si oblíbili speciální várky piv z Volby sládků

Obliba programu Volba sládků Plzeňského Prazdroje, díky kterému si lidé na vybraných výčpech mohou vedle tradičních piv objednat každý měsíc jiné unikátní pivo, neustále roste. Od března minulého roku se se zvýšil počet restaurací a hospod, které jsou do programu zapojeny, o více než 60 %. V těchto hospodách a restauracích se prodalo dohromady téměř 13 000 hektolitřů speciálně uvařených várek piva, mezi nimi byly limitované edice piv z běžné produkce pivovaru i naprosté speciály typu Ale,

NEJHEZČÍ POZVÁNKA NA TISKOVKU

Ministryně motorkářka

Harley-Davidson a Praha tvoří po léta pevné pouto. Pražský klub H-D se chlubí tím, že je nejstarším fungujícím sdružením titelů této motocyklové značky na světě. Příští rok Harley-Davidson slaví 115 narozeniny a jako místo k „nakrojení dortu“ si vybral právě českou metropoli. V červenci 2018 se tam sjede až 100 000 motorkářů z celého světa, většina z nich na motocyklové legendě z Milwaukee. Tiskové konference v Praze, uspořádané k této významné akci, se zúčastnili vedle novinářů-motorkářů také celebrity z politického života. Všechny okouzila ministryně pro místní rozvoj Karla Šlechtová. Nejenže slíbila setkání harleyářů plnou podporu, ale dokonce odložila společenský oděv a v stylovém triku a kalhotách sedla na poslední typ H-D. V sedle se cítila dobře. Přiznala, že jako rockerka sympatizuje s Harley-Davidson. Škoda, že takových „motorkářů“ není ve vládě víc.

Pavel Kačer

MEDIÁLNÍ PARTNERSTVÍ V ROCE 2017

1. Národní politika kvality
2. Partnerská spolupráce se Sdružením pro oceňování kvality
3. Manažer roku
4. Akce České manažerské asociace
5. Marketér roku
6. Akce společnosti 1. VOX, a. s.
7. Konference Kvalita – Quality
8. Schůzky Cosmopolitan Exekutive Ladies Club
9. Soutěž Česká chuťovka
10. Projekt Ocenění českých podnikatelek
11. Konference ISSS 2017
12. Soutěž Hvězda GERnetic
13. Zlatý kuchař 2016
14. Mezinárodní strojírenský veletrh
15. Inspiromat – Klub manažerek ČMA
16. Konference Novinky v ochraně osobních údajů pro obchod a cestovní ruch
17. E.ON ENERGY GLOBE 2017

NA NAŠICH STRÁNKÁCH

- Agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest
- Agrární komora ČR
- Asociace českého papírenského průmyslu
- Asociace českých pojišťovacích makléřů
- Asociace inovačního podnikání ČR
- Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR
- Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR
- Asociace textilního, oděvního a kožedělného průmyslu
- Business & Professional Women Czech Republic
- Česká agentura na podporu obchodu / CzechTrade
- Česká asociace koučů
- Česká asociace petrolejářského průmyslu a obchodu
- Česká asociace podnikatelů v lesním hospodářství
- Česká asociace pojišťoven
- Česká asociace pro soutěžní právo
- Česká leasingová a finanční asociace
- Česká manažerská asociace
- Česká společnost pro jakost
- Český svaz pivovarů a sladoven
- Český svaz zaměstnavatelů v energetice
- Družstevní Asociace ČR
- Enterprise Europe Network při CRR ČR
- Gender Studies
- Hospodářská komora České republiky
- Hospodářská komora hlavního města Prahy
- Komora auditorů ČR
- Komora certifikovaných účetních
- Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR
- Potravinářská komora ČR
- Unie zaměstnavatelských svazů ČR
- Sdružení automobilového průmyslu
- Sdružení Korektní podnikání
- Sdružení podnikatelů ČR
- Sdružení pro oceňování kvality
- Sdružení pro informační společnost
- Svaz dovozců automobilů
- Svaz českých a moravských výrobních družstev
- Svaz českých a moravských spotřebních družstev
- Svaz chemického průmyslu ČR
- Svaz květinářů a floristů
- Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR
- Svaz pekařů a cukrářů v ČR
- Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR
- Svaz strojírenské technologie, zájmové sdružení
- Svaz průmyslu a dopravy ČR
- Unie soukromých bezpečnostních služeb ČR
- Unie zaměstnavatelských svazů ČR
- Zemědělský svaz ČR

Zalíbení našly speciální várky piva také u hospodských, kterým po vstupu do programu vzrostla návštěvnost i tržby.

„Do Volby sládků jsme se zapojili hned při zahájení před dvěma lety. Musím říct, že si již naši zákazníci zvykli, že každý měsíc na výčepu najdou jiný speciál. Někteří si ho dokonce odnášejí v PET lahvích domů. Přibýlo také těch, kteří se k nám do restaurace pravidelně vrací. Dokonce musím obvykle dvakrát do měsíce speciální várku doobjednávat, což se samozřejmě pozitivně promítá i do našich tržeb,“ potvrzuje úspěšnost programu Jakub Novotný z pražského podniku Restaurace U svatého Filipa a Jakuba. (tz)

Naši podnikatelé zbytečně přicházejí o zakázky za stamiliony

Vlivem minimální, či dokonce žádné aktualizace prezentace svých služeb na internetu přicházejí tuzemští podnikatelé o stovky milionů korun ročně. Z analýzy podnikatelských webů, kterou provedla společnost Webnode, vyplývá, že svou internetovou prezentaci pravidelně aktualizuje pouze 12 % živnostníků. Jen o něco lépe jsou na tom firemní weby; ty jsou obhospodařovány přibližně z 23 %.

Význam webové prezentace si uvědomuje drtivá většina podnikatelů v ČR. Podle Českého statistického úřadu (ČSU) využívá v České republice webové stránky více než 82 % firem s deseti a více zaměstnanci. Podle statistik Webnode je poněkud horší situace v případě živnostníků, kdy webovou prezentaci využívá zhruba 70 % z nich.

Jak vyplývá z dat, v ČR je přes 50 % firemních webových stránek neaktuálních, respektive poslední aktivita se na nich projevila více než před rokem. Podnikatelé si často nechají externě vytvořit stránky na míru či jim je připraví někdo ve zdarma dostupném redakčním systému. Na tom by nebylo nic špatného, ale již se nestarají o jejich následnou údržbu ani o pravidelnou

publikaci novinek. Takový web postupně zestárne, a už vůbec neplní činnost, pro kterou byl stvořen – nepřináší podnikatelům nové zakázky. „Pokud firmy neví, jak se o technické zázemí webu starat, je pro ně složitější se k nim přihlašovat, a neorientují se v něm, je pro ně lepší využít některou z volně dostupných služeb tvorby profesionálních webových stránek. Ta za ně natrvalo vyřeší technickou stránku věci, pomůže s formou prezentace a zajistí snadný přístup do správy obsahu,“ řekl Ondřej Kratěna, CEO společnosti Webnode.

Mnohé firmy význam aktuálního obsahu ve vztahu k návštěvníkovi stále podceňují. Weby, které vykazují tuto neaktivitu vyšší než tři měsíce, ztrácí na své popularitě a jsou hůře dohledatelné – tudíž pro zákazníka obtížnější k nalezení. Kvalitní web, který zákazník po pár vteřinách neopustí, by přitom měl klást důraz jak na obsah, tak na formu.

Při tvorbě nových stránek jsou zvláště drobnější podnikatelé často limitováni finančně. Pro ně je proto výhodnější sáhnout po předem připravených šablonách, které jsou přizpůsobené pro různá podnikatelská odvětví. Majitelé firem díky tomu nemusejí zdlouhavě vyhledávat různé druhy nabídek, porovnávat poptávky a řešit, jakou funkcionalitu potřebují. (tz)

Zaměstnavateli roku jsou letos Škoda Auto, Hyundai Motor Manufacturing Czech a SAZKA

Slavnostní vyhlášení letošního celostátního kola ocenění Sodexo Zaměstnavatel roku 2017 se uskutečnilo 12. června v Praze. První místo v kategorii společnost nad 5000 zaměstnanců obsadila Škoda Auto. Stříbrnou příčku v téže kategorii zaujala Komerční banka následovaná Československou obchodní bankou. Jedničkou mezi zaměstnavateli se v kategorii do 5000 zaměstnanců stala společnost Hyundai Motor Manufacturing Czech. Druhé místo obsadila firma FOXCONN CZ a třetí místo v téže kategorii získala společnost Continental Barum. Vítězství v kategorii Progresivní zaměstnavatel si letos odnáší SAZKA. Druhé místo patří skupině GSK a třetí místo dostala společnost Shape Corp. Czech Republic.

V oddíle Zaměstnavatel bez bariér se letos nově soutěžilo ve třech kategoriích. V kategorii Neziskové organizace získalo ocenění Sdružení Neratov. V kategorii Malé společnosti obdržela ocenění Zaměstnavatel bez bariér 2017 společnost Good Sailors. V kategorii Korporace si ocenění odnesla společnost SAP Services. V kategorii The Most Desired Company (Nejžádanější společnost) získala prvenství společnost Google. Druhé místo obsadila Škoda Auto a třetí příčku společnost KPMG Česká republika.

POŘADÍ OCENĚNÍ SODEXO ZAMĚSTNAVATEL ROKU PRO ROK 2017

Zaměstnavatel roku nad 5000 zaměstnanců

1. Škoda Auto a.s.
2. Komerční banka, a.s.
3. Československá obchodní banka, a.s.

Zaměstnavatel roku do 5000 zaměstnanců

1. Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o.
2. FOXCONN CZ s.r.o.
3. Continental Barum s.r.o.

Progresivní zaměstnavatel roku do 500 zaměstnanců

1. SAZKA a.s.
2. GSK
3. Shape Corp. Czech Republic s.r.o.

Setkání zaměstnavatelů před slavnostním vyhlášením výsledků Sodexo Zaměstnavatel roku 2017 obohatil odborný program, který se letos zaměřil na téma Moderní způsoby hledání, rozvíjení a udržení talentů, kdy začít a jak propojit efektivně i včas firmy, školy, studenty a začínající mladé podnikatele. Součástí byly prezentace oborů a profesí středních odborných kol. U stánků, kde školy vystavovaly výsledky své práce se studenty, probíhaly diskuze mezi zástupci škol a zaměstnavatelů o tom, jak zlepšit vzájemnou spolupráci. V programu konference vystoupili Roman Knap, generální ředitel SAP Česká republika, který sdílel zkušenosti s náborem IT specialistů a vývojářů, dále Michal Kolář z Kolami.cz, který seznámil auditorium s tím, jak lze využívat reklamu na Facebooku k náboru nových lidí do týmu. David Kolář z Business Animals zase představil očekávání nastupující generace obchodníků. Veronika Lencová z Performance.eu prezentovala možnosti hledání nových kandidátů přes LinkedIn. Martin Hůrka, Senior consultant společnosti PwC, vysvětlil mezinárodní metodu Saratoga, podle níž jsou zaměstnavatelé v soutěži zaměstnavatel roku hodnoceni, a podrobně se zabýval pojmem Employer Brand, který se stává pro firmy klíčem k hledání talentů. Jana Ragasová, HR ředitelka Zetoru, a její kolegyně Dana Havlíčková Lišková, Interim HR, seznámily účastníky s tím, jak se daří tradiční společnosti úspěšně rozvíjet v digitální době a co je třeba v oblasti HR udělat. O nebezpečí kybernetických útoků na firemní data a o možnostech, jak tomu čelit, hovořil Tomáš Příbýl, člen dozorčí rady společnosti Corpus Solutions. Závěr odborného programu vyvrcholil moderovanou diskuzí se zástupci škol, zaměstnavatelů a státní správou.

Výsledky ocenění Sodexo zaměstnavatel roku 2017, které byly na slavnostním podvečerním ceremoniálu vyhlášeny, jménem organizátora zhodnotil Pavel Hulák, ředitel Klubu zaměstnavatelů: „Ročník 2017 přinesl řadu změn a nástup nových účastníků. Výslovným skokanem roku je SAZKA, mezi nejlepší pronikla nově také skupina GSK, po žebříčku vzhůru stoupá i Vodafone. Kvalitní je letos také finálová pětice nejlepších personálních projektů, které budou hodnotit účastníci listopadového HR Summitu Klubu zaměstnavatelů.“

„Nízká nezaměstnanost a stoupající poptávka po talentech se odráží také v rostoucí konkurenci mezi zaměstnavateli. Firmy se musí více snažit, aby své lidi udržely a přilákaly nové zájemce. Základem úspěchu je dobrá práce se současnými zaměstnanci. Letošní výsledky potvrzují neohroženou pozici automo-



Vítězem v kategorii Zaměstnavatel roku nad 5000 zaměstnanců se stala Škoda Auto. Diplom převzala Jana Šrámová, vedoucí Operativní HR péče (druhá zleva), 2. místo obsadila Komerční banka, diplom převzal Pavel Jiráček, výkonný HR ředitel (třetí zleva) a 3. místo obsadila Československá obchodní banka, za níž diplom převzala Jolana Kalábová, výkonná manažerka útvaru HR Business partneri a HR komunikace (druhá zprava).

bilového průmyslu. Vítězové si uvědomují, že navzdory inovacím a investicím do technologií jejich business stojí především na lidech. Náležitě do svých zaměstnanců investují, rozvíjejí je a nabízejí širokou škálu benefitů. To z nich dělá také atraktivní cíle mezi uchazeči o zaměstnání,“ řekl Daniel Capek, generální ředitel společnosti Sodexo Benefits, hlavního partnera ocenění.

Vítězství společnosti Škoda Auto okomentoval Bohdan Wojnar, člen představenstva společnosti za oblast personalistiky: „Toto skvělé ocenění naší personální práce nás velice těší, neboť úspěch našeho podniku je vedle dlouhé tradice a vynikajících produktů založen především na našich motivovaných a inovacím otevřených zaměstnancích. Právě díky nim můžeme být úspěšní v době historických změn v automobilovém průmyslu tažených digitalizací, elektromobilitou a autonomním řízením. Skutečnost, že jsme dosáhli ještě vyššího celkového skóre než při našem loňském vítězství, potvrzuje, že Škoda Auto nepřetržitě pracuje na podpoře a rozvoji svých zaměst-

nanců. K našemu dobrému výsledku také přispívá konstruktivní sociální dialog, na kterém si velmi zakládáme.“

Jiří Havlín, vedoucí HR oddělení společnosti Hyundai Motor Manufacturing Czech, uvedl hlavní důvody, které přispěly k vítězství společnosti v kategorii zaměstnavatelé do 5000 zaměstnanců: „Snažíme se řídit podle motto Hyundai = celoživotní partner nejen v oblasti automobilů. Proto aktivně pracujeme na všech HR oblastech od přívětivého pracovního prostředí přes adekvátní odměny až po perspektivu zaměstnání a kariérního růstu. Spokojenost zaměstnanců je pro nás velmi důležitá.“

Kateřina Lukášová, HR ředitelka společnosti Sazka, která letos získala ocenění Progresivní zaměstnavatel roku, k úspěchu firmy uvedla: „Před šesti lety převzala Sazku investiční skupina KKCG, od té doby se přetváří na moderní a dynamickou značku. Ocenění Zaměstnavatel roku je pro nás nesmírně cenné a dokazuje, že jsme se vydali správným směrem.“ (tz)

Obchodní zástupce: práce pro ty, kteří se nebojí cestování, odmítnutí a jsou samostatní

Co vše patří k práci obchodních zástupců, bez nichž se řada firem neobejde? Nesmí jim vadit částečný neúspěch, v mnoha případech také časté cestování. Odměnou může být nadstandardní výdělek.

„Obchodníci hledají firmy napříč obory a téměř v každé fázi ekonomického cyklu,“ řekl Tomáš Surka, výkonný ředitel personálně-poradenské společnosti McROY pro střední a východní Evropu.

Kdo se na práci „obchodáka“, jak se obchodním zástupcům přezdívá, hodí? Záleží na oboru a cílové skupině, na kterou práce obchodního zástupce míří. Ve firmách, které se věnují prodeji rychloobrátkového zboží, je nejdůležitějším předpokladem pro úspěch energie a zanícení pro práci. „Taková pozice je vhodná

pro šikovné absolventy. Zcela jinou skupinu tvoří obchodníci, kteří prodávají například technický produkt s velkou přidanou hodnotou. U nich je naopak zapotřebí profesní vyzrálост. Obchody nezřídka domlouvají na několik let dopředu, očekává se od nich odborná znalost a schopnost vést obchodní jednání na velmi vysoké úrovni,“ poznamenal Tomáš Surka.

Kdo se naopak na práci obchodního zástupce nehodí? Hlásit by se na ni neměli ti, kteří se bojí oslovovat nové zákazníky a mají obavy z neúspěchu a odmítnutí. Obchodní pozice nejsou vhodné ani pro ty, jež se snadno vzdávají a nevěří si. Spokojení na pozici obchodního zástupce firmy nemohou být ani lidé, kteří potřebují přesně „nalajnovaný“ pracovní den a neumí si sami zorganizovat čas.

Ne každá práce v obchodním oddělení se hodí lidem jakéhokoli věku. Existují obory, kte-

rý svým zacílením míří spíše na mladší zákazníky. A na druhou stranu například ve farmaceutických firmách je nízký věk u obchodních zástupců spíše nevýhodou. Zkušenější obchodník působí v tomto oboru důvěryhodněji.

Je nutné počítat také s tím, že obchodní pozice vyžadují pravidelné cestování za klienty. „Někteří obchodníci prodávají v kamenné provozovně, jiní komunikují s klienty převážně přes telefon. Velká skupina obchodních zástupců však pracuje v terénu a objíždí zákazníky. Jejich auto je jim zároveň kancelář,“ uvedl Tomáš Surka. Takoví obchodníci musí počítat s tím, že na cestách daleko od domova tráví i několik dní v řadě.

Co patří mezi benefity spojené s prací obchodního zástupce? Často je výhodou volná organizace pracovní doby, u pracovníků v terénu také auto, které mohou používat i pro soukromé účely. U platu obchodníků hraje významnou roli

bonusová složka, jež může často i několikanásobně převyšovat základní mzdu. Čím je obchodní produkt složitější, tím vyšší mívají pracovníci fixní mzdu. A naopak. Obchodní zástupci rychloobrátkového zboží nedostávají vysoký základní plat, ale na odměnách za uskutečněné obchody si mohou vydělat několikanásobně více.

Práce obchodního zástupce pro mnohé nebývá profesí na celou kariéru. Obchodníci se v rámci firem posouvají z role akvizitora (shání nové zakázky) do role tak zvaného farmáře, který pečuje o již získané zakázky. „Jindy se obchodní zástupce posune na pozici Key Account Managera, který má na starosti péči o významné zákazníky. Další možností je postup do vedení pobočky, vedení obchodního týmu a pro ty mimořádně schopné pak posun na obchodní nebo i generální ředitele společnosti,“ uzavřel Tomáš Surka. (tz)

Už to, že jsme společně našli cestu, je úspěch i naše profesionální radost a hrdost



Vzdělávat lidi, učit je, vést správným směrem, to je nadmíru obtížná, ale potřebná práce. Mnohdy nedoceněná jako nadčasová aktivita, která tvoří vize budoucnosti, souvislosti, nové vztahy. Pro běžného člověka, spotřebitele, účastníka, zájemce znamená daleko více, než si v daném okamžiku dokáže uvědomit. Učí umět, a to je velké know-how. Lidé, kteří umí, se neztratí. Na rozdíl od těch, kteří se domnívají, že se uplatní a budou prospěšní i přesto, že neumí nic. Na českém trhu v tomto směru, tedy ve vzdělávání dospělých, vyniká společnost DTO CZ, s.r.o., z Ostravy. Z našich stránek ji věrný čtenář zná, o jejich úspěších přinášíme informace již mnoho let. Tentokrát jsme se ústy jednatele této vzdělávací a poradenské agentury Ing. Alana Vápeníčka, CSc., snažili přiblížit filozofii podnikání této společnosti:

Značka DTO v Ostravě se zapsala již před lety do povědomí odborníků, kteří mají vztah ke vzdělávání, managementu a kvalitě. Tuto strategii rozvíjíte, a snažíte se sdělit, jak významnou roli bude vzdělání v transformaci společnosti tvořit. To je ale dosti nelehký úkol v době, kdy se na české školství hrne záplava oprávněné kritiky. Jaký na to máte názor?

Dovolte mi rozdělit a asi pro čistotu věci nesměšovat školství a další vzdělávání. V DTO CZ se orientujeme výhradně na vzdělávání dospělých. Školství je přísně a přesně regulováno zákony, vyhláškami a jinými prováděcími předpisy. Zato oblast dalšího vzdělávání je regulativy takřka „nepolíbená“. A tak je možné, aby u nás vzdělával kdokoli, v čemkoliv. Školství zase trápí například inkluze, ŠVP/RVP, spolupráce teorie s praxí, aplikovaný výzkum. Každý ministr po sobě zanechá nějakou stopu, a pak je sporné označit, kdo z nás je na tom „lépe“. Školy, nebo my?

Zpět k transformaci společnosti. Je jisté, že vývoj posouvá všechna odvětví (vzdělávání nevyjímaje) novým směrem. Vždyť i jako běžný člověk si dnes koupíte něco a registrujete se přes internet. Do mobilu vám přijdou nutné zprávy, kromě tuctu reklam. V něčem se neorientujete – hledáte nápovědu v google. A to jsme na začátku věku internetu. Ne že informací je hodně, ale přímo nadbytek, neskutečně více, než je únosné pro jednu hlavu. Problém je pak v třídění, orientaci, systémovosti. A zde si troufnu říct, že potud jsme na tom všichni stejně. Mladí i starší. Jak se v té záplavě orientovat? Zde spatřuji novou výzvu pro vzdělávání.

V odvětví dalšího vzdělávání se mohou považovat za pamětníka, a dnes se (alespoň na poli vzdělávání) mnoho změnilo. Účastníci kurzů a seminářů mají mnozí dostatek informací. Dokonce je po nich požadováno, aby jich využívali mnohem více, a hlavně ty nové trendy! – slyšíme často od frekventantů jako důvod účasti, proč je zaměstnavatel vyslal. Účastník kurzu může mít dnes mnohdy dokonce více informací než samotný lektor. Proč ne. Proces vzdělávání nyní musí naplňovat i další novou funkci – naučit účastníky to podstatné, aby uměli a mohli použít, k tomu jim dát podnět nebo návod, jak dále

se v záplavě informací vyznat, co sledovat a co je s největší pravděpodobností balast. Určitě k tomu patří i další nová znalost pro účastníky kurzů: jak, z čeho, v čem se dále samovzdělávat.

My si v DTO dokonce přijali takové divné interní krédo práce s klienty: Po našem vzdělávání byste nás už neměli potřebovat. Toto krédo je podnikatelsky „sebezničující“, ale zdá se nám, že to by mohla být ta pravá kvalita vzdělávání. A hned cítím otázku: A to se k vám klienti nevracejí? Odpovím – vracejí. Ale s jiným problémem. Pokud by se vrátili se stejným nebo podobným, něco je špatně. Naším oficiálním sloganem je sdělení: vzdělávání jak má být.

Projektů týkajících se vzdělávání a rekvalifikací máte nespočet. Cílovou skupinou jsou firmy a organizace. Stačí uspokojit všechny zájemce?

Doufám, že ano. Pokud ne – moc se omlouvám. Také jsme se naučili klientům říkat, že jejich vybrané téma nemáme v nabídce. Pokud však víme, kdo se tím zabývá, nečiní nám sebelepší problém informaci poskytnout. Ale ať si to představíme prakticky: vloni jsme uskutečnili 388 vzdělávacích akcí, kterými prošlo přes 4800 klientů přímo u nás v Ostravě a dalších asi 2000 jsme proškoliili v podnicích a organizacích v celé České republice. V každém pracovním dni se konaly zhruba dvě vzdělávací akce. Ale to je jen pohled statistika. V praxi je těch akcí během dne více, protože mnohé kurzy jsou vícedenní až mnohotýdenní. Letos (tedy do června) jsme připravili a realizovali 233 vzdělávacích akcí. Takže je u nás celkem slušně rušno.

Co obnáší kurz Manažer kvality a čím je výjimečný? Pro koho je určen především?

Výjimečný? Tak, jak ho děláme v DTO CZ, jsme už asi jediní v ČR. Model jsme hledali a hledáme stále. Už už jsme byli na vážkách, zda nepodlehnout módnímu trendu, a nere realizovat kurz e-learningově, jak to praktikují jiní. Ale jak jsme naznačili již v první otázce a odpovědi, vývoj si žádá své. Léta zpracováváme názory účastníků, ale hlavně jednáme s lektory, ptáme

se praktiků v podnicích, sledujeme, kam směřuje kvalita v praxi. Náš absolvent se musí naučit, pochopit, procvičit na příkladu a vědět, jak znalosti okamžitě uplatnit. K tomu nám krátký čas nestačí. Kurz je systémově veden po vybraných kapitolách moderního managementu kvality, nikoliv jen jako výklad normy ISO. Celkem kurz trvá prezenčně 168 hodin. Tedy na dnešní poměry neúnosně dlouho. Konkurence to zvládne do týdne, ti nejrychlejší za pár dní. U nás účastníci poznají mnoho lektorů z akademické sféry, poradců i praktiků, doví se, ale také se ptají, vedou diskuzi, na příkladech poznávají, co v praxi zabírá a s čím nejsou dobré zkušenosti. S tím souvisí ještě jedna výjimečnost: neposkytujeme frekventantům zaručené návody, nic se neučí na příkladu jedné špičkové firmy. Monitorovali jsme nemálo postřehů typu: víte, my to u nás nasadili, jak jsme se dověděli a... nefungovalo to! Všichni jsme v rychlosti dnešní doby vystaveni nutkání popadnout zaručený recept, nasadit ho a očekávat zázračný výsledek. Je to jako když starý zkušený ortoped poradil mé ženě na její bolesti kolen, aby několikrát denně dělala polodřepy. Pomohlo. Těžko budu všem lidem s bolestí v kolenou radit – udělejte denně 300 dřepů (raději více než méně) a budete koukat. Cílová skupina účastníků? – zástupci průmyslu i služeb. Ale existují i kratší verze kurzů, těm u nás říkáme technik kvality. Obsah je dost odlišný, shoduje se snad jen to slovo kvalita.

Zaujal mne i ten rekvalifikační nazvaný Kosmetika. Cílovou skupinou jsou patrně ženy 50+, které přemýšlejí o tom, že by se vydaly třeba svou vlastní podnikatelskou cestou a založily kosmetický salon nebo se nechaly v roli kosmetičky zaměstnat. Nebo se naopak hlásí mladší věkové kategorie?

Začnu skladbou účastnic. Ani 50+ nepřevažuje, ani žádné zbrklé mladice. Většinou slečny a paní, které si už něčím prošly, a ví, že se tímto oborem budou chtít žít. Buď si rozšiřují kvalifikaci, anebo to dříve zkoušely na kamarádkách a teď již chtějí vystupovat profesionálně. U nás není přípustné, aby frekventantka stála nad kosmetickým křeslem a koukala, jak to její kolegyně z kurzu zkouší na modelu. Ano, výuka pozorováním je regulérní, ale ne v tomto případě. Přísně a přesně dbáme, aby se frekventantky naučily teorii a věděly, co a jak funguje. Pak si vše krok po kroku zkouší samy. Vždyť tady je to o získání manuální dovednosti, dlouhodobém opakování návyků a postupů. Budu-li desítky hodin sedět vedle špičkového řidiče v autě, stane se ze mne závozník, ne závodník. Tím trochu narážím na to, že je rozdíl mezi agenturou a agenturou. Obě mají akreditaci, obě mají trenéry a lektory, obě nakupují podobné pomůcky, ale obě nemají stejně nastavený standard kvality. Tak to u nás chodí.

Populární se stal také kurz Manažer kreativity a inovací, zejména pro nadčasové metody výuky, který lidem otvírá brány k neotřelému pohledu na souvislosti, motivuje k tvořivosti v běžné každodenní praxi. Kdy si dávno jste vlastně touto nabídkou předběhli dobu...

Předběhli? Asi u nás. Ale už před deseti lety jsme si všimli, že jinde ve světě podobné kurzy nabízejí a účastníci si je chválí a vyhledávají je. Zde nám kritici předhazovali, že Češi jsou kreativní až až. Dokonce by prý neškodilo trochu té kreativity ubrat, a ne ji ještě podporovat a rozvíjet. Pravdou však je, že my, Češi, si dokonce nějak v nepříznivých podmínkách poradíme. Ale o tom tento kurz není. Z teoretického hlediska má kreativita různé složky a ty se dají dokonce měřit, na jaké jsou úrovni. Pro tuto potřebu nám stačí něco jiného. Abychom nápad dostali, aby přišel, kdy my chceme a potřebujeme, nikoliv, když už ani nepotřebujeme a je po všem. K tomu slouží řada technik a tréninků, kterými účastníci během ročního soustředění postupně procházejí. A teď inovace. Inovace je,



Ing. Alan Vápeníček, CSc., jednatel společnosti DTO CZ, s.r.o. v Ostravě

když se povede nápad dotáhnout do vítězného realizačního konce. A i tomu se frekventanti učí a na závěr studia zrealizují u sebe v organizaci nějakou inovaci. Což doloží písemnou studií. Kdyby byly ony práce veřejné, to by čtenáři koukali, co všechno frekventanti nakonec dokázali! S pýchou mohou říci, že nevím o případu účastníka za těch deset let, který by se zajímavě neuplatnil. A že mnozí dnes zastávají hodně zajímavé pozice!

Nabízíte i rozsáhlý program certifikací. Oč vlastně jde?

DTO CZ je akreditován Českým institutem pro akreditaci podle normy ČSN ISO 17024 k provádění personálních zkoušek. Celkem máme tyto akreditace pro 12 oborů a funkcí. Protože jde o mezinárodní normu a ČIA je signatářem organizace Evropská akreditace, jsou výstupy mezinárodně akceptovatelné. Častá otázka je na rozdíl mezi akreditovaným certifikátem a kvalifikační autorizační zkouškou. Autorizační zkoušky mají oporu v zákoně a navazují na soustavu kvalifikací. Získání je ve většině celoživotní bez dodatečných podmínek. Zato akreditovaný certifikát vyžaduje po držiteli celoživotní prokazatelné doplňování znalostí (vzdělávání), pravidelné přezkušování a certifikát má omezenou platnost. V případě prohrěšku držitele lze certifikát odebrat. Souhrnem je získání a udržení certifikátu pro držitele náročnější, za to pro okolí zvyšuje pravděpodobnost jednání se znárou a kompetentní osobou (kde obě je pravidelně akreditovaným subjektem prověřováno). Největší zájem je o certifikace na auditory kvality, EMS, BOZP a dále o obory související s technickou diagnostikou (jako například technik diagnostik montážních a optických měření, technik diagnostik termografie apod.).

Na trhu vyvstaly problémy s kvalifikovanou pracovní silou, firmy shánějí technicky orientované profese, řemeslníky, ale i lékaře, obchodníky, aétačky, krátká každého, kdo opravdu něco umí. Mezi takovými lidmi je řada těch zkušenějších, příslušníků starší generace, o niž se znovu a nenápadně zvedá zájem. Mají tito lidé naději na využitelnost, nemusí se bát sociální izolovanosti, toho, že skončí „odložení“ na smetišti dějin?

Problémy s pracovní silou přetrvávají již nějakou dobu. V hledáčku jsou jak kvalifikovaní, tak i nekvalifikovaní pro pozice operátorů. Teď určitě není prostor pro vybírání si tu mladších, jinde starších. Firmy a organizace jsou rády, že jsou vůbec schopny požadovanou pozici obsadit. Jiná otázka je, co bude po intenzivním nástupu průmyslu 4.0. Po širokém nasazení robotů, po automatickém zpracovávání rozhodnutí, které dříve dělali lidé apod. V tomto případě je možné očekávat sociální problém z hlediska uplatnění na trhu práce. A to do-

JAKÝM ZPŮSOBEM PŘESVĚDČUJEME ZÁKAZNÍKA, ŽE MONOPOL JE PRO NĚJ NEJVÝHODNĚJŠÍ MOŽNOST ?



TÍM, ŽE NEPUSTÍME KONKURENCI NA TRH.

kresba: Miloš Krmářek

konce vůbec nebude jasné, jestli se bude týkat jenom starší generace. Mám za to, že půjde o průřez všemi generacemi, kdy nebude pop-
távka po spoustě kvalifikací (u nekvalifikova-
ných to bude jisté). Na danou situaci budou
muset reagovat nejspíše relevantní minister-
stva, školy budou muset upravovat obory a stu-
dijní zaměření, do nabídky dalšího vzdělávání
se budou muset dostat nové rekvalifikace, kde
zase jejich obsah bude kopírovat novou potře-
bu ve společnosti. Jsem i přes některé skeptické
prognózy optimista. Přeměna společnosti se
určitě neodehraje skokem, ale zase nebude de-
sítky let času na nekonečné rozebírání a analy-
zy a výzkumy a šetření, a kdoví co ještě. Pokud
bude prostor, a teď mluvím za další vzdělávání,
na pružné úpravy třeba rekvalifikačních kurzů,
když tam budeme moci zařazovat témata jako
digitalizace (IT gramotnosti obecně), ale i ně-
co ze sociálních oborů pro orientaci na novém
trhu práce, když nebudou překážky v uvolňo-
vání lektorů, mohl by se přechod zvládnout
bez markantnějších výkyvů. Právě rychlost re-
akce bude klíčová, a odstraňování bariér může
výrazně zpomalit bazírování na dosluhujících
legislativách nebo zakořeněných schvalovacích
postupech. Nechci se zbytečně dovolávat sel-
ské logiky, ale mnoho procesů se přece dá sta-
novit nyní a reagovat účelně a efektivně v rela-
tivně krátkém čase. K tomu bude nezbytné se
zbavit některých dnešních pohledů na věc, ja-
kože čím je kurz kratší, tím je lepší nebo že
každý člověk si vybere a bude mu podpořena
přesně jedna rekvalifikace a dost („musíš se
prostě rozhodnout jednou a správně!“) nebo že
do kurzu na obsluhu elektromotů se nevejde
více než osm hodin na rozpravu o poznání
trhu a možnosti sebe prezentace apod.

**Nechystáte právě pro „stárnoucí“ manažery
či podnikatele nějaký projekt, na jehož zá-
kladě by tito šikovní lidé mohli svůj potenci-
ál zúročit, nabídnout dál?**

Sám jsem již nějaký rok v kategorii 50+, a po-
kud ve společnosti nejsou jasné signály o hrozí-
cím sociálním vyloučení určité skupiny, proč
speciální intervence? Je pravda, že v některých
oblastech je to jako v té písničce vědro má ve
dně díru. Když už téměř přichází řešení, rázem
jsme na počátku. Chtějí se mladí, ale ti nemají
praxi. Praxi nemají, protože jsou mladí. Nabíd-
ne se rekvalifikovaný člověk třeba 50+, ale ten
nemá praxi v daném oboru. Praxi nemá, proto-
že do 50+ pracoval někde jinde.

Starší jsou pomalejší a mají své stereotypy.
Možná na tom něco je. Zase mají výhodu ve
zkušenosti, rozpoznání rizik, v odhadu, a určitě
mohou být loajálnější. Proto se nabízí u nás řa-
da možností, kde lze zmíněné výhody využít.
Třeba kurzy systémových auditorů jsou přesně
pro ty, co musí mít zkušenosti, aby poznali, co je
OK a co již není OK. Nebo rekvalifikační kurz
správce nemovitostí, kde si frekventanti prohlu-
bují znalosti od právních souvislostí přes inže-
nýring až po technické posouzení a zhodnoco-
vání. Podobné kurzy, u kterých je právě před-
chozí zkušenost nenahraditelná, jsou podniko-
vý ekolog, daňový specialista, mistr – vedoucí,
personalista a mnoho dalších.

Ne jednou za námi přišel nešťastný člověk,
že už je starší, je k ničemu, nikdo ho nechce, ne-
má žádanou kvalifikaci, a tak se jen přišel zep-
tat, jestli i pro něho bychom nemohli něco udě-
lat. Už to, že přišel, je vynikající signál, že zcela
nerezignoval (i když k tomu mohl mít zatraceně
blízko). Zde si společně sedneme, a začneme si
povídat. Co dělal, co ho bavilo, baví, po čem
v životě toužil, co vše umí, jaké má dovednosti
apod. Ano. Hodiny jenom letí. Ale vždy jsme
něco společně vymysleli. A že nejsme a nikdy
nebudeme nenasycená sobecká agentura, klidně
najdeme zaměření u konkurence. Nevadí. Už to,
že jsme společně našli cestu, je úspěch i naše
profesionální radost a hrdoť.

A když jsem vzpomínal bludný kruh praxe,
tak možná odhalím, co třeba děláme pro naše
frekventanty kurzu masér. Již během kurzu
(anebo nějakou dobu po úspěšném absolvová-
ní) si mohou půjčovat masérský salon pro své
nové klienty a známé. Ať se učí, ať chytají co nej-
více praxe, ať se umí o sebe starat prakticky.
Zpočátku neplatí vůbec nic a pak je schválně
nutíme do nájmu. Jsou sice symbolické, ale učí
frekventanty myslet i v těchto souvislostech.

Práce nás baví a snažíme se za všech okol-
ností dělat vzdělávání takovým, jaké má být.

ptala se Eva Brixí

Někomu stačí ke štěstí málo...

dokončení ze strany 1

**Jak jste dříve získávali odběratele a jak je
tomu dnes?**

S nabídkami dodávek technologických zařízení
pro chov drůbeže oslovujeme jednotlivé majite-
le a provozovatele drůbežářských farem, jejichž
počet je v teritoriu pro tyto komplety dodávek
relativně omezen. Sami dodáváme technologic-
ká zařízení pro chov drůbeže zejména do České
republiky a blízkých evropských zemí, abychom
byli schopni zajistit operativní dodávky náhrad-
ních dílů a servis těchto výrobků u jednotlivých
zákazníků.

Ve spolupráci s naším anglickým obcho-
dním partnerem pak dodáváme komponenty
technologických zařízení do dalších zemí, ze-
jména pak do USA a Kanady, kde náš anglický
partner zajišťuje marketing, prodej, servis
a související činnosti při realizaci dodávek.

Odběratele skládacích skladovacích kontej-
nerů získáváme jednak z tuzemských poptávek
na internetu, jednak prostřednictvím dlouho-
dobé spolupráce se zahraničními kanceláři
české agentury pro podporu exportu CzechTra-
de ve vybraných zemích s tím, že volíme země,
v nichž nejsou žádné nebo jsou minimální tarif-
ní překážky obchodu. Spolupráci s agenturou
CzechTrade lze jiným firmám jen doporučit, ale
musejí počítat s tím, že svůj podíl činnosti při
vyhledávání nových vývozních možností musí
každá firma realizovat sama.

**Ostatně loni jste oslavili 50 let na trhu bez
ztráty kytičky. Ne každému výrobnímu
družstvu se to podařilo, mnoho jich po ro-
ce 1989 zaniklo. Kudy vedla vaše cesta
k úspěchu?**

Loni jsme slavili padesát let od založení druž-
stva a já letos slavím padesát let práce v druž-
stvu – jsme poměrně úzce svázáni. Po „sameto-
vé“ revoluci jsme měli 485 zaměstnanců a dva
závody, hlavní v Bělé nad Radbuzou a pobočný
v Domažlicích. Naším hlavním výrobním pro-
gramem byla technologická zařízení pro chov
drůbeže, kde se téměř ze dne na den odbyl za-
stavil. Pro naplnění výrobní kapacity družstva
jsme hledali možnost kooperace v různých stro-
jírenských výrobcích, zejména v Německu. Po-
stupně jsme však byli donuceni z důvodu udr-
žení firmy na trhu redukovat počet zaměstnan-
ců, tenkrát všichni byli členové družstva. Zá-
kladní věcí, kterou jsme udělali – na rozdíl od
řady ostatních firem – bylo zachování technic-
kého úseku. Ponechali jsme si vlastní konstruk-
ci, vývoj a technologii. Když se společenská
a ekonomická situace uklidnila, byli jsme
schopni vyrábět a prodávat své vlastní výrobky.

**Družstevní forma podnikání bývala kdysi
velmi diskutovaná. V čem jsou její přednos-
ti? A čím vaší společnosti pomáhá?**

Jsme klasický strojírenský podnik řízený běž-
ným způsobem. Právní formu výrobního druž-
stva zachováváme záměrně od roku 1966 a zcela
nám vyhovuje i v současných ekonomických
podmínkách. Ani jsme neuvažovali, že bychom
ji změnili, nikdy nám tato skutečnost nepůsobi-
la komplikace. Pravdou je, že právní forma
družstva je méně regulovaná než akciové spo-
lečnosti nebo společnosti s ručením omezeným.
Máme osm členů – kolektiv není velký – a okolo
devadesáti zaměstnanců. Jsme aktivním členem
Svazu českých a moravských výrobních druž-
stev, který nám bezplatně poskytuje řadu velmi
důležitých služeb při řešení různých otázek
v naší podnikatelské činnosti. Ostatně do soutě-
že Manažer roku 2016 mě nominoval právě
Svaz českých a moravských výrobních družstev.

**Naznačil jste, že silně exportujete. Kdy jste
se za hranice vlasti vydali a v jakých zemích
máte dnes zákazníky?**

Technologická zařízení pro chov drůbeže jsme
vyváželi již před rokem 1989, zejména do Pol-
ska. Po rozdělení Československa jsme s nimi
postupně začali pronikat na Slovensko a do sou-

sedních evropských zemí. V roce 2009 jsme za-
hájili spolupráci s naším současným anglickým
obchodním partnerem v dodávkách těchto vý-
robků do Velké Británie a mimoevropských ze-
mí. Kontejnery KOVOBEL jsme v roce 1999 za-
čali dodávat do německy mluvících teritorií
a zanedlouho jsme jejich odbyt rozšířili do řady
dalších evropských zemí.

Snažíme se realizovat také dodávky do ji-
ných oblastí jako např. USA, Kanady, Mexika,
Kolumbie, Chile, Peru, Uruguaye, Izraele, Au-
stralie a na Nový Zéland, především ve spolu-
práci s agenturou CzechTrade. Jednotlivé do-
dávky kontejnerů KOVOBEL však byly vyexpe-
dovány i do exotických destinací, např. do
Hongkongu, Jižní Koreje, Nové Kaledonie nebo
na ostrov Saint Martin.

A jak jsem již uvedl, dlouhodobě spolu-
pracujeme s agenturou CzechTrade, zejména při
vyhledávání možností exportu kontejnerů KO-
VOBEL do nových teritorií a v řadě případů do-
sahujeme úspěšných výsledků.

**Latinskou Ameriku jste letos navštívil něko-
likrát. Jak se vám jeví zdejší příležitosti?**

Pro dodávky nejen do Jižní Ameriky vybíráme
státy, kde nejsou žádné tarifní překážky dovo-
zu, tj. dovozní cla a dovozní daně. V současné
době máme obchodní partnery v Chile a v Ko-
lumbii, kam jsme dodávky kontejnerů KOVO-
BEL již realizovali, a jednáme o dodávkách do
Peru a Uruguaye. Prosazování dodávek do to-
hoto světa dluží vyžaduje velkou míru trpělivosti
a samozřejmě osobní jednání s vybranými zá-
jemci o spolupráci i s obchodními partnery.

**Podnikání je o odvaze a nedozírných rizi-
cích. Stejně tak práce vrcholových manaže-
rů. Jak vnímáte svoji vlastní zodpověd-
nost? Máte vůbec čas na ni myslet? Uvědo-
movat si ji?**

Chtěl bych zdůraznit, že si stále uvědomuji rizi-
ka podnikání a snažím se je průběžně snižovat.
Silně vnímám vlastní odpovědnost za svoje
chování a rozhodování a vždy hodnotím možné
klady a zápory svých pokynů.

**Řídit podnik je velké umění. Zaměstnancům
dává jistotu i motivaci. Čemu jste se za ta lé-
ta, co v KOVOBELu působíte, sám naučil?**

Za léta, co ve výrobním družstvu KOVOBEL
působím, jsem se naučil zejména si všechna svá
rozhodnutí promyslet a zhodnotit ze všech úhlů
pohledu a prosazovat je průběžně v otevřené
spolupráci se svými kolegy tak, abych je aktivně
zapojil do řešení všech otázek a problémů.

**Letos v dubnu jste přebíral nejvyšší manažer-
ské ocenění – stal jste se vítězem soutěže
MANAŽER ROKU 2016. Byla to chvíle pro ur-
čitou rekapitulaci, zamyšlení, anebo spíše
pobídka a další dávka zdravého adrenalinu?**

Mým prvním pocitem po vyhlášení ceny Mana-
žer roku 2016 bylo veliké překvapení, že jsem
tak významné ocenění obdržel právě já. Součas-
ně jsem si však uvědomil, že je to výsledek dlou-
hodobě úspěšné práce celého kolektivu našeho
družstva, která přináší v posledních letech vel-



**Slavnostní chvíle na pražském Žofíně při
vyhlášení výsledků soutěže MANAŽER
ROKU 2016 – Ing. Emil Beber, předseda
představenstva výrobního družstva
KOVOBEL (vlevo), získal letos nejvyšší
ocenění, titul Manažer roku**

mi dobré výsledky hospodaření, což bylo jistě
impulzem k tomu, aby mě Svaz českých a mo-
ravských družstev do této soutěže nominoval.
Toto významné ocenění představuje pro naši
firmu závazek, abychom se i nadále snažili od-
povědně a úspěšně hospodařit, a tak pokračovat
v nastaveném trendu.

**Všichni manažeři si stěžují na přemíru byro-
kracie, neefektivní změny legislativy, to vše
jim bere čas, a nejen to. Není taková situace
spíš nedostatkem morálky ve společnosti?
Nezaštiťujeme se všichni jen pravidly, naří-
zením, zákony, místo toho, abychom pře-
mýšleli a drželi slovo?**

I já si stěžuji na přemíru byrokracie, neustálé
a většinou neefektivní změny legislativy, což
nejen zabírá mnoho času, ale i všechny psychic-
ky vyčerpává. Ale ani s morálkou ve společnosti
to není dobré, a mám pocit, že se morálka nevy-
víjí správným směrem. Manažeři řídící jednotli-
vé firmy, by měli jednat odpovědně se správným
a citlivým přístupem ke členům pracovního ko-
lektivu a dodržovat psané i nepsané dohody
s obchodními partnery. Vždy bez prodlení by
měli přiznat vlastní chyby v rozhodování a ná-
sledně, pokud to situace vyžaduje, je řešit i ve
spolupráci s podřízenými.

**Nastala doba generační výměny, příležitost
zastávat vedoucí posty dostávají mladí. Co
na nich obdivujete, co vás provokuje a co
jim chybí?**

Obdivuji, jak se téměř všichni mladí lidé sžili
s novými informačními technologiemi, které
zcela prostupují jejich činnostmi. Mají však
velmi málo životních zkušeností. Nová genera-
ce manažerů a podnikatelů by měla přinést
čerstvou krev. Zdá se, že podnikatelé nebyli
dostatečně průbojní, aby prosazovali svoje fir-
my. Problém je, že výrobní náplní celé řady fi-
rem je pouze práce ve mzdě nebo kooperace za
poměrně nevýhodných podmínek. Jen malé
procento firem má vlastní výrobky, které může
uplatnit na trhu, a získat tak určitou přidanou
hodnotu. Měl by to být směr, kterým půjde če-
ský průmysl v brzké době. Ale v současnosti je
to opravdu problém.

**Hodně se mluví o štěstí, které se tak nějak
vytratilo z našich životů. Ženeme se za výko-
nem, snažíme se být perfektní, končíme in-
farkty. Přestali jsme vnímat drobné radosti,
pohodu v rodině, méně se smějeme. Jak
vnímáte štěstí vy? Co to je?**

Štěstí má mnoho podob. Někomu stačí ke štěstí
skutečně málo, jiný se k tomu pocitu nedostane
skoro nikdy. Já sám považuji za štěstí, že se mi
celkem zdravotně dobře daří, že mohu sporto-
vat, starat se o své včely, a zejména užívat si své-
ho největšího koníčku, tj. stále být zaměstnán
na plný úvazek.

otázky připravila Eva Brixí

Kvalitní odborníci: jsou

Firmy si stěžují, že nejsou kvalitní lidé. Ekonomové upozorňují, že právě nedostatek kvalifikovaných pracovníků napříč obory začal být pro českou ekonomiku limitující. Proto společnost LMC ve spolupráci s inovační agenturou Direct People spustila službu Profinaut, která tento problém umí firmám rychle a snadno vyřešit.

Profinaut je v podstatě databáze prověřených odborníků a profesionálů z nejrůznějších oborů, kteří mají zájem o flexibilní formy spolupráce. Tito lidé jsou připraveni okamžitě se zapojit do projektů. Čekají jen na zavolání manažera firmy, který chce jejich odbornosti využít. Náborový proces se tak firmám namísto standardních dvou až třech měsíců může zkrátit na pouhých pět minut a jeden telefonát. Celý proces funguje velmi jednoduše. Manažerovi, který potřebuje doplnit tým o nějakého odborníka, stačí, aby si stáhl aplikaci (existuje jak pro Android, tak pro iOS) a bez jakékoli registrace a zcela zdarma začal hledat v přehledné databázi Profinautů. A pak je třeba už jen zavolat a domluvit s vybraným odborníkem spolupráci. V tuto chvíli je v databázi více než 500 Profinautů se 130 odbornostmi a jejich služeb využívá přes 50 firem. Většina Profinautů má navíc přes deset let zkušeností, takže není problém najít člověka i na ty nejseniornější pozice. „Firmy oceňují, že Profinauty se mohou stát jen ti, kdo dostanou do sítě pozvání. A ten, kdo je tam pozve, se zaručuje za jejich odbornost a schopnosti. Nestáčí totiž být s dotyčným kamarád, ale musí s ním mít reálnou zkušenost, doložitelnou spolupráci. Firmám tak odpadá nutnost prověřovat dovednosti lidí, které chtějí najmout, a celý proces náboru se tím ještě více zrychluje,“ uvedl Michal Kalousek z Direct People, která projekt vývoje služby řídí. Společnosti, které už zkušenosti s Profinautem mají, potvrzují, že je překvapilo, jak snadné a rychlé to je. „Potřeboval jsem rychle najít nového dodavatele webu a CMS, a tak jsem zkusil Profinauta. Experta jsem sehnal v podstatě za tři minuty. Vybral jsem si profil a dotyčnému napsal sms. Hned jsme se dohodli, a bylo po problému,“ vyličil svou zkušenost s Profinautem Michal Kardaš z Outboxers. Cílem projektu, který byl spuštěn před pár měsíci, je změnit pracovní návyky na českém trhu a ukázat firmám, že experty do projektů je možné získat i jinak než klasickým a často zdoluhavým náborovým procesem. Profesionálů na volné noze (konzultanti, programátoři, lektori, grafici...) přibývá po celé Evropě. Nejrychleji roste tento trh ve Slovinsku, Polsku, Finsku a ani Česká republika nezůstává v tomto trendu pozadu: mezi roky 2005 a 2014 jich tady přibýlo 27 %, a celkem jich je nyní více než 130 000. (Zdroj: Analýza LMC 2016, zejm. Eurostat)

„Z průzkumů vyplývá, že mladí v ČR chtějí větší flexibilitu a jen 30 % preferuje stálý pracovní poměr. Avšak realita trhu tento trend nijak nereflkuje, jen 6 % nabídek práce umožňuje zkrácený úvazek. Proto jsme přišli s Profinautem,“ uvedl Adam Hazdra z LMC. (tz)

INZERCE



Píšete dobře? Píšte perfektně aneb písemná komunikace formálně i neformálně

7. 8. 2017; 9:00–16:00

Jiřina Alex Juranková (specialistka na firemní písemnou komunikaci)

Cena: 3 590 Kč bez DPH / 4 344 Kč vč. 21 % DPH

Prezentační a rétorické dovednosti

14. – 15. 8. 2017; 9:00–16:00

Stanislava Vávrová (lektorka a konzultantka)

Cena: 6 590 Kč bez DPH / 7 974 Kč vč. 21 % DPH

Time management a zvládání stresu

21. – 22. 8. 2017; 9:00–16:00

Stanislava Vávrová (lektorka a konzultantka)

Cena: 6 590 Kč bez DPH / 7 974 Kč vč. 21 % DPH

Klíč k motivaci a zvyšování osobního výkonu

24. 8. 2017; 9:00–16:00

Mgr. Kateřina Hofmannová

(koučka, trenérka komunikačních dovedností a konzultantka)

Cena: 3 590 Kč bez DPH / 4 344 Kč vč. 21 % DPH

Vysoce intenzivní trénink prodejního rozhovoru

25. 8. 2017; 9:00–16:00

Ing. Jan Korbel (trenér s obchodní a manažerskou praxí, konzultant, kouč a výkonný ředitel poradenské společnosti)

Cena: 3 390 Kč bez DPH / 4 102 Kč vč. 21 % DPH

Asertivita, způsob jednání a zvládání konfliktních situací

29. – 30. 8. 2017; 9:00–16:00

Stanislava Vávrová (lektorka a konzultantka)

Cena: 3 590 Kč bez DPH / 4 344 Kč vč. 21 % DPH

Více informací nejen o těchto seminářích najdete na www.vox.cz, kde se můžete i přihlásit.

vox@vox-kurzy.cz | 777 741 777

Nový žebříček Ocenění českých lídrů popularizuje zdatné firmy

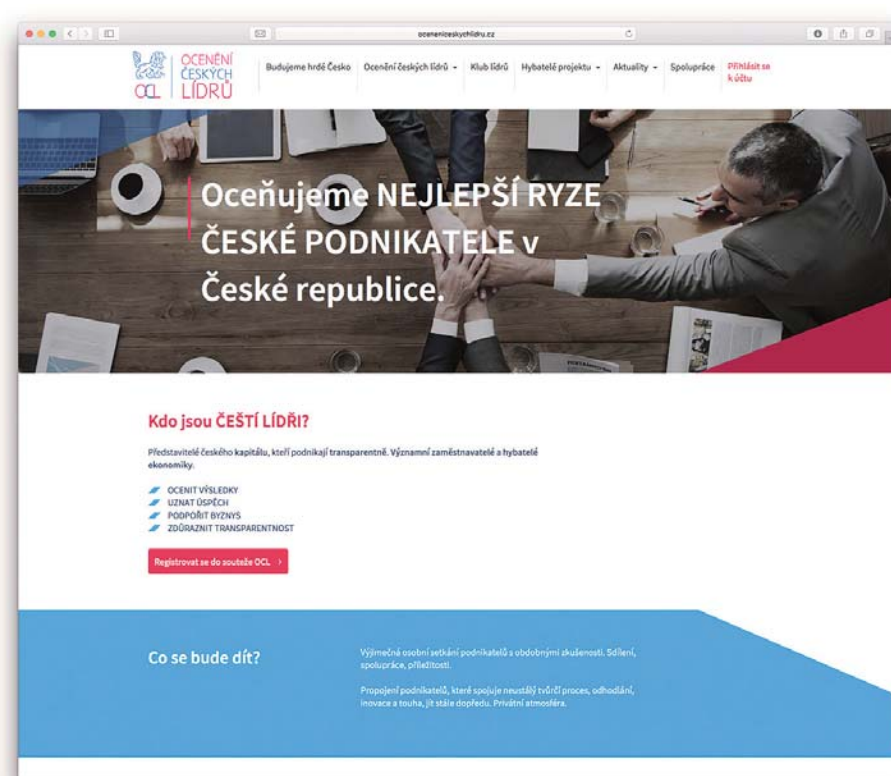
Historicky první ročník soutěže Ocenění českých lídrů zná své vítěze. Porota na základě ekonomických výsledků výhradně českých firem s ročním obratem minimálně 200 milionů korun a více než 50 zaměstnanci ocenila nejlepší společnosti ze všech 14 krajů České republiky. Kritériím projektu odpovídalo v letošním roce 1306 firem, jež vybral odborný garant soutěže, společnost CRIF – Czech Credit Bureau.

„Projekt Ocenění českých lídrů volně navazuje na Ocenění českých podnikatelů. Jeho cílem je vyzdvihnout snažení a úspěchy velkých firem, které jsou v ryzě českých rukách. Díky tomuto projektu vzniká podnikatelský prostor, ve kterém jsou sdruženy české firmy podnikající transparentně s výbornými ekonomickými výsledky a vynikajícím ratingem a scoringem. Prostor, ve kterém mohou sdílet zkušenosti, vyměňovat si informace, a mnohdy tak nacházet řešení větších či menších problémů, které je na cestě za úspěchem potkávají,“ řekla Helena Kohoutová, zakladatelka projektu Ocenění českých lídrů a majitelka Agentury Helas.

„Pro vyhodnocení soutěže Ocenění českých lídrů jsme nejdříve vybrali transparentní společnosti s českými majiteli a provedli vyhodnocení úrovně jejich hospodaření formou výpočtu Indexu Cribis, který v sobě zahrnuje řadu ukazatelů z dat účetních závěrek korigovaných o doplňující nefinanční informace, jako je vliv odvětví či regionu nebo existence negativních záznamů. Následně pak proběhlo hodnocení poroty, která vedle vybraných ekonomických veličin posuzovala i další aspekty, jako je charitativní činnost podnikatele či jeho podnikatelský příběh. Ve výsledcích soutěže bylo uvažováno jak hodnocení odborného garanta společnosti CRIF, tak hodnocení poroty,“ upřesnil Pavel Finger, místopředseda představenstva odborného garanta soutěže společnosti CRIF – Czech Credit Bureau.

První místo v Praze (zde kritériím soutěže vyhovělo 263 firem) obsadil výrobce sanitární techniky Alca plast, s.r.o. Na druhé příčce skončila společnost Transroll-CZ, a.s., která se zabývá výrobou dopravních komponentů pro pásové dopravníky a válečkové tratě. Třetí pozici pak porota přikla společnosti Pegas Container, s.r.o., která patří k předním českým výrobcům obytných a sanitárních kontejnerů a modulárních staveb. Vítězstvím ve Středočeském kraji (119 firem) se může pochlubit společnost Arboeko, s.r.o., která se zabývá pěstováním, prodejem a distribucí okrasných dřevin. Druhé místo obsadil strojírenský závod Strojmetal Aluminium Forging, s.r.o., na třetí příčce se pak umístily SI-KO Koupelny, a.s.

V Jihočeském kraji (55 firem) patří první místo společnosti Družina, s.r.o., která se zabývá převážně výrobou a prodejem polních plodin. Druhé místo patří logistické firmě Transforwarding a.s., třetí pak společnosti Flosman, jež se specializuje na nákup, prodej a rozvoz potravin. Prvenství v Plzeňském kraji (63 firem) patří strojírenská společnost Ferum Plzeň, s.r.o., druhé místo v žebříčku obsadila firma Air Power, s.r.o., která se zabývá převážně montáží stavebních strojů poháněných spalovacími motory. Na třetí pozici se dostal prodejce pohonných



hmot a provozovatel sítě čerpacích stanic ONO, společnost Tank ONO, s.r.o.

V Karlovarském kraji (18 firem) ocenila porota jedinou firmu, a to strojírenskou společnost Abydos s.r.o. Na nejvyšší příčce v Ústeckém kraji (64 firem) se umístila společnost HIT OFFICE, s.r.o., výrobce a distributor kancelářských a školních potřeb z papíru, kartonů a lepenek. Druhé místo obsadila společnost Rekultivace Ústí nad Labem, s.r.o., jenž se ve svém podnikání zaměřuje především na oblast nakládání s odpady a rekultivační práce. Třetí pozice pak patří akciové společnosti MEVA, která se zabývá výrobou nádob na odpad.

Prvenství v Libereckém kraji (37 firem) si připsala společnost Krofian CZ, s.r.o., jež se věnuje vývoji, výrobě a servisu automatizačních zařízení. Za ní se umístil dodavatel průmyslových zařízení, společnost MEGA, a.s., specializující se na membránové technologie, povrchové úpravy a ekologické služby. Třetí příčku obsadila společnost Ecoglass, a.s., která se zabývá výrobou přesně lisované optiky pro osvětlovací aplikace, zejména reflektorů automobilů, hranolů pro osvětlení ranvejí letišť nebo čoček pro LED veřejné osvětlení. Šampionem Královéhradeckého kraje (72 firem) se stala stavební a developerská firma STAKO, s.r.o. Druhou příčku obsadil strojírenský Karsit Holding, s.r.o., který se specializuje především na výrobu produktů pro evropský automobilový průmysl.

Společnost TMT Chrudim, s.r.o., výrobce dopravníků a dopravníkových systémů, se stala vítězem soutěže v Pardubickém kraji (66 firem). Druhé místo patří výrobcí zastřešení teras, bazénů a vířivých van, společnosti ALUKOV, a.s. Na třetí příčce skončila firma Isolit-Bravo, s.r.o., výrobce a dodavatel produktů pro automobilový průmysl, zdravotnictví i domácnosti. V Kraji Vysočina (76 firem) se nejvýše umístila IT společnost GORDIC, s.r.o., druhý skončil výrobce a prodejce dveří a zárubní SAPELLI, a.s. Třetí pozici obsadila společnost Crystalite Bohemia specializující se na výrobu a prodej nápojového a dekorativního skla.

Vítězem Ocenění českých lídrů v Jihomoravském kraji (171 firem) se stala společnost Remet, s.r.o., která je dodavatelem hliníkových slitin a kovových polotovarů. Na druhé příčce skončila Klo-

boucká lesní, s.r.o., společnost působící v oblasti dřevozpracujícího průmyslu. Cena za třetí místo pak připadla telekomunikační společnosti InfoTel, s.r.o. Lídrem v Olomouckém kraji (64 firem) se stala společnost Farmak, s.r.o., jež se zabývá vývojem, výrobou a prodejem generických léčiv. Druhý skončil výrobce a prodejce drobných elektrospotřebičů EMOS, s.r.o. Třetí příčku obsadila strojírenská firma ZLKL, s.r.o.

Ve Zlínském kraji (116 firem) patří první místo v žebříčku společnosti Altech, s.r.o., která se zabývá výrobou šikmých schodišťových plošin, svislých plošin a dalších výrobků pro imobilní osoby. Druhou příčku obsadil výrobce modulárních domů Koma Modular, s.r.o., a na třetí pozici skončily Chropyňské strojírný, s.r.o. Vítězem v Moravskoslezském kraji (122 firem) se stal výrobce populárních medových dortů Marlenka international, s.r.o. Hned za ním skončil výrobce kovového nábytku Kovona Systém, s.r.o. Na třetí příčce se umístila společnost ISOTRA, jež se zajímá o problematiku technologií clon slunečního záření a její dopad na energetickou úspornost. Vyrábí interiérové zastínění, exteriérové zastínění, eurookna a dřevěné dveře.

„Společným rysem oceněných lídrů jsou nejen jejich výsledky v tuzemsku, ale také jejich úspěch v zahraničí, kam nebojácně expandují,“ popsala Renata Pazourková, národní manažerka pro prodej firemním zákazníkům společnosti Vodafone a dodala: „Zároveň ale nezapomínají na své kořeny a k České republice se po celém světě hrdě hlásí.“

„V Expobank CZ si ceníme aktivních českých firem, které úspěšně podnikají v ČR a mají odvahu rozšířit své aktivity i za hranice naší republiky. Prostřednictvím našich finančních služeb, individuálního přístupu a podporou v oblasti přeshraničních služeb jim pomáháme zvyšovat jejich konkurenceschopnost. Důležitost podpory nových českých vývozců, a oceňování těch stávajících tedy vnímáme jako klíčovou,“ řekl Martin Krajíček, ředitel pro velké a společnosti a strukturované financování Expobank CZ.

V projektu nesoutěží společnosti, jejichž předmětem podnikání je vývoz surovin, starožitných předmětů, zbraní a služby finanční povahy. (tz)

www.oceneniceskychlidru.cz

Kongresové centrum Praha: významné změny pro komfort a bezpečnost

Kongresové centrum Praha prochází významnými změnami. Po projektu energetických úspor, realizovaném firmou ENESA, přicházejí na řadu opravy interiérů a modernizace budovy z hlediska nové AV techniky, vyspělého navigačního systému a celoplošného rychlého internetového připojení.



Obchodní a marketingová ředitelka Lenka Žlebková k tomu řekla: „Záleží nám na spokojenosti našich klientů, organizátorů významných kongresů. Samotnou budovu příliš nezměníme, co ale můžeme změnit, je vybavení a k němu patřičný servis. To je teď naším hlavním úkolem do začátku listopadu, kdy se u nás koná prestižní ICCA kongres. Chceme z Kongresového centra Praha udělat místo, kde se mohou konat kongresy a konference s těmi nejvyššími nároky na techniku. Směřujeme k tomu, aby se účastníci velkých akcí

dokázali okamžitě a bez problémů zorientovat v prostoru pomocí svých telefonů, aby se jim dostalo všech potřebných informací v reálném čase, a aby od nás odjížděli maximálně spokojeni.“

V současné době probíhají úpravy interiérů jak na chodbách a foyerech, tak především v Kongresovém a Společenském sále. Zde se pracuje na výměně podlahových krytin, repasi sedacího nábytku, instalaci scénického i klasického osvětlení a také na instalaci vysoce moderní audiovizuální techniky. V chodbách pak probíhají

úpravy podhledů a ostění a výměna osvětlení za úspornější LED svítidla. Dochází i k opravám a modernizaci téměř všech toalet a v přízemí u hlavního vstupu vznikne nové informační centrum. Proměnou projdou také středové jedací salony a úpravy se samozřejmě dotknou i dnes už zašlé fasády.

Úpravy ale nezůstávají jen na povrchu. Po celé budově bude nainstalováno zhruba 180 wifi pointů a 2000 datových zásuvných míst. „Volili jsme takové řešení, které bude plně funkční a moderní i za deset možná i za 20 let,“ sdělil technický specialista Jiří Matějčík z firmy ENESA, která má tuto část modernizace na starosti, a dodal: „Dodávka pro Kongresové centrum Praha je v současné době v České republice výjimečná. Komplexnost a rozsah systému jsou jedinečné. Současně jsou instalovány wifi, datová zásuvná místa a kabely, které jsou dovezené na objednávku, protože se zatím v ČR nepoužívají.“

Třešničkou na dortu je pak propracovaný digitální systém od POS Digital, který ve výběrovém řízení představil nejkreativnější řešení. „Spolupráce na návrhu navigačního systému byla velmi příjemná, protože vedení KCP mělo přesnou představu inspirovanou i zkušenostmi ze zahraničí. Součástí celé dodávky informačního navigačního systému nebudou pouze jednotlivé komponenty, jako jsou vnitřní LCD obrazovky různé velikosti a formátu a venkovní LED obrazovky, ale i správa systému z jednoho místa a obsluha všech jeho funkcionalit, ať už je to navigace, zasílání informací, marketing, nebo reklama. Z jednoho centra tedy bude možné okamžitě reagovat na jakékoli potřeby,“ vysvětlil obchodní ředitel POS Digital David Šauer.

Samozřejmostí je, že se právě probíhající úpravy promítnou i do zvýšení bezpečnosti celé budovy. (tz)

Počet českých certifikovaných prodejen opět vzrostl

Asociace českého tradičního obchodu nově ocenila dvacet pět českých nezávislých prodejen originální značkou kvality Tradiční český obchod – Certifikováno. Obchodníkům byla značka udělena v rámci již 19. kongresu pro tradiční trh Samoška v Praze.

Hodnocení každé certifikované prodejny vychází z pevně stanovených hodnotících kritérií. Prodejna musí splnit výchozí požadavky na podíl českého sortimentu v nabídce, sídlo i český kapitál či bezdlužnost a dále projít odborným kontrolingem, při němž se posuzuje pět katego-

rií; exteriér, interiér, personál, podpora prodeje a sortiment. Projekt certifikace spustila Asociace českého tradičního obchodu na konci listopadu loňského roku. Od té doby certifikát kvality získalo již 32 českých prodejen z pěti maloobchodních sítí Brněnka, CBA, COOP, ENAPO

a Pramen CZ. Několik desítek dalších prodejen již podalo přihlášku. „Velmi si vážím českých obchodníků, bez nadsázky jsou to hrdinové dnešní doby. V nadmíru tvrdém konkurenčním prostředí, bez zahraničního kapitálu a týmů nejruznějších specialistů dokázali bojovat, obstát a pouze díky vlastní pili, umu a obětavosti vybudovat kvalitní prodejny. Za to jim patří obdiv a poděkování,“ řekl Ing. Miloš Škrdlík, místopředseda AČTO, na adresu oceněných obchodníků během slavnostního udílení značky.

Certifikační proces obchodníkům poskytne nezávislý audit a zprávu o stavu jejich prodejny a návrhy na zlepšení. Značka a certifikát pak obchodníkům nabízí konkurenční výhodu oproti ostatním, zákazníkovi motivuje a dává jim informaci o tom, který obchod jim zaručuje kvalitu služeb i zboží. Oficiální udílení certifikátu se značkou Tradiční český obchod – Certifikováno probíhá v rámci hlavního programu kongresu Samoška, vždy v lednu příslušného roku v Olomouci a v červnu v Praze. (tz)

Kdo uspěl v soutěžích VD a Design a Inovace VD

Svaz českých a moravských výrobních družstev vyhlásil v rámci programu 26. valného shromáždění, které se konalo v pondělí 19. června v Nymburku, výsledky 6. ročníku soutěže Výrobní družstvo roku. První místo v kategorii družstev s nejlepšími ekonomickými výsledky obsadilo Dřevozpracující družstvo Lukavec. V kategorii družstev zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením se na čelní příčce umístilo výrobní družstvo Služba České Budějovice.

Soutěž Výrobní družstvo roku je vyhlašována Svazem českých a moravských výrobních družstev od roku 2012. Jejím cílem je vyhledávat výrobní družstva s dobrými ekonomickými výsledky a ocenit jejich přínos k rozvoji českého výrobního družstevnictví. Současně má soutěž za cíl podpořit aktivitu a motivovat výrobní družstva v oblastech výroby, obchodu a poskytování služeb a přispět ke zvýšení jejich konkurenceschopnosti.

Výrobní družstva jsou v soutěži Výrobní družstvo roku rozdělena do dvou kategorií: družstva s nejlepšími ekonomickými výsledky a družstva zaměstnávající osoby se zdravotním postižením. Hodnotícími kritérii, podle nichž bylo určeno pořadí družstev v obou vyhlašovaných kategoriích, byly stěžejní ekonomické ukazatele k 31. prosinci 2016.

Kategorie družstev s nejlepšími ekonomickými výsledky:

1. místo – Dřevozpracující družstvo Lukavec
2. místo – Kovobel Domažlice
3. místo – Sněžka Náchod

Kategorie družstev zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením:

1. místo – Služba České Budějovice
2. místo – Otava Písek
3. místo – Irisa Vsetín

Zástupcům jednotlivých družstev předal ocenění JUDr. Rostislav Dvořák, předseda SČMVD.

V týž den byly zveřejněny výsledky 18. ročníku soutěže Design VD a 11. ročníku soutěže Inovace VD. SČMVD pořádá soutěž s cílem propagovat kvalitu českých výrobků a produkci a inovační aktivity výrobních družstev.

O ocenění výrobků a realizací rozhoduje hodnotitelská komise složená z předních českých odborníků v oborech designu a inovací, zejména z Vysoké školy uměleckoprůmyslové v Praze a Jihomoravského inovačního centra. Úroveň soutěžních prací přihlášených výrobními družstvy do Designu VD i Inovace VD má v posledních letech vzestupný trend. Mezi přednostmi soutěží patří otevřenost výrobkům ze všech oborů, v nichž členská výrobní družstva podnikají.

Svaz českých a moravských výrobních družstev patří mezi největší a nejvýznamnější svazy zaměstnavatelů v České republice. Je představitelem silné skupiny výrobních družstev, zastupuje jejich zájmy na úrovni vlády a Parlamentu České republiky, podporuje členská družstva širokou škálou odborných činností a služeb ve stěžejních oblastech podnikání a vytváří a prosazuje podmínky pro jejich rozvoj.

Členskou základnu svazu tvoří přes 200 výrobních družstev z celé České republiky, jejichž činnost zahrnuje obory ve stavebnictví, strojírenství, automobilovém průmyslu, chemickém a kosmetickém průmyslu, výrobu automatizovaných pracovišť, nábytku, skla, plastů, obalů, oděvů, šperků a hraček, ale také potravin a poskytování služeb. (tz)

INZERCE



SKLÁDACÍ SKLADOVACÍ KONTEJNERY



KONTEJNER KOVOBEL

Lze využít ke skladování:

- ▶ zahradní techniky
- ▶ zahradního nářadí
- ▶ zahradních substrátů
- ▶ sypkých materiálů

Pro skladování nebezpečných látek je používána jako podlaha záchytná vana. Kontejner je standardně vybaven dřevěnou podlahou.



Vybavení kontejneru regálovými stojany a regálovými nosníky s dřevěnými nebo záchytnými policemi snadno zvýší skladovací plochu a tím i uživatelskou hodnotu kontejneru.

Jako volitelné příslušenství nabízíme střešní s průsvitným pruhem a okna k zajištění dostatečného osvětlení pro práci uvnitř kontejneru.

Tradice od roku 1966

KOVOBEL, výrobní družstvo, Cihlářská 503, 344 01 Domažlice, Česká republika

Tel.: +420 379 724 441 E-mail: kovobel@kovobel.cz www.kovobel.cz

Zpomalují náborů v malých a středních firmách

Společnost ManpowerGroup Česká republika v červnu zveřejnila výsledky průzkumu ManpowerGroup Index trhu práce pro třetí čtvrtletí roku 2017.

V rámci tohoto průzkumu byla všem účastníkům vybraného reprezentativního vzorku 750 zaměstnavatelů v ČR položena otázka: „Jak očekáváte, že se změní celkový počet zaměstnanců ve vaší společnosti v následujícím čtvrtletí do konce září 2017 v porovnání s aktuálním čtvrtletím?“

ManpowerGroup má pro Českou republiku k dispozici i sezonně očištěná data SAD (jelikož průzkum v ČR se provádí již pět let), která eliminují dopad sezonních výkyvů v datech týkajících se náborových aktivit. Tisková zpráva uvádí všechna data sezonně neočištěná.

Zaměstnavatelé v České republice jsou v průměru v náborových plánech pro třetí čtvrtletí 2017 opatrní. Zhruba 5 % zaměstnavatelů očekává nárůst počtu pracovních sil, 3 % předpovídá snížení počtu pracovních sil a 90 % zaměstnavatelů nepředpokládá žádné změny. Na základě těchto údajů vykazuje Čistý index trhu práce pro Českou republiku pro třetí čtvrtletí 2017 hodnotu + 2 %.

„Nezaměstnanost láme historické rekordy, nicméně se zdá, že 4 % v České republice je limit, pod který se může ekonomika jen velmi těžko dostat. Poslední čísla ManpowerGroup index trhu práce ukazují, že 3. čtvrtletí, které bývá neoptimističtější obdobím roku z hlediska zaměstnanosti, již nebude představovat další zrychlování náborových aktivit. Velké firmy sice nadále nabírají nové zaměstnance vysokým tempem, avšak organizace pod 250 zaměstnanců nábor nových zaměstnanců zpomalují. Většina firem již naráží na akutní nedostatek vhodných uchazečů na volná místa. To vede ke stále rychlejšímu nárůstu mzdové úrovně, investic do rekvalifikací a rozvoje zaměstnanců, náboru v zahraničí, velkému důrazu na personální marketing a investice do budování značky zaměstnavatele,“ řekla Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup Česká a Slovenská republika.

Porovnání organizací podle velikosti

Celkové snížení Čistého indexu trhu práce je důsledkem výrazného zpomalení náboru nových zaměstnanců u mikro, malých a středních podniků. Jejich očekávání jsou sice optimistická, nicméně již ne tolik jako v posledním roce a půl. Přesto velké organizace nad 250 zaměstnanců nadále překypují poptávkou po nových lidech. Přibližně 31 % bude nabírat, 4 % propouštět: Čistý index je tedy +27 %. Střední podniky předpokládají náborové plány s Indexem +10 %, malé podniky +9 % a mikropodniky hlásí stagnující náborové plány s Indexem +1 %.

Předpovědi v odvětvích

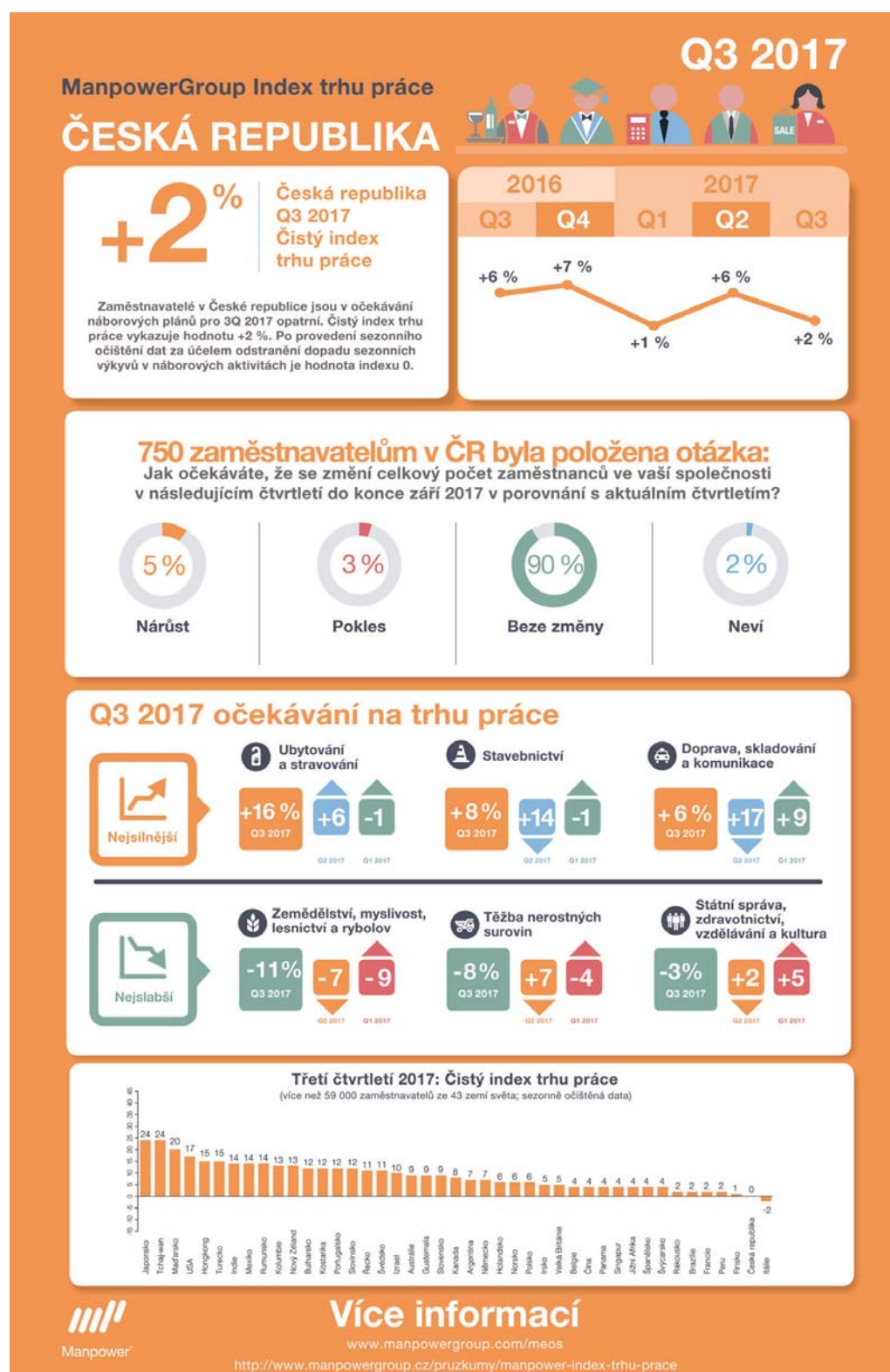
Zaměstnavatelé v šesti z deseti odvětví předpovídají pro nadcházející čtvrtletí zvyšování počtu pracovních sil. Nejsilnější náborové prostředí očekávají zaměstnavatelé v odvětví Ubytování a stravování s Čistým indexem trhu práce +16 %. Další nárůst počtu pracovních sil odhadují zaměstnavatelé v odvětví Stavebnictví s hodnotou Indexu +8 %. Oproti tomu zaměstnavatelé ve třech odvětvích hlásí pokles počtu pracovních sil. Největší pokles očekávají zaměstnavatelé v odvětví Zemědělství, myslivost, lesnictví a rybolov s Indexem 11 % a Těžba nerostných surovin s Indexem -8 %. Mírný pokles pozorujeme v sektoru Státní správa, zdravotnictví, vzdělávání a kultura s Čistým indexem -3 %.

Regionální srovnání v rámci ČR

Neoptimističtější jsou zaměstnavatelé na Moravě s Čistým indexem trhu práce +7 % a v Praze s indexem +3 %. Avšak v Čechách mimo Prahu je vidět stagnace náborových plánů s Indexem 0 %. V porovnání s předchozím čtvrtletím se Index propadl o 7 procentních bodů na Moravě a o 4 procentní body v Čechách. Náborové plány v Praze zůstávají relativně stabilní (+2 %).

Globální pohled

Výsledky průzkumu pro třetí čtvrtletí ukazují, že zaměstnavatelé ve 41 ze 43 zemí očekávají různou míru nárůstu počtu pracovních sil. Nabídka pracovních příležitostí zůstává podobná jako v předchozím čtvrtletí a vypadá to, že zaměstnavatelé ve většině zemí a oblastech jsou spokojeni se součas-



nou úrovní počtu zaměstnanců, případně plánují mírné zvýšení. Ve srovnání s předchozím čtvrtletím zaměstnavatelé v 17 ze 43 zemí a oblastí očekávají posílení náborových plánů, v 16 snižování a v deseti neočekávají žádné změny. Ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku je viditel-

ný pozitivní trend, náborové prostředí se zlepšilo v 26 zemích, oslabilo pouze v 15 a beze změny zůstalo ve dvou. Nejsilnější Index z globálního hlediska hlásí Japonsko, Tchaj-wan, Maďarsko a Spojené státy americké. Nejslabší předpověď přichází z Itálie, České republiky a Finska. (tz)

Česká chuťovka – láska na první ochutnání

Kolikrát denně zažijete radost nebo vás něco potěší? Na to asi není snadné odpovědět, nicméně minimálně pětkrát denně by se mělo jíst, takže přinejmenším tolikrát také máte každý den příležitost zažít drobnou nebo i větší radost či potěšení z dobrého jídla. Pokud však nekupujete potraviny výhradně podle jejich nejnižší ceny a nic jiného vás nezajímá. Pro takové značka Česká chuťovka ani značka Dětská chuťovka určeny nejsou. Určitě je však většina těch, kteří se chtějí jidlem nejen zasytit, ale také, a možná dokonce především, si na něm báječně pochutnat a udělat tak něco i pro svou dobrou náladu, která je náramně důležitá pro každého z nás i pro naše okolí. Zkrátka výtečná chuť je teprve tím, co potraviny skutečně korunuje. A nelze ji ani docílit bez dodržení správných technologických postupů a bez kvalitních vstupních surovin.

Značky Česká chuťovka a potažmo i Dětská chuťovka vznikly jako spontánní iniciativa skupiny zapálených potravinářských odborníků ve snaze čelit nepřiměřenému tlaku trhu na co největší láci potravin, kdy mnozí výrobci byli i proti svému přesvědčení ucení zaměstnat tradiční suroviny různými zlevňujícími náhražkami, aby těmto nemilosrdným požadavkům vyhověli a obstáli v tvrdé konkurenci. V zájmu tradic, dobré pověsti českého potravinářství, a především v zájmu spotřebitelů tak soutěž Česká chuťovka letos ocení už podeváté (Dětská chuťovka posedmé) ty potravináře, pro které je kvalita a výtečná chuť jimi vyráběných potravin nezpochybnitelnou hodnotou a součástí jejich stavovské cti. Důraz na výtečnou chuť je také tím stěžejním, co obě značky odlišuje od všech dalších ocenění, která mohou potraviny u nás získat.

Čeští potravináři na soutěži Česká chuťovka oceňují také její nezávislost, podepřenou od sa-

mého začátku především autoritou uznávaných odborníků napříč různými obory, kteří nepodléhají žádným lobbistickým tlakům a rozhodují naprosto průhledně a nestranně. Zájem o značky Česká a Dětská chuťovka každoročně vzrůstá



i proto, že se snaží vyhnout zbytečné byrokracii a deklarují zákazníkovi jen to, co je obsaženo už v jejich názvu: oceněná potravina byla vyrobena českým výrobcem a na území ČR a především – spotřebiteli bude chutnat!

Po osmi úspěšných ročnících se budou letos výrobci kvalitních českých potravin tedy znovu ucházet o značku „Dobrý tuzemský potravinářský výrobek Česká chuťovka 2017“, nad níž opět převzala odbornou garanci renomovaná Vysoká škola chemicko-technologická v Praze, která spojuje dlouholetou tradici s progresivními směry a obory ve vědě a výzkumu, včetně potravinářského, a rovněž VOŠES, SPŠPT a SOŠPV (Podskalská), kde budou na podzim probíhat i veškerá hodnocení přihlášených výrobků. Odborným patronem soutěže je i letos rektor VŠCHT prof. Ing. Karel Melzoch, CSc.

Značku Dětská chuťovka, která je raritou i ve světovém měřítku, bude opět udělovat dětská porota složená z členů Dětské tiskové agentury, studentů 1. ročníku školy Podskalská a žáků ZŠ Londýnská. Jen výrobky označené touto značkou se mohou chlubit tím, že si ji vysoutěžily v senzorickém testování přímo dětmi, a odrážejí tak věrně dětské chuťové preference, které jsou často jiné než u dospělých. Kromě toho se organizátoři snaží propagací této značky podpořit zájem mladé generace o uplatnění v potravinářském průmyslu.

Za osm let existence se značkami Česká chuťovka a Dětská chuťovka může pyšnit již celkem 534 potravin. Devátý ročník soutěže

se opět koná pod záštitou předsedy Senátu PČR Milana Štěcha a pod záštitou ministra zemědělství Mariana Jurečky. Předávání ocenění se uskuteční 19. října tradičně v důstojné atmosféře historických prostor Valdštejnského paláce, sídle Senátu. Přítomní novináři tam i letos na základě vlastní ochutnávky předají třem z oceněných plaketu Cena novinářů – Česká chuťovka 2017 a již popáté bude také jedna výrazná osobnost českého potravinářství slavnostně poctěna titulem Rytíř české chuti.

Uzávěrka přihlášek výrobců do letošní soutěže je 15. září. Přihlášku i pravidla soutěže, jakož i seznam historicky všech oceněných výrobců a potravin, lze nalézt na www.ceskachutovka.cz. Českou chuťovku je možné také sledovat na facebooku, kde jsou uveřejňovány aktuální informace a novinky od držitelů ocenění.

Generálním partnerem České chuťovky je tradičně skupina Ahold. Váženým partnerem soutěže je opět Hasičská vzájemná pojišťovna, která poskytne jejím účastníkům 15% slevu na pojištění soukromého majetku, odpovědnosti a pojištění úrazu. Pěti nejlépe hodnoceným účastníkům pak poskytne 10–50% slevu na pojištění podnikatelských rizik.

Mediálním partnerem soutěže je vydavatelství AGRAL s tituly Potravinářská Revue, Potravinářský zpravodaj a Řeznicko/uzenářské noviny, vydavatelství RIX s tituly Prosperita, Madam Business a Fresh Time a Dětská tisková agentura. (tz)

Zahájeny odborné semináře o vlivu profese na zdraví člověka



Zhruba před rokem jsme vás informovali o projektu v rámci Evropského sociálního fondu a operačního programu Zaměstnanost s názvem Společný postup sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému – eta-

pa II. Může pomoci zjistit důležité prvky a praktické problémy spojené s pozdějším odchodem pracovníků do starobního důchodu. Projekt řeší Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS) spolu s Českomoravskou konfederací odborových svazů (ČMKOS) ve spolupráci s odbornými partnery, k nimž pro odvětví silniční dopravy patří také Společnost autodopravců Čech a Moravy (SAČM) spolu s Odborovým svazem dopravy (OSD). Lze říci, že z projektu vzešlo mnoho užitečných poznatků.

Ukázala se však potřeba mnohem hlubšího poznání mnohých dalších souvisejících problematik. Kupříkladu, pokud jde o silniční dopravu, rizikových faktorů ovlivňujících práci profesionálních řidičů v osobní i nákladní silniční dopravě, jejich analýzu a nacházení východisek. Zkoumat je nutné i možnosti firem plnit do budoucna významnou roli v personální, pracovní právní a sociální oblasti a rovněž zaměřením se na odpovědnost samotných zaměstnanců jak za své zdraví, tak zvyšování kvalifikace či rekvalifikace v určité etapě profesního života. Třeba tehdy, kdy již nebudou schopni ze zdravotních či jiných důvodů svoji profesi vykonávat.

Projekt odstartoval v roce 2016 a v současné fázi, jak jsme ve spolupráci se SAČM zjistili, se k jednotlivým okruhům otázek konají tzv. kulaté stoly. Ten současný je zaměřen na vliv povolání řidiče na jeho zdraví, zejména na pohybový aparát, prevenci atd. Na jednom ze setkání jsme byli přítomni. Organizoval ho dr. Lubomír Ondroušek, první místopředseda SAČM, a s čistým svědomím lze říci, že to byl skutečně velmi užitečně naplněný čas.

Kulatého stolu se zúčastnili lidé z větších i menších dopravních firem, samozřejmě řidiči kamionů a autobusů, byli tu také specialisté z velkých dopravních společností, ale nechyběli ani někteří majitelé či vrcholoví manažeři. Ty kromě jiného zajímal vliv profese na zdraví za-



evropský sociální fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

městnanců i praktické zkušenosti, jak jako firma postupovat třeba v prevenci, anebo jak může lepší technická vybavenost interiéru vozidel pomoci eliminovat, anebo alespoň oddálit zdravotní obtíže řidičů. Třeba uzpůsobením sedadel, pozicí volantů či opěrek hlavy různorodým tělesným proporcím a individuálním požadavkům řidičů. Nechyběli tu samozřejmě ani ti, kdo budou podobná další setkání připravovat, protože každá dobrá zkušenost se hodí.

Odborný seminář vedla zkušená lékařka z kliniky rehabilitačního lékařství 1. LF UK a VFN v Praze MUDr. Bc. Petra Sládková, Ph.D. A také proto byl nejen její výklad doplněný o zkušenosti z oboru i odpověďmi na dotazy přítomných generované rozmanitou praxí. Hlavního tématu Vliv povolání řidiče na jeho zdraví, zejména na pohybový aparát, a role prevence, se dotýkala specifikace základních problémů řidičů ve vztahu k pohybovému aparátu, a těch rozhodně s přibývajícím věkem nebývá málo. Od bolestivosti páteře, zvláště v bederní krajině, přes postižení ramenních či kolenních kloubů, což se může později projevit i v rychlejší únavě apod. Byly nastíněny možnosti, jak těmto jevům předjet či je oddálit. Neřešit je znamená potýkat se později až s chronickými obtížemi.

Nechyběly rady, jak v takových případech postupovat z hlediska prevence, co v tom může udělat každý řidič sám nebo firmy ve formě benefitů či dalších forem péče. Hovořilo se také

o hlavních zásadách konzervativní – rehabilitační terapie, ale i o tom, co z hlediska prevence, jak již bylo zmíněno, dokáže ovlivnit kvalitní technické vybavení interiérů vozidel. Vždyť možnost seřízení vyhovujícího posedu řidiče různé výšky s ohledem na tělesné proporce ať již z hlediska úpravy sedadla všemi směry, volantů, opěrek hlavy, variability odpružení, eliminování vibrací z podvozku a mnoho jiných „vychytávek“ rozhodně kvalitativně olivňuje celkový komfort v práci řidiče, a tedy dotýká se i jeho kondice. Důležité je rozvážně správné využívání klimatizace, zejména v parních letních dnech, neboť i zde dělají řidiči, profesionály nevyjímaje, vážné chyby při nastavení teploty uvnitř kabiny ve vztahu k venkovní teplotě.

Zvláště v diskuzi se pak probíraly mnohé praktické záležitosti, které na jedné straně mají řidičům zlepšit pracovní podmínky, ale na druhé se mnohé promítají do často opačného extrému. Týká se to třeba pracovní doby řidičů, přestávek, kde v praxi existuje řada odlišností podle toho, kde a jak řidič působí, zda v mezinárodní přepravě, linkové osobní dopravě, či v městské přepravě osob. Na škodu věci mnohdy zákonodárci či úředníci nerespektují tyto zvláštnosti a řidiče zařazují do jedné škatulky.

Zazněly výtky také k tomu, proč není dosud stanovena a specifikována u řidičů nemoc z povolání. Hovořilo se rovněž o možnostech odškodnění, přičemž anglický model jednorázové

ho odškodnění v přepočtu ve výši 50 000 korun není asi tím, co by čemukoli napomohlo. Jiným problémem je fakt, že výrobci vozidel nejsou nikterak motivováni ke zlepšování ergonomických vlastností zařízení v kabinách vozidel a vše je jen o penězích, což je pro mnohé naše dopravce limitující. Zvláště, když hovoří o současné zhruba dvouprocentní ziskovosti. Tady je zřejmý prostor pro zdravotní pojišťovny, a třeba i stanovení základních technických parametrů ze strany státní správy. A vztah některých řidičů a podnikatelů v jedné osobě k vlastnímu zdraví či přispívání si na důchod? Často je slyšet: „Splácím úvěr na vozidlo, mám dvě děti, pracuji do úmoru a z čeho bych si měl připlácet na důchod; však nějak bude...“ I to se dá v případě jednotlivců pochopit, avšak nastává doba nezbytné osvěty. Není jiné cesty, než aby se lidé sami chopili iniciativy něco se sebou dělat. Zodpovědnost každého je jasná a nelze se jí vyhnout. Je to ale současně výzva pro zaměstnavatele a nakonec i pro stát. Každý zde musí plnit určitou roli, mají-li pracovníci odcházet do starobního důchodu v pozdějším věku.

Na podzim budou kulaté stoly pokračovat a zahájí se i série informačních seminářů, určených především pro řidiče autobusů a kamionů. Příští rok se uskuteční konference, která zobecní poznatky z realizace projektu – v tomto případě z ranku osobní a nákladní dopravy – a tím projekt vstoupí do závěrečné etapy.

Jiří Novotný



Řidič, ten tvrdý chleba má...

Na rozdíl od ostatních řidičů jsou na ty z povolání kladeny vysoké nároky. Ať už jde o psychické či fyzické schopnosti. Mezi specifika práce profesionálního řidiče autobusu patří především fakt, že je při své práci zodpovědný za životy cestujících. Prakticky celou pracovní dobu tráví řízením vozidla, činností náročnou nejen z hlediska pozornosti, ale i úsudku a rozhodování.

Podle pravidel silničního provozu nesmí řidič autobusu za jízdy jíst, pít a kouřit. I toto v kombinaci s pracovními směnami může vést k nesprávným stravovacím návykům, nedodržování pitného režimu a dalším stresovým situacím. „Nejrizikovější skupinou jsou z tohoto pohledu řidiči, kteří jezdí sami a nemá je kdo vystřídat. Kolikrát řidiči potlačují i základní potřeby, jako je dojit si na toaletu. I toto je jedním ze stresových faktorů. Málokterý řidič totiž zastaví a na toaletu si dojde. Většinou se chlácholí myšlenkou, že to vydrží,“ přiblížil život profesionálního řidiče Ing. Ladislav Zach, řidič a manažer dispečinku RegioJet. Hovořilo se o tom na nedávné ti-

skové konferenci v Praze, již připravila právě zmíněná firma RegioJet.

Pracovní doba má velký vliv i na životní styl

Záleží na tom, zda řidič jezdí pravidelné linkové spoje, nebo zájezdovou dopravu. Linkové spoje jsou dány jízdním řádem a od toho se odvíjí pracovní doba řidiče, doba jízdy a čekání mezi spoji. Zájezdová doprava se pak řídí požadavky klienta. Pracovní doba u obou typů dopravy však může začínat v podstatě kdykoli během 24 hodin. Problematické jsou především noční směny, které většinou zasahují do osobního, a potažmo i rodinného života řidičů. Toto může mít vliv i na životní styl řidiče, jeho pravidelnou životosprávu, psychický stav a celkový biorytmus.

Odpočinek má svá přesná pravidla

Práci řidiče autobusu upravuje nařízení vlády č. 589, 165, 561 a samozřejmě také zákoník práce. Nejdéle po 4,5 hodinách jízdy musí řidič udělat nepřerušovanou bezpečnostní přestávku v délce 45 minut, po níž může jet další 4,5 hodiny. Následuje denní nebo týdenní odpočinek řidiče. V součtu je to tedy 9 hodin řízení za den.

Nejvýše dvakrát za týden může být tato doba prodloužena na 10 hodin. Celková pracovní doba řidiče se pak skládá z jízdy, bezpečnostních přestávek, přestávek na jídlo a oddech a „jiné práce“, což jsou aktivní činnosti v pracovní době vyjma řízení, například pomoc cestujícím při nastupování a vystupování či čištění a technická údržba vozidla. Veškeré činnosti řidiče se evidují buď pomocí analogového, nebo digitálního záznamového zařízení (tachograf). V dnešní době již převažují digitální záznamová zařízení. Řidič je pak povinen toto záznamové zařízení správně ovládat.

Na dlouhé, převážně zahraniční trasy, jsou nasazováni dva řidiči. Celková doba řízení se tímto prodlužuje, samozřejmě se ale musí do držet nařízení 561/2016. A i zde platí, že po 4,5 hodinách musí mít řidič povinnou přestávku. Zde se pak řidiči za volantem střídají. Po jakém intervalu, to si určují po dohodě sami, nejdéle však po 4,5 hodinách jízdy. Ideální střídání, i vzhledem ke kontrolním orgánům, je po třech hodinách jízdy.

Během cest poznáte spoustu zajímavých lidí a míst

„Práce profesionálního řidiče je časově a psychicky velmi náročná. Pokud jezdíte stále stejnou trasu pořád dokola, tak se stává monotónní a stereotypní. Pokud ale máte možnost volby, tak se dostanete na místa, na která byste se

sami těžko podívali. Poznáte spoustu zajímavých lidí i regionů. A jak říkájí řidiči: každý den vás naštve někdo jiný, dodal s úsměvem Ing. Ladislav Zach.

RegioJet je největším soukromým autobusovým a vlakovým dopravcem v ČR a ve střední Evropě na nedotovaných dálkových linkách. Autobusy RegioJet přepravily v roce 2016 rekordních 8,45 milionu cestujících. To je meziročně o více než půl milionu cestujících více než v roce 2015, kdy žluté autobusy přepravily celkem 7,87 milionu cestujících. Dohromady s vlakovými spoji RegioJet pak v celé žluté síti v roce 2016 cestovalo téměř 16 milionů pasažérů. Dalšími autobusovými linkami, na kterých RegioJet v dohledné době plánuje zahájit provoz a prodej jízdenek, jsou: Praha – Náchod, Praha – Přestice – Švihov – Klatovy, Praha – Bratislava – Szeged – Arad – Temešvár (Rumunsko) a Praha – Bratislava – Split (Chorvatsko). Autobusy a vlaky RegioJet nabízejí vysoký standard cestování s rozsáhlým palubním servisem, do kterého patří například horké a další nápoje zdarma, internet zdarma, denní a další tisk zdarma, stejně jako rezervace místa, která je vždy automaticky součástí jízdenky. Zakladatelem a jediným majitelem Student Agency a RegioJet je Radim Jančura. Společnost zaměstnává přibližně 500 řidičů dálkových autobusů a další stovky členů palubního personálu obsluhujícího zákazníky v autobusech či vlacích. (tz)

Začalo hlasování o vítěze soutěže E.ON ENERGY GLOBE

V Praze byly 20. června oficiálně představeny nominované projekty 9. ročníku soutěže E.ON ENERGY GLOBE. V každé z pěti základních kategorií – Obec, Firma, Stavba, Kutil a Mládež – si konkurují dva projekty, o vítězi rozhodne česká veřejnost v hlasování na internetu. Na hlasující čekají zajímavé ceny v čele s ekologickým vozem Nová Škoda Citigo G-TEC.

E.ON ENERGY GLOBE

OCENĚNÍ ZA ÚSPORY, EKOLOGII A INOVACE



Do letošního ročníku soutěže se přihlásilo téměř 300 projektů z oblasti ochrany životního prostředí a úspory energií. Ty již tradičně hodnotila odborná porota pod záštitou Akademie věd ČR, která v každé kategorii nominovala dva nejlepší projekty. O vítězi jednotlivých kategorií nyní rozhoduje česká veřejnost, která může do 30. září na stránkách www.energyglobe.cz hlasovat pro své favority. Představme si tedy desítku nominovaných projektů.

■ KATEGORIE OBEC

Snižování energetické náročnosti městských budov

Předkladatel: Město Hronov

Už od roku 2011 pracují v obci Hronov na snížení energetické náročnosti městských budov. Využívají přitom metodu EPC (Energy Performance Contracting), tedy financování z budoucích úspor na nákladech za energie. Projekty se tedy nehradí ihned, ale postupně se splácejí z budoucích smluvně zaručených úspor. Díky

tomu se ve městě podařilo zateplit mateřské a základní školy a modernizovat devět zdrojů tepla včetně kotelny místního Jiráskova divadla. Navíc město do roku 2016 ušetřilo na provozních nákladech 5,7 milionu korun, což je dokonce o 13 % více, než činila kalkulace a splátky projektů v rámci EPC. Během druhé etapy úsporných projektů chce letos město Hronov modernizovat také veřejné osvětlení. Zavedení moderních LED světel by mělo ušetřit 78 % nákladů na energie.

Inteligentní systém nakládání s odpady

Předkladatel: Obec Šitbořice

Jihomoravská obec Šitbořice vytvořila unikátní systém třídění odpadu, do kterého se aktivně zapojují i místní obyvatelé. Obec totiž využila zajímavý způsob motivace, díky němuž obyvatelé šetří na poplatcích za odpad. Systém recyklace začíná už v jednotlivých domácnostech, kde mohou obyvatelé třídit do pytlů označených speciálním čárovým kódem. Dobrovolníci a brigádníci na základě těchto kódů vkládají in-

formace o svezných pytlích na web. Obyvatelé pak čeká odměna ve formě vrácení části běžných poplatků za svoz komunálního odpadu. Každá domácnost dostane přidělený „odpadvý účet“, na kterém si může zkontrolovat, kolik a jakého odpadu se jí podařilo vytrždit a jaká jí náleží odměna. Díky projektu se v Šitbořicích během čtyř let podařilo snížit objem komunálního odpadu o více než 50 % a ročně se vytržilo přes 145 tun zpracovatelných surovin.

■ KATEGORIE FIRMA

Ekologická prádelna

Předkladatel: BSB Prádelny s.r.o.

Do kategorie Firma letos odborná porota nominovala ekologickou prádelnu z Olomouce, která pro svůj provoz čerpá elektrickou energii a odpadní teplo z bioplynové stanice. Teplo se v prádelně využívá pro předehřívání prací vody a také k sušení prádla v teplovodních sušičkách. Zatímco běžně používané elektrické sušení je energeticky a finančně velmi náročné, teplovodní technologie umožnila velké úspory nákladů na provoz. Díky tomu může prádelna své služby nabízet za dostupné ceny. Seznam využitých technologií zde ale nekončí. Prádelna totiž důsledně používá ekologicky odbouratelné prací prostředky. Tím zásadně snižuje dopad svého provozu na okolní životní prostředí. Svým zákazníkům přitom garantuje bezinfekčnost prádla.

Prodejna nové generace Lidl v Průhonicích

Předkladatel: Lidl Česká republika v.o.s.

Konkurentem ekologické prádelny je prodejna obchodního řetězce Lidl v Průhonicích. Ta je jednou z prvních prodejen, kde se ke slovu

dostává řada nejrůznějších úsporných a ekologických technologií. Prodejnu například vytápí tepelná čerpadla napojená na podlahové vytápění a o větrání se stará aktivní systém s rekuperací tepla napojený na čidla koncentrace CO₂ ve vzduchu. Šetrné jsou rovněž chladicí systémy – místo neekologických chladiv používá Lidl ve vybraném chladicím nábytku propan, který je k životnímu prostředí mnohem šetrnější. Součástí prodejny, kterou osvětlují úsporné LED diody, je také sofistikované řešení pro recyklaci vybraných odpadů. Nákupní řetězec tímto způsobem modernizuje i další své prodejny po celé České republice.

■ KATEGORIE STAVBA

Chytrý dům s květinovou mokřadní střechou

Předkladatel: Ing. Michal Šperling

V srdci pražské činžovní zástavby vyrůstá ze země dřevěný dům s nepřehlédnutelnou zelenou střechou. Tyto rostliny ale neslouží jenom na okrasu, plní také roli kořenové čistíčky odpadní vody. Tím ale ekologická řešení v pasivním domě Michala Šperlinga nekončí. Teplý vzduch vstupující do domu je kupříkladu využíván k sušení prádla. Zároveň v zimě předehřívá a v létě chladí. Přírodní dům je unikátní též systémem vytápění, který kombinuje zemní výměník, fotovoltaiku a akumulaci energie. Zemní výměník spolu s fotovoltaikou šetří energii na vytápění. Voda z vlastní čistíčky, která je využívána například na splachování, dokáže navíc ušetřit více než 50 % používané vody. Energeticky dosahuje stavba třídy A, do níž jsou řazeny domy s vůbec nejnížší náročností.



Obec Hronov



Obec Šitbořice



Mgr. Roman Chlopník, jednatel BSB Prádelny s.r.o.



Prodejna Lidl v Průhonicích

Zdravé a úsporné bydlení – Ecocity Malešice

Předkladatel: JRD s.r.o.

V kategorii Stavba se do finálního duelu dostal první developerský projekt bytových domů vystavěných v pasivním standardu. Ecocity Malešice v Praze 10 nabízí svým obyvatelům nejen ekologické a úsporné bydlení, ale také kvalitní byty se zdravým vnitřním prostředím a výhledy do zeleně. Úkolem developera bylo postavit moderní bydlení, které minimálním způsobem zatěžuje životní prostředí. Všechny domy jsou proto navrženy v energeticky pasivním standardu. Důmyslný systém řízeného větrání s rekuperací zajišťuje neustálý přísun čerstvého vzduchu a tepelný komfort. Obyvatelé tak v bytech nezažijí pocit vydýchaného vzduchu, čistý vzduch v interiéru pomáhají udržovat vstupní prachové filtry. Promyšlené je i okolí domů. Kromě celkového zachování přírodního rázu krajiny je třeba zajištěn sběr dešťové vody na pozemku pomocí vsakovacích košů.

KATEGORIE KUTIL

BeeSpy – monitorování včel

Předkladatel: Ing. Tomáš Nezval, Plumlov

V tuzemsku velmi oblíbená kategorie Kutil se i letos chlubí nápaditými projekty. Jedním ze dvou favoritů je systém pro monitorování včel, který nabízí českým včelařům cenné informace o stavu jejich včelstva. Citlivá digitální váha BeeSpy v kombinaci s dalšími technologiemi umožňuje lépe plánovat prohlídky úlů, méně stresovat včely, a tím také optimalizovat výnos medu. Vedle hmotnosti úlu dokáže zařízení BeeSpy monitorovat též teplotu, vlhkost a v případě spojení se solární jednotkou i sluneční aktivitu. Navíc dokáže včelaře upozornit na náhlou změnu hmotnosti (krádež nebo vyrojení včel). Všechna zmíněná data jsou přitom odesílána na vzdálený server a včelaři je mají k dispozici online na svém mobilním telefonu nebo počítači.

Recyklovaná móda

Předkladatel: Střední uměleckoprůmyslová škola v Jihlavě

K nominaci se probíjeli také studenti střední uměleckoprůmyslové školy v Jihlavě se svým



Z projektu Recyklovaná móda

projektem Recyklovaná móda. Kolekce oděvů a interiérových doplňků vytvořená z nepotřebného oblečení a dalšího materiálu vznikla coby součást ročníkových prací na téma „Recyklace“. Studenti a studentky vybraných oborů společně vytvořili celkem 50 oděvů a 10 interiérových světelných doplňků. Jako materiál přitom využili například PET lahve, starý papír, porcelánové střepy, staré gramofonové desky nebo použité čajové sáčky. Studenti společně vytvořili rovněž video návody, které na jednoduchých příkladech ukazují způsob výroby praktických výrobků z opětovně použitých nebo recyklovaných materiálů. Instruktažní videa byla doposud distribuována do 150 základních škol.

KATEGORIE MLÁDEŽ

Studentská soutěž Český ostrovní dům

Předkladatel: Český ostrovní dům s.r.o.

V kategorii Mládež letos porotu zaujal projekt studentů architektury a stavebnictví Český ostrovní dům, který zkoumá možnosti energetické



Vítěk Ježek, autor projektu sdílení kol

ky soběstačných domů. Aktivit druhého ročníku soutěže se přitom zúčastnilo až 350 studentů, což z ní dělá největší studentskou soutěž svého druhu v České republice. Do soutěže se přihlašují návrhy budov, které jsou kompletně odpojené od inženýrských sítí, tedy takzvaných off-grid staveb. Místo obecní infrastruktury se při výrobě energie spoléhají samy na sebe a dokážou si vyrobit nejen elektrickou energii a teplo, ale šikovně ze svého okolí zpracovat i vodu. Přestože v soutěži jde jenom o návrhy, projekt přináší mnoho užitečných poznatků, které jsou aplikovatelné do běžné zástavby. Nadějně talentované společně se špičkami v oboru kupříkladu aktuálně pracují na veřejně přístupném prototypu ostrovního rodinného domu, který by měl vzniknout v roce 2018.

Rekola bikesharing – sdílení kol ve městě

Předkladatel: Rekola Bikesharing s.r.o.

O vítězství letos zabouje i projekt veřejného sdílení kol s názvem Rekola, za kterým stojí tým mladých lidí s ambicí představit nové způsoby

dopravy ve městě. Mobilní aplikace umožňuje lidem půjčit si kolo kdekoli v Praze, Brně, Českých Budějovicích, Olomouci a Teplicích. Na kole lze jezdit neomezenou dobu a následně ho uzamknout pro dalšího zájemce. Rekola funguje na bezstanicovém systému, můžete je tedy najít a uzamykat v jednom z míst vyznačených sytě růžovou barvou. Projekt Rekola má již více než 10 000 uživatelů a díky unikátní technologii je minimálně pětikrát levnější než tradiční stanicové bikesharingové systémy. Bikesharing si tak mohou dovolit i města s populací od 100 000 do dvou milionů obyvatel.

Pro vítěze jednotlivých kategorií můžete hlasovat online až do 30. září. Hlavní výhrou pro hlasující je roční zápůjčka vozu NOVÁ ŠKODA Citigo G-TEC na stlačený zemní plyn. Vítězové jednotlivých kategorií 9. ročníku soutěže E.ON ENERGY GLOBE budou představeni v říjnu na slavnostním vyhlášení, které i letos odvysílá Česká televize. Všechny informace o soutěži najdete na www.energyglobe.cz. (tz)



Pražský dům s květinovou mokřadní střechou



Ecocity Malešice v Praze 10



Ing. Tomáš Nezval



Český ostrovní dům. Návrh projektu – Filip Sládeček



Strana vychází pod partnerskou záštitou České společnosti pro jakost

Získáním personálního certifikátu nic nekončí, ale začíná

Dnešní business potřebuje dobře připravené odborníky na všech úrovních a všech věkových kategoriích, včetně čerstvých absolventů. Zároveň je třeba, aby si dosaženou úroveň znalostí odborní pracovníci nejen udrželi, ale dál prohlubovali. Zajistit to má akreditovaná personální certifikace. Na toto téma jsme hovořili s Ing. Romanou Hofmanovou, ředitelkou sekce certifikace osob z České společnosti pro jakost.

Co si představit pod pojmem personální certifikace?

Personální certifikace je, stručně řečeno, ověření znalostí a dovedností třetí nezávislou osobou. Touto osobou je certifikační orgán, který má pro tuto činnost oprávnění – především akreditaci či autorizaci.

Srozumitelněji řečeno, jde o certifikační zkoušky dle daných pravidel pro osoby z praxe, bez ohledu na jejich věk. Zkoušky se řídí mezinárodní normou ČSN EN ISO/IEC 17024 a dále specifickými normami a požadavky pro dané oblasti. Subjekty, které určují pravidla pro vydávání personálních certifikátů, mohou být jak státní instituce, tak i mezinárodní organizace nebo profesní sdružení. ČSJ vydává certifikáty pod akreditací Českého institutu pro akreditaci, o.p.s., dále na základě členství v Evropské or-

ganizaci pro kvalitu, akreditace MPSV, licenční smlouvy s VDA QMC (Svaz automobilového průmyslu v Německu), smlouvy s CaSTB (organizací zastupující ISTQB Mezinárodní organizaci testerů softwaru v ČR a SK) a autorizace MPO.

Jaký je o vaše služby zájem a kdo patří k vašim nejčastějším zákazníkům?

Zájem o jednotlivé obory personální certifikace odráží celkový vývoj ve společnosti. Vzhledem k vývoji nových technologií a konjunkturu v automobilovém průmyslu je nyní největší zájem o zkoušky testerů softwaru a o certifikáty, které lze uplatnit na pozicích v automobilovém průmyslu, jako je např. Auditor procesu podle VDA 6.3.

K našim nejčastějším zákazníkům patří osoby pracující na pozicích středního i vrcholového managementu firem z oblasti automobilového průmyslu a jejich dodavatelů až do úrovně 4. Dále pak team lídři a členové týmů testerů softwaru v IT firmách v celé ČR.

ČSJ se ale nezaměřuje jen na komerčně úspěšné oblasti, ale již od roku 2003 provádí certifikační zkoušky „Juniorů“ ve vybraných oblastech, zejména v oblasti managementu kvality nebo bezpečnosti potravin. Tyto certifikáty mají usnadnit vstup na pracovní trh čerstvým absolventům VOŠ a VŠ. Největší zájem je o zkoušky Manažer kvality – Junior a Manažer bezpečnosti po-



Ing. Romana Hofmanová, ředitelka sekce certifikace osob z České společnosti pro jakost

travin – Junior. Zkouška probíhá dle stejných pravidel i podkladů jako klasické zkoušky, pouze žadatel nedokládá praxi. Od roku 2007 je systém zkoušek pro Juniory podporován v celé Evropě.

Z čeho se zkoušky teoretických znalostí a dovedností skládají a jak probíhají?

Certifikační zkoušky jsou přizpůsobeny požadavkům jednotlivých oborů. Většina certifikačních zkoušek ale probíhá dle podobných pravidel, a i struktura zkoušek je podobná. Zkouška má zpravidla dvě části, písemnou a ústní. Písemná část se skládá z písemného testu a u některých oborů i z otevřených otázek. U vybraných oborů vypracovávají žadatelé o certifikát případovou studii vztahující se k danému oboru. Případová studie slouží k posouzení, zda žadatel je schopen aplikovat teoretické znalosti v praxi. Velký důraz na případovou studii je kladen např. u oboru Manažer bezpečnosti potravin, kde se hodnotí zejména orientace v problematice zdravotní nezávadnosti potravin. Obhajoba případové studie je pak součástí ústní části zkoušky. Ústní část zkoušky se dále skládá z odpovědi na otevřenou otázku či otázky, a u některých oborů i z týmové práce. Týmová práce u zkoušky pro Manažery kvality prověří soft skills žadatelů, jako je vedení týmu, schopnost dosažení konsenzu, řešení konfliktů apod. Oproti tomu zkoušky z oblasti testování softwaru jsou pouze písemné.

ČSJ má pro každý obor vytvořený dokument Informace pro žadatele o daný certifikát, kde se každý zájemce dozví podrobnosti organizace zkoušek, podmínky pro účast na zkoušce, průběh zkoušky, ceny, a hlavně požadavky na znalosti a kde je možné tyto znalosti získat.

Úspěšným složením zkoušky a získáním certifikátu ale nic nekončí, spíše začíná. Držitel certifikátu je po celou dobu platnosti certifikátu pod dohledem certifikačního orgánu. Musí se stále vzdělávat, podávat o sobě roční zprávy, protože certifikační orgán garantuje, že držitel certifikátu má celou dobu platnosti srovnatelné znalosti a dovednosti jako při zkoušce.

Kde může váš absolvent získaný certifikát uplatnit?

Uplatnění našich certifikátů je široké a záleží na jednotlivých oborech. Na určitých pozicích jsou přímo požadovány personální certifikáty. Někde je certifikát podmínkou karierního růstu v rámci firmy. Tyto požadavky vycházejí např. v automobilovém průmyslu ze specifických požadavků zákazníků, kde jsou přímo zakotveny v dokumen-

tech, jako Formel Q nebo Lastenheft, vydaných koncernem VW. Oblast testování softwaru je do jisté míry specifická, vzhledem k pohybu osob nejenom mezi jednotlivými firmami v rámci ČR, ale i v rámci celého světa. Zde má personální certifikát nezastupitelnou úlohu doložení kvalifikace dané osoby. V oblasti testování softwaru se personální certifikace prosadila na trhu bez jakýchkoliv legislativních nebo jiných zásahů, jen na základě požadavků trhu. Vysoký kredit této certifikace dokládá i rostoucí zájem o tuto certifikaci. Samostatnou kapitolou jsou pak OSVČ, kterým certifikát dokládá znalosti určitého oboru pro jejich potenciální klienty.

Držitel personálního certifikátu jím dokládá nejenom své znalosti a dovednosti, ale je to i signál, že je ochoten udělat něco navíc pro svou kvalifikaci. Zejména u držitelů certifikátů Junior je to významný signál pro jejich budoucí zaměstnavatele. Další výhodou je i ušetření finančních prostředků při zaměstnání osoby s certifikátem Juni-ora, protože po doložení praxe je mu certifikát vyměněn za klasický, bez nutnosti absolvovat jakákoliv další školení nebo zkoušky.

Máte další plány na rozšíření a prohloubení procesu certifikací? Kam bude vývoj dál směřovat?

Naše plány do dalšího období odpovídají celospolečenskému vývoji a stále většímu využití nových technologií. V budoucnu se očekává větší prolínání jednotlivých oborů. Například oblast managementu kvality bude muset reagovat na nástup digitalizace, virtualizace, umělé inteligence, vnořené inteligence a dalších. Hlavní myšlenkou Průmyslu 4.0 je počítačově propojit nejenom stroje, ale i výrobky a polotovary, lidi ve výrobě a další elementy, jako je nákup, ekonomické oddělení. To vše bude klást i nové požadavky na pracovníky a jejich kompetence. Vzhledem k těmto skutečnostem plánujeme rozšířit nabídku oborů pro testery softwaru o obory automotive tester, model based tester nebo security tester a postupně o další obory.

Zároveň se chceme věnovat zvyšování povědomí o akreditované personální certifikaci. Držitel dokládá nejenom to, že úspěšně složil zkoušku, má znalosti, umí je aplikovat v praxi, ale zároveň i to, že je ochoten udělat něco nad rámec svých pracovních povinností pro zvyšování své kvalifikace. Všechny tyto skutečnosti by měly být důležitým signálem pro potenciální zaměstnavatele a držitelé certifikátu usnadnit dosažení odpovídající pracovní pozice.

ptal se Pavel Kačer

INZERCE

ČESKÁ SPOLEČNOST PRO JAKOST

AIP ČR

Váš partner na cestě za vyšší kvalitou

QUALITY INNOVATION AWARD

Mezinárodní soutěž inovací – Quality Innovation Award

Téměř 1000 inovací se zapojilo do soutěže Quality Innovation Award od jejího vzniku v roce 2007. Čtvrtým rokem mají možnost změřit své síly se zahraniční konkurencí i čeští inovátoři. Přihlaste se i Vy!

Co Vám účast v soutěži přinese:

- Možnost získání národního či mezinárodního uznání
- Nezávislou zpětnou vazbu od odborníků z celého světa
- Srovnání s národní i mezinárodní konkurencí
- Zvýšení povědomí o inovaci
- Vstup na nové trhy

Jaká je kvalitní inovace?

- Vhodně načasována
- Užitečná a prakticky využitelná
- Splňující očekávání a potřeby uživatelů
- Přispívající k pokroku v technickém, sociálním či tržním odvětví

Soutěžní kategorie:

Mikropodniky	Organizace s max. 10 zaměstnanci a obratem do 2 mil. EUR
Malé a střední podniky	Organizace s max. 250 zaměstnanci a obratem do 50 mil. EUR
Velké organizace	Organizace nad 250 zaměstnanců a obratem nad 50 mil. EUR
Inovace ve veřejné správě	
Inovace v sektoru vzdělávání	
Inovace v sociálním a zdravotním sektoru	
Odpovědné a obnovitelné inovace	Inovace s environmentálním dopadem
Potenciální inovace	Inovace „na papíře“, dosud netestované na trhu

Účast v soutěži je ZDARMA.
Termín odevzdání přihlášek je do konce září 2017.

Více informací naleznete na webu soutěže <http://www.qualityinnovation.org/>, webu České společnosti pro jakost, <http://www.csq.cz/mezinarodni-soutez-inovaci/>, nebo na adrese: kopetzka@csq.cz.

Roste export i mimo země Evropské unie, potvrdil průzkum mezi malými a středními firmami

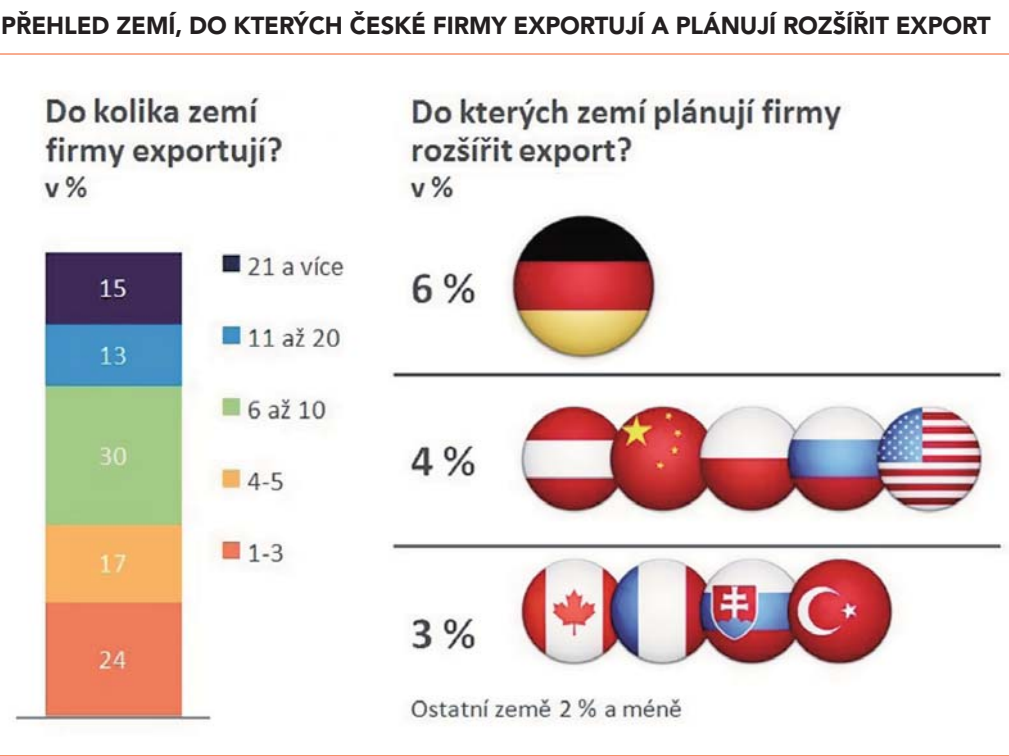
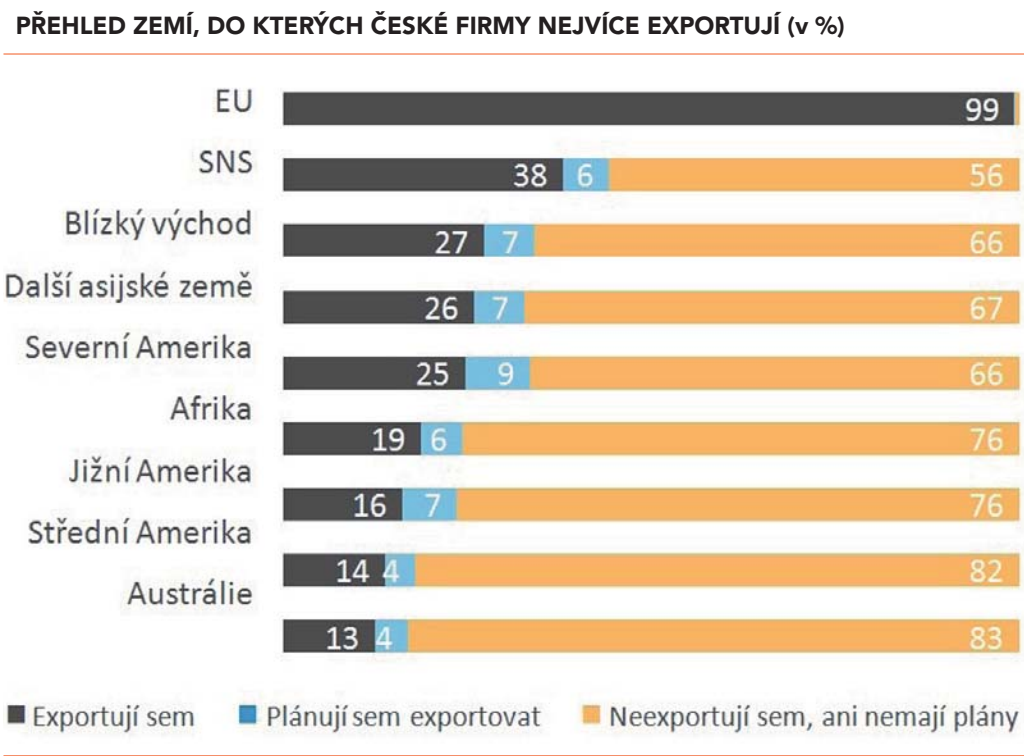
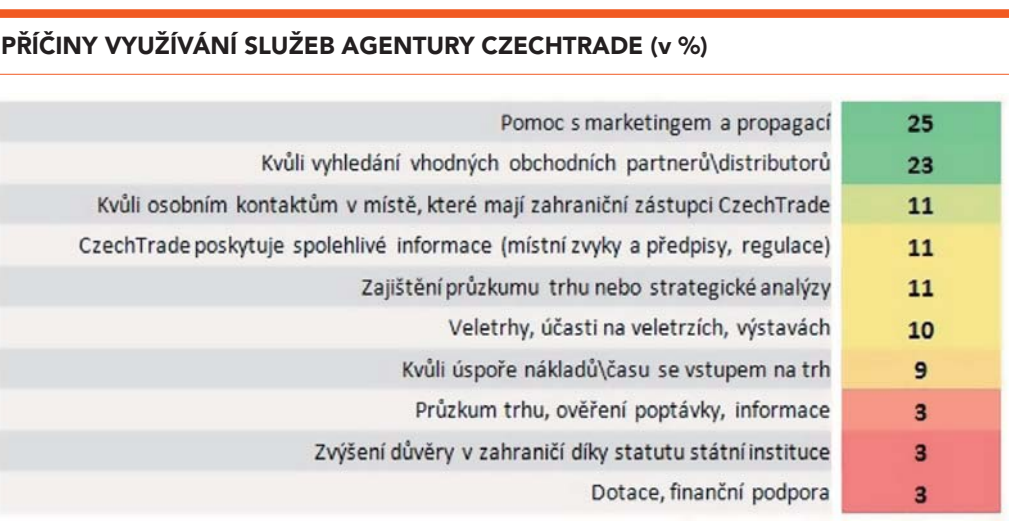
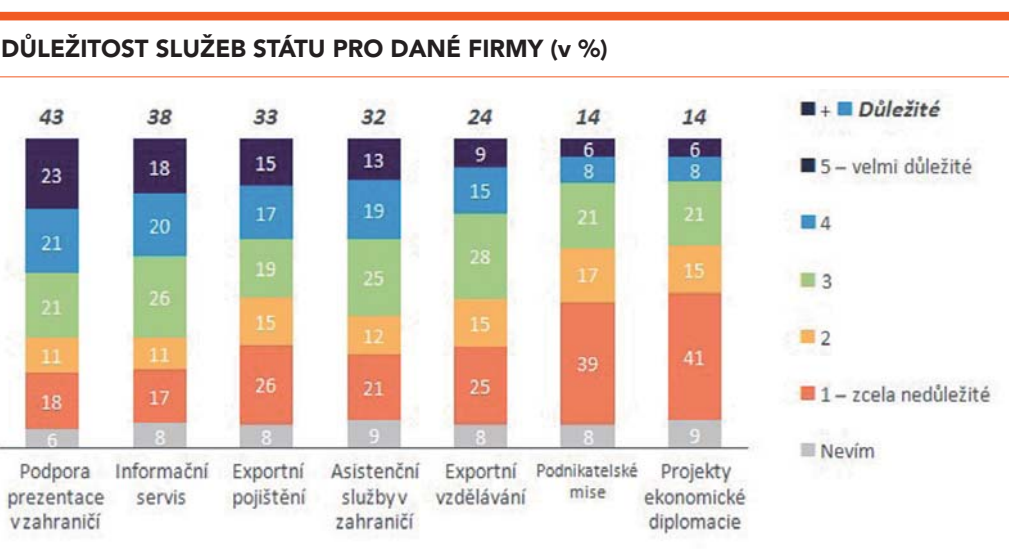
Největším přínosem agentury CzechTrade je podle firem fyzická přítomnost zahraničních zástupců v teritoriích. Na té exportéři nejvíce oceňují znalost prostředí a know-how, jazykovou vybavenost i obchodní kontakty. Agentura CzechTrade je s ohledem na institucionální sféru pro podnikatele dlouhodobě nejpřirozenějším partnerem a je jimi vnímána jako prověřená a nezávislá státní podpora. Vyplývá to z výsledků průzkumu, který si nechalo vypracovat Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR spolu s Asociací malých a středních podniků a živnostníků (AMSP ČR).

Z šetření jednoznačně vyplynulo, že z široké škály státních podpůrných služeb týkajících se exportu oceňují firmy nejvíce podporu jejich prezentace v zahraničí. Dále hraje pro firmy důležitou roli také informační servis, exportní pojištění, asistenční služby státu v zahraničí i exportní vzdělávání. „Stát se dlouhodobě snaží podporovat malé a střední podnikatele, a to samozřejmě i v oblasti exportu. Jednou z nejdůležitějších částí celého exportního procesu je úspěšný vstup na zahraniční trh, ve kterém firmám pomáhá státní služba prezentace v zahraničí. Uvědomujeme si, že pro malé a střední podniky nejsou nejpodstatnějším nástrojem podpory podnikatelské mise, ale naopak vyžadují informační a marketingový servis, osobní podporu v místě vývozní destinace a finanční exportní nástroje,“ vysvětlil ministr průmyslu a obchodu Jiří Havlíček.

„Mezi nejčastější důvody, proč exportéři využívají služeb agentury CzechTrade, patří kromě pomoci s marketingem a propagací také vyhledávání vhodných obchodních partnerů či distributorů. Největší přínos firmám podle průzkumu přináší naše celosvětová síť zahraničních zástupců, kteří velmi dobře znají daná teritoria, a mohou tak exportérům poskytnout cenné know-how,“ řekl Radomil Doležal, generální ředitel agentury CzechTrade.

Nejčastěji využívanou službou agentury je dle výzkumu podpora účasti na zahraničních výstavách a veletrzích. Té využilo 71 % firem. Na 46 % pak dále využilo službu exportní konzultace a 45 % vyhledání obchodního partnera. Tři čtvrtiny exportérů, kteří mají zkušenost se službami agentury CzechTrade, mají zájem o její služby i nadále.

Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR se zajímala mimo jiné o to, jakým směrem se český export ubírá. Z průzkumu vyplývá, že roste počet českých podniků, které vyvážejí i mimo Evropskou unii. „Ve srovnání s loňským rokem vidíme nárůst firem exportujících i za hranice Evropské unie, a to zejména do zemí ze Společenství nezávislých států a na Blízký východ. Trhy v zemích SNS ožívují, tahounem se začíná opět stávat Rusko, které po několika letech propadu roste dle aktuálních statistik za první čtyři měsíce meziročně o 21 %. Podíl firem exportujících alespoň do 11 zemí stoupl oproti loňsku o 7 %. Ze zemí Evropské unie je velký zájem o Německo, do kterého firmy plánují rozšířit export nejčastěji,“ dodal Karel Havlíček, předseda představenstva AMSP ČR. (tz)



Ukrajinský trh má dle agentury CzechTrade pro české vývozce zajímavý potenciál



Podle agentury pro podporu exportu CzechTrade nabízí ukrajinský trh stále více příležitostí pro české exportéry. Potvrzují to i výsledky jednání, které proběhlo 7. června mezi ministrem průmyslu a obchodu Jiřím Havlíčkem a ukrajinskou vicepremiérkou pro evropskou a euroatlantickou integraci Ivanou Klymushovou-Cincadzeovou v Kyjevě.

Jednání se uskutečnilo v době, kdy je ekonomická situace na Ukrajině poměrně stabilizovaná. Ukrajinské hospodářství zažilo v roce 2016 po dvou letech nárůst a rovněž se zastavilo znehodnocování hřivny.

„Zlepšující se ekonomická situace na Ukrajině nabízí českým exportérům příležitosti v mnoha odvětvích. Ukrajinská strana má

zájem o spolupráci v oblasti zemědělství i letectví, stejně tak jako o dodávky českých technologií a zařízení pro modernizaci tepelných elektráren, plynárenství či o spolupráci v oblasti energetické činnosti, úspor energie a obnovitelných zdrojů,“ řekl o ukrajinském trhu generální ředitel agentury CzechTrade Radomil Doležal.

Bilance vzájemného obchodu mezi Českou republikou a Ukrajinou je dlouhodobě výrazně aktivní, přičemž ČR je devátým největším vývozcem na ukrajinský trh z členských zemí EU. Agentura CzechTrade během loňského roku zaregistrovala výrazný nárůst obchodních příležitostí pro české exportéry v oblasti zemědělství i dodávek úsporných technologií a zařízení pro průmysl a komunální sektor.

V současnosti působí na ukrajinském trhu s různou formou zastoupení přes 200 českých podniků. Patří mezi ně, kromě tradičních akterů jako Škoda JS či Škoda Mladá Boleslav, i řada dalších firem z oblasti strojírenství, veterinářství, úsporných technologií i zdravotnictví. Právě na rostoucí zájem podniků o ukrajinské

zdravotnictví dokázala v nedávné době rychle zareagovat zahraniční kancelář agentury CzechTrade, která v návaznosti na něj uspořádala českou expozici na mezinárodní výstavě International Medical Forum. Obdobně reagovala i na rostoucí poptávku tamního agrárního sektoru po technice a know-how a již potřeby zorganizovala stánek na zemědělském veletrhu AgroAnimalShow.

Mimo to pomáhá ukrajinské zastoupení agentury CzechTrade českým firmám také s překonáním tamních politických a makroekonomických překážek. Kancelář dokáže například získat informace o potenciálním ukrajinském partnerovi či poradit s interpretací ukrajinských legislativních změn a usnesení. (tz)

Interim manažeři řeší problémy firem, stále častěji ale také jejich rozvoj nebo expanzi

V Praze se v červnu uskutečnilo celorepublikové setkání manažerů, kteří pomáhají firmám přežít, řídit změny a důležité projekty, vyrovnat se s nedostatkem či výpadkem odborných kapacit nebo se změnou situace na trhu. Setkání organizovala Česká asociace interim managementu (CAIM), přední organizace sdružující interim manažery, která se zaměřuje na rozvoj informovanosti, know-how a budování zázemí pro růst kvalitních českých interim manažerů. Na akci zazněly zkušenosti z českého i zahraničního prostředí, řešily se rozjezdy výrobních firem z pohledu lidského potenciálu, odměňování interim manažerů, jejich nedostatek a možnosti uplatnění v sektoru malých a středních podniků nebo také při restrukturalizaci hospodářsky slabších regionů.

Česká ekonomika roste, ale problémů ve firmách neubývá. Interim manažeři jsou známí tím, že řeší krize, ale firmy a majitelé si je stále častěji najímají i na jiné problémy či rozvojové projekty. V současné době, kdy je nedostatek odborníků v celé řadě odvětví, mohou interim manažeři „vykrýt“ aktuální potřeby firem nebo jako HR manažeři pomáhat s vyhledáváním klíčových pracovníků.

„Naše zkušenosti ukazují, že interim manažeři mají pro firmy velký přínos. Výsledkem jejich práce není jen realizace projektu nebo restrukturalizace podniku. Interim manažer také během své mise ve firmě předává svým kolegům a spolupracovníkům, ale třeba i majitelům firmy, své bohaté znalosti a zkušenosti tak, aby firma byla i po jeho odchodu životaschopná a mohla se dále samostatně rozvíjet,“ uvedl předseda České asociace interim managementu Tomáš Pastrňák.

V některých projektech je zapotřebí týmová práce specialistů a v takových případech se může dobře uplatnit právě asociace, která

sdrzuje odborníky se zaměřením na různé aspekty podnikání z celé republiky.

Interim management je v ČR na vzestupu, stále však doznívá určitá nedůvěra vůči najímání interim manažerů a někdy se musejí potýkat s názorem, že jejich služby jsou příliš drahé. To byl jeden z důvodů, proč se asociace rozhodla udělat průzkum podmínek práce interim manažerů v tuzemsku. Jeho závěry na setkání manažerů představil Ján Dolejš, jeden ze zakládajících členů asociace a odborník na oblast personalistiky a tvorbu strategií. „Odměnu interim manažerů stanovují individuálně podle délky projektu, velikosti a situace klienta. Vycházejí však především z porovnání s odměnou manažera na obdobné pozici nebo konzultanta v poradenské firmě. Dotázání manažerů pracujících nejčastěji na základě denní sazby, ta se pohybuje většinou kolem 10 000 korun,“ uvedl J. Dolejš. Jak dále průzkum ukázal, interim manažeři působí hlavně na pozicích generálního nebo výkonného manažera, výrobního manažera nebo manažera v oblasti financí a kontrolingu či obchodu a marketingu.



Rický L. Stewart z WIL Group na setkání interim manažerů popisoval zkušenosti a výsledky ze zahraničí

Pracují nejčastěji přes vlastní právnickou osobu nebo jako OSVČ. Délka projektu/kontraktu bývá obvykle kolem jednoho roku.

Působení interim manažerů v zahraničí zhodnotil na setkání manažerů Rický L. Stewart za Management Angels a WIL Group. Interim manažeři jsou nejvíce využíváni v Německu,

Velké Británii, Francii a USA. Nejčastěji pracují ve strojírenství a průmyslu obecně a přibývá nadnárodních projektů. Firmy oceňují především jejich „svěží vítr“ a odborný pohled „zvenčí“. Mezi interim manažery dominují muži, žen ale přibývá.

(tz)

www.caim.cz

Kdo uspěl v soutěži Mlékárenský výrobek roku 2017 a o čem vypovídají inovace

Patnáctého ročníku soutěže o „Mlékárenský výrobek roku“ se zúčastnilo 18 tuzemských výrobců, kteří do hodnocení přihlásili celkem 52 výrobků. Výrobky byly posuzovány celkem v osmi kategoriích. V rámci soutěže byly vyhlášeny rovněž Novinky roku 2017 v mléčné a sýrové řadě.

Hodnocení za účasti 23 nezávislých porotců proběhlo 20. dubna na půdě Ústavu mléka, tuků a kosmetiky VŠCHT Praha. Posuzovala se nejenom celková kvalita přihlášených soutěžních vzorků, ale také obchodní rozšířenost na trhu, marketingové aktivity směřované na podporu prodeje a rovněž správnost označování výrobků dle platné potravinové legislativy.

U novinek hodnotily komise stupeň produktové, procesní a obalové inovace, zaměření na specifickou cílovou skupinu, „nové“ výživové parametry, atraktivitu pro spotřebitele a také případný přínos pro životní prostředí. Do letošní soutěže byla zařazena zcela nová kategorie

tzv. skyrů, tedy zakysaných mléčných výrobků islandského typu. Novým trendem výrobců jsou tzv. reformulace, tedy takové úpravy složení výrobků, které odrážejí současné požadavky zdravé výživy, tedy např. snížení obsahu cukru, soli, přídatných látek či obohacování jinou výživově hodnotnou komponentou, jako jsou například klíčky v případě fermentovaných výrobků. Trvalým trendem zůstávají nadále také konvenientní výrobky, tedy například sýry na grilování, sýry jako snack apod.

Výsledky akce Mlékárenský výrobek roku 2017 byly za přítomnosti zástupců veřejného života, médií a samozřejmě odborníků a manažerů mlékárenského průmyslu a zemědělské prvovýroby vyhlášeny 23. května na společensko-odborné akci Oslava mléka v Praze.

Odborníci i veřejnost si takto připomněli světový den mléka, který se z podnětu Mezinárodní mlékařské federace slaví každoročně již od roku 1957. Záštitu nad letošní oslavou převzal ministr zemědělství Marian Jurečka. Zástupci úspěšných mlékárenských podniků zde

převzali diplomy za oceněná místa v jednotlivých soutěžních kategoriích, vyhlášen byl také absolutní vítěz soutěže, dvěma výrobkům bylo uděleno ocenění Novinka roku 2017 a zástupci novinářů předali ještě Ceny médií.

V závěru slavnostního ceremoniálu vyhlásil Českomoravský svaz mlékárenský nový ročník soutěže o Mlékárenský výrobek roku 2018.

Výsledky

■ Kategorie Tekuté mléčné výrobky, včetně zakysaných

Kunín Lehké ráno – mléko s nízkým obsahem laktózy (LACTALIS CZ, s.r.o.)

■ Kategorie Jogurty

Smetanový jogurt – jahoda (Mlékárna Valašské Meziříčí spol. s r.o.)

■ Kategorie Zakysaný výrobek Skyr

Skyr – zakysaný mléčný výrobek, natur

(Bohušovická mlékárna a.s.)

■ Kategorie Přírodní sýry čerstvé

Čerstvý sýr – cibule, česnek, paprika

(KROMILK a.s.)

■ Kategorie Přírodní sýry zrající

Sedláčský Tuplák na gril s bylinkami (Savencia Fromage & Dairy Czech Republic a.s.)

■ Kategorie Tavené sýry

Smetanito (Bel Sýry Česko a.s.)

■ Kategorie Mléčné dezerty

Tvaroháček malinový (Polabské mlékárny a.s.)

■ Kategorie Speciality

Cri Cri (Brazzale Moravia a.s.)

V soutěži o nejlepší novinku roku soutěžilo celkem 32 výrobků. Novinkou roku v mléčné řadě se stal jogurtový výrobek Chocoenská tatar-ka z Chocoenské mlékárny s.r.o. a v sýrové řadě si prvenství odnesl přírodní sýr italského typu Furfante ze společnosti Brazzale Moravia a.s.

Absolutním vítězem v letošní soutěži se stal sýrový snack Cri Cri, kterému porotci přidělili 91,2 bodů z celkových 100 možných.

V doprovodné soutěži novinářů získal prvenství a hlavní cenu médií převzal jogurtový výrobek Chocoenská tatar-ka od výrobce Chocoenská mlékárna s.r.o.

(tz)



Ing. Václav Holovčák, místopředseda představenstva Bonett Gas Investment (vlevo), s Tomášem Tršo, regionálním manažerem MAKRO ČR, slavnostně otevřeli novou plnicí stanici CNG vybudovanou ve spolupráci s velkoobchodním řetězcem MAKRO.

CNG palivo motoristům i na pobočkách MAKRO

Akciová společnost Bonett Gas Investment – náš největší tuzemský prodejce stlačeného zemního plynu pro dopravu – otevřela v Čestlicích v těsné blízkosti dálnice D1 první plnicí stanici CNG vybudovanou ve spolupráci s velkoobchodním řetězcem MAKRO.

Následovalo MAKRO v pražských Stodůlkách a v průběhu letošního roku bude zprovozněna další pětice „plnicíček“ na pobočkách MAKRO, mezi něž patří MAKRO v Brně, v Praze na Černém Mostě či v Ostravě, Plzni a v Karlo-

vých Varech. Celý projekt zahrnující celkem deset plnicích stanic by měl být dokončen během příštího roku.

Jak uvedl místopředseda představenstva Bonett Gas Investment, a. s., Ing. Václav Holovčák, zmíněný projekt je pro jejich společnost velmi důležitý a prestižní, neboť jde o první podobnou realizaci ekologických plnicích stanic ve spolupráci se silným obchodním řetězcem a jde o zcela nový koncept prodeje CNG. Z pohledu řetězce je pak, jak se vyjádřil Tomáš Tršo, regionální manažer MAKRO ČR, rozšíření nabídky na čerpacích stanicích v areálech poboček MAKRO o CNG dalším vstřícným krokem ve

prospěch zákazníků i ke zlepšení životního prostředí.

CNG plnicí stanice v MAKRO v Čestlicích je integrována do stávající čerpací stanice, disponuje výkonným kompresorem a zásobníky s kapacitou více než 1200 kubíků stlačeného zemního plynu. Naplnění tlakové nádrže osobního či dodávkového vozidla je tak dílem dvou až tří minut. Výdejní stojan je opatřen dvěma plnicími hadicemi s koncovkou a v platebních terminálech lze platit jak klasickými bankovními kartami, tak CNG kartami, včetně výhodné Bonett CNG karty, i hotovostí.

(tz)

www.bonett.cz

Zetor představil a chce vyrábět bojová vozidla pro potřeby armád

Brněnská designérská a vývojová společnost Zetor Engineering představila na veletrhu IDET svůj koncept platformy vysoce mobilních pásových a kolových vozidel. Pásové vozidlo s označením Wolfdog a kolové vozidlo 8x8 mají sloužit jako mobilní základny pro různé druhy vojenských nadstavb. Návštěvníkům firma rovněž ukázala prototyp speciálního čtyřkolového vozidla s označením Fox.

Společnost se v oblasti vojenského průmyslu soustředí na vývoj platformy vysoce mobilních pásových a kolových terénních vozidel splňujících současné i budoucí požadavky armád. „Předpokladem pro dosažení úspěchu v této oblasti jsou dlouholeté zkušenosti v segmentu těžké off-road techniky,“ uvedla jednatelka společnosti Zetor Engineering Isabela Vršková.

Ukázky aktuálního vývoje a směřování společnosti představil Zetor Engineering na Mezinárodním veletrhu obranné a bezpečnostní techniky IDET, který se na brněnském výstavišti konal 31. 5. až 2. 6. 2017. Ve stánku společnosti byl k vidění model vnitřního uspořádání aktuálně vyvíjeného pásového vojenského vozidla – platformy pro různé druhy nadstavb – s pracovním názvem Wolfdog.

Jeho koncept v současné době počítá hned s několika modifikacemi: od stroje určeného

pro přepravu až osmi vojáků na bojiště přes velitelské, ženijní a zdravotnické vozidlo až po variantu vybavenou bojovou věží. Výsledná podoba vozidla se samozřejmě bude odvíjet od konkrétních požadavků případného zákazníka. Demonstrátor vozidla firma plánuje postavit v druhé polovině roku 2018.

„Projekt cílí na trhy, kde probíhá či bude probíhat výměna BVP za vozidla, jež odpovídají moderním armádním požadavkům. V silně konkurenčním prostředí armádních zakázek nabídneme řešení určené nejen pro přezbrojení armád zemí, které stále disponují vozidly vyvinutými před 20 až 25 lety. Náš koncept má potenciál dalšího rozvoje v následujících minimálně třiceti letech,“ přiblížila Isabela Vršková.

Spolu s modelem společnost na veletrhu představila koncept druhého vozidla, na němž aktuálně pracuje. Jde o vysoce mobilní kolové vozidlo 8x8 s velkým vnitřním prostorem pro posádku čítající 3+8 osob a s volitelnou úrovní výzbroje. Ta zahrnuje zbraňové systémy od 12,7 mm RCWS (dálkově ovládaná zbraňová stanice), až po 30–40mm RC věže.

Návštěvníci veletrhu mohli rovněž spatřit prototyp čtyřkolového bojového vozidla Fox. Lehké taktické vozidlo vyniká vysokou terénní průchodností a je určené pro potřeby speciálních sil, respektive sil rychlého nasazení. „Vozidlo přepravuje čtyřčlennou posádku



a vybavení, včetně výzbroje. Je projektované s důrazem na vysokou míru modularity konstrukce a dovoluje kombinovat výzbroj a výstroj podle konkrétních podmínek nasazení,“ sdělila jednatelka Zetor Engineering Isabela Vršková.

Základem vozidla Fox je podvozek z továren Mercedes s automatickou převodovkou a pohonem všech kol. Vozidlo je vybavené držáky osobních zbraní posádky, mechanickou střeleckou věží na střeše nadstavby a kloubovými rameny s lafetami pro čtyři kulomety. Konstrukce střelecké věže umožňuje montáž těžkého kulometu ráže 12,7 mm a odpalovacího zařízení PTRS (protitanková řízená střela). Vozidlo je aktuálně ve fázi prototypu, jeho uvedení na trh závisí na vypsání případných tendrů. (tz)

NEZAPOMEŇTE NA KNIHU

ALBATROS MEDIA a.s.
www.albatrosmedia.cz

Život je raut

Hannah Saleh, Daniela Hannová, Jana Patočková

C P R E S S Utopenec je naše makronka a pivo je naše šampaňské. Socio-kulturní souvislosti, návraty do dětství v jídelnách a před televizí, ranní cesty domů se smažákem v ruce. Život je raut, na který nás nikdo nepozval. I přesto jsme přišly. Hannah, Jana, Daniela. Holky z výařovny.

Zázračný úklid v hlavě

Sarah Knight

Biz books Stres, přetažení, únava ze života... Jedete v tom tak? Jste zvyklí vyhovět každému, kdo vás o něco požádá, jen ne sobě? Do háje s tím! Tahle kniha vás naučí, jak se zbavit nechtěných povinností i pocitů viny z toho, že se na věci, do nichž se vám nechce, prostě vykašlete.

Vyznejte se ve svých emocích (a využijte je na maximum) kolektiv autorů

Biz books Cítíte se někdy ve stresu? Emoce s vámi cloumají, bouří se a mění se tak často, že se v nich nevyznáte? Dokonce máte občas pocit, že spolu bojujíte? Tato revoluční kniha vás naučí, jak identifikovat a dekodovat devět základních emočních potřeb a díky tomu dosáhnout klidnějšího, zdravějšího a šťastnějšího života.

Turistický zápisník

Milan Pohl

FRAGMENT Jít na výpravu do přírody není jako vydat se na procházku do parku. Kdo nechce zabloudit v terénu, který ještě nezná, musí vědět několik důležitých věcí. Zápisník, který by měl mít každý začínající turista pořád po ruce.

Odpočinek – Tajná zbraň vítězů

Alex Soojung Kim Pang

MANAGEMENT PRESS mp Je zajímavé, jak pracovali a odpočívali ti, kteří toho dokázali nejvíce: špičkoví vědci, umělci, vojevůdci nebo myslitelé. Jedno měli společné: pracovali většinou zhruba čtyři hodiny denně...

GRADA Publishing, a. s.
U Průhonu 22, 170 00 Praha 7
tel.: 234 264 401
fax: 234 264 400
www.grada.cz

Jak získat úspěch, klid a vyrovnanost v hektické současnosti

Radka Loja, Olga Lošťáková

Získat úspěch, klid a vyrovnanost v hektické současnosti? Jde to – a můžete se to naučit i vy! Jak na to se dozvíte v této plnobarevné knížce, která svým atraktivním a komplexním přístupem nemá na českém trhu konkurenci. Knihu doprovázejí audionahrávky s nácviky alfa stavů a jednoduchých meditací.

Jak vybrat správného člověka na správné místo

František Bělohávek

Čtivě a srozumitelně napsanou knihu sestavil autor, který má jako konzultant a psycholog bohaté zkušenosti s výběrem tisíců lidí v českých, německých a slovenských firmách. Otevřeně popisuje správná i nesprávná rozhodnutí při výběru pracovníků. Odkrývá triky, které používají uchazeči o práci i personalisté, a radí, jak se vyrovnat s nejistotou při rozhodování o přijetí zaměstnance. Dozvíte se, jakým způsobem se dá zjišťovat kreativita, spolehlivost, loajalita, individuální motivace i kompetence pro vedení lidí, efektivní komunikaci, týmovou práci, odpovědnost či jednání v krizových situacích. Zjistíte, které slabé stránky uchazečů jsou těžko odstranitelné a na kterých se dá pracovat. Na příkladech z praxe si můžete procvičit své dovednosti v oblasti interpretace testů, vedení rozhovorů, pozorování simulovaných situací nebo sestavení assessment center. Knížka je určená zejména personalistům a manažerům, ale ocení ji také uchazeči o zaměstnání.

25 typů lidí – jak s nimi jednat, jak je vést a motivovat

František Bělohávek

Jak poznat a efektivně komunikovat s negativistou, popletou nebo arogantním člověkem? Třetí vydání oblíbené knížky přibližuje pět nových typů lidí: člověka podezřívavého, upovídaného, přecitlivělého, konzervativního a příbuzného. Kniha je určena vedoucím pracovníkům, ale ocení ji všichni, kteří chtějí úspěšněji zvládat komunikaci a jednání s jinými lidmi.

Nakladatelství C. H. Beck
Řeznická 17, 110 00 Praha 1
tel.: 225 993 911-3
fax: 225 993 920
e-mail: beck@beck.cz
www.beck.cz

Zákon o registru smluv – Komentář Bouda, Fadrný, Franc, Mazel

Publikace přibližuje znění nového zákona o registru smluv a vysvětluje proces uveřejňování smluv státu, územních samosprávných celků a dalších veřejných institucí v registru smluv. Je také objasněno, které osoby patří do okruhu tzv. povinných subjektů, jaké smlouvy musí být uveřejněny a které naopak spadají do širokého okruhu výjimek z povinného uveřejnění smluv v registru. Velká pozornost je věnována vlastnímu procesu uveřejnění smlouvy v registru. Podrobně je popsáno, jak při uveřejnění správně postupovat, jak zajistit ochranu osobních údajů, obchodního tajemství či duševního vlastnictví. V závěru jsou analyzovány důsledky nesprávné uveřejněné smlouvy a související sankce.

INZERCE

Účetní a poradenská firma FISKUS CZ s.r.o.
vám nabízí:

vedení jednoduchého i podvojného účetnictví, zpracování účetnictví za celý rok, mzdy, DPH, daňová přiznání všeho druhu a řadu dalších služeb ekonomických a daňových (podnikatelské plány, úvěry, ekonomické vedení firem, krizové řízení apod.)

Kontakt: U Kanálky 1, 120 00 Praha 2, tel.: 224 918 293; 224 922 420; 224 922 688; 224 917 584; 223 016 650; 223 016 651, fax z jakéhokoli uvedeného čísla
mojmir@fiskus.cz 602 217 061
karel@fiskus.cz 603 423 097
www.fiskus.cz

NAŠE KAVÁRNA

M. Jabůrková

viceprezidentkou SP ČR

Valná hromada Svazu průmyslu a dopravy ČR zvolila Milenu Jabůrkovou viceprezidentkou Svazu. Bude mít, coby první žena viceprezidentka Svazu průmyslu a dopravy ČR, na starosti oblast digitální ekonomiky a vzdělávání.

Marketing Expobank CZ vede K. Petko

Kateřina Petko je novou ředitelkou oddělení Marketingu a komunikace v Expobank CZ. Na své pozici se zaměří na rozvoj marketingové a komunikační strategie banky. Zároveň zastává funkci tiskové mluvčí společnosti.

Vedení ČSOB posílil R. Fink

Roman Fink se ujal funkce výkonného ředitele útvaru Strategie a rozvoj ČSOB. Naváže tak na práci Ondřeje Vychodila, který vede útvar Finance.

SPONZORING, CHARITA, POMOC

ROSSMANN pomáhá

O tom, že darování „obyčejných věcí“ může představovat neobyčejnou pomoc, svědčí výbor-ná a opakující se spolupráce Sítě pro rodinu se společností ROSSMANN. Tato síť drogerií a parfumerií se poprvé zapojila do projektu Spolu pro mateřská centra (www.spolupromc.cz) v roce 2014 a od té doby již pravidelně každým rokem daruje balíčky hygienických potřeb. Společnost ROSSMANN tak letos v květnu podpořila 158 mateřských center ve všech krajích ČR materiálním darem v celkové hodnotě 100 000 Kč. (tz)

LEGO NAŠÍ LEGISLATIVY

Dokumenty o podnikání archivujte deset let

Podnikatelská činnost s sebou nese soustu administrativy. Dokumenty se musí archivovat i poté, co podnikatel tuto činnost ukončil. O lhůtách v agendě zdravotního pojištění informoval vedoucí tiskového oddělení a tiskový mluvčí Všeobecné zdravotní pojišťovny Mgr. Oldřich Tichý. Lhůta pro skartaci přehledů OSVČ předávaných zdravotní pojišťovně a případně i souvisejících dokladů není přímo stanovena, ale lze ji odvodit na deset let ze lhůty pro právo pojišťovny předepsat, resp. vymáhat dlužné pojistné. Zákon o veřejném zdravotním pojištění uvádí, že právo předepsat dlužné pojistné (ev. penále) se promlčuje za deset let ode dne splatnosti. „Pokud byl pojišťovnou proveden úkon ke zjištění výše pojistného nebo jeho vyměření, plyne nová promlčecí lhůta ode dne, kdy se o tom plátce pojistného dozvěděl. Takovým úkonem je např. doručení výkazu nedoplatků, platebního výměru apod. Právo vymáhat pojistné a penále se pak promlčuje ve lhůtě 10 let od právní moci platebního výměru, jímž bylo vyměřeno,“ uvedl Oldřich Tichý.

Zdravotní pojišťovna provádí u podnikajících fyzických osob (individuálních plátců) kontrolu údajů vyúčtováním z informačního systému. Může ale provést i kontrolu dokladovou, a pak je nutné kontrolnímu pracovníkovi na vyžádání předložit účetní a jiné doklady, které jsou rozhodné pro stanovení výše a placení pojistného, případně dalších dokladů, o které pověřený pracovník požádá. Může jít o živnostenský list, účetní evidenci, dokumentaci k výpočtu výměrovacích základů pro stanovení pojistného, příkazy k úhradě, výpisy z účtu, ústřížky poštovních poukázek, doklady o plnění oznamovací povinnosti apod.

Platby pojistného na zdravotní pojištění lze zjistit z vyúčtování pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Podnikatelé ho dostávají automaticky každý rok ještě před termínem pro podání přehledu. Pro aktuální vyúčtování si mohou kdykoli přijít na kteroukoli z poboček VZP, vydává se na počkání a bezplatně. Pokud je všechno v pořádku, může pojištěnec na přepážce dostat rovnou (také na počkání a bezplatně) potvrzení o bezdlužnosti. Žádost o vystavení potvrzení o bezdlužnosti může rovněž poslat poštou nebo e-mailem na adresu podatelna@vzp.cz.

„V souvislosti s ukončením podnikání raději připomínáme, že je nutné řádně splnit oznamovací povinnost,“ dodal O. Tichý. (red)

Svět se mění, GASCONTROL zůstává...



Firma GASCONTROL z Havířova má za sebou 25 let práce, dynamického rozvoje, nekončícího úsilí o inovace a obdivuhodného pracovního nasazení lidí.

Příběh firmy GASCONTROL potvrzuje, že cesta k úspěchu je trnitá. Její manažeři se však nechal odradit každodenními problémy, byrokracií a někdy i lidskou závistí. Upřímnou snahou dlouhodobě a společensky odpovědně rozvíjet firmu vybudovali stabilní a prosperující společnost a k ní i uskupení příznivých firem, které znají nejen lidé v Havířově a okolí, ale i v Polsku, na Slovensku a jiných zemích.

Začátek nebyl snadný

Společnost GASCONTROL vznikla oficiálně dnem zápisu do obchodního rejstříku 3. června 1992. Tomuto kroku předcházely úvahy, jednání, některé události, ale hlavně odhodlání tehdy dvaatřicetiletého Mieczysława Molendy. V té době nově vzniklá firma Dancco, ve které pracoval, chtěla propustit jeho kolegy. S tím se nechtěl jen tak smířit a zároveň viděl příležitost v rozvíjejícím se plynárenství. Tyto skutečnosti vedly k myšlence založit firmu. Mieczysław Molenda začínal s jedním zaměstnancem. Přes den společně pracovali a po večerech připravoval doklady, nabídky a vytvářel první vize.

Zakladatelským dokumentem byla společenská smlouva o založení společnosti s ručením omezeným, kterou 2. dubna 1992 podepsalo pět společníků: Ing. Alena Vitásková, František Sasyn a Mieczysław Molenda, Ing. Lumír Miček, Ing. Zbyněk Cverna. Začínající firma vyráběla plynárenská zařízení ve složitých podmínkách, v pronajatých a ne zrovna vyhovujících prostorech. Postupně ale vybudovala výrobní i obslužná pracoviště na vysoké úrovni. Vedení se vždy snažilo využít místa, která už sloužila průmyslu, i když jejich rekonstrukce byla mnohdy komplikovaná. A nebyly to jen průmyslové objekty; administrativní zázemí a sklad byly vybudovány ve zrušeném kravině.

Firma zažila dynamický rozvoj

Díky postupu plynofikace v obcích a poptávce po regulačních stanicích plynu se GASCONTROL dynamicky rozvíjel. Jednoduché to ale nebylo. Bylo potřeba budovat tým lidí, nastavit procesy včetně řízení jakosti, zajistit potřebné certifikáty, a také se vypořádat s častými změnami legislativy a byrokracií. Asi nejtěžší bylo sehnat peníze na jednotlivé záměry. Od počátku se firma snažila hlavně vyhovět zákazníkům, jejich potřebám a přáním, a zároveň neustále svou výrobu i služ-

by zdokonalovat. „Tahounem“ byli mladí manažeři Ing. Stanislav Przeczek, Ing. Roman Buryjan včetně Mieczysława Molendy a Františka Sasyna, kteří vždy kladli důraz na inovace. Uvědomovali si, že je to neustálý proces, který musí být prioritou firmy.

Důraz na inovační strategii

Společnost GASCONTROL úspěšně realizovala několik výzkumně-vývojových projektů v oblasti energií a plastů. Všechny spojuje strategie – pracovat na tom, aby zařízení i technologické postupy byly efektivnější, energeticky úspornější a šetrnější k životnímu prostředí. Mezi hlavní inovační projekty patří výroba elektrické energie systémem spalovacích turbín, dodávky ORC zařízení na principu paroplynových soustrojí a dále turbíny běžící v magnetickém poli (bez ložisek) nebo výstavba bioplynových stanic. Firma vyvinula a postavila bioplynovou stanici, která jako jedna z prvních takto koncipovaných zařízení v ČR využívá k výrobě elektřiny biologický odpad z domácností. Zaměřila se také na využití stlačeného zemního plynu (CNG) jako pohonné hmoty v dopravě. Snažila se zdokonalovat i činnost důlní divize, která se specializuje na dodávky, provozování a servis důlních klimatizací.

V roce 2010 s pomocí evropských dotací firma vybudovala vlastní Výzkumné centrum pro energii a plasty, tím si splnila další cíl. Soustředí se na projekty, o kterých je manažerský tým přesvědčen, že mají budoucnost, i když se jim třeba v České republice věnovala menší pozornost. Výsledky jsou využívány v praxi, a to jak v ČR, tak i v zahraničí.

GASCONTROL nabízí zákazníkům také speciální technologie. Například jako jedna z mála firem provádí uzavírání provozovaných potrubí pod plným tlakem bez nutnosti odstávky nebo omezení provozu pomocí unikátního řešení. Navíc není jen standardní montážní organizací, ale má i své vlastní výrobky, jako např. odorizační jednotky, CNG plnicí stanice, filtry plyných látek, tepelné výměníky, potrubní přechodové spoje HDPE/ocel atd.

Za zmínku stojí 13 špičkových svařovacích automatů, které loni skupina GG nakoupila. Je teď schopna stavět plynovody o průměru DN 500 a vyšším v rozsahu zhruba kilometr denně. Také ve vlastní výrobě plastových potrubí se začala více orientovat i na potrubí o vyšších průměrech, například 630 mm, což je vůbec největší dimenze, která se u nás v oblasti plastů (tlakových potrubí) vyrábí.

Další firmy – nové možnosti

Filozofii, jejímž cílem je nabízet zákazníkům komplexní řešení a zároveň uvádět do života nové technologie, uplatňuje GASCONTROL i ve strategických záležitostech. Postupně se skupina pod mateřskou firmou GASCONTROL rozšířila o další společnosti, které doplňují hlavní sortiment výrobků a služeb. Může tak poskytovat zákazníkům v ČR i v zahraničí kompletní nabídku od vývoje, projekce přes výrobu až po montáž a servis. V zatím nejúspěšnějším roce 2012 sku-



Mieczysław Molenda, majitel firmy GASCONTROL, společnost s r. o.

Slovo majitele GASCONTROL GROUP

Společnost za svých 25 let prošla různými etapami ve svém vývoji, a to obdobími ve své existenci lepšími, ale i horšími. Firma se rozvíjela vždy z prostředků, které si vydělala, nezískala nic formou privatizace, a celou dobu vždy usilovala o odvádění kvalitních produktů a služeb. Jsme tým schopných pracovníků a je důležité říci, že se jeden na druhého můžeme spoléhat. Z tohoto pohledu můžeme hovořit o velkém štěstí, že jsme byli schopni se takto dohromady spojit a společně budovat firmu GASCONTROL i skupinu GASCONTROL GROUP, do které patří zhruba dvě desítky společností. Dotkly se nás problémy, se kterými se setkaly firmy OKD a Vítkovice. V minulém roce došlo také k rozchodu se společníkem. Nicméně se všemi problémy se skupina vypořádává, a to díky pracovitým a obětavým zaměstnancům a dlouhodobě dobré spolupráci s obchodními partnery. Všem upřímně děkuji.

Mieczysław Molenda

pina GASCONTROL dosáhla dokonce třímilardového obrátu. Stala se stabilním obchodním partnerem významných společností, jako je například RWE (dnes innogy), OKD, SMP Net, NET4GAS, Green Gas DPB, ArcelorMittal, Dopravní podnik Ostrava, Depos Horní Suchá, Energetika Vítkovice aj.

Velkou pozornost společnost věnuje sousednímu Polsku a nedávno založila firmu Gascontrol Balkan. Stranou zájmu nezůstávají ani další země. Jedním z největších projektů byla stavba energocentra v ruském olympijském městě Soči, kde byly použity již zmíněné turbíny běžící v magnetickém poli (bez ložisek).

Týmová práce a sociální odpovědnost na prvním místě

Postupně se podařilo ve firmě vytvořit dobře fungující tým zkušených, pracovitých a spolehlivých lidí. Zároveň společnost dbá na to, aby byli spokojeni zaměstnanci. Samozřejmostí je jejich pravidelné proškolení a praktický výcvik. Kdo má zájem, může si rozšířit vzdělání či jazykové schopnosti. Mieczysław Molenda uplatňuje zásadu: „Neumíš-li, naučíme tě. Nezvládáš-li, pomůžeme ti. Nechceš-li pracovat, tak se s tebou rozejdeme,“ což se ale stává výjimečně. Průměrný plat zaměstnanců převyšuje celostátní průměr roku 2016 a lidé využívají řady dalších benefitů a výhod.

Kromě toho, že se skupina snaží být dobrým zaměstnavatelem, každoročně přibírá další pra-

covníky, čímž pomáhá řešit problém vysoké nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji. Zakládá si na tom, aby výrobní i ostatní činnosti okolí nijak negativně nepociťovalo. Úsloví „myslet i na druhé“ naplňuje GASCONTROL v celé šíři formou projektů, kterými podporuje sportovní aktivity dětí a mládeže, zdravotně postižené děti, charitativní organizace, školy, dětské domovy a jiná sociální zařízení v regionu. Za svůj přístup získala společnost v roce 2013 ocenění Odpovědná firma Moravskoslezského kraje.

Skupina si však prožila také rozpory mezi vlastníky a v loňském roce došlo k jejímu rozdělení. Do portfolia Františka Sasyna dnes patří firmy Mateiciuc, Gascontrol stavební, Vodostav Ostrava a IFT Pískovny. Mieczysław Molenda si ponechal ostatní firmy a nadále se chce zaměřovat na energetiku, především plynárenství. Hlavní business zůstal pohromadě a strategické cíle se nemění.

Energetika přináší další výzvy

GASCONTROL GROUP chce dál zúročovat zkušenosti v ČR a zahraničí, i mimo Evropskou unii. Bude pokračovat ve výzkumu a vývoji nových technologií a materiálů v oblasti energetiky a plastů nebo zpracování odpadů a prosazovat je na trhu. Chce se zaměřit i na další zvyšování konkurenceschopnosti skupiny. Kdo zná Mieczysława Molendu a jeho tým, nepochybuje o tom, že se firmě bude dařit.

připravila Jana Dronská

