

# Manažerská »turistika« teď skončila

■ Snadný způsob, jakým si šéfové doposud mohli zvyšovat plat, přestal fungovat ■ Firmy – hlavně banky a realitní firmy – nábor nových manažerů utlumily

Zuzana Luňáková  
www.lhned.cz/lunakova

Ještě před půl rokem byl manažer v Česku poměrně nedostatkovým zbožím. Potenciální šéfové si vybírali z množství nabídek. A kdo je chtěl získat pro sebe, musel je přelátit a nabídnout lepší podmínky než konkurence. Nyní se však situace mění a o nové manažery přestává být v českých firmách zájem.

»Můžeme potvrdit, že v prosinci dochází ke snížení poptávky po manažerských pozicích,« říká Aleš Krížek z personální společnosti Robert Half International. V některých oborech byl dokonce nábor nových manažerů zmrazen úplně. »V sektoru bankovníctví jsme nyní všechny projekty zastavili. Měli jsme rozjednané i velké zakázky, některé byly už téměř dojednané. Banky však nábor přerušily,« potvrzuje Jan Bubeník ze společnosti Bubeník Partners, která hledá top manažery.

Stejná situace je podle něj i v realitách. »Místo toho, aby se nabírali noví lidé, jeden z našich klientů propustil třicet procent členů vrcholového managementu,« dodává Bubeník. Podobně klesla poptávka i ve výrobních firmách, zejména v automobilovém průmyslu.

Poslední tři roky bylo přitom na manažerském trhu výrazně více nabídek práce než zájemců o ni. Manažeři si tak diktovali podmínky, a to jak platové, tak pracovní. To už dnes nemohou. »Nyní jsou ale firmy při výběru manažerů náročnější, to samé ale platí i v případě specialistů,« dodává Krížek.

V posledních měsících klesl také počet manažerů, kteří si neustálými přestupy zvyšovali plat.



FOTO: ARCHIV HN

»V této době manažeři nechtějí tolik měnit místa. Změna pracovního místa totiž vždy znamená určité riziko, proto se i manažeři pečlivěji roznýšlejí než třeba před rokem. Na druhé straně dnešní doba přináší obrovské příležitosti na kariéru i postup na místa, na které by se někteří jinak nikdy nedostali. Je to skoro jako se vším – zisk odpovídá riziku a riziko odpovídá zisku,« říká Robert Fekete, konzultant headhunterské společnosti Egon Zehnder International.

Zatímco personální manažeři dnes na odbyť příliš nejdou, zájem je o manažery vhodné pro krizové řízení a finanční ředitele, kteří jsou silní v kontroingu a usporách. »Výrazně klesl zájem o pozice, které souvisí s expanzí firem a jednou z nejhrožnější částí je i marketing. Je to první linie, kde se šetří, a to dokonce i ve firmách, které jsou na marketingu bytostně závislé,« dodává Fekete.

»Nyní jsou nejvíce požadováni manažeři, kteří jsou schopni nepanikařit, dokážou přemýšlet dlouhodobě i krátkodobě a ani pod vlivem nejistých zpráv neztrácejí směr a soustředění na dlouhodobý výsledek,« říká Alice PUNCH ze společnosti Korn/Ferry s tím, že firmy patří ke klientům, její společnost zájem o hledání nových manažerů neztratily jen někdy pod vlivem rychle se měnící situace často interně přeskupují povinnosti a zodpovědnosti ve firmě.

Tak jako klesá poptávka po nových členech vrcholového managementu, bude podle specialistů klesat i plat, který jim firmy nabídnou. »Snížují se mzdové náklady, a to i ty v top managementu,« potvrzuje Bubeník.

**NEPOTŘEBNÍ?** Doba, kdy se firmy přetahovaly o manažery, končí. Také samotní manažeři si nyní mnohem více považují místa, které momentálně mají. A nesnaží se neustálými přestupy o zvýšení platu.