jaro 2023 | ročník 22

Jihočeský podnikatel

Jhk.cz

čtvrtletní zpravodaj Jihočeské hospodářské komory

JIHOČESKÁ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA

Markéta Soukupová:
Benefity jsou standard. Dát zaměstnancům jenom plat už v dnešní době prostě nestačí. 6

Zprávy Jhk:
Energetická diskuse největších firem Českobudějovicka na půdě Jhk. 24

Zprávy z JHK:
Oblastní kanceláře Jhk ocenily firmy a podnikatele roku. 26

Nechte si vyvinout PERFEKTNÍ APLIKACI

během rekordně krátkého času za pár dnů

Pomohli jsme s digitalizací a automatizací mnoha firem.

ABB · vielWerk · WADIMEX · Národní divadlo · Brasche Immobilien

Předběhněte konkurenci a kontaktujte nás na:

https://jetveo.io info@jetveo.io +420 538 880 874

JIHOČESKÁ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA

Vážení podnikatelé, členové a partneři Jihočeské hospodářské komory,

rok 2023 vítám s určitým pesimismem z důvodů vývoje událostí ve světě i v byznyse, na které má stále dopad dění minulých let (covid, energetická krize, Ukrajina).

Dále je třeba dobře vnímat vývoj byznysu na světových trzích, protože mimo již zmíněných rizik se opět projevuje nedostatek komponentů do automobilového průmyslu, který je tahounem nejen v České republice. V prvním čtvrtletí se opět potýká se snížením výroby v řádu o 20%.

Určitě též vnímáte budoucí dopady rozhodnutí EU o takzvaném „Green dealu‘, který se týká vlivu klimatických podmínek na EU a udává určitě správný směr. Pro nás důležité jsou: změna energetického mixu a ukončení spalovacích motorů k roku 2035. Zde doufám, že vše bude řešeno tzv. selským rozumem a zvítězí evoluce nad revolucí.

Věřím, že i když se potýkáte s mnohými problémy, daří se Vám ve Vašich firmách situaci řešit a udržovat stabilní počet zaměstnanců, kteří jsou spolu s know-how tím nejcennějším, co Vaše firma má. Ostatně stabilitu jihočeských zaměstnavatelů potvrzují i výsledky našeho mzdového průzkumu, z něhož vyplývá, že až na výjimky si firmy uvědomují důležitost svých pracovníků, a proto v minulém roce navyšovaly jejich mzdy. Více o mzdovém průzkumu se dočtete na straně 5 v úvodním článku našeho čtvrtletníku, který jsme tentokrát zaměřili na téma Trendy v HR a personalistice.

Přeji Vám, aby letošní rok byl rokem stabilním a Vám se dařilo řešit případné výkyvy s minimalizací možných ztrát. Třeba i díky aktivitám a službám Jihočeské hospodářské komory, které Vám, našim členům, nabízí.

Nakonec si dovolím ještě malé pozvání na již tradiční interaktivní výstavu Dobrodružství s technikou, jejíž 7. ročník se opět uskuteční na českobudějovickém výstavišti 15. června. A vy jako úspěšní zaměstnavatelé můžete být s námi u toho – více informací, jak se do organizace zapojit, najdete na následujících stránkách.

Přeji příjemné čtení.

Ing. Miroslav Dvořák
předseda představenstva Jihočeské hospodářské komory

Distribuce:

	téměř 1200 firem členům Jihočeské hospodářské komory
	jednotlivým kancelářím Hospodářské komory v regionech a začleněným živnostenským společenstvům
	osobnostem českého politického, společenského a hospodářského života
	představitelům Jihočeského kraje, představitelům měst a obcí působících na území Jihočeského kraje, senátorům a poslancům za Jihočeský kraj
	institucím a státním organizacím působících na území Jihočeského kraje
	Cílem zpravodaje Jihočeský podnikatel je hájit zájmy podnikatelů, přinášet informace z oblasti podnikatelského dění a přispívat ke zlepšení podnikatelského prostředí v Česku.

Jihočeský podnikatel - zpravodaj Jihočeské hospodářské komory

Uzávěrka tohoto čísla byla v pátek 20. února 2023

Vydavatel: Jihočeská hospodářská komora
Redaktor: Marek Prášil
Grafické zpracování: PMK
Tisk: Tiskárna dot • Tisk povolen MK ČR E 14961.

6

14

16

26

jaro 2023

Téma: TRENDY V HR A PERSONALISTICE

5 ÚVOD DO TÉMA: TRENDY V HR A PERSONALISTICE

6 ROZHOVOR: MARKÉTA SOUKUPOVÁ: BENEFITY JSOU STANDARD. DÁT ZAMĚSTNANCŮM JENOM PLAT UŽ NESTAČÍ

10 ROZHOVOR NA TÉMA: TRENDY V PERSONALISTICE SE STÁLE VYVÍJÍ. ČEMU VĚNOVAT POZORNOST

11 ZEPTALI JSME SE… JAK REAGUJE VAŠE SPOLEČNOST NA AKTUÁLNÍ VÝVOJ NA TRHU PRÁCE?

14 FOTOREPORTÁŽ: OBLASTNÍ KANCELÁŘ JHK V ČESKÉM KRUMLOVĚ ZAHÁJILA NOVÝ ROK SLAVNOSTNÍM SETKÁNÍM

16 ZPRÁVY Z JHK

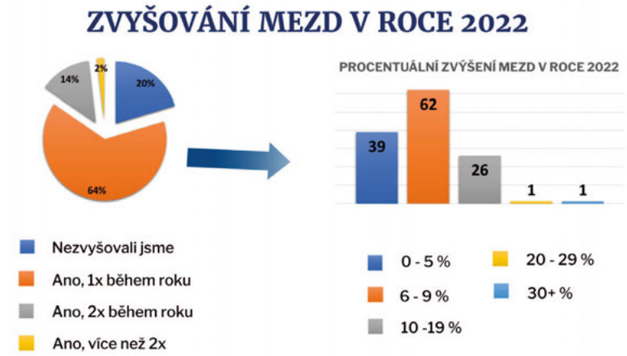
21 PORADNA

24 UDÁLOSTI Z OBLASTÍ

27 NOVÍ ČLENOVÉ JHK

Mzdy jihočeských zaměstnanců rostou, inflaci však nestačí, vyplynulo z průzkumu Jhk

Rostoucí inflace zásadně ovlivňuje trh práce a mzdovou politiku firem, které, jak vyplynulo z lednového šetření Jihočeské hospodářské komory, ve většině případů (80 %) zvyšovaly mzdy svých zaměstnanců. 14 % respondentů navýšilo mzdy dvakrát, dvě procenta zaměstnavatelů dokonce vícekrát za rok. Komora v dotazníkovém šetření také zjišťovala postoje jihočeských podnikatelů, kteří se pracovníky snaží motivovat i rozšiřující se nabídkou firemních benefitů.



Zdroj: Lednový Mzdový průzkum Jhk mezi jihočeskými firmami

Loňský rok přinesl růst cen

Loňský rok přinesl mnohá témata k diskuzi, jedním ze zásadních byl především vysoký nárůst cen, které si vybíraly menší či větší daň u všech občanů i firem. Výjimkou nebyl ani trh práce. „Naše členské firmy nás oslovily s prosbou, abychom zmapovali postoj jihočeských zaměstnavatelů v otázkách mzdové politiky a zjistili jejich reakci na inflaci a zvyšování mezd. Začátkem ledna 2023 jsme proto spustili mzdový průzkum, do kterého se zapojilo na 160 zaměstnavatelů," vysvětluje Luděk Keist, ředitel Jihočeské hospodářské komory (Jhk), a dodává: „Firmy na jihu Čech si plně uvědomují, jakým způsobem inflace ovlivňuje trh práce a jaký vliv má na jejich zaměstnance. Ve většině aspektů se jihočeští zaměstnavatelé drží republikového trendu. Mzdy se zvyšují, benefity pro pracovníky rozšiřují."

4/5 respondentů navyšovalo mzdy

Z lednového šetření Jhk vyplynulo, že 4/5 respondentů zvýšila během loňského roku mzdu svých zaměstnanců. 14 % firem zvyšovala úroveň mezd dvakrát a 2 % firem přidalo svým pracovníkům dokonce více než 2x za rok. 62 % firem přidalo svým zaměstnancům do 10 % procent. 16 % firem zvedlo svým zaměstnancům mzdy o 10–19 %, tito zaměstnanci tak v podstatě nepocítili inflaci a jejich reálná mzda se více méně nezměnila.

Neočekávají se změny

Dle nejnovějších informací Ministerstva financí by letošní inflace měla dosáhnout asi 10,2 %. Pozitivně lze vnímat, že i přes recesi ekonomiky se neočekávají zásadní změny na poli nezaměstnanosti. Všechna tato data potvrzují také výsledky ze šetření, z nichž vyplývá, že 54 % jihočeských firem plánuje zopakovat loňské navyšování mezd i letos, ke zvyšování se navíc přidávají firmy, jež v loňském roce se mzdami nehýbaly. „Dle průzkumu se ke zvyšování mezd staví negativně pouze 9 % firem. Většinou se jedná o firmy menší, které samy řeší velmi náročnou situaci a v mnohých případech pro ně není existenčně možné zvyšovat personální náklady," říká Luděk Keist. Výsledky také ukázaly, že větší firmy (tj. s více než 200 zaměstnanci) si mohly dovolit intenzivnější zvyšování mezd – jak už jejich samotné výše, tak četnosti zvyšování.

Zvyšují se i firemní výdaje

Nejenom že rostou ceny v dodavatelsko-odběratelských vztazích, ale také firemní výdaje se ve všech směrech zvyšují. Zároveň v loňském roce silně klesaly disponibilní důchody domácností a zaměstnanci tak ve většině případů žádali větší mzdy, aby se alespoň částečně vyrovnaly rozdíly mezi nominální a reálnou mzdou. To pro mnohé firmy mohla být velká překážka.

Jhk pomůže se změnami

„V letošním roce budeme bedlivě sledovat situaci na trhu práce, abychom firmám na jihu Čech pomohli se změnami a implementací nových opatření. Věnovat se budeme i automatizaci procesů v HR. A nejen tam. Firmy také budou muset přemýšlet o nabídce benefitů a jejich rozšíření," myslí si Luděk Keist. Ostatně více než třetina firem dle šetření plánuje pro následující rok benefity upravit. Větší část se přiklání k nefinančním benefitům, které ve většině případů firmu stojí méně finančních nákladů a zároveň ukazují pozitivní vnímání zaměstnanců..

Výsledky Mzdového průzkumu Jhk najdete na webu Jhk.cz. •

„Benefity jsou standard. Dát zaměstnancům jenom plat už v dnešní době prostě nestačí," říká personální ředitelka Markéta Soukupová

JEDNOTA, spotřební družstvo České Budějovice je firma s více než stoletou tradicí v oblasti obchodu, služeb a výroby potravin. Přesto, jak nám nastínila v rozhovoru její personální ředitelka Markéta Soukupová, jde tradiční firma s dobou a nezapomíná aplikovat trendy v oblasti personalistiky, náboru zaměstnanců či benefitů.

V minulém roce JEDNOTA, spotřební družstvo České Budějovice získalo ocenění Společnost přátelská zaměstnávání osob 55+. Proč jste vaši firmu do soutěže přihlásili?

Přihlásili jsme se hlavně proto, že nám to přišlo jako zajímavé téma. Před lety, když jsme se přihlásili do soutěže poprvé, jsme si mysleli, že to, jak umíme pracovat se staršími pracovníky, děláme dobře. A vlastně jsme pak zjistili, že to tak úplně není a že máme velký prostor pro zlepšení, což byl velký přínos této soutěže.

Přihlášku jste podali již v předchozích ročnících, když soutěž vznikala, nepodařilo se vám však zvítězit. Byla tedy pro vás účast v soutěži motivací věnovat se problematice zaměstnávání starších osob?

Byla to hlavně inspirace. Když jsme se prvně zúčastnili, mysleli jsme si, jak to děláme správně. Pak jsme ale nevyhráli, tak jsme alespoň načerpali zajímavé informace od firem, které se umístily na předních příčkách, a snažili se nové zkušenosti aplikovat do praxe. Samozřejmě ne všechno lze vždycky využít, ale musím říct, že nás to jako firmu hodně posunulo, především v pohledu na tuto problematiku. Začali jsme se tomu více věnovat a pak se znovu do soutěže přihlásili, protože jsme i my chtěli zjistit, jestli se v tom zlepšujeme. A nyní po vítězství jsem ráda, že někdo mimo firmu naši snahu a úsilí ocenil.

V čem konkrétně vás tenkrát ostatní vítězné firmy inspirovaly?

Byla to například možnost zkrácených úvazků či přecházení z vyšší pozice na nižší. V určitém momentu zaměstnanci už třeba nechtějí mít takovou zodpovědnost, chtějí klidnější pozici. Dále nás inspirovalo zapojování starších pracovníků do mentoringu – uvědomění si toho, že jsou vlastně interními lektory, kteří jsou schopní předávat zkušenosti těm mladším. Tohle byly pro mě asi ty největší „best practice", které jsem díky soutěži získala. Navíc jejich aplikace do praxe pro nás byla velmi rychlá a v podstatě bez jakýchkoliv finančních prostředků a přinesla přidanou hodnotu, kterou jsme předtím neměli.

Vaše společnost má dlouholeté zkušenosti se zaměstnáváním zaměstnanců 55+. Jaké silné stránky vnímáte u těchto zaměstnanců?

Za mě je to nejvíce jejich loajalita a pracovní morálka. Jsou to zkušenosti, které jsou schopní předávat, nebo pracovní návyky. Umí přebírat osobní odpovědnost za svou činnost. Když přijmete pětapadesátiletého člověka, máte jistotu, že může pracovat ještě minimálně 10 let, což je poměrně dlouhá doba. Když přijmete třicátníka, tak jistotu, že u vás bude 10 let, rozhodně nemáte.

Jaké rozdíly vnímáte mezi pracovníky různých věkových kategorií?

Mladší lidi, a taky se mezi ně řadím, mají všeobecně větší požadavky, protože vyrostli v době, kdy je zaměstnavatel postavený do role, jestli si ho uchazeči vyberou. Lidé, kteří jsou ve věku 55+, zažili dobu, kdy byla vysoká nezaměstnanost a práce si museli víc vážit. Zatímco dnes si mladší ročníky do 14 dnů najdou jinou práci, když jim nevyhovuje. Jsme naučení žít ve flexibilitě, že si nějaké zaměstnání najdeme. V tomhle vidím velký rozdíl, více než v tom, že by někdo pracoval více či méně, nebo lépe či hůře.

Myslíte si, že stále přetrvávají předsudky vůči zaměstnávání starších pracovníků, nebo se situace zlepšuje a o této problematice se více mluví?

Já si myslím, že to není předsudek, je to realita. Když budete srovnávat zaměstnance 55+ s někým, komu je 30, tak je jasné, že tito dva lidé budou práci dělat jinak. Na druhou stranu starší pracovník může mít větší nadhled, lépe pracovat pod stresem či být více systematický. Jak já říkám: zkušenosti jsou nepřenositelné, v 55 letech máte úplně jiný pohled na svět než ve 33 a problémy řešíte úplně jinak.

Jak vnímáte současnou situaci na trhu práce a jaká je v oblasti náboru situace ve vaší organizaci?

Zvyšování mezd je spíš reakce na nějakou situaci v ekonomice. Benefity jsou podle mě standard, který zaměstnanci vyžadují. Je velký převis nabídky pracovních pozic a zároveň na trhu práce není dostatečný počet zaměstnanců či existuje spousta uchazečů, kteří jsou z nějakého důvodu nezaměstnatelní. Samozřejmě se snažíme oslovovat zaměstnance všemi kanály a využívat personální agentury. Co se ale asi nejvíce změnilo, je to, že jsme si všichni zvykli, že u provozních zaměstnanců je to opravdu hledání jehly v kupce sena. Od covidu je také těžší obsazovat vyšší manažerské a střední manažerské pozice. Buď nejsou uchazeči dostatečně kvalifikovaní, anebo obecně nejsou, v tomto ohledu je na zaměstnavatele vystaven vyšší tlak.

Když se ještě vrátíme k benefitům, o co mají dnešní uchazeči největší zájem?

Takovým základem, který zaměstnavatelé běžně nabízí a který očekávají i uchazeči, jsou stravenky, příspěvky ve formě kafeterie nebo benefity na nějaké volnočasové aktivity. Samozřejmě každý zaměstnavatel nabízí jinou částku, ale už se to považuje za standard. Stejně jako dovolená navíc či sick days a free days. U mnoha pozic, jejichž povaha to umožňuje, také nabízí práci z domova, prémie a odměny. Nabízíme i ubytování ve firemních rekreačních zařízení. V době covidu to byl velmi využívaný benefit, protože lidé měli strach někam vycestovat. I teď, když je ekonomika přehřátá a ceny jsou vysoké, je to pro naše zaměstnance využívaný benefit.

Museli jste náborový proces či benefity přizpůsobit novým trendům a situaci na trhu práce? Jak konkrétně?

Určitě. Musíme se přizpůsobovat zaměstnancům, protože se za ty roky situace obrátila a uchazeči si vybírají zaměstnavatele, ne zaměstnavatel pracovníka. Uchazeče musíme zaujmout, protože tu je konkurence a uchazeči musíme dát důvod, aby šli pracovat zrovna k nám. To je podle mě velká změna. Co se týče benefitů, každá firma má své možnosti, rozhoduje i charakter toho, co firma dělá a podle toho se snaží zaměstnancům nabízet adekvátní benefity. Dát zaměstnancům jenom plat už v dnešní době prostě nestačí. •

ROZHOVOR NA TÉMA **TRENDY V HR A PERSONALISTICE**

Jsme naučení žít ve flexibilitě, že si nějaké zaměstnání najdeme. V tomhle vidím velký rozdíl. Více než v tom, že by někdo pracoval více či méně, nebo lépe či hůře.

Nové trendy v personalistice. Čemu věnovat pozornost v letošním roce?

Trendy v personalistice a HR, ale i samotný nábor a péče o zaměstnance se v průběhu let stále vyvíjí. Velký vzestup stejně jako v jiných oborech zažívají moderní technologie a sociální sítě či umělá inteligence. I přesto však má v HR stále nezastupitelnou roli osobní kontakt a budování tzv. employer brandingu. Jaké nástroje v HR využívat a jak se obor v posledních letech proměnil, jsme vám sepsali na následujících řádcích.

Personalistika se proměnila

Za posledních deset let se prostředí personalistiky a lidských zdrojů výrazně proměnilo. O to více událostmi, které se udály za poslední tři roky. Kromě covidové pandemie a válečného konfliktu na Ukrajině však obrovský zlom v oblasti HR či náboru způsobil již dřívější vzestup moderních technologií a sociálních sítí. Ty pomáhají přijímat zaměstnance, posuzovat dopady změn, ale zastanou i některé administrativní činnosti.

AI je šikovným pomocníkem

Příkladem může být umělá inteligence (AI), která se ukázala být (nejen) v tomto oboru velmi šikovným a zdatným pomocníkem, jež šetří čas a práci dalším zaměstnancům. Mezi nejoblíbenější formy využití AI v personalistice patří chatboti. V dnešní době je v recruitmentu čím dál více kladen důraz na rychlost komunikace včetně zpětné vazby, a právě chatboti se tak jeví jako dokonalé řešení. Zvládnou odpovídat na otázky uchazečů téměř okamžitě a mohou vypomoci i v oblasti tzv. employer brandingu (budování pověsti firmy na trhu práce). Díky automatizovaným odpovědím šetří personalistům cenné desítky minut, které mohou využít na jiné aktivity. Nejde ale jen o pomoc v prvním kole výběru, personalisté dnes už běžně využívají také video pohovory a online onboarding, tedy zaučení nového zaměstnance.

On-line vzdělávání je standardem

Samozřejmostí každodenní praxe jsou rovněž vzdělávání či mentoring v on-line formě. „Díky této možnosti se vzdělávání nezastavilo ani v čase nejtvrdších lockdownů. Ostatně my jsme toho příkladem a dodnes na Jihočeské hospodářské komoře nabízíme nejen klasické semináře, ale i on-line webináře či tzv. kombinovanou formu vzdělávání," říká Luděk Keist, ředitel Jhk, a dodává: „Na kombinovanou formu si navykli i pracovníci firem. Často tak vyhledávají možnost zúčastnit se akce z pohodlí své kanceláře, anebo v případě, že se nemohou akce zúčastnit, ale téma je zajímá, využijí i možnosti zaslání záznamu semináře." Různé podoby e-learningu, ale i tréninkové kurzy s využitím virtuální reality tak postupně nahrazují klasická školení a kurzy, i když v některých oblastech je role živých lektorů či koučů samozřejmě stále nezastupitelná. Do virtuálního prostředí se také přesouvá mentoring, který personalisté či týmoví vedoucí využívají pro pravidelnou zpětnou vazbu či hodnocení od svých zaměstnanců.

V posledních letech jsou i v HR na vzestupu technologie. Nic ale nenahradí osobní kontakt a budování dobrých vztahů na pracovišti.

Sociální sítě jako nástroj HR

K běžným činnostem a nástrojům moderního HR oddělení dnes neodmyslitelně patří i správa firemních webových HR podstránek a využívání sociálních sítí. „Právě sociální sítě jsou pro personalisty výborným a nejspíš i nevyčerpatelným zdrojem informací. Mezi nejefektivnější sítě patří LinkedIn, který nabízí i různé funkce speciálně pro náboráře," zmiňuje Lenka Hájková, manažerka Klubu personalistů při Jhk, a dodává, že pro nábor a převážně i tzv. employer branding firmy také využívají Facebook či stále více oblíbený TikTok.

Flexibilita a home office

Home office jako formu flexibilního zaměstnávání až do první vlny covidové pandemie využívalo jen malé procento zaměstnavatelů. Dnes, právě i kvůli pandemii, pracuje z domova pravidelně či nárazově velká část společnosti a zaměstnavatelé práci z domova čím dál častěji nabízí i jako formu benefitu. Luděk Keist zdůrazňuje, že tato forma spolupráce je založena na důvěře a respektu: „Klade mnohem vyšší nároky na komunikaci v týmu i na způsob organizace práce založené na stanovení úkolů a cílů." Luděk Keist doplňuje, že home office už také dnes patří mezi standardní požadavky uchazečů o zaměstnání při výběru nové pozice.

Sdílejte pracovní místa

Po zavedení home office režimu na sebe dlouho nenechaly čekat sdílená pracovní místa, která nabízí daleko větší využití částečných úvazků či úvahy o zkrácení pracovního týdne. Více než kdy jindy se v době pandemie obraceli HR manažeři pro pomoc při získávání pracovníků za hranice naší republiky. Plno doposud ryze českých zaměstnavatelů se od roku 2019 naučilo spolupracovat i se zahraničními pracovníky, kdy především pracovníci Ukrajiny si získali na českém pracovním trhu své nezastupitelné místo. To ostatně potvrzují i data celorepublikového průzkumu personální agentury Grafton Recruitment, v němž čeští zaměstnavatelé potvrdili, že 55 % zahraničních pracovníků pochází právě z této země.

Nic nepřekoná osobní kontakt

Přes všechny nové technologie, umělou inteligenci či sociální sítě je každému zkušenému HR manažerovi jasné, že technologie nemohou nahradit osobní kontakt a dlouho budované osobní vazby na pracovišti. Ostatně ty stále vedou k aktivnímu zapojení a motivaci zaměstnance do firemního příběhu. Kvalitní, stabilní a loajální zaměstnanec je pro firmu obrovským přínosem, o kterého musí neustále pečovat, jedině tak bude celá společnost správně a efektivně fungovat. Technologie tedy stoprocentně práci personalistů nezastoupí, ale mohou být jakýmsi pomocným nástrojem, který může komunikaci, nábor či práci se zaměstnanci zjednodušit či zatraktivnit.

Nezapomínejte na well-being

V dnešní době je také čím dál více kladen důraz i na tzv. well-being zaměstnance (osobní pohodu zaměstnance, tedy péči o fyzické a psychické zdraví zaměstnance). K dosažení kýženého stavu spokojeného zaměstnance výborně slouží i různé teambuildingové akce, nabídka různorodých firemních benefitů, osobní i profesní vzdělávání apod. Jak ukázala analýza společnosti Grafton Recruitment za rok 2022, je patrný i trend podporující zdraví, zdravý životní styl a well-being. „Firmy například čím dál častěji mezi benefity zařazují Multisport kartu, příspěvky na sportovní aktivity, zvyšuje se i počet firem, které poskytují zaměstnancům benefity dle jejich volby, například systém Cafeteria," říká Jana Vávrová, projektová manažerka společnosti Grafton Recruitment, a dodává, že sporadicky se mezi nově zaváděnými benefity v průzkumu objevovaly také položky, jako vyplácení zálohy na mzdu, terapie či osobní asistenční program, neomezená dovolená či neomezený počet dnů zdravotního volna (tzv. sick days). Některé firmy také využívají či mezi benefity zařazují i pomoc odborníka či psychologa, čímž mohou pomoci předcházet případným konfliktům či v horším případě psychickému vyhoření svých pracovníků. Celkově posílení značky a dobrého jména zaměstnavatele v průzkumu agentury Grafton firmy označily v 55 % za úkol, kterému se HR oddělení bude muset věnovat.

> Posílení značky a dobrého jména zaměstnavatele v průzkumu agentury Grafton firmy označily v 55 % za úkol, kterému se HR oddělení bude muset v tomto roce věnovat.

Rozšiřujte benefity

Jak dále ukázal průzkum personální agentury, u některých zaměstnavatelů je patrná snaha vyrovnat se poskytovanými benefity ostatním firmám – konkurentům na pracovním trhu. Firmy tak zavádějí balíčky benefitů, které jsou zaměstnanci již často vnímány jako „samozřejmost". Dle výsledků průzkumu 38 % dotazovaných zaměstnavatelů plošně zvýšilo nebo zavedlo nové benefity, dalších 56 % ponechalo stávající nabídku benefitů beze změny. Ve společnostech, kde byly zavedeny nové benefity nebo se navyšovaly ty stávající, se to ve většině případů (73 %) stalo za období roku 2022 jednou.

Inflace tématem roku 2022

Podobně jako u benefitů navyšovali v minulém roce z důvodu rostoucí inflace zaměstnavatelé i mzdy – o tom, jak na nastalou situaci reagovaly firmy v Jihočeském kraji, se dočtete na str. 5 ve Mzdovém průzkumu Jhk. Výsledky průzkumu, v němž 80 % dotazovaných mzdy zvýšilo, potvrzuje i celorepublikový trend v analýze společnosti Grafton. Dle ní ve dvou třetinách případů rovněž zaměstnavatelé plošně zvyšovali mzdy svých zaměstnanců. Naopak dle analýzy Graftonu žádná ze sledovaných společností nepřistoupila v roce 2022 k celkovému snížení mezd a ze zaměstnavatelů, kteří plošně zvyšovali mzdy, přistoupila k tomuto kroku více než jedna čtvrtina (28 %) v průběhu roku opakovaně. HR Analýza společnosti Grafton Recruitment je dostupná na webu **www.grafton.cz** •

INZERCE: 20230101 ↓

„Velkým projektem v oblasti HR je digitalizace procesů," říká David Dědič, manager HR firmy Engel strojírenská spol. s r.o.

Energetická krize měla dopad na většinu výrobních firem, mezi nimi i kaplickou společnost Engel strojírenská spol. s r.o. Přestože se tím firmě značně zvýšily provozní náklady, nábor pracovníků se dle managera HR Davida Dědiče nezastavil. Firma naopak hledá nové trendy a cesty, jak v oblasti HR zdigitalizovat procesy a stabilizovat počet stávajících zaměstnanců.

David Dědič, manager HR ve společnosti Engel strojírenská spol. s r.o.

Jak se vás jako výrobní firmy dotkla současná situace a energetická krize v oblasti výroby? Měla dopad i na nábor nových pracovníků?

Energetická krize se nás, stejně jako firem s vysokou spotřebou plynu či elektrické energie, zásadně dotkla. Zvýšily se nám značně náklady na vytápění výrobních i kancelářských prostor, na výrobu (svařování a práškové lakování) našich dílů, které se bohužel ne ve všech případech podaří kompenzovat zvýšením ceny konečného produktu. Byli jsme nuceni mimořádně investovat do technologie práškové lakovny apod. Nábor pracovníků jsme však nezastavili.

Zaměstnáváte i zahraniční pracovníky. Jak vás v tomto směru ovlivnila válka na Ukrajině?

Také my částečně zaměstnáváme zahraniční pracovníky a po vyhlášení válečného stavu se nám navýšil počet ukrajinských pracovníků na některých pozicích.

Patříte mezi nejvýznamnější zaměstnavatele na Kaplicku, ale i v Jihočeském kraji. Jak se vám daří v dnešní době, kdy je obecně na trhu práce nedostatek uchazečů, nabírat nové zaměstnance či udržet ty stávající?

Podařilo se nám na některých pozicích přijmout potřebný počet zaměstnanců i přes dlouhodobě trvající nepříznivou situaci na pracovním trhu. Máme i nadále nedostatek pracovníků na vybraných pozicích, mezi které patří svářeč, obsluha ohraňovacího lisu a elektromechanik. Hlavním cílem pro tento rok je stabilizace a udržení současných zaměstnanců. Snažíme se podnikat kroky vedoucí ke snížení fluktuace.

Benefity jsou dnes podstatnou součástí nabídky ze strany zaměstnavatelů. O jaké benefity dnes uchazeči o práci jeví největší zájem a jak nabídku benefitů rozšiřujete či upravujete dle požadavků zaměstnanců?

Máme velkou řadu firemních benefitů, i zde však hledáme další možnosti jejich rozšíření se zaměřením na udržení zaměstnanců. Velký zájem je o služby našeho fyzioterapeuta, zaměstnanci oceňují příspěvek na dopravu nebo firemní kyvadlovou autobusovou dopravu, dále příspěvek na letní a zimní dovolenou a celou řadu dalších bonusů a benefitů.

Jaké trendy v HR a personalistice pozorujete v poslední době? Snažíte se jim přizpůsobit ve vaší praxi, nebo spíš spoléháte na zajeté a ověřené postupy?

Velkým projektem v oblasti HR je digitalizace procesů, dokumentů, komunikace se zaměstnanci atd. Spoléháme na ověřené postupy, ale nemůžeme zůstat stát na místě, a tak i my hledáme nové trendy, nové cesty k uchazečům. Přebíráme nové kompetence ze závodů v Rakousku, kdy se jedná o nové pracovní pozice, které jsme doposud nehledali, a v této souvislosti musíme změnit nejen trendy v náboru, ale i pracovní podmínky.

Přebíráme nové kompetence ze závodů v Rakousku, kdy se jedná o nové pracovní pozice, které jsme doposud nehledali, a v této souvislosti musíme změnit nejen trendy v náboru, ale i pracovní podmínky.

Jakým způsobem řešíte vzdělávání vašich zaměstnanců a jejich další rozvoj?

Rozvoj našich zaměstnanců je prioritou a vychází z ročních pohovorů či analýz potenciálu. Těmito nástroji stanovujeme pro zaměstnance rozvojové cíle a program školení přizpůsobujeme těmto cílům. Máme Učňovské středisko, rekvalifikujeme kolegy na některé pozice ve výrobě, rozvíjíme výrobní zaměstnance a všechny úrovně vedoucích pracovníků. Do oblasti vzdělávání investuje naše firma každoročně vysoké finanční částky.

Jaké jsou vaše plány na rozvoj a růst společnosti Engel v oblasti personálního managementu?

Jak jsem již uváděl, hlavním cílem nejen v blízké době je stabilizace a snížení fluktuace. Dále určitě plánujeme rozvoj stávajících zaměstnanců, hledání a rozvoj talentů, potažmo hledání kandidátů na nově otevírané pozice. •

Zeptali jsme se...

Zvyšování nákladů v oblasti energií a provozních nákladů a zároveň dlouhodobě nedostatečný počet kvalifikovaných uchazečů na trhu práce – dvě největší výzvy, se kterými se firmy musejí v současné době potýkat. Jak zaměstnavatelé reagují na současnou situaci a co chystají v oblasti mzdové politiky, jsme se ptali personalistů členských firem Jihočeské hospodářské komory.

Jak reaguje vaše společnost na aktuální vývoj na trhu práce? Chystáte nějaké změny v oblasti rozšiřování benefitů a zvyšovali jste kvůli rostoucí inflaci mzdy svých zaměstnanců či měnili mzdovou politiku vaší firmy?

Petra Mejdrechová
vedoucí personálního oddělení
Dittrich & Greipl CZ s.r.o.

Společnost Dittrich & Greipl CZ s.r.o. se neustále potýká s chybějícími pracovníky. Snažíme se především o maximální využití volných zdrojů na trhu práce. Zaměstnali jsme pracovníky z Ukrajiny na víza o strpění, využíváme zkrácené úvazky, nabízíme flexibilní pracovní dobu, snažíme se školit stávající zaměstnance na technické pozice. Podporujeme studenty ve školách. Současně probíhá i automatizace, která částečně nahrazuje pracovní síly. Z benefitů věnujeme péči především příspěvku na dovolenou, vypláceném 2x ročně, příspěvku na dopravu, benefitní kartě, dotovanému stravování. V roce 2023 u tohoto modelu zůstáváme, max. zvyšujeme částku. Rozšiřování neplánujeme. Z důvodu nárůstu inflace jsme zvyšovali mzdy v dubnu 2022, a to o 5 %. Další nárůst zaznamenali zaměstnanci v lednu 2023. Navýšili jsme paušální částku, která reaguje na zvyšující se náklady za energie. Další navyšování ani změnu mzdové politiky neplánujeme, avšak sledujeme vývoj trhu a jsme připraveni včas reagovat.

Květa Bubnová
Finanční manažer
ISOTHERM s.r.o.

Společnost ISOTHERM se potýká, stejně asi jako většina firem, s trvalým nedostatkem vhodných zájemců o práci. Pozitivní zkušenost bohužel nemáme ani s agenturními zaměstnanci, kteří ve většině případů nesplňují naše požadavky. Situaci tedy řešíme tím, že se snažíme oslovovat studenty závěrečných ročníků na SOŠ a SOU v Kaplici a Velešíně. Prioritou pro nás však je především udržení stávajících kvalitních zaměstnanců. Spokojený zaměstnanec je dle našeho názoru nejlepší reklama. V oblasti zaměstnaneckých benefitů žádné významné změny nechystáme. Poskytujeme samozřejmě celou řadu obvyklých benefitů a jsme přesvědčeni, že v této podobě je systém vyhovující. Mzdy jsme v reakci na rostoucí inflaci zvyšovali několikrát, naposledy v lednu 2023, kdy jsme zároveň zvýšili i stravenkový paušál, a to téměř o 30 %, což naši zaměstnanci velmi ocenili. Změny mzdové politiky také nechystáme. Aktuálně máme část prémiové složky navázanou na měřitelný výkon střediska, a to jak z hlediska kvality, tak i kvantity. Zjednodušeně řečeno – za více kvalitně odvedené práce dostanou zaměstnanci vyšší mzdu. Tento systém se nám velmi osvědčil, neboť motivuje zaměstnance k lepším výsledkům.

Jan Tománek
CEO/Generální ředitel společnosti
HTP s.r.o.

Vnímáme, že situace na trhu práce zůstává díky nízké nezaměstnanosti pro získávání nových pracovníků méně příznivá. Zatím se nám však daří doplňovat tým o odborníky a pracovité lidi. K zaměstnancům HTP s.r.o. přistupujeme jako k členům naší rodinné firmy. Stabilní a dlouhodobé zaměstnání pro nás není jen pojem. Chceme, aby se naši zaměstnanci cítili ve své práci spokojeni a spravedlivě odměňováni. Kromě „již běžných" benefitů, jako je dovolená navíc, příspěvek na stravné nebo dopravné, vyplácíme dvakrát ročně také pololetní odměny. Máme vypracovaný sociálně motivační program, podle kterého oceňujeme různá pracovní i osobní výročí, dárce krve, podporujeme studium technických oborů dětí našich zaměstnanců, pořádáme firemní akce, v obtížné situaci pomůžeme půjčkou apod. Na letošní rok jsme například navýšili příspěvek na stravné a vzhledem k současné složité situaci bude plošně všem zaměstnancům vyplacena mimořádná odměna jako příspěvek k snadnějšímu zvládnutí finanční zátěže způsobené nárůstem spotřebních cen. Navyšování mezd probíhá každý rok a je závislé na hospodaření firmy. Víme, že peníze nejsou vždy všechno, lidé potřebují i nehmotné ocenění, pochvalu a v tomto duchu pracuji i naši vedoucí. Velice nás těší, že se firma HTP s.r.o. v roce 2021 umístila na 3. místě v soutěži Rodinná firma roku a že se naše mzdy nacházejí nad regionálním průměrem. Podle výhledu zakázek se můžeme s optimismem dívat i do letošního roku.

Benefity jako motivační nástroj – proč je používat a jaké jsou nové trendy v benefitním odměňování

Systém benefitního odměňování je jedním ze základních nástrojů, jak udržet motivaci zaměstnanců, ba dokonce přitáhnout pozornost potencionálních pracovníků. Během let se benefity mění a firmy vymýšlejí a implementují nové atraktivní formy odměňování. Jedná se například o práci odkudkoliv nebo čtyřdenní pracovní doba, vzdělávání zaměstnanců i kancelář s domácími mazlíčky.

Proč benefity používat

Mzda již není jediným hlavním aspektem, podle kterého si lidé vybírají svého zaměstnavatele, a který udržuje loajalitu a stálost podřízených. Nejen současná generace potřebuje mít pocit, že bude o ně ve firmách dobře postaráno. Proto se ve firmách zavádí benefitní systém a snaží se o rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, což je součástí organizační kultury.

Nastavení benefitního balíčku, ať už je zaměřen na rodinu, sportovní aktivity či duševní zdraví a úlevy od běžných finančních výdajů udává, jaký je zaměstnavatel a na jakých hodnotách si zakládá. Jestliže se zaměstnanec ztotožňuje s těmito hodnotami, lépe zapadne a bude spokojený.

Benefity – cesta k úspěšnosti

Zaměstnavatelé se proto za pomoci benefitů snaží, aby jejich zaměstnanci byli spokojení, dostatečně motivovaní, cítili se na pracovišti dobře, měli dobrou náladu a rádi se do práce vraceli. Jestliže budou mít možnost sladit pracovní a soukromý život, mít čas na rodinné aktivity, bude podporováno jejich zdraví, odrazí se to i v jejich pracovním výkonu, který udržuje konkurenceschopnost organizace.

Inspirujte se novými trendy

Zaměstnavatelé stále využívají standardní benefity, jako jsou například stravenky, 13. a 14. plat, firemní telefon či auto nebo třeba příspěvky na pojištění a dopravu do zaměstnání. Stačí to ale? Jsou tyto benefity atraktivní? Pojďme se podívat na aktuální trendy v benefitech nejen v České republice. Důraz se v poslední době klade na zdraví a životní pohodu zaměstnanců. Proto firmy nabízejí v podobě benefitu kupříkladu poukazy na relaxační pobyty ve wellness centrech či mají přímo na pracovišti fyzioterapeuta, který uleví pracovníkům od bolesti. Dalším trendem jsou hodiny jógy, vstupenky do sportovišť nebo dokonce firemní posilovna.

I kancelář může být benefitem

Zavádí se tzv. práce odkudkoliv, což spočívá ve větší svobodě a volbě nad tím, jak a odkud budou pracovníci pracovat. Důležitá jsou ale pravidla a sebereflexe – donutit se například pracovat i z „kanceláře na pláži u moře“. Zaměstnanci, kteří mají děti, by mohli ocenit benefity v podobě zkrácených úvazků pro rodiče, dětských koutků ve firmě nebo i firemní školky a využití caffeterie pro rodiče s dětmi, ze které by se mohlo platit třeba školkovné. Pet-friendly kanceláře jsou velmi atraktivní výhodou pro milovníky zvířat. V poslední době některé firmy umožňují zaměstnancům brát si své mazlíčky i do práce. Uvolňují stres a podporují uvolněnou atmosféru. Je však potřeba zkusit zkušební režim, zavést pravidla a nastavit hranice, aby kolega nestrávil celou pracovní dobu běháním a házením aportu svému psovi.

Seberozvoj jako benefit

Vzdělávání zaměstnanců je čím dál častějším tématem. Firmy neváhají hledat a investovat do možností, jak zdokonalit dovednosti svých podřízených. Využívají se odborníci z praxe, lektoři i e-learningy.

„U nás v Jihočeské hospodářské komoře si uvědomuje, jak je důležité vzdělávání a rozšiřování dovedností zaměstnanců. Proto umožňujeme během roku několik seminářů, které například zlepší technické či jazykové znalosti našich zaměstnanců. Seberozvoj a neustálé zdokonalování podporujeme i v členských firmách, pro které máme Jhk Akedemii. Té se v minulém roce zúčastnilo na 600 pracovníků, jenž jsme proškolili na 250 vzdělávacích kurzech,“ dodává k benefitům v podobě vzdělávání ředitel Jhk Luděk Keist. •

JAK COVIDOVÁ PANDEMIE OVLIVNILA BENEFITY

Během pandemie covidu-19 musely firmy zavádět různá opatření, která nebyla zrovna jednoduchá. Benefitní systémy však ovlivnila v pozitivním smyslu, neboť pobídla podniky k zavedení nových výhod. Inspirujte se, jaké možnosti nabídnout i vašim zaměstnancům.

Online konzultace s lékařem

Firmy začaly využívat on-line konzultací s firemními lékaři, aby zaměstnanci nemuseli při podezření na nakažení vyrážet mezi lidi.

Lekce cvičení v počítači

On-line lekce jógy či jiné sportovní aktivity využívali zaměstnanci ve chvíli, když byly zavřené posilovny. I teď ale pracovníci benefit dále využívají, například když jsou na home office a chtějí si po práci zacvičit.

Konzultace s psychoterapeutem či koučem

Situace v době pandemie nebyla lehká a pro někoho velmi psychicky náročná. Zaměstnanci proto stále častěji využívají konzultací s odborníkem či psychoterapeutem.

Home office i po pandemii

Nejčastější formou benefitu během covidu se stal tvz. home office - práce z domova. Pro některé firmy, ale i zaměstnance se stal nepostradatelným benefitem, někteří zaměstnavatelé jej u pozic, které to z povahu činnosti umožňují, dokonce zavedli nastálo i v režimu po pandemii.

Moderní HR jako základ firmy a spokojených zaměstnanců

Moderní a funkční HR je základem každé firmy a její firemní kultury. Péče o zaměstnance tvoří dnes jeden ze základních kamenů spokojenosti zaměstnanců a zásadně odlišuje kvalitu pracovního prostředí mezi jednotlivými firmami. Klíčovou je i kvalifikovanost personalistů, kteří jsou kromě vedoucích nejčastěji ti, jenž se s pracovníky setkávají.

Kvalifikovanost HR je klíčová

Dávno je doba, kdy zaměstnanec potkal svého personalistu pouze při nástupu a odchodu do zaměstnání. V dnešním pracovním prostředí se zaměstnanci potkávají se zástupci personálního oddělení na pravidelné bázi a personalista je vnímám jako prodloužená ruka vedení firmy, není-li přímo jeho součástí. „Právě kvalifikovanost personalisty a jeho postavení ve firmě je přitom rozhodující pro prosazení oboustranných zájmů. Zásadně také odlišuje atraktivitu firmy jako zaměstnavatele v regionu, a tím také zvyšuje či naopak snižuje fluktuaci zaměstnanců. Chytří manageři své HR oddělení rozvíjejí, protože vědí, že se tato investice vyplatí,“ říká Olga Bakker, manažerka Jhk Akademie, která na Jhk organizuje vzdělávací kurzy pro firmy, mimo jiné i kurzy se zaměřením na personalisty.

Důležitá je i firemní kultura

Pro mladší ročníky uchazečů o zaměstnání nejsou dnes stěžejní jen finanční podmínky, ale právě i firemní kultura a nastavení možností benefitů. „Personalisté jsou klíčovými osobami firem již v době vytváření tváře firmy jako dobrého zaměstnavatele, při samotných náborech zaměstnanců a samozřejmě při samé péči o zaměstnance v průběhu trvání pracovního poměru. Protože spokojený zaměstnanec, rovná se efektivní výsledky, skvělá atmosféra a prosperita firmy,“ dodává Olga Bakker.

Pečujte o pracovníky

K péči o zaměstnance neodlučitelně patří i jejich další rozvoj. Nejen prostřednictvím vnitrofiremního mentoringu, ale třeba i prostřednictvím externích kurzů, které jsou využívány právě i v rámci bezplatných kurzů Jhk Akademie. Tou již prošlo celkem 1 150 pracovníků z více jak 80 jihočeských firem, kurzy se zaměřením na lidské zdroje absolvovalo 55 personalistů. •

Názor odborníka

Olga Bakker
manažerka Jhk Akademie
akademie@jhk.cz

Vzdělávání jednoduše všeobecně otevírá obzory a bez něj nelze očekávat posun v jakékoli oblasti, tedy nejen v HR. Chuť vzdělávat se je přirozeným procesem. Pokud má firma vytvořené vhodné pracovní prostředí a jde příkladem, zaměstnanci se pak chtějí vzdělávat sami. Základem je otevřená firemní kultura, dostatečná podpora a přirozená motivace. Velký vliv na proces učení u pracovníků má jejich motivace, očekávání, naladění na vzdělávací aktivitu, lektora či vzdělávací platformu. V rámci Jhk Akademie se snažíme o individuální přístup k požadavkům našich členů, a tak připravujeme jednak tematicky zaměřené kurzy, tak i individuálně sestavené kurzy ušité na míru požadavkům členských firem. Vnímáme, že s dlouhodobým nedostatkem pracovníků na trhu práce a měnícími se trendy v HR se zvyšuje zájem firem o akademie pro personalisty. Vzdělávání a následná implementace získaných zkušeností do praxe či inovace procesů a personální politiky jsou tak jednou z cest, jak být stále atraktivním zaměstnavatelem pro dnešní generaci uchazečů.

JIHOČESKÁ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA

Jhk.cz

FOTOREPORTÁŽ

Oblast Jhk Český Krumlov zahájila nový rok slavnostním setkáním

Vyjma covidového období je ve vybraných regionech dlouholetou tradicí pořádat na začátku nového roku slavnostní networkingové akce pro členy Jihočeské hospodářské komory (Jhk). Nejinak tomu bylo i v Českém Krumlově, kde 11. ledna 2023 proběhlo Novoroční podnikatelské setkání s pestrým programem a za účasti mnoha významných hostů a podnikatelů z regionu.

„Jsem nesmírně rád, že jsme letos mohli opět navázat na tradici a všichni se potkat v rámci Novoročního setkání. Příjemně mě překvapilo, že zájem o účast ze strany našich partnerů a členů byl velký. Program svou přednáškou zpestřila Dana Hájková z České národní banky, která na akci nastínila výhledy pro českou ekonomiku v roce 2023," říká Otakar Veselý, místopředseda představenstva Jhk a předseda krumlovské oblasti Jhk, která slavnostní akci uspořádala.

Jedním z bodů programu je tradičně i slavností přivítání nových členů, kteří členskou základnu rozšířili za uplynulých 12 měsíců. „Velice si cením toho, že Jhk je organizace, která má široké portfolio služeb a členství je tak atraktivní pro živnostníky i velké firmy. Jsem pyšný, že mohu díky své přítomnosti v představenstvu Jhk zajistit, aby podněty podnikatelů z Českokrumlovska měly příležitost proměnit se v reálné kroky," dodává Otakar Veselý.

Cílem podobných networkingových akcí je mimo jiné i prostor k navázání nových kontaktů. Přestože hosté přicházejí z různých oborů a segmentů, najdou vždy společná témata. Mezi hosty se objevili i představitelé partnerských obcí a měst, která dle místa setkání přejímají nad podobnými akcemi záštitu. „Moc si cením spolupráce s původním vedením krumlovské radnice a zároveň se těším na spolupráci s novými starosty, které přinesly komunální volby v roce 2022. Konkrétně zde v Českém Krumlově děkuji za přijetí pozvání panu starostovi Nográdymu," uzavírá Otakar Veselý, který také na závěr vyzdvihl členské firmy, díky jejichž podpoře se letošní Novoroční setkání mohlo uskutečnit. •

INZERCE: 20230102 ↓

„Soutěž je velmi vhodná platforma pro výměnu zkušeností a čerpání nové inspirace," říká Robert Šinkner, ředitel a majitel TKP geo s.r.o., která získala ocenění Společnost přátelská zaměstnávání osob 55+

Věkové diskriminaci čelí 65 % zaměstnanců. Především starší pracovníci se potýkají s problémem získat uplatnění na trhu práce, a to několikanásobně vícekrát než jejich mladší kolegové. Právě problematika stárnutí byla jedním z impulsů pro vznik soutěže, která motivuje k individuálnímu přístupu a zaměstnávání lidí bez ohledu na věk. Vítěze kategorie střední společnost, firmu TKP geo s.r.o. a jejího jednatele Roberta Šinknera, jsme také vyzpovídali v krátkém rozhovoru.

Zástupci vítězných organizací při vyhlášení ocenění Společnost přátelská zaměstnávání osob starších 55 let. Za TKP geo přebíral ocenění pan Ivan Tureček, ředitel divize IG (druhý zleva).

Jaké jsou hlavní výhody, které vnímáte při zaměstnávání pracovníků 55+ a jak je využíváte v praxi?

Výhody můžeme rozdělit ze dvou hledisek. Jednak z hlediska firemního a jednak z pohledu zaměstnanců, 55+ i 55-. Když vezmeme v potaz příležitosti pro firmu, vnímáme především využití životních zkušeností starších pracovníků a generačně různé náhledy na řešení projektů. Ze svých zkušeností zaměstnanci 55+ znají a předpokládají více problémů nebo variant, mají opatrnější přístup k řešení problémů oproti rychlému, občas zbrklému přístupu mladší generace. Oceňujeme také kontinuitu firemní kultury. Pro mladší zaměstnance je naopak spolupráce s moudřejšími (jak říkáme ve firmě) kolegy cenná díky předávání zkušeností a vzájemnému poznávání odlišného životního stylu spojeného se vznikem mezigeneračních vazeb. Mladí zaměstnanci také vidí, že se s nimi a jejich zkušenostmi počítá ve firmě i v jejich pokročilejším věku. V neposlední řadě vidíme také příležitost starší pracovníky průběžně vzdělávat v IT a využití moderních technologiích, které lépe ovládají mladé „mozky", což může prodloužit a obohatit aktivní život starších kolegů.

> „Soutěž je vhodná platforma pro výměnu zkušeností a čerpání nové inspirace. Čím bude větší konkurence, tím budou i lepší nápady a výsledky," láká do soutěže její letošní vítěz, společnost TKP geo s.r.o.

Jaké zkušenosti vám přinesla soutěž Společnost přátelská zaměstnávání osob 55+?

Nové kontakty s obdobně nastavenými a přemýšlejícími firmami. Poznání, jaká je praxe v jiných firmách, a nastavení pracovních vztahů s nimi. A díky oceněním, které jsme získali ze strany partnerů soutěže, také konkrétní výhody: zveřejnění velkého inzerátu v Deníku, úvodní konzultace a proškolení v HR a hodnocení zaměstnanců od společnosti Trenkwalder a další školení a konzultace zdarma. Díky těmto školením získáme informace důležité pro další rozvoj vedoucích zaměstnanců ve vztahu k zaměstnancům 55+ a vyzkoušíme si spolupráci s jinými firmami v oboru HR než doposud.

Inspirovala vás soutěž či praxe ostatních firem k zavedení dalších aktivit, které podpoří zaměstnávání starších osob? Pokud ano, čím konkrétně jste se inspirovali?

Vždy se dá dělat něco více a lépe, ale nic významně jiného a odlišného, než děláme nyní již my sami, jsme tentokráte nezaznamenali. Spíše nás prezentace ostatních firem utvrdily v tom, že jdeme správným směrem. Možná by pro příští ročníky mohla být užitečná informace, jak to funguje v sousedních nám kulturně podobných zemích.

Proč by se do dalších ročníků soutěže měli přihlásit i další zaměstnavatelé?

Zaměstnavatel již tím, že se rozhodne k účasti v soutěži a začne vyplňovat dotazník, je vlastně v dobrém smyslu nucen se cíleně nad tímto tématem zamyslet, udělat si jistý druh inventury u sebe ve společnosti a promyslet si, zda a jak dál tyto aktivity v rámci firmy rozvíjet. Soutěž Firma 55+ friendly (jak jsme si ji ve firmě familiárně přejmenovali) je velmi vhodná platforma pro výměnu zkušeností a čerpání inspirace. Navíc i v tomto platí, že větší konkurence z vás „vymáčkne" lepší nápady a výsledky. A z toho budou profitovat jak zaměstnavatelé, tak i samotní zaměstnanci. A to nejen lidé 55+, ale i ti ostatní.

Celou soutěž v Jihočeském kraji zastřešuje Jihočeský pakt zaměstnanosti. Organizátoři, kterými byly Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů a Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), předali na slavnostním vyhlášení prestižní ocenění, ale i zajímavé ceny. Více na www.jcpakt.cz. •

Výherci 3. ročníku soutěže Společnost přátelská zaměstnávání osob starších 55 let
- Jednota, spotřební družstvo České Budějovice v kategorii velká společnost
- TKP geo s.r.o. v kategorii střední společnost
- Asociace jihočeských rodin z.s. v kategorii malá společnost

Zapojte se do organizace interaktivní výstavy Dobrodružství s technikou, kterou v minulém roce navštívilo na 6 000 účastníků

15. června opět po roce proběhne již 7. ročník zážitkové výstavy DOBRODRUŽSTVÍ S TECHNIKOU 2023. Zapojte se spolu s Jhk do realizace dne plného objevování a úžasné atmosféry, kdy se děti, žáci, studenti, ale i veřejnost seznamují s technikou, vědou a řemeslem zábavnou formou. Zážitková výstava, kterou v minulém roce navštívilo na 6 000 účastníků, se již tradičně uskuteční na českobudějovickém Výstavišti v pavilonu T1. Vstup pro veřejnost zdarma.

Výstava nabízí pestrý program pro děti, užijí si ji ale i dospěláci.

Jhk podporuje zájem o techniku

Fakt, že zvyšovat zájem dětí o techniku, vědu a řemesla je důležité už od mateřských škol, potvrzuje každoroční vysoká účast návštěvníků na interaktivní výstavě Dobrodružství s technikou, kterou Jihočeská hospodářská komora (Jhk) spolu s partnery bude v roce 2023 pořádat již posedmé, a to tradičně na českobudějovickém výstavišti. Na akci, kterou v minulém roce navštívilo více než 6 000 návštěvníků, chce komora spolu s firmami opět představit na 250 exponátů a zábavných aktivit z oblasti vědy, techniky a řemesel.

Zapojte se do organizace

„Návštěvnost na Dobrodružství s technikou v minulém roce překonala všechna naše očekávání. Věříme proto, že i v tomto roce bude ze strany dětí a jejich rodičů, ale třeba i pedagogů základních i mateřských škol zájem navštívit naši interaktivní výstavu, na kterou již nyní chystáme pestrý program," říká Luděk Keist, ředitel Jhk, a dodává, že zájemci z řad jihočeských firem, kteří by chtěli přestavit veřejnosti některý ze svých exponátů či řemeslných aktivit, se mohou již nyní přihlašovat mezi vystavovatele.

Program bude opět pestrý

„Na interaktivních stanovištích, která každoročně v den výstavy oživnou v prostředí plné soutěží, technických exponátů, řemeslných aktivit či vědeckých pokusů, si návštěvníci mohou vyzkoušet, jak funguje elektrická energie, zasoutěžit si ve hře laser game či poznat virtuální realitu a 3D tisk. Prohlédnou si také modely různých zařízení, nebo si přímo vyzkouší řídit stroje, které se běžně využívají ve stavebnictví či zemědělství," říká Lenka Hájková, organizátorka výstavy z Jhk, a dodává, že program výstavy nezapomíná ani na tradiční řemesla v podobě pečení, cukrařiny a šití a ruční výroby čelenek a textilních výrobků. Oblíbenou součástí jsou i vědecké a fyzikální pokusy, zábavné soutěže o lákavé ceny a doprovodný program na pódiu uprostřed výstavního pavilonu.

> Interaktivní stanoviště každoročně oživnou v prostředí plné soutěží, technických exponátů, řemeslných aktivit či vědeckých pokusů.

Na burze v Jindřichově Hradci si návštěvníci vyzkouší různé aktivity i práci na přístrojích, které se využívají ve firmách.

Navštivte celodenní výstavu

Na celodenní akci, kterou i letos podpoří generální partner a významný zaměstnavatel z regionu, společnost Robert Bosch, se v minulém roce o zábavu postaralo téměř 60 vystavovatelů z řad firem a škol z jižních Čech. „Věříme, že zájem z řad vystavovatelů bude i letos a podaří se opět návštěvníky překvapit pestrým programem" říká Lenka Hájková, která zve širokou veřejnost na českobudějovické výstaviště do pavilonu T1, kde se 15. června 2023 opět celodenní výstava uskuteční. •

Zapojte se s Jhk do organizace letošního Dobrodružství s technikou.
Lenka Hájková, organizátorka
+420 602 502 671 | hajkova@jhk.cz

Co obnáší modernizace českobudějovického vlakového nádraží, představila oborová platforma pro pedagogy odborných škol

Jihočeská hospodářská komora (Jhk) koncem listopadu připravila pro pedagogy oborovou platformu s exkurzí do budovy rekonstruovaného českobudějovického nádraží. Během exkurze hlavní zhotovitel, firma Metrostav, představil návštěvníkům jednotlivé etapy rekonstrukce, využívané technologie, stavební postupy, ale i zajímavá fakta o historii budovy i technických požadavcích či překážkách během modernizace.

Účastníci exkurze před budovou rekonstruovaného českobudějovického nádraží.

Pohled na nově zrekonstruovanou příjezdovou halu budovy.

„Díky spolupráci se společností Metrostav se nám naskytla příležitost společně s pedagogy navštívit prostory nádraží v Českých Budějovicích, které běžně nejsou veřejnosti přístupné, nyní navíc v době, kdy si můžeme prohlédnout i technické postupy rekonstrukce či původní prostory," říká Luděk Keist, ředitel Jhk, která oborovou platformu uspořádala v rámci aktivit Asistenčního centra Impuls pro kariéru a praxi. Historie budovy sahající až do roku 1868 je jednou z věcí, na kterou museli zhotovitelé, sdružení firem Metrostav a.s., EDIKT a.s. a AVERS, pamatovat, aby zachovali původní vzhled stavby. V době exkurze se dokončovala příjezdová hala v pravém křídle budovy, včetně restaurátorských prací, obnovy podlah a historické mozaiky.

Příležitost nahlédnout do areálu

Odborná exkurze byla zajímavou příležitostí pro pedagogy odborných předmětů, jak nahlédnout nejen do areálu vlakové budovy, ale i do rekonstruovaných prostor. „Studenti velmi nutně potřebují praktické informace a příklady ze staveb při výuce odborných předmětů, technologických postupů a projektování staveb. Velmi přínosné jsou jakékoliv exkurze, konzultace a semináře s odborníky z praxe," oceňuje účast na exrkuzi Marie Bartyzalová, učitelka odborných předmětů ze Střední průmyslové školy stavební, Resslova České Budějovice a dodává: „Stavebnictví a technika obecně je v posledních desetiletích v obrovském rozvoji. Studenti se při poslechu příkladů z praxe stávají vnímavější."

Moderní technologické zázemí

Návštěvníci také mohli nahlédnout do jižní věže, kam se bude přesouvat nejmodernější technologické zázemí řídícího centra celého nádraží, které bude řídit vlakový provoz v Českých Budějovicích, Českých Velenicích a Dolním Dvořišti. „V roce 2023 se zde bude implementovat i jednotný celoevropský zabezpečovací systém ETCS, který bude zajišťovat jednotnou několikafázovou kontrolu pohybu vlaků a dopravních prostředků na železnici, čímž by měla být zajištěna vyšší bezpečnost provozu na ní," zmínil Jan Prokeš, stavbyvedoucí ze společnosti Metrostav, který návštěvníky exkurze zavedl i do prostor řídícího centra výpravčích. Koncem roku 2022 také probíhala jednání o možnosti využití volných prostor budovy pro Policii ČR a Českou poštu, čemuž by se musela přizpůsobit i dopravní infrastruktura v okolí budovy.

Stavaře čekaly mnohé výzvy

V průběhu rekonstrukce si projektanti také museli poradit s nefunkční dešťovou a splaškovou kanalizací, porušenými jímkami či starou elektroinstalací, která byla po mnoho let bez údržby. Ve spodních prostorech jsou proto udělané tzv. odlehčovací vrty a řízené čerpání. Dennodenně se na stavbě provádí také různé laboratorní posudky a stavaři jsou pod dohledem odborníků z Kloknerova ústavu při ČVUT zabývající se konstrukcí staveb a diagnostikou stavebních objektů.

Na exkurzi s Jhk

Jihočeská hospodářská komora podobné odborně zaměřené exkurze pro žáky i pedagogy jihočeských škol připravuje v průběhu celého roku. Kromě platforem v různých skupinách oboru probíhala například i pracovní skupina kariérového poradenství, mentoringu, digitalizace či podnikavosti a kreativity. •

„Soutěž JIHOCZECH byla skvělou zkušeností a přinesla nám řadu zajímavých podnětů k dalšímu směřování," říká výherce soutěže Aleš Bašta

V Jihočeský vědeckotechnický park, a.s. pořádá již několik let soutěž Jihoczech pro začínající podnikatele. Pro zapojení stačí být starší 16 let a mít podnikatelský nápad realizovatelný v Jihočeském kraji. O tom, jak jsou tyto soutěže prospěšné i o nápadu, který obhájil v 5. ročníku první místo jsme si povídali s Alešem Baštou, členem týmu s vítězným nápadem „Recycled plastic mounting".

Vítězné týmy 5. ročníku soutěže Jihoczech

Jak jste se dostali k myšlence začít podnikat? Uvažovali jste o rozjezdu podnikání již během studií?

Všichni tři zakladatelé jsme bývalí spolužáci a kamarádi ze Střední průmyslové školy strojní a elektrotechnické v Českých Budějovicích. V průběhu studia na vysoké škole jsme dospěli názoru, že nechceme naše pracovní životy strávit v zaměstnaneckém poměru, a navíc nás baví vymýšlet nové věci, což se domníváme, že je snáze realizovatelné ve vlastním podnikání. Chuť začít podnikat, a hlavně cenné zkušenosti a teoretické znalosti jsme nabrali také během série předmětů tzv. Bonusového programu, během kterého jsme se seznámili s různými okolnostmi businessu díky řadě inspirativních lektorů. V současné době jsme všichni tři studenty strojních vysokých škol, přičemž já s bratrem jsme v posledním ročníku magisterského studia na Ústavu energetiky Fakulty strojní ČVUT a Míra je v posledním ročníku bakalářského studia na VŠTE.

> „Soutěže mohou být bezpochyby inspirací, avšak dlouhodobá motivace asi musí mít hlubší podstatu než pouze výhru v jakékoliv soutěži."

Co konkrétně vám pomohlo při startu podnikání?

Jako nejvíce prospěšné při našem startu vnímám to, že jsme tým kamarádů, díky čemuž jsme byli schopni si potřebné úkony efektivně rozdělit a případné obtíže snadno překonat. Velice nápomocná byla spolupráce s JVTP a JHK.

Myslíte si, že soutěže a aktivity podobné soutěži JIHOCZECH mohou být inspirací a motivací pro začínající podnikatele? Případně jak konkrétně?

Domnívám se, že inspirací mohou být bezpochyby, avšak dlouhodobá motivace asi musí mít hlubší podstatu než pouze výhru v jakékoliv soutěži.

Co vám soutěž přinesla či co jste si z ní odnesl za zkušenosti? Mohl byste, prosím, krátce představit váš podnikatelský nápad, který jste prezentoval i na soutěži JIHOCZECH?

Soutěž pro nás byla skvělou zkušeností, která nám přinesla řadu zajímavých podnětů k dalšímu směřování společnosti, spoustu nových kontaktů, a hlavně také povědomí veřejnosti o nás a našich produktech. Naše společnost se zabývá výrobou a prodejem zátěžových nosných konstrukcí pro fotovoltaické panely na rovné střechy, které jsou vyrobeny z recyklovaného plastu. Našimi hlavními zákazníky v první fázi podnikání jsou instalační firmy fotovoltaických elektráren, ale výhledově chceme naše produkty nabídnout velkoobchodu i koncovým zákazníkům. Použitý materiál společně s designem konstrukcí přináší na současný prudce rostoucí trh jedinečnou alternativu nynějším převážně hliníkovým konstrukcím. Design konstrukcí umožňuje snadnou a rychlou montáž s širokým rozsahem nastavitelnosti za více než konkurenceschopnou cenu. Využití recyklovaného plastu je environmentálně prospěšné a v souladu s filozofií cirkulární ekonomiky.

Co aktuálně jako začínající podnikatel řešíte a jak své podnikání chcete nyní rozvíjet?

V současné době řešíme přípravu a následné spuštění výroby, přičemž časově a finančně nejnáročnější je výroba forem. S našimi produkty se budeme snažit prosadit nejprve na českém trhu a následně bychom rádi exportovali i do Evropy, převážně do sousedních zemí.

Soutěž Jihoczech v kostce

Soutěž pro začínající podnikatele.

Lidem s podnikatelským nápadem pomáhá uskutečnit jejich sen a nápad zrealizovat. Rozhodujícím kritériem pro vítězství je kvalitní podnikatelský záměr a jeho prezentace. Výherci získávají finanční částku ve výši desítek tisíc korun, bezplatné užívání sdílené kanceláře a přednáškových místností v JVTP a poradenství z oblasti ekonomiky, financí, účetnictví i marketingu. •

Výherci 5. ročníku

1. místo
Vít Bašta, Aleš Bašta a Miroslav Dvořák s nápadem "RECYCLED PLASTIC MOUNTING"

2. místo
Marián Hýbl a Daniel Kotrba za tým společnosti "HACK FOOD"

3. místo
Dana Kalistová s podnikatelským záměrem "RE-PRIOR"

Připravujeme druhý ročník přeshraniční soutěže podnikatelských nápadů a startupů

Jihočeský kraj spolu s Jihočeským vědeckotechnickým parkem a s podporou Jihočeské hospodářské komory intenzivně pracují na přípravě druhého ročníku česko-rakouské soutěže podnikatelských nápadů a startupů. Cílem soutěže je navázat na první, úspěšný ročník soutěže zakončený slavnostním finále v Linci a pokračovat v podpoře inovativních podnikatelských myšlenek, které mají ambici zlepšit život v jižních Čechách a v Horním Rakousku.

Účastníci 1. ročníku česko-rakouské soutěže podnikatelských nápadů a startupů

Soutěž má dvě kategorie

Soutěž je vyhlašována ve dvou kategoriích: idea a startup. Je tedy určena jak pro jednotlivce nebo skupiny se zajímavým podnikatelským nápadem, ale i aktivní regionální startupy, které hledají další podporu pro rozvoj svého inovativního podnikání. Finále soutěže proběhne v tomto roce na české straně, kde budou mít nejlepší účastníci možnost představit své projekty odborné porotě a potenciálním partnerům nebo investorům z České republiky a Rakouska.

Vítěze čekají ceny

Vítězové soutěže mohou získat nejen finanční odměny připravené pro vítěze každé z kategorií, ale i cenu za nejlepší přeshraniční projekt. Nejcennější však budou zpětné vazby od odborníků, mentorů, nově získané kontakty a otevírající se prostor pro regionální i přeshraniční spolupráci.

Zapojte se i vy

Pokud máte v hlavě novou podnikatelskou myšlenku nebo rozvíjíte zajímavý podnikatelský projekt, spojte se s námi! Navážeme společně na loňský ročník, ve kterém kategorii startup zcela ovládl jihočeský projekt společnosti Virtual Lab s názvem VR ICU®? Těšíme se na vaše nové nápady a inovativní projekty! Více informací naleznete na www.jvtp.cz. •

Letem světem s hospodářskou komorou

8. ročník soutěže T-profi prověří technické dovednosti žáků jihočeských škol

28. března se uskuteční již 8. ročník soutěže T-profi (Talenti pro firmy). „I letos bude soutěž založená na technických dovednostech žáků základních a středních škol. Celkem spolu poměří síly 11 týmů, 10 jihočeských a 1 rakouský," říká Barbora Sejková z Jhk, organizátorka soutěže, a dodává, že hlavním úkolem soutěžních týmů bude tentokrát postavit chytrý parkovací dům, naprogramovat autíčko pomocí Micro:bitu a vytvořit potřebné kulisy. To vše za pomoci týmového kapitána některé z jihočeských firem, který koordinuje celý tým, jehož součástí musí být alespoň jedna dívka. •

Zástupci jihočeských firem nahlédli do provozu společnosti Siemens

„V rámci tzv. Exploring Days s Jhk přinášíme našim členům inspiraci a vzdělávání nejen z Česka, ale i zahraničí. Tentokrát si zástupci jihočeských firem přivezli informace a zkušenosti z oblasti digitalizace a automatizace z odštěpného závodu Siemens s.r.o. ve Frenštátě pod Radhoštěm," říká organizátorka exkurze Šárka Kučerová. Kromě prohlídky provozu účastníky čekala i diskuze na téma, jak tvořit digitální strategie a plán implementace, dozvěděli se, jak v závodě řeší diagnostiku a automatizaci procesů a dat ve výrobě a prohlédli si i inovační centrum. •

NIS 2: Blíží se regulace kybernetické bezpečnosti v České republice

Jihočeská hospodářská komora ve spolupráci s Kyber centrem připravuje seminář na směrnici NIS2, která by měla v polovině roku 2024 přinést změny v oblasti zajišťování kybernetické bezpečnosti. Směrnice se bude týkat organizací, které jsou již nyní dle aktuálního zákona o kybernetické bezpečnosti povinny své systémy zabezpečovat, ale i dalších organizací, které budou do regulace nově spadat. „Podnikatelům chceme přiblížit novinky a pomoci s orientací v nové legislativě a její implementaci," říká Dana Feferlová z Jhk. Informace o novele budou zveřejněné i na webu Jhk.cz. •

V květnu odstartuje další série bezplatných webinářů pro začínající podnikatele

Začátek podnikání není snadný a orientace v informacích může být obtížná. Na jihu Čech je však řada organizací, která nabízí pomocnou ruku. Vznikla proto iniciativa Od nápadu k realizaci, která přináší na jednom místě informace ze světa byznysu, poskytuje přehled o institucích, kam se obracet, a v neposlední řadě nabízí tematické bezplatné webináře, které mohou podnikání nastartovat. Již v květnu proběhne další série, kam pro vás již nyní připravujeme témata jako budování firemní značky, legislativa, sociální marketing a další. Sledujte facebookový profil @odnapadukrealizaci. •

Jaký má smysl Průmysl 4.0 v podmínkách malé či střední firmy?

Během několika posledních let se v oblasti průmyslu neustále setkáváme s termínem Průmysl 4.0. Útočí na nás poradenské firmy nabízející zprostředkování té či oné dotace. Jsme zavaleni nabídkami řešení pro Průmysl 4.0. Neustále slyšíme, že bez implementace nástrojů či řešení pro Průmysl 4.0 naše firma ztratí konkurenceschopnost a zaostane.

Zkusme se proto zamyslet, zda a jaký smysl může mít Průmysl 4.0 pro typickou menší či středně velkou firmu. Firmu, která není součástí žádného řetězce, má svého jasného vlastníka a šéfa a která již nějakou dobu na trhu úspěšně působí.

Začněme tím, co to Průmysl 4.0 je. Definici můžeme najít například na Wikipedii či v různých odborných textech. Zjednodušeně řečeno se jedná o tzv. 4. průmyslovou revoluci založenou na digitalizaci a propojení „všeho se vším". Počítače v prostředí obchodu či výroby používáme v našem prostoru již minimálně od začátku 90. let. Ulehčují nám konkrétní úkony, řeší obvykle jednotlivé dílčí oblasti. Samozřejmě, že jsou také součástí řešení Průmysl 4.0, ale jsou zcela propojeny a doplněny o další inteligentní zařízení, která sbírají všemožná data ve výrobě, vývoji, ve skladu, v expedici a tvoří tak nový inteligentní celek. To vše je obvykle propojeno či zpřístupněno přes intranet či internet a dostupné tak teoreticky kdykoliv a odkudkoliv. Smyslem je vyšší úroveň automatizace, výrazné snížení chybovosti a zrychlení výrobních, obchodních a dalších procesů.

Toto vše ale přináší i svá rizika. Prohlubuje se závislost na IT systémech, naráží se na mnohdy nedostatečnou IT infrastrukturu a je také zapotřebí zodpovědně řešit IT bezpečnost. Dalším rizikem je pak i vlastní implementace nových systémů, která klade vysoké nároky na zapojení nejen dodavatele, ale také našich klíčových pracovníků.

Mezi klíčové výhody typické české malé či střední firmy patří schopnost rychlého přizpůsobení se požadavkům zákazníků a možnost improvizace. Správně zvolené a nasazené nástroje řešení Průmysl 4.0 tyto schopnosti dále rozvíjí a podporují.

Co konkrétního vám tedy může nabídnout při implementaci řešení Průmysl 4.0 naše společnost?

Stojí za námi již 30 let působení a zkušeností na trhu IT primárně v jihočeském regionu. Po celou dobu se zabýváme počítačovými sítěmi a informačními systémy. Máme připravena řešení určená primárně pro menší a střední firmy. A rozhodně vás v tom nenecháme samotné!

KOSTAX spol. s r.o.
Kontaktní osoba: Daniel Beták
tel. +420 387 002 511
e-mail: obchod@kostax.cz
www.kostax.cz

INZERCE: 20230103 ↓

VYSOKÁ ŠKOLA TECHNICKÁ A EKONOMICKÁ
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

VŠTE

SPOLEČNĚ
MĚNÍME SVĚT

NA VŠTE SE UŽ PŘI STUDIU MŮŽEŠ ZAPOJIT DO PROJEKTŮ, KTERÉ MĚNÍ SVĚT.

BUĎ U TOHO. ZMĚŇ S NÁMI SVĚT.

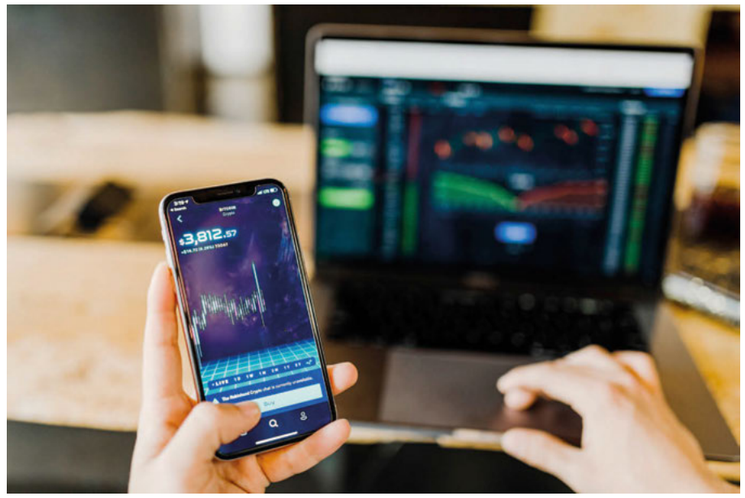
PŘIHLAS SE JEŠTĚ DNES

vstecb.cz

FINANCE

Fondy kvalifikovaných investorů, struktura ideální pro správu majetku i řešení holdingových struktur

Tato struktura je regulovaným investičním nástrojem podléhajícím dohledu ČNB a při jeho zakládání je potřeba zohlednit jeho regulatorní specifika a pravidla. Fondy jsou určeny zkušeným privátním a institucionálním investorům, fyzickým a právnickým osobám a tzv. kvalifikovaným investorům.



Proč tedy jako podnikatel přemýšlet o fondu kvalifikovaných investorů?

Od roku 2013, kdy vstoupila v platnost celoevropská směrnice o správcích alternativních fondů (AIFMD), zažila Česká republika nevídaný boom zakládání fondů kvalifikovaných investorů. Nejrozšířenější formou se stala tzv. akciová společnost s proměnným základním kapitálem, SICAV (z francouzštiny: Société d'investissement à Capital Variable). Tyto struktury mají mnoho přínosů jak pro investorskou obec, tak i pro podnikatele – majitele fondu, kteří do této formy mohou sdružovat své podnikatelské aktivity.

Jaké jsou hlavní přínosy fondu?

Hlavním přínosem je daňová efektivita, která zajišťuje fondu konkurenční výhodu např. při akvizičních tendrech, neboť umožňuje nabídnout vyšší kupní cenu oproti „nefondovým" zájemcům. Ekonomický přínos je nezbytný, představuje jej zvýhodněná daň z příjmu právnických osob ve výši 5 % a možná distribuce výnosů investorům bez aplikace daně z příjmu díky využití tzv. daňového testu. Fondové struktury typu SICAV navíc umožňují shromažďování ekvity od externích investorů bez toho, aby zakladatelé fondu ztratili kontrolu nad řízením struktury a správou portfolia a samozřejmostí je nabízení investic v rámci celé EU.

Otevřené a uzavřené fondy a podmínky jeho správy

Fond může být buď otevřený s možností průběžného vstupu a výstupu investorů, nebo uzavřený pouze pro úzkou skupinu. Na straně aktiv se ve fondech nejčastěji objevují komerční a residenční nemovitosti, zemědělská půda, pohledávky, umělecká díla či majetkové účasti v začínajících či existujících projektech. Z důvodu dohledu regulátora ČNB jsou tyto fondy o něco komplikovanější na správu, než klasické a.s. či s.r.o. Každý fond musí mít stanoveného svého obhospodařovatele, administrátora a depozitář, ale s tím vám v případě zájmu rádi poradíme. •

CYRRUS

CYRRUS, a.s.
Kontaktní osoba:
Roman Pfeffer – privátní správce aktiv
+420 538 705 709, +420 221 592 366
roman.pfeffer@cyrrus.cz
www.cyrrus.cz

INTERIÉR

Přírodní kámen v interiéru – originální design, trvanlivost, praktičnost

Jedinečný, trvanlivý, zdravotně nezávadný a ekologický přírodní materiál, designovaný samotnou přírodou. To je přírodní kámen, který nabízí široké možnosti uplatnění v interiéru. Vyrábějí se z něj parapety, designové dlažby a obklady, pracovní desky do kuchyně nebo exkluzivní jídelní či konferenční stoly.

Jak vybrat přírodní kámen?

Kámen je potřeba vybírat s ohledem na užití. Nejuniverzálnějšími materiály je žula a kvarcit. Ty nabízí nepřekonatelnou tvrdost, nenasákavost a odolnost proti kyselinám. Nevyžadují speciální péči a mají neomezenou životnost. Údržba je vždy pouze o otření vlhkým hadříkem nebo omytí mýdlovou vodou, víc netřeba. Žuly i kvarcity nabízí obrovské množství kreseb a odstínů.

Nepřeberné možnosti využití

Přírodní kámen můžeme v interiéru využít také jako velkoformátové obložení stěn, krbů, schodů nebo v podobě stolových desek či parapetů. Unikátní design a kresba kamene vynikne zejména u větších ploch, například u velkoformátového obkladu.

Velmi působivé je např. sesazení kamenných desek tzv. „do knihy". Efektně také působí přírodní kámen v kuchyni, kdy na pracovní desku elegantně navazuje obložení stejným typem kamene až po horní skříňky. Jednotný design lze navíc umocnit, když se stejný či barevně podobný kámen použije i pro výrobu parapetů. •

TONE OF STONE
ZAKÁZKOVÉ KAMENICTVÍ

Zakázkové kamenictví TONE OF STONE
Pražská tř. 2850/66
370 04 České Budějovice
+420 727 848 107
obchod@toneofstone.cz

DIGITALIZACE A AUTOMATIZACE

Co to je digitalizace a automatizace firemních procesů?

Digitalizace a automatizace jsou dva způsoby, jak mohou firmy zlepšit své fungování a zvýšit svou produktivitu. Všude i nich čteme, ale každý tím míní něco trochu jiného.

Digitalizace firemních procesů znamená převod papírových dokumentů a manuálních činností na elektronickou formu. Cílem je zlepšit efektivitu, rychlost a přesnost procesů a usnadnit jejich správu. Automatizace firemních procesů pak znamená nahrazování ručních a manuálních činností automatickými postupy, využívajícími například software. Cílem je snížit chybovost, zrychlit procesy a uspořit čas a náklady. Obě tyto technologie mohou významně přispět ke zlepšení fungování firem a zvýšení jejich produktivity.

Mezi možnosti, které firmy mají pro digitalizaci a automatizaci, patří například:

- Cloudové služby a software který řeší jednotlivé problémy
- Vývoj vlastní aplikace

Jednou z nejvýhodnějších možností pro digitalizaci a automatizaci je low-code platforma. Low-code znamená „málo kódu", což znamená, že uživatelé mohou vytvářet aplikace bez nutnosti hlubokého technického znalosti programování. To umožňuje firmám rychleji a efektivněji řešit své potřeby a potřeby svých zákazníků.

Výhody low-code oproti ostatním možnostem:

- Řešení vaší firmě na míru na rozdíl od stávajících řešení neboli aplikace se přizpůsobuje vám, a ne vy aplikaci
- Snadné a rychlé vytváření aplikací bez nutnosti expertní znalosti programování
- Nižší náklady na vývoj aplikací
- Možnost rychle reagovat na změny potřeb zákazníků a trhu
- Snadná integrace s jinými systémy a aplikacemi •

jetveo

Kontaktní osoba:
Dalibor Houfek
je spoluzakladatelem a CEO low-code platformy Jetveo. Specializuje se na zefektivňování firemních procesů pomocí digitalizace a automatizace.
dalibor@jetveo.io
+420 777 775 580
jetveo.io

ZDRAVÍ

Bolí vás záda? Příčiny můžou být různé, ale nabízí se překvapivě jednoduché řešení

Bolí vás záda? Příčiny můžou být různé. Sedavé zaměstnání, vyhřezlá ploténka, skolióza nebo jednostranné zatížení svalů. Spirální stabilizace (známá také jako SM/SP systém nebo cvičení s lany) je unikátní rehabilitační metoda, která zbaví vaše záda bolesti. Cvičení pomáhá nejen proti akutním či chronickým bolestem zad, ale funguje také jako skvělá prevence.

SM/SP systém je unikátní rehabilitační metoda vyvíjená MUDr. Richardem Smíškem od roku 1979. Je založená na procvičování svalových řetězců. Spirální stabilizace je systematická péče o pohybový aparát člověka a funkci vnitřních orgánů. Propojuje rehabilitační léčbu s prevencí, regenerací a kondičním i výkonnostním tréninkem na jednotném metodickém postupu – toto propojení neposkytuje žádná jiná rehabilitační metoda.

Během cvičení jednoho cviku současně POSILUJETE i PROTAHUJETE svaly na celém těle. Ne jeden sval izolovaně, třeba břišní, prsní nebo hýžďový. Svaly pracují v našem těle v řetězcích. Takže když zapojíme správně mezi lopatkové a hýžďové svaly, šikmé břišní naskočí téměř automaticky. Celé kouzlo SM Systému spočívá v tom, že další velká skupina svalů v ten samý moment bude ODPOČÍVAT. A to jsou dlouhé svaly kolem páteře, které neustále přetěžujeme špatnou chůzí, sedem, stojem, během, plaváním či jízdou na kole. Jako bonus ke cvičení postupně odbouráte vžité chybné stereotypy: předsazenou hlavu, prohnutí v bedrech, vystrčený hrudník. Mnoho lidí má dnes sedavé zaměstnání a tráví většinu dne vsedě u počítače, s povolenými břišními svaly a shrbenými zády. To způsobuje napínání podélných svalů zad, které pak stlačují páteř. Ploténky mezi obratli pak nemají dostatečnou výživu a hůř se regenerují.
Cvičit může prakticky každý. Spirální stabilizace pomáhá lidem, kteří trpí bolestmi zad a krční páteře, skoliózou, výhřezem ploténky, deformitami nohou, mají před operací velkých kloubů nebo potřebují rehabilitaci po operaci, ale i úplně zdraví lidé, kterým záleží na tom, aby jejich tělo bylo v kondici. Metodu využívají také sportovci k regeneraci více zatěžovaných svalů. Spirální stabilizace pomáhá lidem žít bez bolesti. •

pro záda

NÁZOR ODBORNÍKA

Ing. Jana Janíčková
– učitel specialista metody Spirální stabilizace 5. stupně

Pomáháte zaměstnancům starat se o jejich zdraví, předcházet a snižovat následky způsobené sedavým zaměstnáním či nesprávními pohybovými vzorci? Nabídněte svým zaměstnancům skvělý benefit a eliminujte tím rizika nemoci z povolání díky cvičebnímu programu, přizpůsobenému potřebám jednotlivých pracovišť (kanceláře, výroba). Zaměstnanci mohou využít i příspěvku z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) či jiných firemních benefitů např. Sodexo, Benefity CZ, Edenred. Před tím, než se Spirální stabilizací začnete, doporučujeme vždy Vstupní konzultaci – jednorázové vyšetření, jehož cílem je zdokumentovat zdravotní problémy klienta a navrhnout vhodný cvičební plán.
Centrum Spirální stabilizace České Budějovice – Pro záda
Družstevní 1, České Budějovice
Tel: +420 703 374 692
info@prozada.cz
Facebook, Instagram: @prozada.cz

Diskuse českobudějovických firem o energiích na půdě Jhk

Zástupci největších českobudějovických společností diskutovali na konci loňského roku o situaci na energetických trzích a vzájemně si vyměnili zkušenosti v oblasti hledání optimálního řešení z pohledu technologických procesů a organizačního fungování firem.

Hlavní hosté setkání – zástupci největších firem z Českobudějovicka

„Organizačním opatřením v rámci vnitropodnikových procesů se nám podařilo snížit spotřebu energií na vytápění o cca 20 %," sdílel zkušenosti společnosti Robert Bosch, spol. s r.o. Jiří Zemčík. Technický ředitel MADETY a.s. Petr Heřmánek upozornil, že důležitá je také správně nastavená komunikace s pracovníky: „Například my jsme zvolili strategii motivování pracovníků jednotlivých pracovních týmů k šetrnější spotřebě energií," dodává Petr Heřmánek.

Michal Šebek, člen Rady Oblastní kanceláře Jhk České Budějovice a ředitel nákupu společnosti MOTOR JIKOV Group, a.s. pochválil akci, na které si účastníci navzájem doporučili zavedená opatření, která přímo ovlivňují redukci spotřeby: „Jednalo se jak o měkké projekty, tak o sofistikovaná energetická opatření. Účastníci se shodli, že základem všeho je mít přesná data o spotřebách, trendech a vývoji, tzn. implementovaný energetický management," vysvětluje Michal Šebek.

Univerzální návod, jak v situaci nestálých cen energie nakupovat sice nelze stanovit, nicméně firmy z velké části volí strategii diverzifikace rizik a přiklání se ke kombinaci spotových cen a nákupu v tranších, což potvrzuje Josef Novotný z firmy VISCOFAN CZ: „Větší sledování pohybu cen na burze před uzavíráním dlouhodobých kontraktů považujeme nyní jako standard." Vývoj cen energií přitom ovlivňuje velké množství firem. „Myslím si, že v budoucnu může docházet ke konsolidaci firem z důvodu rychle rostoucích nákladů," dodává Libor Falta, ředitel nákupu národního podniku Budějovický Budvar.

V závěru se účastníci tematicky dotkli alternativního zdroje energie ve formě vodíku. Jak zaznělo u jedné z firem, využití vodíku ve svých technologiích se již testuje. •

Jhk je místo, kde se setkávají úspěšní podnikatelé

Vstupem do Jihočeské hospodářské komory (Jhk) získává každý nový člen řadu benefitů, které mohou využít ve prospěch svého podnikání. O výhodách, které z členství v komoře vyplývají jsme si povídali s manželi Markovi z Vypáleno.cz či jednatelem společnosti NET MAGNET Tomášem Koubou.

Jhk pomáhá rozšířit klientelu

Společnost Vypáleno.cz je jedním z mladších členů Jhk. Manželé Markovi vyrábí reklamní předměty, dekorace z přírodních materiálů na míru, ale nově i krabičky na čokoládové pralinky ze Svachovky. Markovi si pochvalují například nové zakázky díky propagaci, která jim přinesla spotřebitelská soutěž Spokojený zákazník Jihočeského kraje: „Moc si vážíme nominace od komory do soutěže. Fotografie z předání ocenění spolu s příspěvkem proběhly po sociálních sítích a nám to přineslo nové kontakty a zakázky. Členství v Jihočeské hospodářské komoře nám dává smysl. Pravidelně si také platíme prostor pro reklamu ve stolním kalendáři Jhk," říká Petr Marek, provozní ředitel společnosti Vypáleno.cz.

Pekárna Srnín peče pro Jhk

Networking patří ke stěžejním službám hospodářské komory. Díky řadě akcí získávají členové prostor jak pro inspiraci, tak nové kontakty. Pekárna Srnín s.r.o., která je členem Jhk od roku 2022 díky podnětům na novoročním setkání v Českém Krumlově aktuálně pracuje na speciální velikonoční nabídce, určené pouze pro členy Jhk. „Těšíme se, že některým firmám pomůžeme zpříjemnit velikonoční svátky jejich zaměstnancům. Vážím si podnětu z Novoročního setkání Jhk v Českém Krumlově," chválí možnost propagace v regionální i celokrajské síti Jhk Radek Tichý obchodní ředitel Pekárny Srnín. Pekárna je vyhlášená tradičním zpracováním pečiva, kvalitními surovinami a kvalifikovaným personálem, díky kterým vznikají lahůdky a cukrářské výrobky.

Odborníci z firem školí členy

„Pro Jihočeskou hospodářskou komoru jsem v minulosti připravil pár seminářů a zajistil několik vstupů v rámci programu Ranních káv. Díky členství v Jhk máme příležitost jednat například s firmami, které se zaměřují na rozvoz jídel. Právě pro ty máme nově vylepšenou objednávkovou aplikaci VEZU MENU," říká jednatel společnosti NET MAGNET s.r.o. Tomáš Kouba, který nedávno se svým týmem zaujal majitelku společnosti RYOR s.r.o. a nově se tak NET MAGNET stará o e-shop této významné kosmetické firmy.

Výhodou jsou služby Členi členům

Mnoho firem je zvyklých dopřávat svým zaměstnancům i některým obchodním partnerům příjemné kulturní zážitky. I v této oblasti je členství v Jhk výhodou. Nejen pro Českokrumlovské členy Jhk poskytuje výrazné ceny na vstupenky pořadatel a organizátor Festivalu Krumlov (Mezinárodní hudební festival), společnost SPV Art s.r.o. A obdobné výhody pro členy nabízí i další členové Jhk, kteří své nabídky bezplatně zveřejňují v katalogu Členi členům. Více na webu Jhk.cz. •

JIHOČESKÁ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA

INZERCE: 20230105 ↓ INZERCE: 20230104 ↑

Oblastní kanceláře Jhk ocenily firmy a podnikatele roku

Hosté Podnikatelského fóra ve Strakonicích.

Podnikatelská fóra Jihočeské hospodářské komory oceňují firmy a živnostníky roku již několik let. Slavnostní předávání cen se pravidelně pořádá v několika jihočeských regionech.

Během podzimu oblastní kanceláře Jihočeské hospodářské komory pořádají tradiční Podnikatelská fóra, kde oceňují nejen firmy a živnostníky roku daného regionu, ale také rodáky a osobnosti, jako je tomu na Strakonicku již od roku 2003. Na konci listopadu minulého roku oblastní kanceláře Jhk Prachaticích a Strakonicích uspořádaly tyto slavnostní akce s cílem ocenit nejlepší podnikatele.

„Hlavním tématem Podnikatelských fór v regionech je ocenění živnostníků a firem roku, které vyhlašujeme každý rok," říká Kateřina Třísková, ředitelka oblastní kanceláře Jhk v Prachaticích.

Na Prachaticku ovládla poslední ročník firma BETON Těšovice spol. s.r.o. a živnostníkem roku byl zvolen Jan Kafka, který se zabývá pojištěním podnikatelských rizik, strojů a staveb.

Strakonická oblastní kancelář Jhk oceňovala čtyři kategorie ve čtyřech městech. Strakonickou firmou roku se stala Asten-Johnson, s.r.o., živnostníkem MVDr. Marek Vondřička, rodákem Prof. MUDr. Milena Králíčková Ph.D. a osobností roku byl zvolen Ing. Arch. Milan Býček. Ve Vodňanech získali ocenění: firma Pila Bečvář, s.r.o., živnostník Radek Ryba, rodák Karel Burda a osobnost MUDr. Jaroslav Bočínský. Dalším městem, kde Jhk předávala ceny, je Blatná. Tam se těšili z cen podnik Sedlická strojírna, s.r.o., živnostník Umělecký kovář Milan Hrubý, rodák Kominický mistr Václav Brož a osobnost Dagmar Hálová. Ve Volyni obdrželi ceny firma Stavebniny Vančura, s.r.o, za živnostníka Jaroslava Holečková, rodák František Bláha a osobností roku se stal MUDr. František Pávek. •

Firmy bojují s propagací na sociálních sítích, ukázal Morning for Business

Strategie značky je v dnešní době oblíbené téma, což potvrdila hojná účast na jednom z podnikatelských setkání Morning for Business, které pravidelně pořádá oblastní kancelář Jihočeské hospodářské komory v Českých Budějovicích.

Setkání spočívá ve výměně názorů, diskusí na současné trendy z různých oblastí a sdílení know-how podnikatelů. Na akci Morning for business s tématem Strategie značky se angažovalo přes 20 podnikatelů z oborů počínajíc dopravou, stavebnictvím, přes prodej a výrobu, a dokonce se připojila i majitelka tetovacího salonu. Účastníci během setkání přiznali, že největší problém s propagací své firmy mají přes sociální sítě, na což se lektorka Petra Helmel z marketingové agentury Kukutch s.r.o. taktéž zaměřila.

Zástupci firem se během setkání zapojili do diskuse, sdíleli své zkušenosti i problémy a lektorka Petra Helmel jim zodpověděla každou otázku. „Naplněná kapacita akce podle mě ukazuje, že firmy mají potřebu rozvíjet své marketingové aktivity. Většina dotazů se týkala toho, co například dělat a nedělat na sociálních sítích, či jak správně tvořit firemní obsah. Právě styl komunikace a obsah je něco, co se nastavuje v rámci strategie značky," reagovala Petra Helmel na účast a průběh akce. Účastníci sdělili, že jim Morning for Business pomohl uvědomit si, jak jim správná strategie značky dokáže pomoci v budoucím podnikání. •

Setkání firem a zástupců Písku posiluje spolupráci

V Písku se díky Jihočeské hospodářské komoře uskutečnilo další setkání zástupců větších firem s vedením města, které umožňuje posilovat vzájemnou spolupráci.

Písecká oblastní kancelář Jhk uspořádala začátkem roku 2023 již tradiční setkání vedení města Písek se zástupci větších firem. Letošními hlavními tématy byly nárůst cen energií nebo dlouhodobý problém s hledáním kvalifikovaných zaměstnanců.

„Jsem velmi ráda, že se naše setkání stalo tradicí. Je to příjemný způsob, jak zástupce velkých píseckých firem seznámit s chystanými projekty a získat odpovědi na jejich dotazy přímo od vedení města," zhodnotila akci ředitelka oblastní kanceláře Jhk v Písku Kateřina Rybaříková a dodává: „Spolupráce Jhk s vedením města Písek si velmi vážíme a těšíme se na další podobné akce."

Přátelské akce se zúčastnili i všichni tři místostarostové města Písku, Petra Trambová, Michal Přibáň a Josef Soumar. Ti v rámci setkání seznámili zástupce firem s připravovanými investičními akcemi a projekty, které by se měly v Písku zrealizovat v tomto roce. •

Přátelské setkání zástupců větších firem s vedením města Písek

Noví členové JHK

Oblastní kancelář České Budějovice

Milou s.r.o.
Grafické studio. Pomáháme firmám, aby vypadaly dobře a uměly zaujmout své zákazníky.
Web: www.milou.cz

TONE OF STONE s.r.o.
Zakázkové kamenictví, výroba produktů z přírodního a umělého kamene
E-mail: obchod@toneofstone.cz
Tel.: +420 727 848 107
Web: www.toneofstone.cz

Ing. Jana Janíčková
Centrum spirální stabilizace České Budějovice. Spirální stabilizace je unikátní rehabilitační metoda, která zbaví vaše záda bolesti.
E-mail: info@prozada.cz
Tel.: +420 703 374 692
Web: www.prozada.cz

Virtuell s.r.o.
Tvoříme realistické vizualizace a pomocí dronů a virtuální reality digitalizujeme nejen nemovitosti.
E-mail: podpora@virtuell.cz
Web: www.virtuell.cz

Oblastní kancelář Český Krumlov

Lipno Gastro Services s.r.o.
Hostinská činnost, provoz restaurace
E-mail: rdm@mololipno.cz
Tel.: +420 732 675 889
Web: www.mololipno.cz

BETA 21 s.r.o.
Služby v oblasti nákupu, prodeje a pronájmu nemovitostí
E-mail: mojzis@beta21.cz
Tel.: +420 776 868 213
Web: www.beta21.cz

Oblastní kancelář Jindřichův Hradec

MATEBO a.s.
Výroba a prodej technických textilií pro průmyslovou výrobu
E-mail: tebo@tebo.cz
Tel.: 384 358 111
Web: www.tebo.cz

Valek PVT s.r.o.
Vodo instalatérské, topenářské a plynařské práce
E-mail: valekpvt@seznam.cz
Tel.: +420 384 321 219
Web: www.pvt-kontakt.cz

Oblastní kancelář Strakonice

Plasman CZ s.r.o.
Tvarování a zpracování plochého skla
E-mail: michaela.vesela@plasman.com
Tel.: +420 702 118 579

Zjednodušte si podnikání, staňte se členy JHK.

Přihlášku najdete na www.jhk.cz/prihlaska

INZERCE: 20230106 ↓

Bohemia Promotion & Production

Nabízíme kompletační a dokončovací ruční práce, jako jsou drobná ruční montáž výrobků, sestavování komponentů, lepení, skládání, výroba, třídění, kompletace obalů a další.

Zajistíme kompletní direct mailingový servis a služby pro vydavatele časopisů a periodik.

Umíme fakturaci přes náhradní plnění.

Kontaktujte nás
+420 606 565 555 | info@bohemiapromotion.cz

Hledáme nové odběratele!

Veletrhy práce

HLEDEJTE PRÁCI EFEKTIVNĚ

ZDARMA A NEZÁVAZNĚ

Navštivte Veletrh práce ve Vašem městě

- ČESKÉ BUDĚJOVICE
- ČESKÝ KRUMLOV
- JINDŘICHŮV HRADEC
- KAPLICE
- PRACHATICE
- STRAKONICE
- PÍSEK
- TÁBOR
- TŘEBOŇ

www.veletrhy-prace.cz

JIHOČESKÁ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA

Jhk.cz

Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů

Úřad práce ČR