EKOSPOL® a.s.

Dukelských hrdinů 19, 170 00 Praha 7
tel: 233 37 20 21; fax: 233 37 00 18; e-mail: marketing@ekospol.cz; www.ekospol.cz
IČ: 63999854, DIČ: CZ63999854

Průměrná mzda v developerské společnosti EKOSPOL vloni přesáhla 53 000 Kč

***12.10.2010, Praha* – Průměrnou hrubou mzdu 53 097 Kč měsíčně pobíralo v roce 2009 celkem 49 zaměstnanců přední české developerské společnosti EKOSPOL a.s. Pro srovnání – průměrná hrubá mzda na území České republiky, na níž nedosáhnou dvě třetiny obyvatel, dosáhla v loňském roce 23 488 Kč. V reáliích České republiky se tak EKOSPOL řadí mezi firmy s vůbec nejvyšším platem. Vyplývá to z výroční zprávy společnosti za rok 2009.**

V „předkrizovém" roce 2008 byl přitom průměrný plat v **EKOSPOL a.s.** téměř o 9 000 Kč nižší. Tehdy pobíralo celkem 57 zaměstnanců průměrnou mzdu 44 654 Kč měsíčně. Za „krizový" rok tak platy vzrostly téměř o 19 %.

Česká rarita: zvyšování platů i „za krize"
Vysoké platy v porovnání s českým, popřípadě pražským trhem práce, nejsou ve společnosti **EKOSPOL** náhodné. Mzda ve firmě roste průměrným tempem přes 12 % ročně, a to nepřetržitě od roku 2006. Jde totiž o dlouhodobou strategii generálního ředitele a předsedy představenstva **EKOSPOL a.s. Evžena Korce.** ***„Mou vizí je vybudovat největší a nejlepší developerskou společnost. Klíčovým faktorem je výběr nejschopnějších spolupracovníků, které český trh práce nabízí,"*** přibližuje **Evžen Korec.** ***„Nemám zábrany dát i velmi mladým lidem opravdu vysoký plat, pokud jsou pro firmu zásadním přínosem. Roční výdělky přes milion korun nejsou výjimkou,"*** dodává **Korec.** Jako majitel a generální ředitel kapitálově silné společnosti, která výstavbu všech svých projektů financuje výhradně z vlastních zdrojů, si to může dovolit.

Tvrdá selekce a sázka na individualitu
Není divu, že o práci v **EKOSPOL a.s.** je obrovský zájem. Jen malé procento uchazečů však uspěje. **EKOSPOL** totiž sází na mládí a silné individuality. V rámci několikakolových výběrových řízení procházejí všichni uchazeči náročnou selekcí. Pokud uspějí v baterii analytických testů a při pohovoru s budoucím nadřízeným, musí ještě absolvovat pohovor přímo s generálním ředitelem a majitelem společnosti. Ten si nechává rozhodující slovo u všech pracovníků.

„Dlouhodobé statistiky říkají, že přijmeme pouze jednoho z 330 uchazečů," vypočítává **Korec** a pokračuje: ***„Samotné přijetí je však pro nového pracovníka teprve začátkem. Ve zkušební době nás opouští přibližně 2 ze 3 přijatých. Prodloužení původní pracovní smlouvy se pak po osmi měsících dočká pouze jeden ze sedmi přijatých."*** Teprve pak se zaměstnanec stává skutečně plnohodnotnou součástí firmy.

Práce pro **EKOSPOL** je totiž velmi náročná a ne každý ji zvládne. Zejména klíčoví zaměstnanci se musí sami maximálně zajímat o svůj obor a doplňovat si vzdělání tak, aby bylo neustále na špičkové úrovni. Firma jde totiž cestou minimálního outsourcingu a maximální samostatnosti. ***„V maximu věcí se snažíme být nezávislí a dělat si vše sami – nevyužíváme služeb poradenských ani auditorských společností, realitních kanceláří ani reklamních či mediálních agentur,"*** říká hrdě **Evžen Korec.**

Trendům současného HR navzdory
EKOSPOL nabízí vedle slušných platů i řadu dalších výhod a pracovních podmínek, které se zejména v posledních letech z České republiky vytrácejí. Ve firmě třeba neexistuje žádný kodex oblékání. Nařizovat svým zaměstnancům, co si mají oblékat či dokonce jak často mají chodit ke kadeřníkovi, považuje **Evžen Korec** za absurdní. Stejně tak neexistují ve firmě kanceláře typu open-space. Zaměstnanci mají vlastní kanceláře po 2-4 lidech, řada z nich má svou samostatnou kancelář. ***„Každý pracovník v mé firmě je výraznou individualitou. Pokud je vaše firma postavena na myšlenkovém přínosu každého zaměstnance, nemůžete je zavírat do skleníku po desítkách. Kanceláře typu open-space jsou vhodným pracovním prostředím pro lidi, kteří vykonávají myšlenkově nenáročnou rutinní práci. A taková v Ekospolu neexistuje,"*** tvrdí **Evžen Korec.**

V **EKOSPOL a.s.** se také nesetkáte s žádnými teambuildingovými aktivitami. Shora nařízené povinné družení zaměstnanců **Evžen Korec** nepodporuje. ***„Silné individuality se často vyznačují tím, že se nerady zapojují do povinných kolektivních aktivit. Proto nechávám úroveň osobního kontaktu s kolegy plně na uvážení každého zaměstnance,"*** říká **Evžen Korec.** V jeho firmě totiž neexistuje nic jako „týmová zodpovědnost". Každý zaměstnanec je zodpovědný za konkrétní výsledky své práce a je plně na něm, zdali je dokáže naplnit. ***„Pokud ano, je zásadním přínosem pro firmu a pozná to na svém platu. Pokud ne, musíme se s ním rozloučit. Léta praxe mne naučila, že osobní zodpovědnost je motorem úspěchu. Týmová zodpovědnost se naopak rovná nulové zodpovědnosti,"*** uzavírá **Korec.**