



pracovní anamnéze nebývá spojeno s dlouhodobějším a náročným procesem výběru. Zatímco při výběru kandidátů na špičkové manažerské posty se takřka vždy jedná o dlouhodobější proces včetně podrobného testování vhodnosti uchazečů, a to často za použití metod AC.

Z výše uvedeného vyplývá, že otázka získání vhodného pracovního uplatnění, které splňuje všechny aspekty „dobrého zaměstnání“, je velmi aktuální nejen u příjmově a sociálně slabších skupin obyvatelstva, ale že se bezprostředně dotýká de facto každého jednoho obyvatele napříč všemi společenskými skupinami, a to bez rozdílu věku, pohlaví či vzdělání. Proto je nezbytné umět předcházet podobným všestranně stresujícím situacím průběžnou prevencí ztráty ekonomicky reproduktivního zaměstnání.

U manažerských postů je vhodné minimalizovat rizika spojená se ztrátou zaměstnání už v manažerské smlouvě, například ujednáním o tzv. „zlatém padáku“. Existuje celá řada publikovaných návodů na optimalizaci odměňování manažerů, které zahrnují i řešení pro podobné situace, kdy vrcholový manažer z nějakého důvodu přijde o své pracovní místo. Těmito optimalizacemi v odměňování se zabývají nejen personálně poradenské společnosti, ale i velké nadnárodní auditorské firmy (PWC, E&Y, D&T ad.). O těchto modelech optimalizace odměňování manažerů, o způsobech vedení výběrových řízení včetně konkrétních

metod individuálních i skupinových administrací v rámci přijímacích řízení se dnes lze dočíst v celé řadě odborných i naučných publikací. Proto není v poslední době výjimkou, že i úspěšní zaměstnaní manažeři pročítají právě tyto publikace, aniž by aktuálně byli v situaci uchazečů o práci. Je dokonce častým jevem, že ti, kteří už hledají své pracovní uplatnění na tuzemském trhu práce, zcela paradoxně tyto tituly nečtou. Přestože znalost existujících postupů při hledání zaměstnání automaticky nezaručuje rychlý úspěch v této aktivitě, i zde platí, že „štěstí přeje spíše přípraveným“.

O autorech:

PhDr. Marek Matějka pracuje jako výkonný manažer, přednáší na VŠ, je členem předsednictva Českého klubu skeptiků Sisyfos. Publikuje časopisecky i knižně.

SONDA

ZÁKLADNÍM MĚŘÍTKEM KONKURENCESCHOPNOSTI JE KVALITA POSKYTOVANÝCH SLUŽEB

VZTAH ZAMĚSTNANCŮ K FIRMĚ JE NEJVĚTŠÍ DEVÍZOU

Filozofie ostravského holdingu ELCOM GROUP je založena na tom, že základním měřítkem její konkurenceschopnosti je kvalita poskytovaných produktů a služeb. „Uvědomujeme si, že jen zákazník je ten, kdo může tuto kvalitu potvrdit. Předvídat a pochopit potřeby zákazníka a naplnit je každodenní praktickou činností je proto nejdůležitější,“ říká ing. Zbyšek Ciompa, ředitel jedné z dceřiných společností ELCOM IPC, s. r. o., a člen představenstva firmy.

ELCOM GROUP je akciovou společností holdingového typu, která sdružuje skupinu dceřiných společností, poskytujících obchodně-technické a inženýrsko-dodavatelské služby v průmyslové automatizaci a silnoproudé elektrotechnice, služby v oblasti ekologie, ekonomiky a světelné reklamy. A jak dodává manažerka marketingu ing. Vladěna Líbařová také v oblasti speciálních a průmyslových počítačových systémů a jednoúčelových strojů, dále se firma zabývá vývojem aplikací pro letectví.

Společnost ELCOM, s. r. o., byla založena v roce 1991 s několika zaměstnanci, v současné době v šesti dceřiných společnostech pracuje celkem 150 lidí. Kromě ostravské

mateřské firmy, která se loni přestěhovala do nového sídla, má také dvě pobočky - jednu v Praze a druhou ve slovenském Trenčíně.

Právě vysoká konkurenceschopnost firmy klade velké nároky na její zaměstnance. Prioritou pro práci s lidmi a lidskými zdroji je ve společnosti ELCOM GROUP zejména vysoká profesionalita, dostatečné vzdělání, ale také reference. „Nejsme lhostejní k tomu, co člověk umí. Dokážeme si vážit jeho praxe, ale zároveň také flexibility. Rádi pracujeme s mladými lidmi. A spoustu zaměstnanců jsme si otestovali tím, že u nás vykonávali studentské praxe, popřípadě brigády. Na základě následných zkuš-

ností s nimi jsme je pak přijímali do hlavního pracovního poměru,“ říká ing. Líbařová. Ta považuje osobní vztahy zaměstnanců k firmě za největší devízu.

V průběhu šestnáctileté historie firmy se společnost z původní orientace na služby v oblasti automatizace, průmyslové výpočetní techniky, ekotechniky a ekonomiky postupně rozšiřovala. To znamenalo samozřejmě také větší nároky na zaměstnance. V roce 1993 přibyl velkoobchodní prodej komponent a přístrojů pro průmyslovou automatizaci a elektrotechniku. O rok později stáží v Norském institutu pro výzkum ovzduší (NILU) byla navázána spolupráce s divizí Ekotechnika a došlo k rozvo-

ji metod monitorování organických polutantů. V roce 1999 se firma přetransformovala na akciovou společnost. Založení další dceřiné společnosti ELCOM IPC, s.r.o. znamenalo převedení činností v oblasti výroby a dodávek průmyslových a speciálních počítačových systémů do této společnosti. V roce 2005 bylo pro firmu důležité zavedení holdingových pravidel, řízení a organizace ve společnosti, vznikly další dceřiné společnosti a následně se společnost ELCOM GROUP v roce 2006 přestěhovala do nového moderně zařízeného sídla. To už splňuje všechny požadavky na dostatečnou kapacitu výrobně obchodních prostor, ale také zlepšení celkového image firmy a především zlepšení pracovních podmínek pro zaměstnance.

„Snažíme se, aby naši zaměstnanci byli spokojeni. Samozřejmě důležité je finanční ohodnocení, ale také různé bonusy, vstřícnost a snaha o řešení osobních problémů zaměstnanců a různé stmelovací akce,“ říká ing. Líbařová. Pravidelně o vánocích se konají firemní večírky, nedávno dokonce i ples, na kterém nechyběli významní obchodní partneři. Zaměstnanci jednotlivých dceřiných společností se scházejí na společenských nebo sportovních akcích také v létě, nechybí ani sportovní turnaje, například ve squashu atd.

„Základem je dobrá týmová práce jednotlivých dceřiných společností, ale snažíme se také o propojování portfolia pro zákazníky. Abychom mohli zákazníkům nabídnout co nejlepší servis, musíme sami dobře znát nabídku našich dceřiných společností. I proto chceme letos na jaře rozjet vlastní firemní workshopy. Na nich se postupně budou prezentovat všechny dceřiné společnosti před předem vybranými obchodníky. Mělo by jít o neformální setkávání uždy s představením jednotlivé dceřiné společnosti, následně i s panelovou diskusí, kde se probere také oblast prodeje, psychologie práce, asertivita a o podstatě vše, co by obchodníci mohli ve své práci uplatnit. Všechny dceřiné společnosti bychom chtěli tímto způsobem představit do konce roku tak, abychom představili naši činnost napříč celým holdingem,“ říká ing. Líbařová.

Samozřejmostí je zajišťování profesních školicích a vzdělávacích akcí pro zaměstnance, ale také jazykové kurzy angličtiny podle úrovně jednotlivých zaměstnanců.



Mnozí také studují, doplňují si vysokoškolské vzdělání nebo doktorandský titul.

„Uvědomujeme si, že i do budoucna tvoří základ úspěchu naší firmy především kvalitní lidé a rovněž i kvalitní výběr partnerských firem. Stává se totiž, že dlouholetý partner zatouží po penězích natolik, že se

přestane chovat korektně a slušně, tak jako se to stalo v nedávné době i nám s lidmi, s kterými jsme léta spolupracovali v oblasti virtuální instrumentace,“ uzavírá ing. Zbyšek Ciompa.

Text a foto: Anna Vidiševská