

**TISKOVÁ ZPRÁVA**

**4. listopadu 2014**

**Firmy rezignovaly na rychlé rozhodování. Dopláčí na to po  
personální stránce, schopní odcházejí**

**Praha, 4. listopadu 2014 – V posledních letech se v mezinárodních podnicích dramaticky změnilы rozhodovací struktury a především hospodářská krize přinesla větší potřebu kontroly a centrální regulace. V důsledku toho je rozhodování pomalejší a firmy doplácеjí na neschopnost rychle reagovat ekonomicky i personálně. Odcházejí ti nejschopnější, kterým korporace nedopřejí patřičnou podnikatelskou svobodu, tvrdí Jozef Papp, Managing Partner společnosti Stanton Chase, která se zabývá výběrem špičkových pracovníků.**

Rozhodnutí nepodléhají jako dříve jedné osobě, ale celým mezinárodním týmům. Tento vývoj se považuje za pozitivní a moderní, jelikož jsou autokratická rozhodnutí náchylná k chybám. Zároveň však přináší nevýhodu v podobě časových nároků. Ze strachu z chyb totiž často nemají manažeři na nižších pozicích odvahu dělat klíčová rozhodnutí a nechávají je na svých vedoucích. V poslední době se schvalovací procesy stávají podstatně delšími a zároveň důležitějšími než samotné výsledky rozhodnutí.

*„V důsledku to znamená výrazné zpomalení celkového rozhodovacího procesu, což může firmám v mnoha ohledech uškodit,“ říká Jozef Papp, Managing Director pražské pobočky společnosti Stanton Chase, která se věnuje vyhledávání manažerů na nejvyšší řídicí místa (Executive Search). „Vídáme to u lokálních firem, zejména však u místních poboček nadnárodních korporací. Jen málo místních poboček může rozhodnout samostatně o postupu na místním trhu, většinou se musí poradit s mateřskou společností.“*

Mezinárodní rozhodování přináší i další problém, kterým je neznalost místního kulturního prostředí. Lidé v zahraničních vedeních nemají ve většině případů jeho potřebnou znalost a neví, co v jaké zemi funguje. *„Sledujeme pak odliv lidí, které jsme dosadili, z obdobných pozic,*

*protože nemají žádnou pravomoc a stávají se jen jedním ozubeným kolečkem v obrovské mašinérii rozhodnutí. Nemají žádnou podnikatelskou svobodu,*“ doplňuje Jozef Papp.

Odliv je po hospodářské krizi daleko větší, protože jsou kladeny na schvalovací procesy vysoké nároky. „Známe i případy z oblasti kreativního byznysu, kdy dceřiná společnost musí získat souhlas vlastníka v případě nabírání nových zaměstnanců nebo i náhrady těch, co odcházejí, což může trvat třeba až 6 měsíců. Při dvouměsíčních výpovědních lhůtách se tak firmy dostávají až do čtyřměsíčního zpoždění s obsazením pozice,“ dodává Jozef Papp.

Proto se na vedoucí pozice ve firmách často dostávají necharismatictí výkonní manažeři, kteří se nechtějí znelíbit nadřízeným. Přitom stále diskutovanější trend diverzity na pracovištích se netýká jen pohlaví, barvy pleti nebo orientace. Společnosti by se měly snažit dosadit různorodé charaktery a dát zaměstnancům takový význam, jaký si zaslouží.

### **Stanton Chase**

Mezinárodní společnost Stanton Chase je jedním z předních světových poskytovatelů služeb v oblasti Executive Search. Hlavním cílem společnosti je budování profesionálních manažerských týmů pro klienty na celém světě. Společnost byla založena v roce 1990 a v současné době působí v 72 pobočkách ve 42 zemích Asie, Evropy a Ameriky. Klíčem úspěchu firmy je důraz na profesionalitu zaměstnanců, jedinečná strategie, výborná znalost klienta, schopnost naslouchat a flexibilně se přizpůsobit jeho potřebám.

**Pro další informace laskavě kontaktujte:**

**Pavel Jína**  
Junior Consultant  
pavel.jina@hkstrategies.com  
724 666 602