



V lednu 2017 jsem v souvislosti s hlavním tématem vydání Všebyly navštívil předsedu představenstva akciové společnosti Regata Čechy Ilju Šedivého. Zatímco loni jsme hovořili o školství připravujícím profesionály pro gastronomii a hotelnictví, letos mne zajímala odbornost personálu z pohledu majitele a provozovatele dvou renomovaných čtyřhvězdičkových hotelů. Hotelu Horizont v Peci pod Sněžkou a hotelu Port na břehu Máchova jezera. Pane Šedivý, vysoká kvalita služeb rovná se kvalifikovaný personál. Je těžké ho získat?

V současné době je to zřejmě největší problém všech, kdo v gastronomii a hotelnictví podnikají. Zaměstnanců, kteří mají odborné vzdělání, znalosti jazyků a hlavně ochotu pracovat, poskytovat co nejlepší servis hostům a zlepšovat se, je nedostatek. Hoteliéři se tak dostávají do situace, že namísto aby si vybírali ty nejlepší, jsou rádi, když volné pozice vůbec obsadí. Je ale nutné říci, že podobné problémy má celá Evropa, v některých státech nedostatek personálu řeší například intenzivním zaškolováním přistěhovalců.



Ilja Šedivý

Budoucnost nám vystaví účet

Jsou však pozice, které je v hotelu nutné obsadit lidmi s patřičnou odborností. Jak to u vás řešíte?

Musíme si je prostě sami vychovat nebo najít. Dlouhodobě spolupracujeme s Vysokou školou hotelovou v Praze. Její studenti u nás získávají praxi a některým pomáháme i s tématy závěrečných prací. Líbí se nám, že se aktivity školy neustále rozvíjejí. Například v loňském roce bylo zahájeno bakalářské studium pro absolventy vyšších odborných škol a pro studenty oboru hotelnictví byla otevřena specializace „Institucionální ubytování a stravování“. Studenti také získávají cennou zahraniční praxi. Škola k tomu úspěšně využívá především program Erasmus, resp. Erasmus+, v jejichž rámci studenti i pedagogové vyjíždějí na studijní i pracovní pobyty do šestnácti zemí Evropy. VŠH je v oblasti těchto mobilit druhou nejúspěšnější soukromou vysokou

školou v České republice. V našich hotelích ve vedoucích pozicích pracuje několik jejích absolventů a své pracovníky, pokud se rozhodnou tuto školu studovat, v tomto záměru samozřejmě podporujeme.

A jak je to v celé hotelové branži? Má personál hotelů snahu zvyšovat svou odbornost, nebo je na zaměstnavatelích, aby jej přesvědčovali o užitečnosti dalšího vzdělávání?

Těch, kdo se sami snaží vzdělávat, moc není. Dokud nebude jednou z podmínek pro přijetí zaměstnance jeho zájem profesně se zlepšovat, nic se nezmění. V současné době je to na zaměstnavatelích, aby personál školili a vysílali na odborné kurzy a semináře. Co se týče našich hotelů Port a Horizont, snažíme se zaměstnance správně motivovat a prostřednictvím týmové spolupráce a profesních tréninků jim vytvářet podmínky pro profesní růst. Jsme aktivními členy Asociace hotelů a restaurací ČR a Asociace kuchařů a cukrářů ČR a rádi využíváme jejich vzdělávací programy. Asociace kuchařů



a cukrářů je schopna nám je vytvořit i přímo na míru našim požadavkům.

Zvyšující se počty zahraničních hostů i rostoucí domácí cestovní ruch by pro veřejnou sféru, tedy i pro zákonodárce a další placené politiky, pro státní zaměstnance atd., měl být signálem, že obory gastronomie a hotelnictví by v budoucnu mohly do veřejných rozpočtů odvádět čím dál víc peněz. Avšak budou moci? Co se lidských zdrojů týče, je to i díky nim jako v pohádce „O kohoutkovi a slepičce“. Jako v začarovaném kruhu. Jak z něho ven?

V NAŠICH OBORECH JE VELKÝ PODÍL LIDSKÉ PRÁCE A TA JE V ČESKU VE SKUTEČNOSTI VELMI DRAHÁ. ODVODY STÁTU ZA ZAMĚSTNANCE JSOU TAK VYSOKÉ, ŽE TO U NĚKTERÝCH PODNIKŮ MŮŽE BÝT OTÁZKA JEJICH EXISTENCE.

Problematických faktorů je bohužel opravdu mnoho. Prvním a největším je nastavení systému středoškolského vzdělávání a hlavně pravidla financování středních škol, díky nimž je na střední školu přijat téměř každý. Navzdory – či spíše díky tomu – odborně způsobilí středoškoláci chybějí skoro ve všech odvětvích národního hospodářství a naopak máme nadbytek absolventů se všeobecným vzděláním.

Dalším důvodem nedostatku kvalifikovaných sil na českém pracovním trhu určitě je i lepší uplatnění a ohodnocení profesně zdatných Češek a Čechů v zahraničí.

Velký problém vidím i v tom, že obory hotelnictví a gastronomie nemají u mladých lidí a jejich rodičů velkou prestiž a že řada z nich možná ani nevěří v jejich budoucnost. Proto se děti na učební obory a na střední odborné školy moc nehrnou. A když už je absolvují, nečítá se po vyučení či maturitě odcházejí pracovat do jiných oblastí. Přispívá k tomu i fakt, že podle oficiálních statistik jsou v oborech gastronomie a hotelnictví jedny z nejnižších platů v České republice. Tím se dostáváme k šedé ekonomice a ve všech pádech skloňované, nově zavedené EET, o níž jsem původně mlu-

vit vůbec nechtěl, ale musím. Je to zcela zásadní věc.

Proč se dosud nikdo nepozastavil nad tím, že oficiální statistiky vykazují platy číšníků a servírek kolem 13 tisíc korun a kuchařů kolem 15 tisíc korun? Všichni bohužel dobře víme, že za tyto peníze ve skutečnosti nepracují, ale v některých podnicích je za ně odváděno pouze minimální sociální a zdravotní pojištění. A proč tomu tak je? V našich oborech je velký podíl lidské práce a ta je u nás

v České republice ve skutečnosti velmi drahá. Odvody státu za zaměstnance jsou tak vysoké, že to u některých podniků může být otázka jejich existence. A nad tím by se právě zákonodárci a další politici měli zamýšlet. Zastávám názor, že jednotná pravidla mají platit pro všechny a stát má důsledně vymáhat jejich dodržování. Není pro mne argumentem, že když budou malé podniky muset dodržovat stanovená pravidla, zkrachují. V tom případě jsou pravidla špatná a je třeba je změnit. Určitě nelze přistoupit na názor, že pravidla se dodržovat nemusejí. Jsem tedy fakticky příznivcem EET, jednotné elektronické evidence tržeb, a pokud možno bez jakýchkoli výjimek. Doufám, že stát bude schopen alespoň touto cestou konečně zajistit rovné podmínky podnikání pro všechny. Naše společnost vždy povinné daně a dávky odváděla v předepsané výši a je pravdou, že jsme se mnohdy v konkurenčním prostředí oproti některým jiným „kolegům“ cítili značně znevýhodnění. To by se snad mohlo změnit.

Na nás zaměstnavatelích zase bude, abychom těm, kteří se rozhodnou u nás pracovat, zajistili kvalitní pracovní podmínky a těm dobrým také patřičné finanční ohodnocení, aby měli chuť s námi přítomnost i budoucnost oboru zajišťovat.

Důležitým úkolem pro oborové a profesní organizace zase je pokusit se pozvednout prestiž hotelnictví a gastronomie, aby znovu získaly společenské uznání.

Příležitosti, co zlepšovat, máme tedy na všech stranách a budoucnost nám bezpochyby vystaví účet, zdali jsme je dokázali dobře využít, či ne. ■

>>> www.hotelhorizont.cz

>>> www.hotelport.cz

