

Klíč k růstu platů je kombinací zvýšení kompetencí, budování důvěry a strategického budování kontaktů

2. říjen 2014 - Praha, Česká Republika - Vrcholoví manažeři ve střední a východní Evropě mohou a měli by usilovat o zvýšení svých mezd v budoucnosti zvyšováním svých kompetencí, rozvíjením důvěry a budováním strategických kontaktů. To je jeden z hlavních závěrů dosažených v průběhu jednání panelové diskuse s názvem "Vyjednávání platů a budování obchodních kontaktů: globální perspektiva", která se konala v Praze dne 23. září 2014. Panel byl součástí řady akcí pro manažery, pořádané [University of Pittsburgh Joseph M. Katz](#) Graduate School of Business Executive MBA (EMBA), celosvětového programu v Praze. Paní Grabmayer nastoupila do firmy v roce 2009 a o dva roky později postoupila na pozici Country Manager pro Českou republiku, kde pokračovala v rozvoji české pobočky a v budování českého týmu. V roce 2013 pak Petra Grabmayer převzala management Slovenska a Rakouska, kde společně s příslušnými Country Managery dále upevňovala tržní pozici a organizaci [Pedersen & Partners](#). Před vstupem do společnosti Pedersen & Partners působila paní Grabmayer jako Business Development Manager pro Evropu v americké logistické firmě ProTrans International a rovněž působila v Rakousku na pozici Sales Director v Business Travel Unlimited, dceřině společnosti Raiffeisenlandesbank. Svoji kariéru začala jako ředitelka jazykové školy Berlitz v Praze.

Tento Katz panel vedl [Conrad Pramböck](#), hlavní poradce pro odměňování ve světové executive search agentuře Pedersen & Partners, a [Petra Grabmayer](#), Partner a Country Manager pro Českou republiku v Pedersen & Partners. Panel moderovala Cristina Muntean, strategický komunikační poradce a zakladatelka PR agentury Media Education CEE.

Ivana Goossen, ředitelka programu Katz EMBA Worldwide v Evropě řekla, že jedním z nejčastějších očekávání EMBA studentů je, že jejich plat se zvýší ihned po úspěšném ukončení EMBA. "I přesto, že náš výzkum ukazuje, že našim absolventům se zvýší jejich platy o 41 procent do tří let po dokončení studia a až o 46 procent v dlouhodobém průměru, pouze status absolventa manažerského programu není dost na to, aby vás popohnal výše v systému odměňování. Naštěstí na Katz máme platformu a vůli s cílem aktivně našim absolventům napomoci, aby dosáhli svých profesních cílů," řekla.

Témata panelu

Chcete více peněz? Přestěhujte se, pracujte tvrději, zvyšte své schopnosti nebo zcela změňte společnost

"Velmi často mě oslovují lidé v řídicích funkcích, abych s nimi konzultoval jejich mzdy. Existuje několik možností, které navrhuji pro růst kompenzací," řekl Conrad Pramböck z Pedersen & Partners. "Za prvé, můžete se přestěhovat - jen pár set kilometrů v Mnichově je váš plat již o 60 až 70% vyšší než v Praze. Když se přesunete do Londýna, váš plat se může zvýšit až o 80%. Ale ne každý je ochoten se přestěhovat. Jde o strategický přístup k vlastní kariéře. "



Pramböck řekl: "Máte tři způsoby, jak zvýšit plat, pokud nejste ochotni se přestěhovat. První z nich je zvýšit svůj výkon – pokud budete pracovat tvrději, budete dosahovat lepších výsledků a tedy si zasloužíte více peněz. Druhou možností je zvýšit svou odpovědnost - například tak, že vedoucí místní pobočky se stane vedoucím závodu nebo regionálním ředitelem firmy. A za třetí, což je také nejvíce zajímavé, je najít lépe placenou práci."

Pramböck argumentoval, že mnoho společností má nastavené platové závory, které neumožňují HR manažerům zvýšení úrovně mezd řídicím pracovníkům za určité meze. To je jeden z důvodů, proč v určitém okamžiku kariéry je změna společnosti jedinou možností pro zvýšení odměny. Poznamenal, že mnoho manažerů na otázku, jak dostali lépe placenou práci, přejdou na náhody. "Byl jsem na správném místě ve správný čas a mluvil s těmi správnými lidmi o správné věci. Nikdo však neřekne, že měl štěstí. A moje zkušenost ukazuje, že štěstí ovlivnit nemůžete, ale určitě můžete mít vliv na náhody. Musíte vytvořit prostředí, ve kterém můžete pozvat náhodu, aby se stala." řekl Pramböck.

Úspěch je kombinací zvyšováním svých kompetencí, rozvoje důvěry a strategického budování kontaktů.

Jedním z prostředků, jak zvýšit kompetence, je vzdělání. "Musíte se snažit, abyste se stali nejlepšími ve své třídě v tom, co děláte," řekl Pramböck. Také se doporučil v prvních osmi až deseti letech kariéry zaměřit na získání detailní specializace v určitém oboru nebo odvětví.

Druhým krokem je, abyste dali okolí o svých kompetencích vědět. "Je třeba vytvořit síť lidí, kteří jsou obeznámeni s vaším profilem a důvěřují vaší znalosti. Můžete to udělat sdílením svého profilu na sociálních médiích, přednášet či se podělit o své znalosti prostřednictvím článků nebo blogu," řekl.

"Jednou z největších chyb, kterou lidé dělají ve své kariéře, je pokusit se kariéru vybudovat sami. To nemůže nikdy fungovat - můžete uspět pouze tehdy, když máte více zapojených lidí, kteří vás podporují a jsou tu pro vás," řekl Pramböck s tím, že "bylo snadné udělat první krok na Měsíci, když tam bylo 500 tisíc lidí, kteří pracují v NASA a podpořili Neila Armstronga v jeho úsilí. Klíčem k získání podpory je nejprve podpořit ostatní," zdůraznil.



České společnosti poskytují více rozhodovacích pravomocí

Petra Grabmayer, Partner a Country Manager České republiky ze společnosti Pedersen & Partners, si všimla, že systémy zvyšování platů manažerům se také liší v závislosti na typu společnosti, pro kterou pracují. "Jedna zkušenost je pracovat pro nadnárodní korporaci, která má tendenci mít pevnější kariérní růst a systémy odměňování, jiná zkušenost je pracovat pro českou společnost, kde máte přirozený přístup k větší odpovědnosti, a úplně jiná zkušenost je pracovat pro private equity společnost, jejímž cílem je rychlý růst a exit," řekla.

"Mnoho lidí se mě ptá co je pro ně nejlepší. Já bych spíš řekla: všechny tři

zkušenosti, ale ve správném pořadí. Na začátku vám dá mezinárodní společnost velké možnosti rozvoje svých kompetencí a vybudování svých kontaktů, pravděpodobně si přijdete na nižší bonusy, za to získáte ale mnoho výhod a benefitů. V další fázi můžete pokračovat ve své kariéře v české rodinné společnosti, která obvykle nabízí mnohem širší rozsah odpovědnosti, než mezinárodní společnosti. Získáte mnohem konkrétnější přehled o cash flow, vývoji produktu, komplexitě obchodního modelu a tak dále.. V této souvislosti je velmi důležité získat si důvěru vlastníků a ukázat jim, že vedete firmu jako kdyby byla vaše. Čeští majitelé podniků nejsou moc ohromeni, když lidé přicházejí s vysokým platovým očekáváním již na začátku pracovního vztahu, když ještě nijak nepřispěli k rozvoji firmy" uvedla Grabmayer.

"V neposlední řadě, private equity je velmi zajímavá zkušenost pro určitý typ manažera obvykle poté, co pracoval v mezinárodní nebo lokální společnosti. Toto přichází v době, kdy jste již univerzální manažer, který si vybudoval své kompetence a chápe více aspektů podnikání jako jsou finance, IT, obchod, logistika, firemní procesy nebo mezinárodní expanze," dodala.

Od určité úrovně plat již není hlavní motivací

Grabmayer poznamenala, že v určité fázi něčí kariéry již plat není hlavním motivačním faktorem pro změnu zaměstnání. "Osobně jsem umístila několik špičkových manažerů v letošním roce, kteří přijali stejné nebo dokonce mírně nižší platy jen proto, že byli nadšeni novými úkoly a obchodní strategií firmy," řekla a dodala, že některé věci se změnilo s hospodářskou krizí. "Nyní lidé mnohem více zkoumají společnost, její pověst, cash flow, strategické plány rozvoje, rozsah pravomocí a zodpovědnosti, možnost vybudovat něco nového apod. Lidé hledají nové výzvy, zajímavé začátky, a to je velmi často více motivační než jen platový balíček, protože oni již zaplatili hypotéky, děti vyrostly a tak se nyní mohou soustředit na sebe."

Grabmayer poznamenala, že vzdělávání je stále jedním z nejdůležitějších aspektů kariérního růstu. Vybudování osobní značky je ovšem stejně důležité. "Člověk by neměl podceňovat její význam, a to zejména v České republice, kde se nám tradičně nelíbí být tolik viděn. Někdy je pro mě překvapivé, když se lidé jen těžko umí vyjádřit ve dvou větách, co vlastně dělají. Každý manažer by měl být viděn, psát svůj blog, odborné články, komentovat různé dění a své názory odeslat do novin, protože je skvělé, když jste skvělá, ale není to tak skvělé, když nikdo neví, že existujete," dodala.

Pedersen & Partners je přední mezinárodní firma v oblasti Executive Search s 52 vlastními kancelářemi v 50 zemích v Evropě, Středním Východě, Africe, Asii a Americe. Naše hodnoty důvěra, vztahy a profesionalita platí pro všechna naše jednání s klienty a top manažery. Více informací o Pedersen & Partners je k dispozici na www.pedersenandpartners.com

Pokud byste si přáli realizovat rozhovor se zástupcem Pedersen & Partners, nebo máte jiné žádosti týkající se médií, prosím kontaktujte: Mark Anderson, Marketing & Communications Manager na e-mailu: mark.anderson@pedersenandpartners.com