

Období nejistoty kvůli krizi se projevilo i na přestupech manažerů mezi firmami, raději vyčkávají

Praha - Poslední roky to pro ně bylo zlaté období. Nabídky se jen hrnuly a firmy se předháněly ve středních bonusech, aby je nalákaly do svých řad.

Reč je o českých vysoce postavených manažerech.

Ale situace se nyní změnila. Průvan světové finanční krize a ekonomického zpomalení totiž přinutil firmy prakticky ze všech odvětví šetřit, ty tak vábení nových „drahých“ šéfů výrazně omezily, nebo dokonce zcela zastavily.

To pozorují především společnosti a lidé, kteří se „lovením“ a přetahováním drahých vedoucích pracovníků žijí – takzvaní headhunteri.

„Nábor pracovníků na vysokých pozicích se v poslední době prakticky zastavil,“ říká například „lovec hlav“ Robert Fekete z personální společnosti Egon Zehnder.

„Neobsazená místa zůstávají prázdná, firmy je raději suplují vlastními zaměstnanci. Jednu pozici pak dělá jeden člověk,“ dodává Hana Navarová ze společnosti Neumann & Partners.

Podle Feketeho se také výrazně změnil trh – poptávka je nyní po jiných typech manažerů. Dříve velice žádání lidé z marketingu nyní zůstávají na očet, ale také manažerů zaměřených na expanzi a rozšiřování firem nejsou zrovna v módě.

To způsobily špatné vyhlídky pro příští rok, firmy se nyní nacházejí v nejistotě a na nové investice si nechávají zajít chuť.

Naopak hledají hlavně silné šéfy v kontrole firemního hospodářství, kteří dokážou v případě potřeby i výrazně sesekat výdaje a firmě tím ušetřit.

S tím souhlasí i Jan Bubeník, šéf firmy Bubenik Partners, která také hledá top manažery pro velké firmy. Sám v tom vidí i problémy, protože typický český manažer, který je ve věku mezi 35 až 45 lety, většinou nemá zkušenosti s krizemi. Pro firmu tak nyní „loví“ i za hranicemi.

„Firmy chtějí větší zkušenosti z těžkých období. Pro ně hledáme padesátiníky i starší šéfy třeba z Německa či Anglie,“ říká Bubeník. Ti pak přijdou do Čech na kratší období, udělají nutné úsporné kroky a pak zase odejdou. „V dlouhodobější práci pak pokračuje místní šéf, který mezi zaměstnanci není spojován s případnými tvrdými opatřeními a čistkami,“ vysvětluje Bubeník.

Navíc přestupovému vakuu napomáhají i někteří manažeré sami, kterým se v době krize měnit zaměstnání nechce. „Sice si s námi stále rádi povídají, posílají nám své životopisy, ale k finálnímu rozhodnutí se odhodlají jen ti sebevědomí. Takové to před šesti měsíci nebylo,“ říká Blake Wittman, šéf české pobočky headhunterů SpenglerFox.

Bojí se totiž, že v nové firmě by si nemuseli výrazně polepsit, penězi pro mnoho z nich nyní nehrájí prim. Sázejí spíše na jistotu. Celým trhem se totiž nese poselství z firem – velké peníze dnes čekají jen za dobré výsledky a tvrdou prací.

Šance pro menší firmy

Na této situaci však vidí mnoho dobrého například menší firmy, které si dříve přepřáčené manažery nemohly dovolit. Lukrativních nabídek ze strany velkých bohatých firem bude dále ubývat, naopak, někteří méně potřební mohou přijít i o místo. Tuzemští šéfové, kteří nemají své jisté místo, tak budou muset slevit ze svých požadavků při hledání nové práce.

„Tato krize na nás má pozitivní vliv. Snižily se požadavky na nástupní platy, u manažerských pozic až o 40 procent,“ říká majitel společnosti Oskar Plast Filip Linek, jehož firma vyrábí reklamní tašky, sáčky a fólie a loni utržila 240 milionů korun.

PAVEL P. NOVOTNÝ
s přispěním Ivy Špačkové

Jak rostla mzda manažerům

