

V ilavskej zóne pracuje takmer tritisíc ľudí

DOKONČENIE ZO STRANY 18

Pre automobilky Kia, Hyundai a Ford vyrába aj spoločnosť Visteon. Spoločnosť Halla Climate Control patrí tiež k skupine Visteon a svoju produkciu orientuje rovnako na automobilový priemysel. K zóne patrí aj firma Indupol Slovakia, ktorá vyrába plastové časti a nadstavby do nákladných áut. S výnimkou veľkoskladu Kaufland a firmy Visteon všetky firmy vlastní pozemky a haly, na ktorých stoja ich závody.

Takmer 3 000 ľudí

Ilava patrí medzi mestá z najnižšou nezamestnanosťou, ktorá, navyše, už niekoľko rokov klesá. Za posledných desať rokov od príchodu prvého investora, veľkoskla-

du Kaufland, klesla nezamestnanosť z 18 percent na súčasných 2,5 percenta. Podľa primátora Ilavy Štefana Daška pozitívny vplyv na pokles nezamestnanosti v regióne mala okrem príchodu nových investorov aj daňová reforma či budovanie diaľnice.

Priemyselná zóna dnes zamestnáva 2 500 až 3 000 ľudí a podľa smelých plánov tamojších firiem sa ich počet môže v budúcnosti zvýšiť. Niektorí z investorov uvažujú o ďalšom rozšírení a výstavbe nových výrobných hál. Okolie priemyselnej zóny ponúka dostatočný potenciál na realizáciu akýchkoľvek plánov. V oblasti je k dispozícii rovnako veľká stavebná plocha, akú momentálne zaberajú fungujúce firmy.

Michaela Kasenčáková

Dobří lídri dokázu čeliť ťažkým časom

Bratislava - Podľa prieskumu, ktorý v minulých dňoch urobila organizácia amrop analytics, dnes oveľa viac ako v nedávnej minulosti vznikla potreba identifikovať a rozvíjať lídrov, ktorí dokážu úspešne viesť firmu a napredovať s ňou. Ako vyplynulo z odpovedí personálnych manažérov pôsobiacich na najvyšších pozíciách, ide o frekventovanú (v tomto prípade sa vyskytlo 26 percent odpovedí), aktuálnu (16 percent odpovedí) a dôležitú (22 percent odpovedí) tému. Len menej ako tri percentá respondentov majú pocit, že téma sa ich organizácie netýka a je pre nich nepodstatná. Dôvodom však je, že túto otázku považujú za vyriešenú. Až dve tretiny personálnych manažérov cítia, že téma líderstva sa v ich organizácii podceňuje. Primerane sa, ako vyplynulo z prieskumu, rieši len v každej tretej inštitúcii.

Vedia, ako usmerniť firmu

„Lídrov tieto organizácie nevyhnutne potrebujú nielen na strategické rozhodovanie o investíciách a smerovaní, ale najmä v zložitých časoch, ku ktorým možno zaradiť aj súčasnú nestabilitu vyvolanú na finančných trhoch. Práve lídri vedú správne manévrovať a zvládať krízy prichádzajúce zvonka i zvnútra. Dokážu minimalizovať riziká a veľakrát ich vďaka špecifickým schopnostiam a skúsenostiam vedú obrátiť na príležitosti,“ povedal Igor Šulík, Managing Partner poradenskej spoločnosti Am-

rop Hever Slovakia. Aj toto konštatovanie vysvetľuje, prečo sa jej analytická jednotka amrop analytics v aktuálnom online prieskume zamerala na to, ako personálni manažéri vnímajú tému „vodcov“ a ako ich v organizáciách identifikujú.

Hľadajú vo vlastných radoch

Podľa zistení uvedenej sondáže si pri vyhľadávaní lídrov personálni manažéri jasne uvedomujú, že je to potrebné. S výrokom, že v organizácii hľadať lídrov nepotrebujú, jednoznačne nesúhlasia. Naopak, snahu identifikovať ich v radoch vlastnej organizácie deklarovali tri štvrtiny opýtaných, 27 percent sa stotožnilo s odpoveďou - určite sa hodí - a polovica s odpoveďou - skôr sa hodí. Viac než polovica opýtaných zastáva názor, že v hľadaní lídrov by mali byť aktívnejší. Len v menej ako desatine organizácií ich hľadajú iba v radoch manažmentu, na všetky úrovne pozerajú vo viac ako 70 percentách skúmaných pracovísk. Viac než polovica sa pritom nespolieha len na vlastné zdroje, ale sa pri identifikovaní prirodzených vodcov orientujú aj „mimo“. Okolo 32 percent prizýva k týmto procesom i externé konzultantské spoločnosti. Cieľovou skupinou prieskumu boli personálni manažéri z dvesto - z hľadiska obratu - najväčších spoločností u nás. Z nich sa do prieskumu zapojilo 65 respondentov. **(red)**