

Majitelé úspěšných firem jsou v posledních letech ochotni platit šéfům milionů. A nároky špičkových zaměstnanců stoupají: popptávka po schopných lidech je čím dál větší. Boj o manažery sílí i v Česku.

Praha - Ještě před šesti lety pracoval Američan Blake Wittman v Praze ve službách jednoho ze světových bankovních domů. Pak se dal k „lovčím hlav“ a v roce 2003 v Česku založil pobočku mezinárodní headhunterské agentury Spengler Fox. Úspěch přišel hned. „V roce 2004 jsme do manažerských pozic dosadili 15 kandidátů, vloni 54 a letoš za prvních devět měsíců roku už je jich 55. To není růst naší firmy, to je růst celého oboru,“ říká Blake Wittman.

Boj o špičkové manažery se v Česku opravdu zostřuje. Firmy zvedají obrát i zisky, noví investoři nabízejí další místa a v zemi už začala operovat většina headhunterských firem světa.

„Počet obsazovaných pozic za poslední rok nám vzrostl o 25 procent. Proto jsme přijali nové konzultanty a přestěhovali se do větších kanceláří,“ říká majitel společnosti Bubble Partners Jan Bubeník.

Do Indie rozhodně nejeďu

Podle Wittmana schopných lidí nebývá, ale výrazně po nich roste poptávka. A s ní roste i ochota firem připlatit. „Schopný finanční manažer s několikaletou zkušeností z auditu čtyř největších auditorských firem a s několika roky praxe mimo ni by před pěti lety mohl žádat měsíčně 60 až 80 tisíc. Dnes si může říct o 100 tisíc i více. A konkurence je taková, že si žádná firma nedovolí ztratit top obchodního ředitele pro nějakých 20 nebo 40 tisíc korun,“ naznačuje Wittman.

S tím, že „nejsou lidi“, má zkušenost

nost i personální ředitel Skody Auto Martin Jahn. „Potřebovali jsme pro nás indický závod výrobního a technického ředitele, ale nenašli jsme je. Museli jsme tam poslat lidi z Německa a Belgie,“ říká Jahn, podle něhož se Čechům nelíbila představa odchodu do obtížného prostředí. Přitom šlo o dobře zaplacená místa, kde šlo vydělat víc než sto tisíc korun měsíčně.

Podivná matematická úloha

To, že schopní lidé jsou pro světový byznys stále vzácnější „surovina“, není novinka. „Většina společností prožívá opojné dny. Zisky rostou. Kapital se přelívá volně podle nálad. Odbory slábnou. Indie a Čína zásobují světovou ekonomiku miliardami levnějších pracovníků a spotřebitelů. Dow Jonesův akciový index je na novém rekordů. Když se však bavíte s šéfy firem, zjistíte, že se bojí o nedostatek schopných lidí, talentů,“ napsal před týdnem Economist ve svém hlavním materiálu, věnovaném právě trhu se špičkovými zaměstnanci.

Jako jeden z důkazů Economist uvádí odhad, že „nehmotné“ jmění, tedy lidé či patenty dnes tvoří 70 procent celkového majetku amerických firem, zatímco dřív to bývalo procent dvacet.

A tak třeba společnost Google hledá nové mozky prostřednictvím billboardů s komplikovanými matematickými úlohami. Jejich výsledkem je telefonní číslo k personálním firmám na síti.

Najít ty právě je prostě čím dál větší věda. „Co dříve trvalo zhruba čtyři týdny, to se protahuje až na osm týdnů. Na jedné straně se zvyšují požadavky na nové lidi, na druhé straně je jich omezený počet a nemají zájem o změnu,“ říká headhunterka Lucie Teislerová ze společnosti Anderson Willinger.

Podle ní je manažerům nejčastěji kolem 35 let, mají rodiny, starají se o malé děti a platí hypotéku. „Tako-

ví lidé si změny daleko více rozmyslejí,“ popisuje poměry na trhu Teislerová.

Ředitelé firem, kteří mají problémy sehnat a udržet si schopné lidi, o tom zpravidla nechtějí mluvit přímo, protože by to vrhalo špatné světlo na jejich společnost.

Ale anonymně jeden z šéfů velké nadnárodní firmy v Česku připouští: „Je to těžké a lidi se rychle střídají. Uvažujeme i o tom, hledat v celém středoevropském regionu. Nejlepší je si lidi vychovat, ale to jsme zatím nestihli,“ říká manažer. Úponozníuje na skutečnost že místo toho, aby jim personální agentury dohazovaly dostatek talentovaných lidí, musí sám odolávat jejich lákání.

Vizionáři tvrdí, že světové ekonomiky se musí připravít na nástup meritokracie. Tímto termínem je pro současné potřeby nazývána situace, kdy schopní mají přednost a mimo jiné vy-dělávají i čím dál více peněz než ostatní.

Meritokracie? I v Česku?

Zda se platové nůžky naplno rozevřou i v Česku není jisté. Tuzejší manažeri zatím zpravidla závratné sumy ani bonusy nepobírají.

„Jeich odměna zahrnuje plat, obvykle konkrétně definovaný automobil, v posledních letech i životní pojištění. A stále častěji se objevuje právo na odkup akcií,“ říká headhunter Václav Baloun ze společnosti Boyden. Zmíněná metoda odměn, které ve formě výhodného nákupu akcií dostávají zejména manažeri hlavních firem na burze a šéfové nadnárodních společností, představuje ve světě v některých případech hlavní zdroj příjmů nejbohatších manažerů. O tom, kolik tyto teoretické odměny činí, se v Česku nemluví a jejich výši znají jen firmy. Utajení se zpravidla vysvětluje obavou z toho, aby se manažeri nestali terčem výhrůžek nebo vydírání.

Pokračování na str. B2



ILUSTRACI FOT. PROFIMEDIA.CZ