

Jihočeský podnikatel

Jhk.cz

čtvrtletní zpravodaj
Jihočeské hospodářské
komory



JIHOČESKÁ
HOSPODÁŘSKÁ
KOMORA

Daniela Maiová:

Společnost by neměla brát cizince jako vetřelce. Osvěta je v každém z nás.

6

Zprávy z JHK:

Robotika bavila malé i velké, kroužky programování ale zatím chybí.

16

Zprávy z JHK:

Jak podpořit mladé talenty?

20

PF 2022

let s vámi



JIHOCESKÁ
HOSPODÁŘSKÁ
KOMORA

#jihoceskepodnikani

INZERCE: 20210402 ↓

INZERCE: 20210401 ↑

Vracíme Vám Vaše peníze

Vymáhání peněžitých pohledávek
Vyklizení nemovitostí
Dobrovolné dražby
Sepisování insolvenčních návrhů
pro Vaše zaměstnance



Exekutorský úřad Strakonice
JUDr. Erik Smola, soudní exekutor

Plánkova 600, Strakonice ■ 608 887 350 ■ www.exe-strakonice.cz



**JIHOČESKÁ
HOSPODÁŘSKÁ
KOMORA**

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.



Vážení čtenáři, podnikatelé a partneři,

vím, že toto období není příliš přívětivé pro pozitivní bilancování. Nicméně mi dovolu-
te nalít nám trochu optimismu do pomyslných žil našeho podnikání. Jsme již poučení
z předchozích turbulentních období. To je naší velkou výhodou, a i díky tomu čelíme
dalším změnám mnohem lépe. Dokážeme lépe předvídat a přizpůsobit se. Osobně
hledím s obdivem na to, jak řada z vás překonává překážky, které nám tato doba
přináší.

Aby toho nebylo pro byznys málo, ve firmách čelíme nedostatku kvalifikovaných
zaměstnanců. Naši členové se však nenechají odradit a zajímají se o Program
kvalifikovaný zaměstnanec. Zimní číslo jsme tomuto tématu tedy věnovali. Najdete v
něm praktické informace, jak celý proces náboru probíhá, ale také zkušenosti firem,
včetně rad a doporučení.

Co nám přinese zítřek, příští týden a rok 2022 sice nevíme, ale já vidím, že máme
sílu jim vykročit vstříc. Změny mohou být pro nás příležitostí a zde na jihu Čech je
ohromné množství šikovných lidí, které je dokážou využít. Držím nám všem palce,
ať neztratíme chuť do nových výzev, ať lehce překračujeme bariéry a ať se ve zdraví
potkáme.

Do nového roku 2022 Vám přeji odhodlání, optimismus a hodně radosti a samozřej-
mě pevně zdraví. A za celý tým Jihočeské hospodářské komory Vám přeji krásné
Vánoce a šťastný nový rok

Miroslav Dvořák

Předseda představenstva Jihočeské hospodářské komory

Jihočeský podnikatel - zpravodaj Jihočeské hospodářské komory

Uzávěrka tohoto čísla byla v pátek 19. listopadu 2021

Vydavatel: Jihočeská hospodářská komora

Redaktor: Marek Prášil

Grafické zpracování: PMK

Tisk: Tiskárna dot • Tisk povolen MK ČR E 14961.



zima 2021

Téma: ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍCI

5 ÚVOD DO TÉMA:
ZÁJEM O ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍKY
JDE NAHORU

6 ROZHOVOR: DANIELA MAIOVÁ,
MECKTEC MANUFACTURING
CORPORATION EUROPE CZ s.r.o.

10 ROZHOVOR NA TÉMA:
YULIA MAYOROVÁ, NICOTRANS

13 ZEPTALI JSME SE...
ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH
PRACOVNÍKŮ

14 FOTOREPORTÁŽ:
DEN OTEVŘENÝCH DVEŘÍ

18 ZPRÁVY Z JHK

22 PORADNA

24 UDÁLOSTI Z OBLASTÍ

27 NOVÍ ČLENOVÉ JHK

Nedostatek pracovní síly na jihu Čech vede k nárůstu zájmu o zahraniční pracovníky

Jihočeská hospodářská komora zaznamenala v letošním roce nárůst zájmu o zahraniční pracovníky. I přesto, že se nejedná o příliš populární téma, Jhk upozorňuje, že je třeba se mu patřičně věnovat. Hlavním důvodem zájmu o zahraniční pracovníky je totiž dlouhodobě nízká nezaměstnanost v kraji, což se projevuje na nedostatku kvalifikované pracovní síly.

O cizince je zájem

Jihočeská hospodářská komora (Jhk) v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec dlouhodobě sleduje zvyšující se zájem jihočeských firem o zahraniční pracovníky. Zároveň ale upozorňuje, že je nutné se věnovat i související problematice, většinou na úrovni měst. „Zvýšený zájem o zahraniční pracovníky je důsledkem dlouhodobého nedostatku pracovníků.

Nejedná se sice o příliš populární téma, nicméně je nutné si uvědomit, že tento problém tu dlouhodobě je a aktuálně nabírá na síle. Vzhledem k nízké míře nezaměstnanosti nutí tato situace firmy k náběru zahraničních pracovníků. Potřebujeme tomuto tématu věnovat větší pozornost,“ upozorňuje Luděk Keist, ředitel Jihočeské hospodářské komory. Současně dodává, že je potřeba řešit i související problematiku, jako je například komunikace s cizinci ve městě: „Jsem rád, že se tím řada měst již začíná zabývat a aktivně přistupují ke zlepšení podmínek pro cizince, ale i další občany,“ doplňuje Luděk Keist.

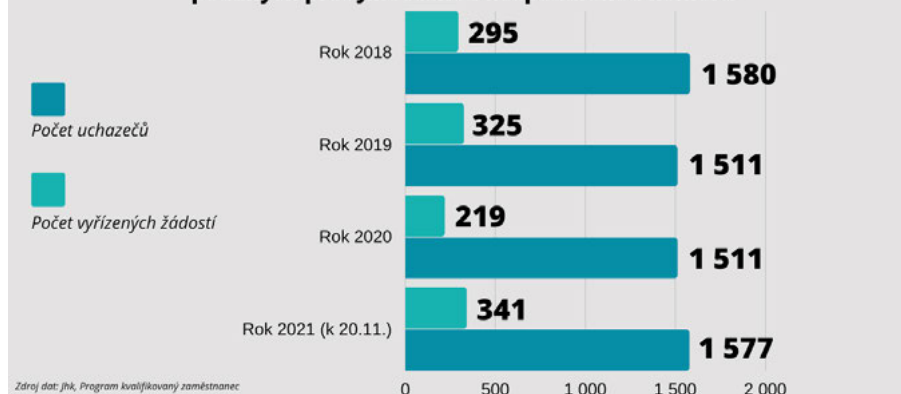
Nejnižší nezaměstnanost

Česká republika je i přes současnou nepříznivou covidovou situaci zemí s nejnižší mírou nezaměstnanosti mezi státy EU (k 31. 10. 3,4 %), Jihočeský kraj si drží míru stále pod třemi procenty (2,51 %). Tento na první pohled pozitivní ukazatel má i své stinné stránky. Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání dlouhodobě nepokrývá počet volných pracovních míst. Tato nerovnováha (nejen) na jihočeském trhu práce vede k nedostatku zaměstnanců, potvrzují to i samotné firmy.

Dle většiny je v posledních letech nedostatek kvalifikované pracovní síly vážným problémem.



Vývoj počtu uchazečů a žádostí v Programu kvalifikovaný zaměstnanec podaných přes Jihočeskou hospodářskou komoru



Řešením jsou cizinci

Jedním z možných řešení je pak pro firmy právě zaměstnávání cizinců. To potvrzují i čísla Jhk, která je od roku 2019 zapojena do vládního Programu kvalifikovaný zaměstnanec. „V porovnání s uplynulým rokem jsme k 30. 9. 2021 zaznamenali o 20 % vyšší zájem jak v počtu žádostí, tak i zájmu o počet uchazečů. Přitom ještě letošní rok není u konce,“ uvádí Luděk Keist s tím, že za dobu, kdy je Jhk garantem programu, zprostředkovala již 815 žádostí s celkovým počtem 3 691 uchazečů. Do programu vstupují lidé z různých zemí, nejčastěji z Ukrajiny, jejichž administrativní zajištění zprostředkovává Jhk. Dalšími často zapojovanými zeměmi jsou Srbsko, Černá Hora, Bělorusko, Mongolsko a Moldavsko – v těchto případech pracovní povolení vyří-

zuje Hospodářská komora České republiky.

Žádání jsou dělníci

Nejžádanějšími pozicemi jsou pro jihočeské firmy řidiči nákladních automobilů, skladníci, pracovníci ve výrobě a obsluha výrobních strojů. Potřeba těchto profesí je v kraji opravdu výrazná, což uvádí i statistiky Úřadu práce, kde je k poslednímu srpnu letošního roku evidováno téměř 3 000 montážních dělníků, 1 630 řidičů, 921 zedníků, a i další profese jsou zastoupeny v řádu stovek. Meziměsíční nárůsty volných pracovních míst mají navíc poměrně vysokou rostoucí tendenci, z čehož je patrné, že nabídka není dostatečně uspokojována a dochází k stále větším rozdílným nabídky a poptávkám na trhu práce po lidských zdrojích.

Hlásí se k nám pracovníci, kteří jsou motivovaní pracovat, jsou spolehlivými zaměstnanci, chválí Daniela Maiová

Společnost Mektec Manufacturing Corporation Europe CZ s r.o. působí v České republice od roku 1997 a zabývá se výrobou a osazováním flexibilních plošných spojů pro automobilový, zdravotnický a všeobecný průmysl. Stejně jako mnoho jiných firem by se firma již neobešla bez zahraničních pracovníků. Zkušenost s nábořem a zaměstnáváním cizinců v rozhovoru přiblížila HR manažerka Daniela Maiová.

Paní Maiová, stejně jako většina českých firem se setkáváte s problémem nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců. Jaká je u vás ve firmě nyní situace? Nabíráte nové pracovníky nebo vás covidová pandemie v náboru zbrzdila?

Nové pracovníky jsme nabírali v průběhu celého roku 2021, podobná situace byla v roce 2020. Covidová pandemie měla na nábor vliv minimální. Meziročně nám headcount roste v řádech desítek, z tohoto důvodu není skutečně jednoduché obsazovat volná místa českými lidmi. Jedinou možnou cestou pro nás je zaměstnávat pracovníky ze zahraničí. Češi bohužel ztrácejí zájem o manuální práce. Aktuálně předpokládáme, že rok 2022 bude spíše stabilizační. Zaměřit se chceme především na vzdělávání zaměstnanců.

Plnit zakázky a výrobní plány by tedy nešlo bez zahraničních pracovníků. V tom je mimo jiné nápomocný i Program kvalifikovaný zaměstnanec realizovaný přes Jhk. Proč jste se rozhodli Programu využívat a v čem vidíte výhody spolupráce s Jhk?

V dobách, kdy nezaměstnanost v Česku byla na historickém minimu, se objevil program, tehdy ještě pod názvem Režim Ukrajina. Rozhodli jsme se jej vyzkoušet a začali zaměstnávat prvních 15 pracovníků. A ti se osvědčili. Na to jsme využili Režimu Filipíny kvůli hromadnému propouštění v sesterském závodě na Taiwanu. Přihlásilo se nám tehdy okolo 20 Filipínek. Dnes Programu kvalifikovaný zaměstnanec využíváme pro celé skupiny lidí, víceméně pro rodinné příslušníky a známé lidí, kteří jsou u nás dlouhodobě a spokojeně zaměstnáni. Doba vyřízení žádosti o zaměstnanecké karty se také výrazně zkrátila. Ohledně zapojení se přes Jhk jsme neváhali ani chvíli, spolupráce s Jhk vždy ve všech ohledech funguje skvěle, za což bychom i touto cestou chtěli poděkovat.

Z jakých zemí zahraniční pracovníky nejčastěji zaměstnáváte a na jakých pozicích?

Na pozicích operátor a seřizovač ve výrobě máme nejčastěji pracovníky

z Ukrajiny, Filipín a Srbska, jednotky lidí pak i z Rumunska, Slovenska, Makedonie, Kazachstánu, Běloruska či nově Indie. Na technických pozicích technologů a designérů máme kolegy vnitropodnikově vyslané z Japonska.

Jak u vás celý proces náboru zaměstnanců ze zahraničí probíhá?

Standardně. Ale pravdou je, že je s tím spojeno mnoho příprav, četná administrativa. Mám v týmu aktuálně 2 lidi, kteří se věnují převážně agendě zaměstnávání cizinců a jejich integraci.

Vnímáte obecně nějaká úskalí při náboru a zaměstnávání zahraničních pracovníků? Covidová situace ve světě získávání pracovníků také příliš nepřeje...

I přesto, že zaměstnáváme a přivádíme rodinné příslušníky a známé našich stávajících pracovníků a neděláme nábor „na slepo“, veškerá komunikace je na dálku bez osobního setkání. To někdy nedorozumění způsobí. Někteří si myslí, že když je vše na dálku, je to nezávazné a neuvědomují si, kolik práce za tím vším je. Od té doby, co je zde covidová situace, tak se mírně prodloužila doba schvalování žádostí, na úřadech ubýlo úředníků, zkrátala se úřední doba. Další změna je při příjezdech pracovníků, ve většině případů musí cizinci vždy nejdříve do 5denní karantény.

Jako zásadní problém firmy často zmiňují krátkodobou platnost víz a jejich nedostatečný počet. Některé firmy si udržují určitou hranici poměru cizinců ve firmě, některé zaměstnávají pracovníky na dlouhodobý pracovní poměr. Uvítali byste ze strany státu nějaké změny?

Nejpočetnější skupina zahraničních pracovníků je u nás z Ukrajiny. Ta nemá žádné kvóty, a tak na žádné zásadní problémy nenarážíme. Dlouhodobá tendence u nás ve firmě je spíše snižování poměru agenturních a kmenových zaměstnanců. Neděláme rozdíly, jestli je kmenový zaměstnanec Čech nebo cizinec. Jde nám především o dlouhodobou spolupráci a stabilitu.

Jaká nejčastější úskalí čeká pracovníka ze zahraničí, který přijde pracovat do Česka? Připravujete pro nové zaměstnance například nějaké integrační aktivity či podpůrné materiály?

Nejsem si vědoma zásadních úskalí, možná jazykové bariéry. Tu se snažíme co nejvíce odstranit. V týmu mám kolegyně, které umí anglicky, rusky a japonsky. Ve výrobě máme několik tlumočnicků ovládajících češtinu, ruštinu, ukrajinštinu, srbštinu i angličtinu. S integračními kurzy cizincům pomáháme, buď jsou organizované přímo ve firmě, nebo pomáháme s registrací. Rádi bychom pokračovali i nadále v organizaci kulturních dnů ve firmě, kde bychom si navzájem ukázali, co je pro jaký národ tradiční a jaká je kultura dané země. Aktuálně za sebou máme Dny japonské kultury. Vždy se na organizaci přímo podílejí i kolegové cizinci.

Uvítali byste i řešení této problematiky ze strany města či kraje? Řada radnic již začíná aktivně přistupovat ke zlepšení podmínek pro zahraniční pracovníky...

Bylo skvělé, když před pár lety vznikla Strategická pracovní skupina pod Jhk, a ve spolupráci s ostatními kolegy a zástupci institucí se připravila příručka pro cizince s užitečnými tipy a kontakty v několika jazykových mutacích. Používáme ji dodnes, ale chtěla by pravidelně aktualizovat.

Spíš než řešení problematiky ze strany města či kraje vnímám to, že by společnost neměla brát cizince jako vetřelce. Osvěta je v každém z nás. Osobně si myslím, že podmínky v ČR i ve firmách mají všichni nadstandardní. My jednoznačně uznáváme rovnocenný přístup a nedělat rozdíly.

Co byste na závěr poradila firmám, které zaměstnávají zahraničních pracovníků zvažují, ale zatím tuto zkušenost nemají?

Určitě se nebát zaměstnávat cizince. My máme dobré zkušenosti. Hlásí se k nám hlavně pracovníci, kteří jsou skutečně motivovaní pracovat, jsou spolehliví a dobrými pracovníky. •

TEKTEC

Spíš než řešení
problematiky ze strany
města či kraje vnímám
to, že by společnost
neměla brát cizince
jako vetřelce. Osvěta je
v každém z nás.



Jihočeské firmy mají zájem o řidiče, skladníky i montážní dělníky. Jhk pomáha s administrativou náborem cizinců

Jihočeská hospodářská komora je již od roku 2019 garantem Programu kvalifikovaný zaměstnanec, prostřednictvím kterého doposud jihočeským firmám zprostředkovala 1 180 pracovníků, zájem o pracovníky ale stále roste. Co musí firmy pro zařazení do programu splnit a na co si dát pozor, poradí garantka Programu z Jhk, která dennodenně firmám s žádostmi o zaměstnávání pracovníků z ciziny pomáhá.

Program kvalifikovaný zaměstnanec

Zahraniční pracovníci hrají stále důležitější roli ve fungování českých firem, které by se dlouhodobě bez pracovníků z ciziny neobešly a nemohly plnit své výrobní plány. Mnoho firem je proto již několikátým rokem zapojeno do Programu kvalifikovaný zaměstnanec, který firmám pomáhá administrativně zajistit i Jihočeská hospodářská komora (Jhk). „Cílem vládního programu je poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům, kteří do Česka potřebují přivést kvalifikované zahraniční pracovníky. Za tímto účelem je jejich zahraničním pracovníkům, kteří splní stanovená kritéria, garantována možnost podání žádosti o pobytové oprávnění na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí,” vysvětluje Gabriela Švecová, odborná konzultantka z Jhk, která firmám dennodenně s agendou pracovníků z ciziny pomáhá. A to již od roku 2019, kdy se Jihočeská hospodářská komora oficiálně stala jedním z garantů tohoto programu.

Zaměstnavatelé musí plnit kritéria

Kritéria pro podání žádosti o získání zaměstnání v Česku musí splňovat nejen uchazeči ze zahraničí, ale i zaměstnavatelé, kteří se chtějí do Programu přihlásit. „Firma například musí splňovat podmínku fungování minimálně po dobu dvou let a vložení účetních závěrek do sbírky listin v obchodním rejstříku. Samozřejmě také zaměstnavatel jako daňový rezident na území České republiky musí být registrovaným plátcem zdravotního a sociálního pojištění. Daná jsou také pravidla v oblasti podnikatelské činnosti zaměstnavatele. Zapojit se totiž mohou podnikatelé z oblasti výroby či poskytování služeb a veřejného sektoru, zemědělství, lesnictví a výroby potravin či krmiv pro zvířata,” vyjmenovává Gabriela Švecová, která ale dodává, že ačkoliv se mohou pravidla na první pohled zdát přísná, většina firem je splňuje a není se tedy čeho obávat. Zaměstnavatel, který se do Programu hlásí, také musí mít v době podání žádosti za poslední tři měsíce alespoň šest zaměstnanců a vyrovnané závazky vůči státu (např. daňové nedoplatky z podnikání, pojistného na sociálním zabezpečení a zdravotním



Firmy musí splňovat pro zařazení do Programu administrativně daná kritéria, mimo jiné třeba mít uložené dokumenty ve sbírce listin.

pojištění). Výhodou pro zaměstnavatele při opakovaném žádání je poloviční poplatek za podání žádosti.

Zájem je o zaměstnance z Ukrajiny

Jihočeská hospodářská komora pomáhá firmám z jižních Čech získávat pracovníky z Ukrajiny. O ty je také největší zájem, což potvrzují i samy firmy, které si ukrajinské pracovníky často vybírají jak kvůli jejich pracovitosti, tak i blízkosti české a ukrajinské kultury. Je nutno ale dodat, že Ukrajina má oproti jiným mimo unijním státům také stanovené nejvyšší roční kvóty žádostí, a to 40 000 za rok. Hospodářská komora České republiky pak zajišťuje získávání cizozemců i z jiných států mimo Evropskou unii, a to z Běloruska, Filipín, Indie, Kazachstánu, Moldavska, Mongolska, Srbska a Černé Hory.

Kvóty jsou omezené

Čeští zaměstnavatelé často upozorňují, že by stát měl zvýšit roční kvóty žádostí, které jsou pro firmy limitující. Kromě zmíněné Ukrajiny počet žádostí u ostatních zemí nepřekročí počet 2 000, žádostí z Kazachstánu i po letošním navýšení může být maximálně jen 500 za rok. Firmy toto

omezení nejčastěji řeší tím, že například udržují určitou hranici poměru cizinců ve firmě, některé zaměstnávají pracovníky na dlouhodobý pracovní poměr.

Od srpna došlo ke změnám

„Od 1. srpna 2021 došlo v rámci Programu k drobným změnám,” upozorňuje dále Gabriela Švecová. „Do Programu kvalifikovaný zaměstnanec již od prvních počátků nemohou být zapojené personální agentury. Z tohoto důvodu je od srpna změněno čestné prohlášení při vstupu do programu, kdy je nutné, aby zaměstnavatel potvrdil, že aktuálně nevykonává a ani v uplynulém roce nevykonával činnost zprostředkování zaměstnání, nebo nebyl personálně propojený s agenturou práce,” zmiňuje Gabriela Švecová. Od srpna se proto změnil formulář s žádostí, který naleznete na stránkách www.jhk.cz nebo na webu Hospodářské komory ČR.

Na co si dát pozor

„Zaměstnavatelé se často ptají, zda mohou podat žádost o zařazení do Programu i v případě, že prozatím nemají vytypovaného konkrétního zaměstnance. Bohužel

to možné není – zařadit můžeme ty zaměstnavatele, kteří již mají vybrány konkrétní zaměstnance, s nimiž hodlají uzavřít pracovní poměr odpovídající podmínkám,” říká Gabriela Švecová a dodává, že pracovní pozice musí také být uveřejněna na portálu Úřadu práce vždy tak, aby mohl proběhnout tzv. test trhu práce, teprve po jeho ukončení je možné zařadit zaměstnavatele do Programu. Pokud chce zaměstnavatel žádat o více než 50 pracovníků, slouží k tomu institut tzv. hromadné žádosti.

Jaké jsou lhůty?

Posouzení žádosti o zařazení do Programu trvá zhruba 5 až 10 dnů, a to v závislosti na kompletnosti a správnosti podané žádosti. „Uchazeči zařazeného zaměstnavatele je přidělen termín pro podání žádosti o zaměstnaneckou kartu ve lhůtě zpravidla 7–14 dnů od zařazení do Programu. Termín vyřízení žádosti zastupitelským úřadem v zahraničí o zaměstnaneckou kartu se může lišit, zpravidla uvádíme 15–60 dnů od oslovení zaměstnavatele,” upřesňuje Gabriela Švecová a upozorňuje, že v případě žádostí uchazečů z Ukrajiny je potřeba počítat s delší lhůtou, která se průběžně mění a odvíjí od aktuálního počtu žádostí podaných na vízovém centru ve Lvově. Lhůta pro vyřízení žádosti o zaměstnaneckou kartu pak činí 60 dnů, ve zvlášť složitých případech 90 dnů. „Přestože se administrativně může tento proces zdát náročný,



Gabriela Švecová na Jhk pomáhá jihočeským firmám s náborem pracovníků z Ukrajiny.

nemusí se zaměstnavatelé bát, vždy jim poradíme. Máme tu firmy, které Programu využívají opakovaně a jsou ze zahraničními pracovníky spokojené,” uzavírá Gabriela

Švecová, na kterou se můžete v případě zájmu obracet.



Jarní setkání personalistů na téma

Jhk.cz

Zaměstnávání zahraničních pracovníků v praxi

Vyhněte se nejčastějším chybám při zaměstnávání cizinců ze 3. zemí

10. 2. 2022

KDE: Jihočeská hospodářská komora
Husova 9, České Budějovice

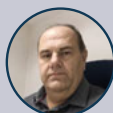
Registrovat se můžete přes web www.jhk.cz/udalosti



Zeptali jsme se...

Co pro Vás znamená zaměstnávat zahraniční pracovníky a v čem vidíte přínosy pro Vaši firmu?

Zaměstnávání zahraničních pracovníků je pro podnikatele stále častěji podmínkou fungování firem, bez cizinců by nemohly plnit své zakázky ani výrobní plány. Jaké zkušenosti mají zaměstnavatelé s pracovníky z jiných zemí, se s námi podělili zástupci členských firem Jhk.



Pavel Goldfinger
jednatel a ředitel
Inotech-electronic s.r.o.

Na vaši otázku je velmi jednoduchá a pragmatická odpověď, jde jednoduše o otázku přežití firmy. Firmu určuje její podnikatelský záměr, ale co je platný i skvělý záměr, když nebudete mít dostatečný kolektiv zaměstnanců, kteří váš záměr budou realizovat. Takže bez zaměstnanců jste mrtvá firma. Současná doba a nedostatek pracovních sil nás nutí k hledání řešení v této oblasti. Těch řešení je několik, ale jenom jejich kombinace může vést k trvalému řešení. Přesun výroby do jiné země a využití tamní pracovní síly. Ano, je to řešení, ale ne pro naši firmu se 130 zaměstnanci. Automatizace a robotizace je jedním z řešení, ale ne všemocným. Částečně pomůže, bohužel ani při dnešním stavu techniky nelze všechny práce takto řešit. Navíc tyto technologie potřebují obsluhu, servis, údržbu, které provádí kvalifikovaný personál. U těchto pozic je situace ještě kritičtější. Chtěl bych podotknout, že množina zaměstnanců je konečná, a tedy přetahování zaměstnanců z jiných firem nebo oblastí zaměstnávání také nevede k trvalému řešení. Zaměstnávání cizinců – z výše uvedeného vyplývá, že je to jedno z řešení. Není zdaleka ideální, přináší větší nároky na další oblasti jak ve firmě, tak i mimo firmu. Mám na mysli jinou kulturu, mezilidské vztahy i komunikaci. Ale to všechno se dá u nás ve firmě zvládnout. Vzhledem k tomu, že spolupracujeme s mnoha firmami v EU (92 % naší produkce jde na vývoz do EU), tak víme, že nejinej tak to dlouhodobě funguje i tam.



Karolína Říhová
personalistka
A. Pöttinger, spol. s.r.o.

Zaměstnávat zahraniční pracovníky je jednou z možností, jak v současné době řešit nedostatek pracovních sil. V naší firmě zaměstnáváme především pracovníky z Ukrajiny. Ze zkušenosti můžeme říci, že jejich zaměstnávání má pro firmu velký přínos. Jedná se o zaměstnance, jejichž ochota pracovat, učit se nové věci, nové výrobní procesy, je významná. Pracovní nasazení je dobré, časově jsou ochotni přizpůsobit se mimořádným výrobním situacím, ať už se jedná o práci nad rámec pracovní doby, nebo mimořádné pracovní směny o víkendech. Nemálo významná je i jejich nízká fluktuace a nemocnost.



Marie Petráňová
personalistka
BELIS a.s.

Zaměstnávat zahraniční pracovníky pro nás znamená pokrytí poptávky po pracovnících, a to zejména v dělnických profesích. Jedná se o řešení dlouhodobého stavu nedostatku pracovních sil na trhu práce. Chválíme si zejména jejich ochotu pracovat a časově se přizpůsobit rozvržené pracovní době. Ze zkušenosti mohou říci, že zaměstnávání zahraničních pracovníků má řadu výhod. Zahraniční pracovníci bývají minimálně nemocní, mají velké pracovní nasazení a mnohem menší fluktuaci než lokální pracovníci. Jsou ochotni se přizpůsobit jakékoliv práci, a to i té, kterou odmítnou tuzemští pracovníci. Často také mají větší motivaci k práci než čeští pracovníci a mívají vysokou míru učít se novým věcem. I přes jazykovou bariéru nemají cizinci problém zapadnout do kolektivu. Naše firma jim vyšla v tomto vstříc a zajistila jim výuku českého jazyka.



František Fošum
ředitel
Bentex Automotive a.s.

Zahraniční pracovníky zaměstnáváme v naší firmě již dlouhá léta, zpočátku to byli hlavně pracovníci z Ukrajiny, poté se přidali pracovníci z Bulharska, Vietnamu a také Mongolska. Pro šití textilních výrobků, u nás se jedná hlavně o interiéry aut a jiných dopravních prostředků, je potřeba velké množství zručných manuálně pracujících zaměstnanců, kterých byl a stále je v naší oblasti nedostatek. Je to dáno i polohou naší firmy s velkou dojezdovou vzdáleností z větších měst. Cizinci nám pomáhají zaplnit tuto profesní mezeru, umožňují chod firmy a tím i zaměstnanost velkého počtu místních lidí. Se zaměstnáváním cizinců máme dobré zkušenosti, velké množství z nich je u nás dlouhodobě, naučili se jazyk, založili tu rodiny, získali trvalý pobyt a někteří z nich už pracují i ve vedoucích funkcích nebo pomáhají překládat a zaučovat nové pracovníky. Bohužel i přes dlouhodobě nízkou nezaměstnanost je pro zahraniční zájemce velmi obtížné nebo nemožné získat pracovní vízum – zaměstnaneckou kartu. Naším velkým přáním je, aby se v tomto ohledu politika našeho státu změnila.



Ilona Walnerová
vedoucí lidských zdrojů
Jihostroj a.s.

V současné době je v Jihostroji 12 pracovníků z Ukrajiny a 1 z Běloruska. Nejedná se o agenturní pracovníky, všichni jsou kmenoví zaměstnanci v hlavním pracovním poměru, mají naprosto stejné mzdové a sociální podmínky, jako čeští zaměstnanci, pouze musí mít pracovní povolení, což jsme zajistili ve spolupráci s Jhk. Nábor jsme dělali osobně v Kyjevě, pro zveřejnění pozic jsme použili oficiální ukrajinský portál (obdoba jobs.cz). Vybraným pracovníkům jsme řekli, že nehledáme krátkodobé brigádníky, ale dlouhodobě stabilní zaměstnance s tím, že se zde mohou usadit natrvalo. Z přijatých odešli dva z důvodu stresu po domově a péče o rodiče na Ukrajině. Výhodou je, že nemálo z nich tu pracuje společně se svými partnerkami, což je určitě stabilizační faktor. Bydlí na firemní ubytovně, která má velmi vysoký standard, jenž odpovídá normálnímu bytu. Pokud jde o pracovní výkonnost, je zcela srovnatelná s českými pracovníky. A také nám snižují věkový průměr zaměstnanců, což je dobře, protože generační obnova v průmyslu bude velkým problémem.

„Vidíme budoucnost v práci s cizinci, doporučení je pro nás nejlepší reklamou,“ říká Yulia Mayorová

Yulia Mayorová přišla z Ruska do Česka za prací před 13 lety. Díky lektorování ruštiny poznala prostředí firem, až se dostala do jihočeského Nicotransu, kde jako rodilá mluvčí pomáhá s nábo-rem cizinců. „Moje práce mě naplňuje, protože vidím, že dělám dobrou věc a pomáhám ostat-ním, kteří mají před sebou dlouhou cestu, jakou jsem musela projít i já,“ zmínila v rozhovoru.



Yulia Mayorová ze společnosti Nicotrans.

Jaká je největší motivace ukrajinských uchazečů pro práci v Česku a jaká je sou-časná situace na Ukrajině?

Cílem jít pracovat do Česka jsou pro ukrajinské uchazeče v první řadě finance, protože ekonomická situace na Ukrajině je velmi špatná. Jsou města, například Kyjev nebo Dněpropetrovsk, kde se dají peníze ještě vydělat, ale čím dál tím méně pro nor-mální život. Pro porovnání, běžná žena si na Ukrajině vydělá zhruba 6 – 7 000 Kč za mě-síc, v Česku si může třeba ve výrobě vydělat v průměru 20 000 Kč. Muži si zde mohou vydělat dvakrát, někdy až třikrát více.

Kolik zaměstnanců ze zahraničí za-městnáváte a na jakých pozicích?

Dohromady máme kolem 50 za-hraničních pracovníků, a to mezi řidiči, dispečery, techniky či automechaniky v servisu. Máme i zaměstnankyni na pozici fakturantky. Většinou totiž pracovníkům pomůžeme najít zaměstnání i pro jejich ženy. Žije tu pak celá rodina i s dětmi, které zde chodí do školy, plánují zde svůj život.

Chtějí se tedy v Česku usadit na stálo?

Po příchodu pracovníci zjišťují, že je zde úplně jiná situace a lepší podmínky pro život,

svou zkušenost vypráví rodině. Například profese řidiče, kterou nabízíme, je časově náročná. Řidiči jsou často delší dobu na cestách, a to je i důvod, proč sem chtějí rodinu přestěhovat.

Oslovují vás pracovníci ze zahraničí sami, nebo si je naopak vyhledáváte?

Když jsme začínali, pracovníky jsme si vyhledávali. V Kyjevě jsme organizovali pracovní pohovory a díky inzerátům na internetu se začali uchazeči ozývat i sami. Jelikož hovořím rusky, nebyl problém pohovor domluvit. První vlna zaměstnanců s prací u nás byla spokojená. Doporučili nás pak rodině či přátelům, což je pro nás nej-lepší reklamou na práci. Do Kyjeva jezdíme pravidelně, chystáme se tam znovu na jaře.

Dělala jsem lektorku ruštiny, hodně firem mělo o lekce ruštiny zájem. Vyučovala jsem i v Nicotransu, kde dostali nápad, že bych mohla jako rodilý mluvčí pomáhat s nábo-rem zaměstnanců.

Jak probíhají nábo-ry uchazečů ve Lvově? Setkáváte se s nějakými překáž-kami?

Poštou posíláme originály dokumen-tů, pokud mají uchazeči vše v pořádku, přijdou na dohodnutý pohovor. Většinou není s organizací žádný problém. Vyřízení žádosti trvá zhruba 4 měsíce, i proto mu-síme plánovat počty zaměstnanců dlouho dopředu. Konkurenci na trhu práce máme v Polsku, kde celý proces vyřízení žádosti trvá o dost rychleji, třeba i do 2 týdnů.

Co je pro zahraniční pracovníky po příchodu nejsložitější a jak se jim daří zvyknout si na české prostředí?

Cestu, než získáte první zaměstnání a začnete mluvit česky, jsem si před 13 lety

sama prošla. U každého člověka, který sem přijede, vidím strach z neznámého. Důvěru získají díky ostatním krajanům, kteří tu již pracují. Vítají, že tu je někdo, kdo jim ze za-čátku pomůže. Pro uchazeče ve Lvově chys-táme video o naší společnosti a nabízených profesích. Velkým problémem je jazyková bariéra, proto ze začátku zaměstnancům poskytujeme telefon s internetem na překlad. Někdy s cizinci chodím na úřady, kde ne vždy mají pochopení pro ty, co česky nemluví. Pro řidiče máme dispečery mluvící česky i ukrajinsky.

Jak vnímají ukrajinské kolegy čeští zaměstnanci?

V začátcích, kdy jsme začínali a přijel první 10 pracovníků, jsme vůbec netušili, jak budou naši kolegové reagovat. Všechno se ale vyvíjelo postupně. Kolektiv v kance-lářích i servisu měl ze začátku pochybnosti, časem se ale ukázalo, že bez zahraničních pracovníků bychom se neobešli a dnes jsou za kolegy rádi.

Pomáháte zahraničním pracovníkům se začleněním? Nabízíte jim například nějaké aktivity, které jim pomohou překonat prvotní překážky?

Samozřejmě. Měli jsme pár akcí, dětský den, plánujeme jet do vinného sklípku. Bereme všechny jako jeden kolektiv a zaměstnance nerozdělujeme podle národnosti, ke všem se chováme s úctou. Konflikty vznikají, ale ne kvůli národnosti. Takto to nastavilo naše vedení od začátku a myslím si, že je to velmi důležité.

Co byste poradila zaměstnavatelům, kteří nemají se zahraničními pracovníky zkušenosti?

V mnoha firmách, kde jsem učila ruštinu, jsem viděla různé podmínky a chování k cizincům. Jsou zaměstnavatelé, kteří se jim vůbec nevěnovali, berou je jen jako pracovní sílu, nechávají v počátcích vše na nich. Někdy také mnoho naslibovali, ale pak měli cizinci horší podmínky. Je to ale individuální, není to tak samozřejmě všude. Nám se osvědčilo pracovníkům hlavně v začátcích pomáhat a jednat s nimi osobně a rovno-cenně. •

Prioritou Hospodářské komory je urychlení procesu získávání zahraničních pracovníků

Prioritou Hospodářské komory jako hlavního garanta Programu kvalifikovaný zaměstnanec je urychlit proces získávání pracovníků ze zahraničí. Proces se zpravidla prodlužuje nesplněním podmínek při zařazování žadatelů do Programu, nena- hrávají ani celosvětová epidemická omezení. Přesto je Program jedním z nástrojů, který českým firmám dlouhodobě pomáhá překlenout nepříznivou situaci na trhu práce.

Možnosti pro zaměstnavatele

„Pokud pomineme vysoce kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním, tak valná část zaměstnavatelů řeší nedostatek středně a nízkou kvalifikovanou pracovní sílu. Firmy proto stále častěji využívají možnosti zapojení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec (PKZ),“ říká Antonín Kerner, vedoucí oddělení zahraniční zaměstnanosti z Hospodářské komory ČR (HKČR), která pokrývá 80 % žádostí českých firem. Žádosti o zaměstnance z Ukrajiny mohou firmy vyřizovat i u vybraných krajských komor v jednotlivých regionech, mezi nimi právě i u Jihočeské hospodářské komory. Tímto způsobem lze legálně získat potřebné zaměstnance ze třetích zemí, tedy mimo Evropskou unii. „Zahraniční pracovníky si zaměstnavatelé vyhledávají svépomocí, nebo mohou využít služeb zahraničních kanceláří HKČR,“ dodává Antonín Kerner.

Chybí kvalifikovaná síla

V současné složité době sílí nedostatek kvalifikované pracovní síly ve všech oborech. „Největší zájem zaznamenáváme o pozice řidičů nákladních vozidel, autobusů, vysokozdvížných vozíků, všech stavebních profesí, svářečů, obráběčů, ale také operátorů výroby, pracovníků sociální péče, hotelových a gastro služeb,“ uvádí Antonín Kerner s tím, že valná většina pracovníků pochází z Ukrajiny. Firmy samozřejmě využívají i pracovníků ze zemí EU, ti ale mají volný přístup na pracovní trh v ČR, a tak je jejich zajištění administrativně jednodušší. Nejčastěji do Česka za prací přijíždějí občané Slovenska. Vzhledem ke stále se zvyšujícím požadavkům podnikatelské sféry o zaměstnance ze třetích zemí je Hospodářská komora ČR připravena jednat o dalším navýšení kvót.

Prostudujte si podmínky PKZ

Aby celý proces vyřízení žádosti PKZ byl co nejkratší a pro obě strany nejsnazší, doporučuje Antonín Kerner pečlivě prostudovat podmínky PKZ na webu Hospodářské komory. „Pro hlubší seznámení s problematikou zaměstnávání cizinců se lze účastnit

Největší zájem zaznamenáváme o pozice řidičů nákladních vozidel, autobusů, vysokozdvížných vozíků, všech stavebních profesí, svářečů, obráběčů, ale také operátorů výroby, pracovníků sociální péče, hotelových a gastro služeb.

i nabízených seminářů s možností osobních konzultací,“ říká a uvádí nejčastější poznatky, se kterými se opakovaně setkává při procesu tzv. zařazování firem – žadatelů do PKZ. „Společnosti si bohužel neplní zákonnou povinnost ukládat dokumenty do Sbírký listin, nesprávně vyplňují hlášky volných pracovních míst na Úřadu práce, nedodržují mzdová kritéria, nebo nemají smluvní dokumenty – smlouvy o dílo, rámcové smlouvy, objednávky a podobně. Celý proces se tím neúměrně prodlužuje,“ upozorňuje Antonín Kerner.

Komora se snaží proces urychlit

HK ČR se přesto snaží celkový proces od zařazení firem do PKZ až po získání pracovníka urychlit a považuje to i s ohledem na současnou situaci na trhu práce jako svou hlavní prioritu. „Průběžně probíhají jednání se zainteresovanými ministerstvy, Komora také bude jednat i s novými představiteli vlády. V neposlední řadě je třeba počítat s epidemickými omezeními při práci zúčastněných resortů, konzulárních pracovišť a s možnými dopravními překážkami, jako jsou nákladnější cestovní výdaje do České republiky, očkování, karanténa a podobně,“ uzavírá Antonín Kerner.

PROGRAM KVALIFIKOVANÝ ZAMĚSTNANEC

Zaměstnanci ze států mimo Evropskou unii se do Programu kvalifikovaný zaměstnanec zařazují formou **přihlašovacího systému ke kvótám**. Ten vytvořilo Ministerstvo průmyslu a obchodu, žádosti jsou podávány přes garanta z Hospodářské komory. Systém slouží k zařazování uchazečů ze třetích zemí kromě uchazečů z Ukrajiny, u které se používá **systém tzv. nekonečné řady**. To znamená, že firmy mohou žádat bez omezení četnosti žádosti.



Země zařazené do Programu

Kromě Ukrajiny Hospodářská komora České republiky zpracovává i žádosti pro pracovníky z Mongolska, Filipín, Srbska, Černé Hory, Běloruska, Indie, Moldavska, Kazachstánu.



Změna počtu kvót od roku 2021

Vzhledem k nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců na českém trhu práce došlo u některých zemí od roku 2021 k navýšení kvót pro uchazeče ze třetích zemí. Počet kvót pro Ukrajinu zůstává na počtu 40 000 žádostí.



Bělorusko

- rok 2019: 800 žádostí
- rok 2021: 1 900 žádostí



Černá Hora a Srbsko

- rok 2021: 2 000 žádostí



Filipíny

- rok 2019: 1 000 žádostí
- rok 2021: 1 900 žádostí



Indie

- rok 2021: 600 žádostí



Kazachstán

- rok 2019: 300 žádostí
- rok 2021: 500 žádostí



Moldavsko

- rok 2019: 600 žádostí
- rok 2021: 1 000 žádostí



Mongolsko

- rok 2021: 1 000 žádostí

Pavel Trachta: „Naší výhodou je znalost místního prostředí, vynikající vztahy s úřady a místními podnikateli, ale i vazby ke středním školám,“



Společnost MONTO, s.r.o. & R.A.T.C. spol. s r.o. dlouhodobě pomáhá českým firmám s náborem zahraničních pracovníků. Na co se českobudějovická společnost specializuje a čím se odlišuje od standardní agentury práce, nám v rozhovoru přiblížil Business manager Pavel Trachta.

Vaše společnost má dlouholeté zkušenosti se získáváním zahraničních zaměstnanců. Jaké jsou vaše hlavní výhody a benefity, díky nimž se vám daří obstat před konkurencí?

Naše společnost několik let provozuje asistenční kancelář Hospodářské komory v Srbsku, v letošním roce jsme otevřeli též v Kazachstánu a umíme se orientovat i v zemích, jako je Ukrajina, Bělorusko a Mongolsko. Výhodou pro nás je znalost místního prostředí, vynikající vztahy se zastupitelskými úřady, místními podnikateli, ale i úzké vazby ke středním školám a učňovským střediskům.

Uvádíte, že vaše společnost nevystupuje při nábore zaměstnanců jako standardní agentura práce, mohl byste nám prosím tuto poznámku blíže specifikovat?

Nejsme typickou agenturou práce, neboť se specializujeme pouze na vyhledávání a dodání pracovníků do kmenového stavu zadavatele. Nevěnujeme se činnosti přidělování zaměstnanců ke koncovým uživatelům. Jednou z našich dalších zahraničních činností je i zastupování českých firem na místních trzích, provádění průzkumů a analýz. S některými českými firmami rozvíjíme i projekt podpory místních škol a vzdělávání.

O zaměstnance ze kterých zemí je nyní ze strany firem největší poptávka?

Z mého pohledu nejvíce o ruský hovořící národnosti. Tedy Ukrajina, Kazachstán, Bělorusko. To jsou destinace nám kulturně a jazykově nejbližší. Řada firem se již tomuto trendu přizpůsobila, a to zejména v přípravě vstupních a výrobních dokumentů v těchto jazycích. Jistě bych zmínil i různé jazykové kurzy zaměřené na český jazyk, a to i již v období před příjezdem do ČR k výkonu zaměstnání.

Rádi bychom rozvinuli projekty zaměřené na dovoz zdravotnického a lékařského personálu, dále pak i pro zemědělské obory.

Firmy z jakých oborů s vámi nejčastěji spolupracují a jaké jsou vaše hlavní cíle dovozu zaměstnanců pro rok 2022?

Nejvíce firem zaujímá segment automotive a strojírenství. Rádi bychom rozvinuli projekty zaměřené na dovoz zdravotnického a lékařského personálu, dále pak i pro zemědělské obory. Připravujeme s partnery projekt kvalifikovaného, propracovaného a dlouhodobě fungujícího projektu dovozu pro tato důležitá odvětví.

Co byste doporučil firmám, které se rozhodly hledat kvalifikované pracovníky v zahraničí, ale nemají s tímto žádnou zkušenost?

Na českém pracovním trhu je dlouhodobě nedostatek kvalifikované i nekvalifikované pracovní síly. A situace se v blízké budoucnosti jistě nezmění, pokud nevzroste trend podpory mladých rodin, zvýšení a podpory porodnosti, garancí základních životních jistot. Proto je nezbytnou nutností zbavit se předsudků a strachu ze zahraničních zaměstnanců. Naše společnost je připravena poradensky, lidsky pomoci a pokusit se najít to nejlepší řešení, které provedeme od A do Z, tak aby budoucí zaměstnanec i zaměstnavatel mohli být spokojeni.

Jak vaše společnost může firmám pomoci s náborem kvalifikovaných zaměstnanců?

Vyhledáme a zajistíme požadované pracovníky dle zadání. Firmu i kandidáta provedeme vízovou procedurou, zajistíme nezbytné úkony pro jeho transit do ČR. Pokud si firmy budou přát, zejména ty, které ještě nejsou zařazeny ve Vládních programech, rádi i s tímto pomůžeme a celý proces zrealizujeme. Prostě Jihočeši Jihočechům. •

INZERCE: 20210403 ↓



my_client@monto.cz
777 240 097

I pro Vaši firmu vyhledáme
kvalifikované i vysoce kvalifikované
pracovníky

do všech odvětví



monto.cz

Den otevřených dveří představil 20 let existence Jhk, podpořil i neziskové organizace z jižních Čech



„Den otevřených dveří byl pro nás událostí, kterou jsme chtěli zrekapitulovat nejen 20 let naší existence, ale přiblížit i naši nabídku veřejnosti a podnikatelům. Slavnostní zahájení bylo i skvělou příležitostí k poděkování našim partnerům a představení neziskových organizací z jižních Čech, které jsme tímto chtěli podpořit,“ vysvětluje Luděk Keist, ředitel Jhk, a dodává: „Na dni otevřených dveří jsme také odstartovali dobročinnou online dražbu obrazu, který nám věnovala podnikatelka Monika Vrhelová z Kytkofarmy. Celková částka 6 222 Kč z dražby obrazu

poputuje právě na činnost jedné neziskové organizace.“

Tou se v losování stalo Autis Centrum České Budějovice, které pomáhá lidem s autismem. Během dne otevřených dveří se také představil Domácí hospic Ledax, Fokus České Budějovice, Oblastní Charita Písek, Nazaret, středisko Husitské diakonie a Centrum Bazalka. Pozvaní byli i odborníci, kteří poskytují poradenství v rámci Komorové poradny. Zájemci tak mohli bezplatně získat informace z oblasti práva od Mgr. Lucie Demeterové, pojišťovnictví od

firmy RENOMIA, a.s. či marketingu od Ing. Jaroslava Korčáka. Nechybělo ani poradenství z oblasti realit od firmy REAL-DOMUS s.r.o., oblast stavebnictví zajišťovalo Energy Centre České Budějovice, z.s. a firemní poradnu Ing. Kamila Brandejsová, MBA.

„Tímto bychom ještě jednou chtěli poděkovat všem hostům, partnerům i podnikatelům, kteří nás navštívili a pomyslně tak s námi oslavili letošní významné jubileum,“ vzkazuje na závěr Luděk Keist. •

V pátek 22. října uspořádala Jihočeská hospodářská komora pro veřejnost i partnerské instituce Den otevřených dveří k 20. výročí od svého založení. Na slavnostním zahájení zaměstnanci komory představili 20letou historii i úspěchy a realizované projekty. Nechyběli ani odborníci z komorové poradny a nabídka neziskových organizací z jižních Čech.



INZERCE: 20210404 ↓

Nová rodina Kia Ceed.

Propojení,
které inspiruje.

Auto Future®

AUTO FUTURE, S.R.O. | OKRUŽNÍ 2824, ČESKÉ BUDĚJOVICE | WWW.AUTO-FUTURE.CZ

Robotika bavila malé i velké, zájem je o kroužky programování, které zatím v kraji chybí

Zkusit si sestavit a naprogramovat robota, naučit se novým dovednostem z oblasti informačních technologií nebo si vyzkoušet virtuální realitu mohli děti s rodiči na zážitkovém Dni s robotem, který potvrdil zájem o kroužky programování. Ty ale v kraji zatím chybí. Edukativní program připravila Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů společně s komorou v rámci oslav 20. výročí.

Bavili se děti i rodiče

„Synovi je 8 let a už doma programuje Micro:bit. Díky této akci si můžeme vyzkoušet další možnosti a vybrat si, co si na doma dalšího pořídít,“ pochvaloval si Den s robotem Jakub Loudát, tatínek Jindry, kterému se kromě robotů líbila i virtuální realita, kterou si v rámci zábavného dne s edukativním charakterem vyzkoušeli děti i dospěláci.

Chybí kroužky programování

Osmitýl Tomáš Dvořák by uvítal i podobné celoroční aktivity: „Líbil by se mi kroužek, kde by se učilo programovat, třeba virtuální realitu nebo 3D tisk.“ Na tom se shodovali i přítomní rodiče, kteří se v sobotu 23. října akce s dětmi účastnili. „O podobné kroužky by byl zájem nejen zde v Českých Budějovicích, ale i v dalších městech Jihočeského kraje. Někteří účastníci přijeli až ze Strakonice. To je pro nás impuls vydat se i do dalších měst v regionu. Prostřednictvím podobných akcí bychom rádi vzbudili zájem o robotiku a programování a současně jsme připraveni hledat partnery, kteří by mohli na tento zájem reagovat formou nabídky volnočasových aktivit,“ uvádí Dana Feferlová z Jihočeské společnosti pro rozvoj lidských zdrojů, která akci Den s robotem připravila spolu s Jihočeskou hospodářskou komorou v rámci oslav 20. výročí jejího založení.

Program i vzdělával

Workshop nazvaný Den s robotem proběhl jako součást akce Den otevřených dveří Jihočeské hospodářské komory. Sobotní den byl zaměřený nejen na roboty a jejich sestavování, ale i samotné programování. Zábavný program byl určený pro děti ve věku od 6 do 12 let a jejich rodiče, které celým sobotním dnem provedli od-

„Líbil by se mi kroužek, kde by se učilo programovat, třeba virtuální realitu nebo 3D tisk,“ shodují se děti i rodiče.



Děti si díky aktivitám od RPishop.cz vyzkoušeli sestavit a naprogramovat roboty.

borníci ze společnosti RPishop.cz. Ti si pro děti připravili dva tříhodinové programy plné soutěží a zábavy s myšlenkou edukativního charakteru. Záměrem bylo dětem, ale i rodičům ukázat, že programování a robotika jsou oblasti, které mohou nejenom studovat a pracovat v nich, ale především oblasti, které jsou zábavné, moderní a mají velký potenciál.

Představili se podnikatelé

Součástí dne byla i ukázka virtuální reality od společnosti VirtualLab, s.r.o., ochutnávka kávy Pražírny Drahonice a nabídka sušených a živých květů podnikatelky Moniky Vrhelové z Kytkofarmy, což doplnilo celý program a rodiče se svými dětmi tak strávili zábavný a zároveň edukativní den na Jhk. •

Prostřednictvím podobných akcí bychom rádi vzbudili zájem o robotiku a programování a současně jsme připraveni hledat partnery, kteří by mohli na tento zájem reagovat formou nabídky volnočasových aktivit.



Oblíbenou aktivitou dětí, ale i rodičů byla virtuální realita od VirtualLab, s.r.o.

Rodiče překvapili vyšší návštěvností letošních burz škol, neopadl ani zájem vystavujících škol

O burzy škol Jhk projevili letos rodiče vyšší zájem než v předchozích letech. Ani ze strany vystavujících škol a firem zájem o burzy neopadl, avšak v některých regionech jejich účast zkomplikovala koronavirová situace či preventivní opatření. Jhk spolu s partnery letos zorganizovala 8 burz škol, tuto sérii završí online akcí v polovině ledna 2022.

Rodiče pomáhají s výběrem

„V letošním roce jsme na burzách škol zaznamenali vyšší zájem ze strany rodičů, kteří se přišli podívat se svými dětmi. Nejen my jako organizátoři, ale i školy tento fakt vítají, mimo jiné i proto, že právě rodiče jsou ve většině případů ti, kteří žákům s rozhodováním o dalším vzdělávání pomáhají,“ říká Luděk Keist, ředitel Jihočeské hospodářské komory (Jhk), a dodává: „To, že se oproti minulým letem zúčastnilo více rodičů, přisuzujeme jak současné covidové situaci, která zabránila účasti některých škol či tříd, a tak se rodiče na burzy vydali samostatně se svými dětmi, ale i zájmu rodičů podílet se na rozhodování o dalším směřování svých dětí.“

Zájem o burzy neopadl

Burzy škol, které Jihočeská hospodářská komora připravuje s místními akčními skupinami či partnerskými městy, letos navštívilo na 4 800 návštěvníků. Největší zájem ze strany rodičů byl patrný v Táboře a Písku. „V letošním roce burzu škol v Táboře navštívilo 1 450 zájemců, z toho téměř 1 100 účastníků byli právě žáci se svými rodiči. V minulých letech tomu bylo naopak



Žáci základních škol mají na burzách možnost získat důležité informace a podklady pro rozhodování o dalším vzdělávání.

a převažovaly spíše skupiny tříd z jednotlivých základních škol z okolí,“ potvrzuje ředitelka oblastní kanceláře Jhk v Táboře Marcela Kužníková.

Bez opatření to nešlo

Přestože některé návštěvníky mohla odradit preventivní opatření v podobě povinných respirátorů nebo prokázání bezinfekčnosti, návštěvníků, vystavujících škol ani firem oproti minulým ročům nebylo. Některé vystavující střední školy jen nechávaly oproti předchozím ročníkům registraci

svého stánku na poslední chvíli a vyčkávaly, jaká bude situace a vládní opatření. Velkému zájmu z řad vystavovatelů se již tradičně těšila burza v Jindřichově Hradci, na které ukázky z vyučování, ale i praxe ve firmách prezentovalo celkem 60 vystavovatelů.

Pomohla svozová doprava pro ZŠ

Zájem byl i o organizovanou autobusovou dopravu, která je například pro základní školy v oblasti Prachaticka a Vimperska důležitým faktorem pro účast na burze. „Vzhledem k tomu, že jsou zde na Šumavě jednotlivé obce poměrně odlehle a dopravní dostupnost je o něco komplikovanější, bez svozových autobusů by byla situace pro školy dost limitující. I letos jsme proto prostřednictvím Místní akční skupiny Šumavsko zajistili speciální autobusy, což školy velmi vítají,“ vysvětluje Kateřina Trísková, ředitelka prachatické kanceláře Jhk, která organizuje burzy škol v Prachaticích a Vimperku. Zároveň zmiňuje, že v dřívějších letech, kdy autobusová doprava ještě nebyla zajištěná, mnoho škol z menších obcí na burzu vůbec nedorazilo.

8 burz + 1 bude on-line

Zájemci mohli navštívit po roční odmlce burzy v 8 jihočeských městech – Vimperku, Třeboni, Táboře, Strakonici, Českém Krumlově, Jindřichově Hradci, Prachaticích a Písku. Díky zájmu plánuje Jhk zopakovat i prezentaci škol i v on-line podobě na začátku ledna, a to od 11. do 13. 1. 2022. Součástí virtuální prezentace budou hodinová setkání se zástupci škol v plánovaných blocích. Pro více informací sledujte web www.burzyskol.cz.



Svou návštěvností letos překvapili rodiče, kteří oproti minulým letem přišli ve vyšším počtu.

Soutěž JihoCzech zná letošního vítěze. Odbornou porotu zaujala mobilní aplikace Adventurer

Soutěž Jihočeského vědeckotechnického parku (JVTP) JihoCzech, která pomáhá začínajícím podnikatelům proměnit nápad v podnikání, zná letošního vítěze. I Jihočeská hospodářská komora byla u toho, a to v pozici hodnotící komise soutěže, ve které prvenství vybojoval Karel Šimek s mobilní aplikací Adventurer. Druhé místo obsadil Lukáš Prokeš s ortopedickými kořenovými koberci, na třetí pozici se umístila Veronika Valešová s projektem Pivo s rodokmenem.

„Určitě je to další krok, jak posunout projekt kupředu a načerpat nové znalosti. Rád se však těchto akcí účastním, protože je to skvělá příležitost seznámit se s novými projekty a zajímavými lidmi, se kterými můžu posléze i navázat

spolupráci, a tak akcelerovat svůj nápad,“ říká Karel Šimek, vítěz letošního ročníku soutěže JihoCzech, jehož vítězná aplikace Adventurer disponuje širokou databází výletů do přírody a pomáhá při plánování outdoorových aktivit. „Člověk bez zkušeností může na soutěži načerpat opravdu hodně praktických znalostí z připravených seminářů, které probíhají celý měsíc. Od vytvoření podnikatelského plánu až po nezbytné kalkulace, které jsou důležité pro přesvědčení poroty nebo potenciálního investora.“

Soutěž JihoCzech odstartovala v dubnu, kdy mohli zájemci nominovat své nápady. „Skvělý byl úvodní start-up camp, který JVTP uspořádalo, kde mi mentoři pomohli lépe si nastavit vizi a value proposition,“ hodnotí Karel Šimek. Během září a října totiž probíhal

odborný koučink s odborníky, kteří pomohli soutěžícím vytvořit a konzultovat podnikatelský plán. Před hlavním finále, které se konalo 24. listopadu, si mohli účastníci v průběhu listopadu ještě vyzkoušet prezentaci svých nápadů nanečisto. A pak už se hodnotilo naostro před hlavní porotou i potenciálními investory.

„Během soutěžního finále jsme měli možnost vidět spoustu zajímavých nápadů. Jako přidanou hodnotu vnímám i zapojení investorů a odborníků z praxe. Je pozitivní vidět, že jsou v jižních Čechách šikovní lidé s nápady a inovativními projekty,“ rekapituluje Dana Feferlová z Jihočeské hospodářské komory, která zasedala v odborné porotě.

Kromě zviditelnění svého projektu získali účastníci soutěže důležité kontakty a zpětnou



Vítěz soutěže Karel Šimek s Danou Feferlovou z Jhk, která zasedala v hodnotící porotě.

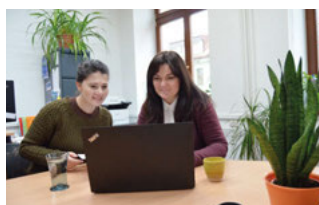
vazbu od podnikatelů. Vítězové také obdrželi finanční a věcné ceny, zázemí podnikatelského inkubátoru a možnost spolupráce s investorem, která může v začátcích podnikání výrazně napomoci realizaci celého nápadu. *

Letem světem s hospodářskou komorou



Bezplatné webináře Od nápadu k realizaci rozšiřují v kraji podporu pro startupy

Podzimní série webinářů Od nápadu k realizaci potvrdila, že o vzdělávání začínajících podnikatelů a nabídku podpory pro startupy je zájem. I proto Jhk společně s dalšími partnerskými organizacemi z jižních Čech připravila další řadu praktických webinářů z oblasti IT, marketingu, práva či tvorby byznysu pro ty, co o podnikání uvažují. Často totiž začínající podnikatelé neví, na koho se mohou obracet a co si při startu podnikání pohlídat. Webináře, které probíhaly v průběhu listopadu, zakončí networkingové setkání s osobními konzultacemi k jednotlivým nápadům účastníků. *



Jihočeské firmy projeví zájem o kurzy Jhk Akademie pro mistry výroby

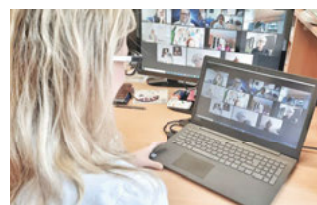
Program vzdělávání, který komora realizuje pod hlavičkou Jhk Akademie, nepřestává nabírat na obrotkách ani za aktuální obtížné situace. Zájem o vzdělávání ve firmách je stále silný. Aktuálně se kvůli restrikcím a opatřením vzdělává primárně přímo ve společnostech a zapojené firmy tak alespoň ušetří finance za cestovné svých zaměstnanců a zároveň tak také dbají na jejich bezpečnost. „Nejvíce realizovanými kurzy se staly kurzy určené převážně pro výrobní firmy, kde jsme v měkkých dovednostech proškolili již 160 mistrů výroby,“ sdělila Olga Bakker, manažerka projektu. *



Střední školy registrují nebývalý zájem žáků o studium ICT oborů

Ve středu 13. 10. se uskutčil kulatý stůl v rámci projektu ITEX – IT experti pro budoucnost, který se mimo jiné věnoval otázce nedostatku ICT odborníků na trhu práce. Během diskuse vyzvali zástupci středních škol k nezbytné potřebě sjednocení školících materiálů pro výuku kybernetické a informační bezpečnosti na středních školách. Zároveň však zmínili pozitivní tendenci růstu počtu o studium ICT oborů, kterých v Česku v posledních deseti letech spíše ubývalo.

Projekt ITEX je realizován z Fondu malých projektů Rakousko – Česká republika v rámci Programu INTERREG. *



Týden vzdělávání dospělých nabídl různorodou škálu vzdělávacích aktivit

Vzdělávání je téma, kterému je nutné se věnovat i v dospělosti. V současné době vlivem technologických i dalších změn je o to více potřeba, aby lidé získávali nové dovednosti. Pro lepší orientaci na trhu se vzděláváním tak opět Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů s Jihočeskou univerzitou od 15. 11. do 21. 11. zorganizovala Týden vzdělávání dospělých, kde si mohli lidé vybrat z více jak 30 bezplatných akcí a vyzkoušet různé formy učení z různých oblastí, které do budoucna mohou pomoci k jejich osobnímu a pracovnímu rozvoji - www.tydenovzdavani.cz. *

Členi Členům láká novou podobou i zvýhodněnými nabídkami pro firmy i zaměstnance

Využívejte zvýhodněných nabídek členů Jhk, láká inovovaný on-line katalog Členi Členům, který díky nové podobě webu dostal přehlednější podobu. Členové mohou bezplatně a jednoduše uveřejnit svůj inzerát až na půl roku, každý měsíc navíc dostanou souhrn nabídek v newsletteru.

Nový web, nový katalog

Podnikateli oblíbený katalog nabídek Členi Členům dostal díky vylepšenému webu komory novou podobu. "Když jsme před více než rokem a půl začali inovovat náš web, který už neodpovídal standardům dnešní doby a potřebám současných technologií, rozhodli jsme se zde zakomponovat i náš katalog Členi Členům. Ten byl dříve pouze v PDF podobě, navíc ne tak přehledný a dostupný všem zájemcům," vysvětluje Petr Rejnek, který stál u zrodu nového webu i přeměny katalogu. S externí firmou, která web vytvářela, se proto vytvořil také návrh katalogu, který mohou

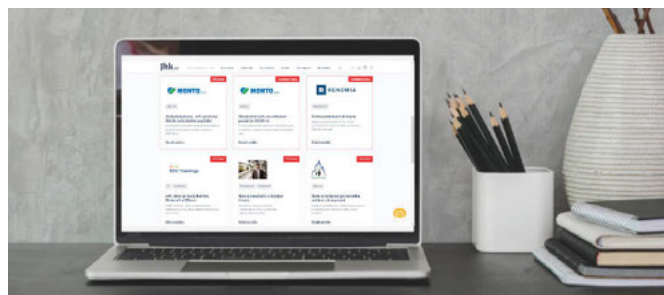
členové najít on-line na www.jhk.cz/cleni-clenum.

Využívejte benefitů členství

Původní význam katalogu nabídek se však nezměnil. Členové Jihočeské hospodářské komory tak mohou využívat slev, zvýhodněných akcí či jiných benefitů poskytovaných ostatními podnikateli z členské základny. "Kromě přehlednosti a možnosti prohlížet si nabídky on-line navíc členové mohou jednotlivé inzeráty filtrovat podle oboru či zájmů. Přidali jsme také funkci, která zvýrazní nové nabídky. Ty mohou členové mít na webu umístěné až podobu 6 měsíců," dodává Petr Rejnek.

Nabídky newsletterem

Protože byli členové zvyklí dostávat nabídky i do svých e-mailových schránek, Jhk chce tuto funkci ponechat, jen ji opět vizuálně o něco vylepšila, a tak se mohou členové těšit na newsletter, který jim nové nabídky vždy jednou měsíčně připomene.



Katalog dostal s novým webem přehlednější podobu. Najdete ho na www.jhk.cz/cleni-clenum

Newsletter navíc bude další formou propagace členů a jejich služeb či výrobků, které se skrz newsletter dostanou k více než 2 200 podnikatelům a zaměstnancům jihočeských firem. Členové navíc mohou sami nabídky sdílet, protože každá nabídka má svou specifickou URL adresu.

Vložit nabídku je snadné

Stejně jako se zjednodušilo vyhledávání nabídek, je snadné i jejich vkládání. Na stránce

www.jhk.cz/cleni-clenum/uveřejnění-nabídky stačí vyplnit formulář s údaji o vaší organizaci, přidat kontakt, logo vaší firmy, popis nabídky a zvýhodnění pro ostatní členy. Po autorizaci zaměstnancem Jhk se nabídka zveřejní a zařadí pod některé z témat. Pokud vás osloví člen Jhk, který chce nabídku čerpat, jednoduše si ověřte jeho členství na webu jhk.cz. *

INZERCE: 20210405 ↓



Komunikační a počítačové systémy

České Budějovice, V.Nezvala 745/22

INFORMAČNÍ SYSTÉMY HELIOS

Moderní ekonomické systémy pro malé a střední podniky určené pro řízení firemních procesů, výrobu, skladové hospodářství, automatizaci ...

SERVERY a VIRTUALIZACE

Dodávky a správa serverů, datových úložišť, zálohovacích systémů včetně pronájmu těchto systémů v datacentru

BEZPEČNOST IT

Ochrana počítačových sítí a systémů před napadením, zabezpečení vzdáleného přístupu do firmy, antivirové a antispamové systémy ...

POČÍTAČOVÉ SÍTĚ LAN, WIFI

Návrh, výstavba a správa počítačových sítí včetně sítí bezdrátových, strukturované rozvody, optické sítě

WEBOVÉ APLIKACE, e-SHOPY

Zakázková tvorba webových aplikací a e-shopů, propojení s ekonomickými systémy Helios, komplexní řešení pro obchod

SERVIS a SPRÁVA IT

Nepřetržitý dohled a servisní správa počítačů, sítí a systémů, dostupnost služby 24x7

Bližší informace a aktuální nabídka na www.kostax.cz



Jak podpořit mladé talenty? Petr Rejnek radí, jak se firmy mohou zapojit

Jihočeská hospodářská komora už čtvrtým rokem provozuje Asistenční centrum Impuls pro kariéru a praxi. Díky partnerství s Jihočeským krajem, který tyto aktivity podporuje, mohla Jhk přiblížit více než 16 000 jihočeských žáků řadu profesí přímo ve firmách. Jak se firmy mohou do spolupráce zapojit, jsme se zeptali kolegy Petra Rejnika, který tyto aktivity na Jhk koordinuje.

Petře, přiblíž nám, jak vůbec takové představení profese ve firmě probíhá?

Vše probíhá přímo ve firmě, kam s žáky přijedeme připravenými autobusy. Žákům základních škol zástupce firmy představí konkrétní profese i s ukázkou práce. Díky tomu si tak mohou představit, jak to ve firmách vůbec vypadá a chodí. Středoškoláci si pak zkusí přímo konkrétní pracovní postupy, což je vedle teoretické výuky velmi důležité. Firmám samozřejmě jejich náklady v rámci projektu finančně kompenzujeme.

Jaké firmy workshopy realizují? Je to doména spíše technicky orientovaných firem?

Vůbec ne. Naopak se snažíme žákům ukazovat co možná nejpestřejší svět práce. Při workshopech navštěvujeme jak velké výrobní závody, tak menší firmy i živnostníky. Samozřejmě, že zájem i ze strany škol je především o takové obory, které jsou pro nás hůře představitelné. Nicméně je důležité nakouknout pod pokličku i restauracím, keramické dílně či tiskárně. Sice si umíme představit, jak se takový plakát tiskne, často však nevíme, kolik dalších činností za konečným výsledkem stojí. Rádi tedy budeme spolupracovat s každým zaměstnavatelem. Dnes jich máme registrovaných na našem portále přes 170 a stále přibývají další, což je dobře. Portál slouží i k tomu, aby se žáci, učitelé či rodiče mohli podívat, jaké firmy v regionu působí a jaké profese a pracovní podmínky nabízejí.



Petr Rejnek, koordinátor projektu Jihočeské hospodářské komory

Co když firmy nemají kapacitu, prostory či chuť realizovat workshopy, ale se školami by rády spolupracovaly?

Stojíme o každou firmu. Těm méně zkušeným jsme připraveni při navázání spolupráce se školou nabídnout pomoc. Vhodným způsobem může být i účast na pravidelných kulatých stolech, kde všichni své zkušenosti vzájemně sdílíme. Určitě se mohou na našem portále také bezplatně registrovat, nabídnout žákům praxi, nebo bezplatně uveřejnit i pracovní nabídku – aktuálně jich je více jak 260.

Připravujete i nějaké novinky pro firmy?

Určitě ano. Novinkou je podnikavost do škol. Zde bychom rádi podpořili partnerství

mezi firmou a školou a představili více svět podnikání. Zajímavé jsou určité přednášky o zkušenostech podnikatelů či jejich zapojení do podnikatelských soutěží v roli porotce. Firmám také již dnes nabízíme možnost pozvat do firmy pedagogy, konkrétně kariérové poradce. I ti se potřebují podívat do firem, aby mohli lépe žákům představit, co se v praxi děje. Tyto a další novinky jsme představili na říjnové konferenci „Probudme v žácích talent“, kam přišli diskutovat nejen učitelé, zaměstnavatelé, ale i další pozvaní regionální partneři.

Aktivity asistenčního centra jsou realizovány v rámci projektu Implementace Krajského akčního plánu Jihočeského kraje III, který je spolufinancován Evropskou unií.

Školy mají podporovat žáky v podnikavosti a talentu, rezonovalo na konferenci

Konference Probudme v žácích talent 26. října 2021 otevřela řadu témat pro vzdělávací systém. Vystoupili zde zástupci škol a firem, ale i žáci a absolventi. Právě ti byli příkladem, jak může kreativní prostředí škol podpořit v žácích motivaci podnikat. Kromě zajímavých přednášek konference nabídla také diskusi a představila nové aktivity Asistenčního centra.

„Pro mě jsou žáci a studenti především partneři, se kterými spolupracuji. Dnes bohužel žáci v rámci školství věnují 90 % svého času zlepšování dovedností a znalostí toho, co jim nejde, tedy aby měli dobré známky. Pouze 8 % času věnují rozvoji svého talentu, a tomu, co je baví,“ uvedl během své přednášky ředitel Smíchovské střední průmyslové školy a gymnázia Radko Sáblik.

Program konference přinesl vstupy ke společným tématům za účasti zástupců Jihočeského kraje. Asistenční centrum Impuls pro kariéru a praxi Jhk také představilo nové aktivity – vedle kariérového poradenství a odborného vzdělávání se bude věnovat i rozvoji digitálních kompetencí, podnikavosti a kreativitě na jihočeských školách. Záznam konference je k dispozici na webu www.impulsprokarieru.cz.

Tyto 2 chyby na svém webu dělají malé i velké firmy. Stojí je pak miliony Kč

V uplynulých 2 letech pandemie skokově vzrostla ochota lidí i firem nakupovat online. Dle reportu společnosti McKinsey z dubna 2020 přešlo 90 % B2B společností na virtuální nebo hybridní prodejní model. Bohužel mnoho firem na svém webu a v marketingu dokola opakuje stále stejné chyby. Jaké to jsou?

Obchodní zástupci přestali cestovat po republice s katalogy v kufříku. Místo toho se začali zajímat o to, jak oslovit zákazníka pomocí webu nebo e-mailu. 3 ze 4 oslovených firem v McKinsey reportu uvedly, že online prodej je pro ně stejně nebo více efektivní než modely používané před rokem 2020.

1. Chyba: "sexy" weby

Firmy, které se probudily a chtějí oživit prodeje na svém webu, často poptávají re-design. Chtějí získat "moderní" a "sexy" web. Investují do něj klidně stovky tisíc Kč, aby byl přesně podle představ majitele firmy. Ale výsledek v podobě zvýšení prodejů se mnohdy nedostaví a firma tak může přijít o tržby klidně v řádu milionů Kč za rok. Proč?

Firmy nemají stavět weby pro sebe, ale pro své zákazníky. Tato změna přístupu je klíčová.

2. Chyba: marketing se zavázanýma očima

Mnoho firem přistupuje k online marketingu slepě. Cílí reklamu příliš široce, protože své zákazníky neznají kvůli tomu, že přeskočily analýzy. Také neměří výsledky placených kampaní. Přitom pravidelným sledováním dat např. v Google Analytics lze vyhodnotit návratnost většiny online aktivit.

Jak to dělat správně

Úspěšný web musí vycházet z dobré znalosti zákazníků a jejich skutečných potřeb. Webová agentura, která takový web staví, by měla začít uživatelským výzkumem. Na těchto znalostech navrhne strukturu webu, obsah i funkcionalitu.

Nevíte si rady? Oslovte naši webovou agenturu Net Magnet. Tvorbu a propagaci úspěšných webů se věnujeme 13 let a za tu



Tomáš Kouba a tým Net Magnet

dobu jsme pomohli mnoha firmám dostat se mezi jedničky v oboru.

Pro členy JHK nabízíme webový audit zdarma a rádi pomůžeme v nezávazné 30minutové konzultaci.

Kontakt:

Tomáš Kouba, jednatel
Tel. +420 728 726 031
www.netmagnet.cz

INZERCE: 20210406 ↓

KŘÍDA a spol. s r.o.

Váš partner v oblasti účetnictví



Na každé koruně záleží
Vyřešíme Vaše mzdy, účetnictví, daně.

Nabízíme

- více než 20 let v oboru
- členství v Komoře daňových poradců
- 18 zaměstnanců různých specializací

Vyřešíme vám

- vedení účetní agendy
- zastupování při kontrolách
- archivaci dokladů
- mzdovou agendu, personalistiku
- daňovou optimalizaci

www.krida.cz

České Budějovice, K. Šatala 164/5
Tel.: +420 607 773 431

Praha, Legerova 1852/26
Tel.: 722 417 093

Na co si dávat pozor při investici do IT vzdělávání?

Nedostatek specialistů v oboru informačních technologií nebyl snad nikdy citelnější. A to i přesto, že se jedná o jednu z nejvýdělečnějších a nejžádanějších oblastí. S rychle vyvíjejícími se technologiemi se rozšiřuje potřeba vzdělávání, a to nejen u začátečníků, ale i u zkušených odborníků. Jak poznat správného partnera při výběru IT školení? A vyplatí se vůbec investice do IT vzdělávání?

Poptávka po IT školení roste nejen u nás na českém trhu, ale i globálně. Mezinárodně uznávaná testovací autorita Pearson VUE ve své zprávě o IT certifikacích za rok 2020 uvedla, že jen za poslední rok došlo k nárůstu certifikací o 16 %. Největším motivátorem k získání certifikace je právě potřeba udržet tempo s technickým pokrokem, a tím si udržet konkurenceschopnost.

S čím začít při výběru dodavatele? Proveďte si, zda je daný poskytovatel autorizovaný k dodávání kurzů v oblasti, kterou poptáváte. Většina globálních společností nabízí přehled svých vzdělávacích partnerů a autorizovaných center. Může se jednat například o Microsoft, VMware nebo Red Hat. Pokud je společnost umístěna v seznamu

partnerů, máte jistotu, že školení vám dodá autorizovaná společnost, která intenzivně spolupracuje s dodavatelem vybrané technologie.

Na lokálním trhu se nachází několik desítek poskytovatelů vzdělávání. Tato skutečnost vede k tomu, že si někteří tvoří svoje vlastní neakreditované kurzy. Kurzy jsou často ochuzeny o kvalitní materiály, přístupy do testovacích prostředí, a především jim chybí ty nejaktuálnější informace o technologiích, které se tak nepromítnou do vzdělávání a případné certifikace. Bohužel, pořád se setkáváme s klienty, kteří chtějí získat mezinárodní certifikaci, avšak zkoušku absolvovat nemohou právě z důvodu, že neabsolvovali autorizované školení. Nebo certifikaci nezískají, protože jim chybí potřebné znalosti.

Neautorizované školení si zákazníci vybírají zejména kvůli nižší ceně, která však nakonec může být tou nejdražší investicí. A získané znalosti a vynaložený čas tuto hodnotu často nemají. Neplatí však ani to, že dražší znamená lepší. Indikátorem by neměla být cena, ale kvalita. Naštěstí se obezřetnost zákazníků postupně zlepšuje a požadavky po autorizovaných kurzech stále rostou.

Největším investorem do vzdělávání jsou zaměstnavatelé. Benefitem zaměstnavatelů je právě vyškolený zaměstnanec, který odvádí práci lépe, rychleji a nakonec i kvalitněji.

Velkou odezvou ze stran našich klientů je to, že zvyšování kvalifikace pomocí odborného školení nebo získání mezinárodní certifikace jim pomohlo při vyjednávání lepší mzdy, povýšení nebo změně oblasti působnosti. To je věc, která nás motivuje, protože víme, že měníme lidem budoucnost a reálně tak přispíváme ke vzdělanější společnosti. Ať už hledáte vhodný kurz pro Vás nebo Vaše zaměstnance, neváhejte se na nás obrátit. S radostí vám pomůžeme zorientovat se nejen na trhu s odborným IT vzděláváním. •



EDU Trainings

EDU Trainings s.r.o.

Kontaktní osoba:
Lukáš Vallo
Táborská 619/46, Praha 4 – Nusle
edu@edutrainingss.cz
Tel. +420 724 792 023
www.edutrainingss.cz

POJIŠTĚNÍ

Proč by měl být podnikatel pojištěný a na co si dát při sjednávání pojištění pozor?

Je potřeba si vyjasnit, jakým rizikům já jako podnikatel/firma čelím. Poté se rozhodnout, zda jsem schopen situaci čelit sám v případě realizace rizik. Pokud by nastala škoda byla příliš velká na to, abych ji unesl sám, je namístě riziko sdílet s někým, kdo mě v případě nastalé škody pomůže nejen finančně, ale třeba i asistencí. Typicky takové služby nabízí komerční pojišťovny.

Při výběru pojištění by si klienti měli vybrat silného a důvěryhodného partnera, na kterého se klient bude moci spolehnout v případě likvidace pojistné události. Při sjednávání pojištění je potřeba si od pojišťovacího zprostředkovatele nechat klidně i písemně potvrdit, že mnou poptávaná rizika pojišťovna bude kryt. Není nic horšího než rozčarování při likvidaci, kdy si klient myslel, že má sjednané krytí na dané pojistné riziko a ve skutečnosti tomu tak není.

Důležité je správně stanovit a poté i aktualizovat pojistnou hodnotu nebo částku sjednaných předmětů pojištění, aby v případě škody nebyl majetek podpojištěn. Pokud si klient není jistý výší pojistné hodnoty nebo částky, doporučení jejího nastavení by mělo být součástí servisu poskytovaného pojišťovacími zprostředkovateli. Pojiš-

ťovací zprostředkovatel by měl nejlépe jednou ročně s klientem projít a aktualizovat pojistné částky, a to nejen u nemovitého a movitého majetku, technologických zařízení, ale i u finanční ztráty u pojištění přerušení provozu apod. V minulých letech se např. ceny stavebních prací i materiálů výrazně navýšily a tím i reprodukční ceny nemovitostí.

Klient by si měl také uvědomit, v jakém oboru podniká a jaké škody může případně způsobit svým zákazníkům třetím osobám, např. zákazníkům. Zda může způsobit škody přímo v důsledku své činnosti, na majetku třetích osob, zdraví, životním prostředí či výrobku, který uvedl zákazník na trh. Pokud podnikáte v rizikovějších nebo náročnějších oborech lidské činnosti, může být pro vás podnikání právě pojištění nutnou podmínkou podnikání, tzv. povinná pojištění. Např. povinné pojištění poskytovatelů zdravotních služeb, autorizovaných inženýrů a techniků, architektů, daňových poradců, subjektů provozujících drážní dopravu atd. Takových povinných pojištění je velké množství a subjekt, který danou činnost provozuje, by pojištění samozřejmě neměl opomenout, aby se nedostal do rozporu se zákonem. Rozsah pojistného krytí by měl

vyplývat z činnosti klienta a rizik, kterým čelí.

Pokud se již dostanete do kontaktu s pojišťovnou v rámci řešení škody, jedná se o krajní situaci, podobně, jako když člověk potřebuje lékaře. V tuto chvíli potřebujete kvalitní, rychlou, velmi profesionální a lidsky vstřícnou pomoc. To je důvod, proč by cena neměla být hlavním kritériem při výběru pojistitele. Vždy je důležitý rozsah pojištění uvedený v pojistných podmínkách a v pojistné smlouvě a také výluky, tj. to, co z pojištění v případě škody nelze zahrnout do výše pojistného plnění. •



ČSOB Pojišťovna

ČSOB Pojišťovna, a.s. člen holdingu ČSOB

Kontaktní osoba:
Jana Králíková, obchodní zástupce
Kontakt: Nádražní 67, 38301 Prácheň II
Tel.: + 420 728 852 059, 388 310 666
e-mail: jana.kralikova@obchod.csobpoj.cz

EXEKUCE

Zastavování bagatelních exekucí a sleva na dani z příjmu

Dne 1. ledna 2022 vzejde v účinnost zákon č. 286/2001 Sb., který po nezvykle dlouhém, a ne zcela standardním legislativním procesu přináší novelu exekučního řádu. Zákon vedle změn trvalých obsahuje i několik změn dočasných či jednorázových.

Jednou ze zmiňovaných jednorázových změn je zastavení tzv. bagatelních exekucí. Co konkrétního tato změna přináší? Jedná se o změnu týkající se exekučních řízení, ve kterých je vymáhána částka 1.500,- Kč a nižší na jistíně dluhu. Dále musí být splněna zákonná podmínka, že v takovém exekučním řízení nebylo po dobu tří let od právní moci exekuce nic vymoženo. Pokud jsou v exekučním řízení splněny obě zmíněné podmínky, od 1. ledna 2022 začne běžet tři měsíční lhůta, ve které musí soudní exekutor vyzvat oprávněného (věřitele) ke složení zálohy na náklady exekuce. Soudní exekutor oprávněnému určí lhůtu ke složení zálohy na náklady exekuce v délce 30 dnů.

V případě, že oprávněný zálohu na náklady exekuce v uvedené lhůtě složí, zákon mu nově dává jistotu, že exekuce nemůže být po dobu následujících tří let zastavena pro nemajetnost dlužníka, a to ani oproti návrhu dlužníka samotného.

Druhou možností je, že oprávněný výzvě soudního exekutora nevyhoví a zálohu na náklady exekuce v uvedené lhůtě nesloží. Důsledkem takové neaktivity oprávněného bude zastavení exekuce, a to i bez souhlasu oprávněného, který byl dosud v běžných případech vyžadován. Tento důsledek však nenastává bez dalšího. Zákonodárce, zjevně si vědom citelného zásahu do pravidel již běžících exekučních řízení, jako kompenzaci za zastavení exekuce dává bonus ve formě náhrady ve výši 30 % jistiny vymáhané pohledávky. Tato náhrada není oprávněnému vyplácena státem či některou z jeho organizačních složek peněžitou formou, ale formou slevy na dani z příjmu.

V důsledku formy náhrady za zastavení exekuce tedy s účinností od 1. ledna 2022 dochází k novelizaci zákona o daních z příjmu (z. č. 586/1992 Sb.) konkrétně ustanovení § 35, do kterého novela vkládá nový odstavec 4., a návazných ustanovení. Sleva na dani za přiznanou náhradu za zastavenou bagatelní exekuci musí být uplatněna v daném zdaňovacím období nebo období, za které je podáváno daňové přiznání, ve kterém byla oprávněnému soudním exekutorem pravomocně přiznána. V případě, že oprávněný slevu na dani v daném období nevyužije,

tato sleva bez náhrady propadá. Stejně tak sleva na dani propadá, pokud oprávněnému v daném zdaňovacím období nebo období, za které je podáváno daňové přiznání, vznikla nulová daňová povinnost, anebo oprávněný vykázal ztrátu. K uzavření tématu je třeba zmínit výši zálohy na náklady exekuce. Tato není ke dni sepsání tohoto příspěvku určena, nicméně určení její výše bude součástí novely vyhlášky ministerstva spravedlnosti č. 330/2001 Sb. Dle známých informací by se výše zálohy měla pohybovat v řádu stokorun.

Oprávněné, kteří ať již jednotlivě nebo ve větším množství vymáhají pohledávky ve výši 1.500,- Kč a nižší, čeká s příchodem nového roku rozhodování, zda se smířit se zastavením po tři roky márně prováděných exekucí a získat tak slevu na dani, anebo vynaložit další peněžní prostředky pro zachování naděje vymožení pohledávky v následujících třech letech. •



Exekutorský úřad Strakonice
Soudní exekutor JUDr. Erik Smola

Kontaktní osoba:
JUDr. Erik Smola, soudní exekutor
Exekutorský úřad Strakonice
Plánkova 600, Strakonice

LIDSKÉ ZDROJE

Angažovanost zaměstnanců můžete zvýšit i v současné době

Za zavřenými dveřmi domácnosti a vypnutými kamerami počítačů se skrývá svět, který spouští personálistů nadělá ještě nejednu vrásku. Je-li část nebo většina vašich zaměstnanců na home office, je práce s motivací a angažovaností výzvou, o prohlubování vztahů ani nemluvě. Těžká doba nejen pro HR.

Nástroj pro zvýšení spokojenosti zaměstnanců

Jak můžete i v takto zvláštní době udržet angažovanost zaměstnanců nebo ji dokonce zvýšit? Jak udržíte jejich zájem o firmu, práci, a ještě je dokážete povzbudit k lepším výkonům? Díky online vyhodnocovanému psychometrickému nástroji CliftonStrengths odhalíte přirozené talenty zaměstnanců a způsob, jak s nimi můžete pracovat. „U CliftonStrengths mě oslovila hloubka a preciznost metodiky, která staví na 50 letech výzkumu.

Poprvé pro mě někdo srozumitelně popsal oblast talentů a silných stránek. Najednou člověk viděl, že nejde o žádnou abstrakci, ale velmi konkrétní nástroj, který lze využít i v praxi,“ říká Milan Paříl, certifikovaný Gallup Strengths kouč z firmy Inpram a.s.

Průměr nebo excelence

Nástroj CliftonStrengths je založen na principech pozitivní psychologie. Nezaměřuje se na to, v čem se máte vyrovnat průměru, ale ukazuje, v čem vynikáte a v čem je vaše excelence. Neurčuje, zdali se hodíte na tu, kterou pozici, ale poradí vám, jakým způsobem můžete zhodnotit své talenty a dosáhnout na dané pozici úspěchu.

Společný jazyk pro všechny

Skrze 177 otázek test vyhodnotí vaši unikátní kombinaci 34 talentů. Hlubší pochopení jednotlivých talentů a jak se navzájem ovlivňují pak přinese ono kýmženo ovoce. CliftonStrengths totiž poskytuje společný jazyk nejen jednotlivcům, ale i organizacím, jak mohou spolu komunikovat o věcech, které do té doby možná neuměli pojmenovat či vyjádřit.

Větší respekt mezi lidmi nejen na pracovišti

Pochopení vlastních talentů přináší i větší pochopení směrem k druhým. Najednou tušíte, proč se někdo vyjadřuje konkrétním způsobem, proč někdo spíše mlčí, proč někdo spíše mluví, proč někdo více přemýšlí, proč je někdo opatrný a někdo potřebuje budovat hluboké vztahy. Naučíte se respektovat každého člověka, protože si všimnete jeho unikátních znaků.

Využití výsledků v praxi

Mnoho českých firem využívá CliftonStrengths jako podpůrný nástroj v rozvoji top zaměstnanců a týmů. Výsledky jim pomáhají v pochopení týmové dynamiky a unikátnosti jednotlivců. Test je hojně zahrnován jako součást interních rozvojových programů. „Co oceňuji nejvíce, je zaměření celé metodiky na rozvoj silných stránek, a ne těch slabých. Poprvé jsem se po osobnosti psychodiagnostice necítila méněcenná nebo neodcházela s tím, co všechno musím zlepšit, ale naopak se sebevědomím a chutí na sobě dál pracovat. Navíc jsem velmi konkrétně věděla na čem. Tuto myšlenku a energii jsme pak přenesli i na ostatní zaměstnance, kteří byli k testování ze začátku skeptičtí, ale nakonec se skepse přeměnila v nadšení,“ hodnotí Zuzana Krajča, HR Partner ze Sodexo Benefit. •

inpram
making waves

V případě zájmu o propojení pište na e-mail:
dominika.suchá

Tradice v textilu – projekt Edutex chystá další aktivity na popularizaci textilního odvětví

Jihočeská hospodářská komora se podpoře textilního odvětví na jihu Čech věnuje dlouhodobě. Aktivitu Sdružení textil tak již nesou ovoce a ukazují první výsledky. Učební obor Výrobce textilií tento rok absolvovaly další žákyně, novinky se chystají i v projektu Edutex, jehož třetí část nazvaná Tradice v textilu počítá i s přeshraničními aktivitami.

Sdružení textil pomáhá od roku 2016

Jihočeská hospodářská komora se aktivitám v oblasti textilní výroby věnuje již od roku 2016, kdy na základě potřeb jihočeských textilních firem vzniklo Sdružení textil při Jhk a poté i učební obor Výrobce textilií ve Strakonici. Obor, jehož odborný výcvik garantují textilní firmy, má další dvě absolventky.

Nové absolventky

Jednou ze studentek oboru Výrobce textilií je i Zuzana Reichlová, která letos v červnu úspěšně složila závěrečnou zkoušku a je tak další absolventkou textilního oboru. Praxi absolvovala v písecké firmě Merika, kde mimo jiné pracovala na své dlouhé společenské sukni, kterou pro závěrečnou zkoušku musela vytvořit. „Závěrečná zkouška byla hodně ovlivněna pandemií. Letos nás čekalo pouze ušití oděvu, na který se firma specializovala, a sepsání dokumentace. Pro nás byla jasnou volbou společenská dlouhá sukně z krajky. Poté už nás čekala zkouška ústní, kde jsme měli okruhy ze všech předmětů,“ popisuje absolventka Zuzka, která ve Strakonici pokračuje na nástavbovém studiu oboru Podnikání. „Do budoucna ještě nemám plány úplně jasné. Možností je hodně, buď budu pokračovat ve studiu dál, anebo si najdu práci v okruhu, ve kterém jsme se vyučila,“ dodává studentka.

Projekt Edutex pokračuje

Jihočeská hospodářská komora se zviditelnění a podpoře



Absolventka oboru Výrobce textilií Zuzana Reichlová

textilního odvětví věnuje také v rámci projektu Edutex, který v příštím roce bude realizovat svou další část. „Podařilo se nám získat další finanční prostředky a do konce října 2022 budeme realizovat již třetí projekt Edutex – Tradice v textilu, říká Kateřina Rybaříková. Projekt je opět podpořen z Fondu malých projektů Rakousko – České republiky v rámci Programu INTERREG V-A-Rakousko – Česká republika.

Nové aktivity projektu

Kromě stávajících činností v podobě praktických ručních workshopů třetí část projektu nabídne žákům další zajímavé aktivity. „Plánujeme natočit instruktážní videa pro studenty o technologiích v textilním průmyslu, jako je tkaní, zušlechťování či laminování. Chceme také vytvořit dvojjazyčný web edu-tex.eu pro prezentaci všech aktivit a brožuru o textilním sektoru v jižních Čechách a Rakousku, která představí textilní tradice, studijní obory a pracovní uplatnění. I nadále chceme podporovat obor Výrobce

textilií skrz informativní letáky a účastnit se výstavy Vzdělání a řemeslo, kde máme každoročně interaktivní stánek,“ vyjmenovává Kateřina Rybaříková a doplňuje, že v plánu jsou i workshopy pro žáky z rakouského Bad Leonfeldenu, který je partnerem projektu, a základních škol v Písku. Stejně tak proběhnou exkurze pro stu-

denty středních textilních škol do Textilního centra Haslach a textilní dílny pro žáky 8. a 9. tříd. „Chceme také uspořádat módní přehlídku v Písku a Bad Leonfeldenu na slavnostní akci v obou městech, kde chceme prezentovat tradiční textil a výrobky firem a studentů středních škol,“ uzavírá Kateřina Rybaříková. *



Zástupce Sdružení textil a majitel firmy Kvalitex Josef Handreich s Ivou Vavříkovou, učitelkou oboru Výrobce textilií na výstavě Vzdělání a řemeslo.

Energetické centrum s.r.o. bylo založeno v roce 2002 a příští rok tak oslaví 20 let své existence

Samotná existence Energetického centra (EC) je však úzce spjata s textilním podnikem Jitka, a.s., který vznikl v padesátých letech minulého století. Původním zaměřením EC, tehdy v podobě střediska energetiky a.s. Jitka, bylo zajištění dodávek energií pro textilní výrobu, a to až do roku 2007, kdy byla výroba v a.s. Jitka ukončena. Od roku 2009 je EC součástí Skupiny ČEZ.

V současné době EC zásobuje tepelnou energií subjekty v bývalém areálu a.s. Jitka, přilehlou zástavbu na sídlištích Jitka a Bobelovka, a prostřednictvím distribuční společnosti Teplopol a.s. i dvě největší jindřichohradecká sídliště.

Důraz na ekologii

Energetické centrum s.r.o. od svého založení trvale klade důraz na ekologii a hospodárnost výroby, do změny

původní technologie investovalo značný objem finančních prostředků. V roce 2007 zahájila společnost projekt BIOWATT, jehož podstatou byla náhrada zastaralé technologie moderní technologií kombinované výroby elektřiny a tepla z obnovitelných zdrojů energie. Prakticky tak byly nahrazeny dva parní kotle spalující mazut nebo plyn jedním parním kotlem o výkonu 19 MW, který spaluje biomasu v podobě slisovaných balíků slámy a sena. Součástí projektu byla i instalace kondenzační odběrové turbíny, jejíž výroba elektřiny pokryje roční spotřebu domácností menšího okresního města. Nová biomasová technologie byla uvedena do provozu v roce 2008.

Inovace pro lepší prostředí

Další významnou investicí byla v roce 2017 realizace projektu Ekologizace zdrojů na fosilní paliva, kdy byly dva



mazuto-plynové záložní zdroje nahrazeny horkovodním biomasovým kotlem o výkonu 10 MW. Přínosy projektu, ostatně jak napovídá sám jeho název, se nacházejí v environmentální oblasti a v optimalizaci kombinované výroby elektřiny a tepla. Nový kotel byl uveden do provozu v závěru roku 2019.

Efektivní vliv na výrobu

Veškeré investované prostředky se pozitivně projevují na účinnosti a efektivnosti výroby. Společnost tak lépe čelí každoročnímu zvyšování cen vstupů, aniž by byla nucena promítnout je do cen dodávaných energií. Energetické centrum s.r.o. tak pro své odběratele zůstává stabilním a seriózním partnerem. •

INZERCE: 20210407 ↓



JEDNIČKA V OBLASTI ÚKLIDOVÝCH SLUŽEB

Nejkomplexnější úklidové služby pro firmy i jednotlivce. Vysoce kvalitní úroveň našich práce zajišťujeme již 20 let stabilním týmem našich špičkových zaměstnanců a profesionálním úklidovým vybavením značky Kärcher. Působíme v Českých Budějovicích, ale i v Praze, Plzni, Liberci a Ostravě. Služby jsme schopni zajistit v rámci celé ČR.



DEZINFEKCE VNITŘNÍCH PROSTOR

- ✓ nejúčinnější a cenově zcela dostupná dezinfekce



DOMÁCÍ A FIREMNÍ ÚKLIDY

- ✓ nejkompletnější úklidové služby pro firmy i domácnosti

Čistící stroje s.r.o.
Litvínovice 319, 370 01
České Budějovice

☎ **+420 773 775 950**
☎ **+420 778 434 833**
✉ **info@uklid.to**

www.uklid.to

Rok 2021 byl pro Jihočeskou hospodářskou komoru rokem 20letého výročí, ale i rokem volebním

Členové Jihočeské hospodářské komory po třech letech opět volili své zástupce v radách jednotlivých oblastních kanceláří, klubů a sdružení. Volební setkání, která se uskutečnila v průběhu září a října, doprovázely zajímavé přednášky hostů a následný networking. Kvůli nepříznivé covidové situaci se muselo přesunout listopadové volební shromáždění delegátů Jhk, které si zvolí své orgány zřejmě začátkem příštího roku.

Volby se konají po 3 letech

„V tomto roce, který byl opět po 3 letech rokem volebním, členové vybírali jak zástupce nové rady jednotlivých oblastí včetně předsedů a místopředsedů, tak i kandidáty do představenstva a dozorčí rady Jhk. Tímto způsobem se také volí zástupci na shromáždění delegátů v poměru 1 delegát na 10 členů dané oblasti,“ vysvětluje Luděk Keist, ředitel Jihočeské hospodářské komory (Jhk), který dále dodává, že obdobně se volí i zástupci do rady sdružení, jen s tím rozdílem, že nominují pouze svého zástupce do představenstva.

Kvůli covidu se volby posunuly

Volby oblastních kanceláří Jhk a sdruženích letos probíhaly v netradičním termínu, a to od 9. září do 21. října. „Normální volební období bývá v jarních měsících, ale mimořádná opatření v rámci covidové pandemie to neumožnila, i z hlediska dodržení preventivních opatření jsme proto volby přesunuly až na září. Shromáždění delegátů, které obvykle probíhá v listopadu a na kterém se volí orgány Jhk, jsme pak museli přesunout až na začátek příštího roku,“ říká Luděk Keist, který se jako host zúčastnil téměř všech volebních shromáždění, kde v prezentaci představil i významné milníky uplynulých 20 let od založení celokrajské komory. Nechyběl ani krátký komentář k aktuálním tématům či připravovaným aktivitám a projektům Jhk. Některých zasedání členů se zúčastnili i hosté, kteří prezentovali zajímavosti ze svých oborů, nechyběl ani následný networking, který členové vždy vítají.

Obhájené pozice i nové tváře

Během podzimu proběhlo zvolení celkem osmi předsedů Rad oblastních kanceláří. Za oblast České Budějovice se jím nově stal Tomáš Sekyra, v Českém Krumlově svou pozici obhájil Otakar Veselý. Zastoupení se výrazně nezměnilo ani v některých dalších regionech. V Prachaticích bude nadále působit Václav Franz, v Milevsku Petr Bašík, za Písek bude pokračovat Vladimír Homola, ve Strakonici obhájila svou kandidaturu Jaroslava Kúgelová. Naopak změna proběhla v Třeboni, kde bude nově působit Dalibor



Václav Franz, znovuzvolený předseda oblastní kanceláře Jhk v Prachaticích, během volebního shromáždění

Filip, v Táboře pak Jakub Lešíkar. Ten také zmínil, že by chtěl v rámci své pozice více působit častěji mezi podnikateli a členy Jhk: „Bavilo by mě působit co nejvíce v terénu. V přímém kontaktu s našimi členy. Řešit konkrétní problémy podnikatelů. Hledat příležitosti k rozvíjení obchodního, průmyslového a inovačního potenciálu místa. Ve spolupráci s municipalitami a podobně zaměřenými institucemi. Jhk je vyladěná organizace, která by si zasloužila srozumitelné představení co nejširší veřejnosti,“ uvedl po svém zvolení Jakub Lešíkar.

Úkoly na příští rok

Po volbách nově zvolených zástupců zbývá už jediný krok. „Začátkem roku 2022 nám, doufejme, situace již dovolí svolat shromáždění delegátů tak, abychom mohli plnohodnotně zvolit představenstvo, dozorčí radu a delegáty na sněm Hospodářské komory ČR, a to na další tříleté období. Věřím také, že bude opět příležitost k vzájemnému setkávání, které ke komoře zkrátka patří a je často důležitým prvkem k navazování podnikatelských vztahů,“ uzavírá Luděk Keist. •



Členové českobudějovické oblasti na volebním shromáždění

Noví členové JHK

Oblastní kancelář České Budějovice



Pavla Janálová

Činnost účetních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence. Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení.
E-mail: pavla@uctujeme.net
Tel.: +420 704 373 868
Web: www.uctujeme.net



AJKA - SOLUTION s.r.o.

Poradenství, konzultace, vývoj, školení.
Tel.: + 420 725 858 895, Aleš Kuboušek
Web: www.ajka-solution.cz



Revispol s.r.o.

Poskytujeme komplexní revize a kontroly (elektro, tlak, plyn, zdvih).
E-mail: info@revispol.cz
Tel.: +420 777 020 307
Web: www.revispol.cz



OIG Power s.r.o.

Výroba bateriových úložišť elektrické energie.
E-mail: maros@oig.cz
Tel.: +420 777 02 03 07
Web: www.oigpower.cz

Oblastní kancelář Jindřichův Hradec

Jockey Club Malý Pěčín

Prostřednictvím pravidelných schůzek i příležitostnými akcemi zapojujeme do společné činnosti co nejvíce příznivců, nejen koňské krásy, ale i lidí s kladným vztahem k přírodě.
E-mail: jcmp@jcmp.cz
Tel.: +420 723 884 468
- Ing. Zdeňka Koutná
Web: www.jcmp.cz



Jazyková škola Zachová s.r.o.

Naučíme Vás mluvit cizím jazykem. Jazykové kurzy, firemní kurzy, překlady a tlumočení
E-mail: škola@jazykovkazachova.cz
Tel.: +420 777 300 757
Web: www.jazykovkazachova.cz

Květiny – Vazárna kytic a věnců

Vladimír Nosek

Květinářství v centru Jindřichova Hradce nabízí sortiment řezaných a hrnkových květin, zajišťuje smuteční, svatební a příležitostní vazbu květin a jejich donáškovou službu. Objednávky květin a jejich doručení po celé ČR a většiny zemí včetně zámoří do 24 hodin.
E-mail: kvetinkanosek@seznam.cz
Tel.: +420 602 435 165
- Vladimír Nosek
Web: www.kvetinynosek.cz

Oblastní kancelář Písek



PINNIUM s.r.o.

Navrhují, vyrábí a dodávají profesionální nářadí využitelné nejen při stavbě dřevostaveb, ale také obecně při realizaci dřevěných konstrukcí.
E-mail: pinnium@pinnium.cz
Tel.: +420 380 422 260
Web: pinnium@pinnium.cz



Městská knihovna Písek

Půjčování knih, realizace vzdělávacích, kulturních a komunitních akcí.
E-mail: info@knih-pi.cz
Tel.: +420 382 201 811
Web: www.knih-pi.cz

Bc. Petr Holub

Návrh a realizace dřevostaveb a dřevěných konstrukcí. Příprava výroby v CAD/CAM programu.
E-mail: holub@holubdk.cz
Tel.: +420 728 859 438
Web: holubdk.cz



Střední zdravotnická škola, Písek, Národní svobody 420

Střední zdravotnická škola
E-mail: skola@szs-pi.cz
Tel.: +420 382 201 411
Web: www.szs-pi.cz

Oblastní kancelář Třeboň

AQUAHERO, s.r.o.

Popis: Vodoinstalatérství a topenářství
E-mail: hrdina.jiri@tiscali.cz
Tel.: +420 777 861 030

ADEXA, s.r.o.

Popis: Výrobce PUR přířezů a matrací do soukr. sektoru a zdravotnictví. Na území celého EU se zabývají renovacemi multikin.
E-mail: adexa@iol.cz
Tel.: +420 724 351 590

Oblastní kancelář Tábor a Milevsko

2. základní škola J. A. Komenského Milevsko

Poskytujeme základní vzdělání žákům 1. až 9. ročníku
E-mail: kancelar@2zsmilevsko.cz
Tel.: +420 382 521 375
Web: www.2zsmilevsko.cz



HMDESIGN TÁBOR s.r.o.

Stavební činnost, výstavba nových domů, rekonstrukce, zateplování domů
E-mail: hmdesign@centrum.cz
Tel.: +420 725 910 088
Web: www.hmdesigntabor.cz

Oblastní kancelář Prachatic

Peter Šeda

Poskytování pojišťovacích služeb
E-mail: peter.seda@obchod.csobpoj.cz
Tel.: +420 773 557 662

JV BAU eu s.r.o.

Služby v oboru stavebnictví
E-mail: jvbaueu@seznam.cz
Tel.: +420 602 403 282

Zjednodušte si podnikání, staňte se členy JHK.

Příhlášku najdete na www.jhk.cz/clenstvi/prihlaska



INZERCE: 20210408 ↓

Whistleblowing – Nová povinnost firem pro ochranu oznamování protiprávních jednání

BDO.CZ/WHISTLEBLOWING

Již dnes mají některé firmy nebo veřejné organizace povinnost zavést vnitřní kanál pro oznamování protiprávního jednání a do budoucna se tato povinnost rozšíří na mnoho dalších. **Náš whistleblowingový nástroj umožní oznamovatelům upozornit na problémy prostřednictvím zabezpečeného formuláře, který vám umožní mít jednotlivá oznámení více pod kontrolou, snáze sledovat lhůty a chránit osobní údaje oznamovatelů.**



Audit | Daně | Poradenství
www.bdo.cz



Jhk.cz



Bud'te vidět

Chcete **reklamu** na této stránce?

Chcete být vidět **mezi 1 200+ podnikateli** a institucemi?

Vyzkoušejte naše **propagační balíčky**, nebo si nechte sestavit **propagaci šitou na míru** vašemu podnikání.

Pro členy Jhk za **poloviční ceny**

#jihoceskepodnikani

Pro bližší informace nás kontaktujte na: pr@jhk.cz



JIHOČESKÁ
HOSPODÁŘSKÁ
KOMORA

Zjednodušíme
život podnikatelům