

HRM line

25. 11. 2005
číslo 21

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S., V EXKLUZIVNÍ SPOLUPRÁCI S HOFÍREK CONSULTING

OTÁZKA PRO...

Vychází nový odborný časopis pro řízení lidských zdrojů

Vážení čtenáři, v těchto dnech vychází první číslo nového odborného časopisu pro řízení lidských zdrojů Human Resources Management (HRM), který vydává společnost Economia, a.s. Nový titul rozšíří paletu odborných médií, která se na českém trhu věnují oblasti řízení lidských zdrojů a personalistice.

Pro elektronický zpravodaj HRM line (dříve HR Management), který již třetím rokem dostáváte, znamená start nového časopisu zároveň začátek další vývojové etapy:

Newsletter bude poskytovat čtenářům především aktuální informace a nový časopis, zpočátku dvuměsíčník, bude zase přinášet informace trvalejšího a dlouhodobějšího charakteru.

Ambice nového titulu

Odborný časopis HR Management bude přinášet informace, poznatky a know-how ze všech oblastí, které do řízení lidských zdrojů ve firmách patří, dále ukazovat trendy, které se v tomto rozsáhlém a rozmanitém oboru objevují u nás i v zahraničí, a samozřejmě bude publikovat analytické materiály související s HR a s vývojem trhu práce. V novém časopise nezapomeneme ani na konkrétní inspirace a zkušenosti z jednotlivých společností, tzv. case study, a na zkušenosti těch, kteří se při řešení některých problémů dostali do „slepé uličky“ a chtějí upozornit ostatní kolegy na možná úskalí. Svě čtenáře si určitě najde i rubrika Jak na to, v níž chceme publikovat osvědčené „návod“ na řešení některých problémů v řízení lidských zdrojů.

Odborný titul HR Management je určen především HR manažerům, ale také manažerům na různých úrovních řízení, neboť mezi jejich manažerské povinnosti řízení a vedení lidí i týmů pochopitelně také patří.

Každé číslo nového časopisu má své hlavní nosné téma, které bude v první části časopisu nahlíženo z řady aspektů.

Dále je časopis členěn na jednotlivé sekce odpovídající základním činnostem, které do HR patří. V každém čísle tedy najdete články o tom, jak hledat a vybírat lidi, jak je motivo-

vat, odměňovat, jaké podmínky pro jejich práci a vyšší výkonnost vytvářet, počínaje sociálními programy přes dobré mezilidské vztahy a řešením pracovního prostředí nebo vytvářením systému zaměstnaneckých výhod konče. Samozřejmě že neopomeneme ani oblast práva.

Poslední část časopisu – sekce Kariéra, bude čtenářům přinášet inspirace pro jejich osobní rozvoj. V každém čísle také otiskneme rozhovor se zajímavou osobností, která pracuje v HR a může odborné veřejnosti nabídnout vlastní poznatky a zkušenosti z firemní praxe.

Přečtete si v prvním čísle

Hlavním tématem je firemní vzdělávání, které se na počátku 21. století pod tlakem globalizace ocitá na křižovatce. Píše o tom výstižně v článku „Manažerské vzdělávání se musí zbavit stereotypů“ Luděk Pfeifer ze společnosti M.C.Triton. Existují pravidla úspěšného rozvoje lidí ve firmě? Jistěže, osm pravidel popisuje v novém časopise Jan Urban, konzultant Consilium Group. Pokud chcete zjistit, jak postupovat při vyhodnocování efektivnosti vzdělávání, nalistujte si v časopise HRM speciální dvoustranu Jak na to ...

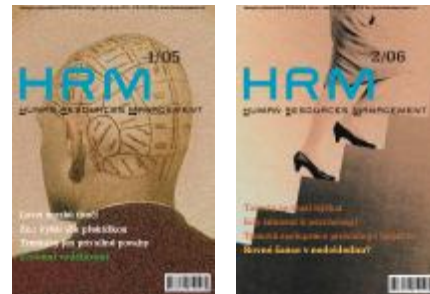
Zpětná vazba čtenářů je důležitá

Věřím, že vás první číslo časopisu zaujme a že se budete těšit na číslo lednové, v němž bude hlavním tématem recruitment a outplacement. Přála bych si, aby se zrodil užitečný dialog o tématech, která „hýbou“ lidskými zdroji ve firmách, o problémech, s nimiž se jako HR manažerů ve své práci setkáváte. Těším se, že od vás budeme dostávat reakce na otištěné články i náměty, o čem psát, a konkrétní zkušenosti, o něž se chcete se svými kolegy na stránkách nového časopisu podělit.

PhDr. Alena Kazdová
šéfredaktorka, HR Management
alena.kazdova@economia.cz

Více informací o novém časopise najdete na adrese: www.ManagerWeb.cz.

HR Management Nový časopis pro efektivní řízení lidských zdrojů



- HR strategie
- Recruitment, motivace a vedení, hodnocení a odměňování, rozvoj a vzdělávání
- Sociální aspekty řízení lidských zdrojů, zaměstnanecké vztahy, pracovní prostředí, ergonomie
- Finanční řízení v HR
- Informační technologie pro HR management

Pro předplatitele časopisů Moderní řízení, Finanční Management a Právní rádce sleva 30 procent.

Více informací a ukázkové číslo ZDARMA na tel.: 800 110 022 nebo na www.ManagerWeb.cz.

KRÁTCE

Nominujte podnikatele roku prostřednictvím internetu

Do konce listopadu lze na internetových stránkách www.podnikatelroku.cz nominovat kandidáty do soutěže. Stránky kromě informací o vlastní soutěži Podnikatel roku 2005, která proběhne v Česku už po šesté, nabízejí i formulář přihlášky.

Účastnit se může každý podnikatel, který je alespoň deseti procentním vlastníkem firmy, jež existuje minimálně dva roky.

Přihlásit do soutěže se může sám, mohou jej nominovat ale i příbuzní, přátelé, spolupracovníci nebo zaměstnanci. „Řada kvalitních podnikatelů se nechce chlubit svými výsledky,“ uvedl Dirk Kroonen, vedoucí partner Ernst & Young v České republice. „Možností nominovat přes internet chceme umožnit i jejich blízkým a spolupracovníkům, aby dali najevo, že by jejich práce měla být oceněna.“

Po loňské premiéře bude i v letošním roce vyhlášena kategorie Technologický podnikatel roku 2005 určená pro podnikatele, jejichž firma působí v oblasti moderních technologií nebo moderní technologie významným způsobem využívá v hlavní podnikatelské činnosti.

Letošní novinkou je kategorie Začínající podnikatel roku, jejímž vítězem se může stát každý podnikatel, který podniká maximálně pět let.

Jméno držitele titulu Podnikatel roku 2005 České republiky bude slavnostně vyhlášeno 31. ledna 2006. Držitel titulu se zúčastní celosvětového finále v Monte Carlu.

EVROPSKÁ UNIE

Finsko už dávno není jenom Nokia

Už dlouho před oficiálním podáním žádosti o účast v programu Mobility fondu Leonardo da Vinci pro mne bylo jasnou volbou Finsko. Země, která je rozlohou téměř pětkrát větší a ve které žije (mnohdy v klimaticky drsných poměrech) zhruba polovina obyvatel ve srovnání s Českou republikou, mě velmi zajímala. Ráda jsem využila příležitosti získat i informace o problematice lidských zdrojů a zejména recruitmentu. Zde jsou základní postřehy.

Trochu srovnání ...

Nezaměstnanost dosahuje podobných hodnot jako v ČR a podobně jako u nás lze hovořit o velkých regionálních rozdílech. Vzhledem k nedostatku pracovních míst dnes především východní Finsko trpí odlivem mozků a „přirozené“ ztrácí populaci.

U absolventů je situace specifická. Bylo by asi zbytečné mluvit o tom, jak vyspělé a kvalitní je finské školství v porovnání s tím naším. Koneckonců, všichni asi známe různé žebříčky a statistiky, ve kterých se Finové pravidelně umísťují na předních příčkách.

Důsledkem je skutečně dobrá funkční gramotnost absolventů a těsně sepětí teorie a praxe. Většina společností je spokojena s tím, jak jsou finské školy (zvláště technické univerzity), schopny dodávat dostatek vzdělané pracovní síly do technicky náročných oblastí výroby (konstrukce, vývoj nových produktů). Což je situace, o které si zdejší personalisté mohou nechat ještě chvilku jen zdát ...

Doba „před- a ponokijská“

S trochou nadsázky lze moderní finské hospodářské dějiny rozdělit podle situace v tomto nejdůležitějším finském koncernu. Okamžik, kdy se tato společnost rozhodla zaměřit se na moderní technologie, je zcela jistě jedním

z klíčových momentů v moderní finské historii. Podle mnohých na něm stojí celé finské hospodářství. Většinu zaměstnanců ve výzkumu a vývoji má dosud Nokia ve Finsku, za což vděčí dobrému finskému vzdělávacímu systému.

Nokia a vazba na moderní technologie nepochybně ovlivnily trh práce. Z hlediska recruitmentu, jeho praktik a využití, je Finsko mnohem vyspělejší trhem než Česká republika. Díky tomu je také složení hráčů působících v této oblasti již usazeno a segmentováno. Zejména v době největšího rozvoje (přibližně před 10 lety), kdy do Finska investovalo velké množství silných IT firem, se objevila velká skupina mezinárodních personálních agentur a headhunterů a ruku v ruce s nimi se vynořily stovky malých „one man show“ společností poskytujících podobné služby za nepoměrně nižší odměny.

Následně, při postupném utlumování (popř. odchodu důležitých hráčů do východních zemí), zejména opět v IT oblasti, většina těchto osamělých střelců zanikla a spolu s nimi řady mezinárodních agentur specializujících se na střední management a specialisty značně prořídly.

Zajímavým aspektem je, že i přes obrovskou konkurenci se spolupráce na bázi „success-base“ začala objevovat až v posledních letech a některé ze společností si na tento způsob spolupráce stále obtížně zvykají.

Dalším velkým rozdílem je, že se na obsazování většinou pracuje exkluzivně. Vytváří se ona tolik důležitá těsná vazba mezi klientem a dodavatelem, klíč a základ úspěchu.

Tento článek byl realizován s podporou Evropského společenství.

Kateřina Keřková
HOFÍREK CONSULTING



Education and Culture

Leonardo da Vinci

LIDSKÉ ZDROJE

Čeští zaměstnanci, evropští zaměstnanci?

V posledních letech proudí do České republiky řada zahraničních investorů přilákaných zajímavými investičními pobídkami vlády. Kandidatura a poté vstup České republiky do Evropské unie učinilo z naší země jednu ze zajímavých destinací, kam míří přímé zahraniční investice firem nejen ze zemí Evropské unie. To způsobilo, že čeští zaměstnanci jsou konfrontováni s úplně jiným stylem řízení, než na jaký byli do roku 1989 zvyklí. Nejde samozřejmě jen o způsob vedení firmy, pracovní návyky, styl práce, ale také vyrovnání se s přítomností zahraničních manažerů, či přímo vlastníků, kteří často nehovoří naším jazykem a neznají kulturu naší země.

S jakými aspekty se zahraniční investoři na našem trhu nejčastěji setkávají?

Ze své praxe bych ráda zdůraznila tři nejrozšířenější problematiky, které komplikují práci jak firmám samotným, tak i personálním agenturám, které s nimi při výběru zaměstnanců spolupracují.

Jazyková vybavenost

Jedním z hlavních problémů, se kterými se zahraniční investoři, majitelé či manažeri setkávají, je nedostatečné jazykové vybavení. I když je možné konstatovat, že obecně roste počet lidí, kteří zvládají alespoň jeden světový

(Pokračování na stránce 3)

Newsletter HRM line

vydává společnost **Economia, a.s.**, ve spolupráci s personální a poradenskou firmou

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

Chcete-li odebrat newsletter HRM line, přihlaste se na www.economia.cz/newsletter

Vláda umožnila podnikům přispívat do zaměstnaneckých fondů

Zahraniční podniky působící v České republice budou zřejmě moci přispívat zaměstnancům na důchod do svých zaměstnaneckých fondů v zemích Evropské unie. Umožní to návrh zákona, který schválila vláda. Této možnosti využijí podle odborníků firmy spíše v případě zahraničních pracovníků, protože českým zaměstnancům řada z nich již přispívá na státem podporované penzijní připojištění.

Příspěvky zaměstnavatelů placené institucím nebudou podléhat v Česku daňovému zvýhodnění. Příspěvky zaměstnaneckým fondům budou moci vedle zaměstnavatelů platit i zaměstnanci. Zákon nebude mít dopad na státní rozpočet ani na ostatní veřejné rozpočty, uvedla Kateřina Beránková z ministerstva práce a sociálních věcí, které návrh předložilo.

„Ohledně zájmu o zaměstnanecké připojištění jsem skeptik, protože o výhodnosti připojištění u kteréhokoliv českého penzijního fondu nemám nejmenší pochybnost,“ řekl Jaroslav Šulc z Vysoké školy finanční a správní. Penzijní připojištění je navíc spojené se státním příspěvkem. „Toto ví přes 700 tisíc českých zaměstnanců, kterým na jejich účet u penzijních fondů firmy přispívají, a inkasují tak nemalé daňové úlevy,“ dodal.

Zahraniční firmy jsou zvyklé poskytovat připojištění svým zaměstnancům, začíná tomu tak být i u českých subjektů, uvedl prezident Hospodářské komory Jaromír Drábek. Pokud zaměstnávají české zaměstnance, pak je pro ně logicky i díky státnímu příspěvku výhodnější ukládat peníze do českých fondů. „Rozumím ale tomu, že v případě, kdy zde pracují jejich zaměstnanci ze zahraničí, pak budou přispívat do fondů v zemi původu,“ podotkl.

Petr Šafránek z Asociace finančních zprostředkovatelů soudí, že bude záležet na tom, jaké konkrétní podmínky zaměstnanecké fondy nabídne. „Pokud by tyto fondy nabídly lepší podmínky a z hlediska státních odvodů byly podmínky stejné, může to skutečně vést k tomu, že zaměstnanci si budou sami přispívat na penzijní připojištění a vedle toho příspěvek zaměstnavatele půjde do firemního zaměstnaneckého fondu,“ poznamenal.

Při současném principu průběžného financování důchodů se peníze získané ze sociálního pojištění zaměstnanců bezprostředně vyplácejí formou důchodů. Systém doplňují od roku 1994 penzijní fondy, jejichž prostřednictvím se občan může za finančního přispění státu připojistit. Počet účastníků penzijního připojištění překročil tři miliony.

(Pokračování ze stránky 2)

jazyk na komunikativní úrovni. Každodenně se však setkáváme s problémem odborníků s dlouholetou praxí, kteří nehovoří plynne ani jedním ze světových jazyků. Zahraniční zaměstnavatelé i přes tento fakt většinou při výběru zaměstnanců trvají na požadovaných jazykových znalostech, a díky tomu se hodnota odborníka s jazykovým vybavením na trhu práce neustále zvyšuje.

Situace se však v této oblasti zlepšuje; na středních a vysokých školách je výuka anglického nebo německého jazyka samozřejmostí a mladí lidé si uvědomují v souvislosti se svou profesní budoucností nutnost hovořit cizím jazykem. Proto často již při studii využívají různé programy a absolvují studijní či pracovní pobyty v zahraničí. Trend je v této oblasti jasný, základním požadavkem zahraničních zaměstnavatelů je znalost angličtiny; znalost ostatních jazyků (němčina, francouzština, italština, španělština, norština, švédština atd.) je uváděna často jako druhotná. Důvodem je také změna v přístupu společností s německým kapitálem působících hlavně v automobilovém průmyslu, které přecházejí na univerzální jazyk, tj. angličtinu.

Mobilita

V České republice během několika let vznikly oblasti, ve kterých se koncentruje většina zahraničních investorů, jedná se především o severní a střední Čechy. Z toho vyplývá vysoká poptávka po kvalifikovaných pracovnících. Existující právní normy ovšem nejsou dostatečně pružné, jak by mnohdy čistě z ekonomického hlediska bylo žádoucí. A když k tomu přidáme další aspekty jako nefunkční trh s byty, prakticky se znemožňuje migrace obyvatelstva za práci, a to hlavně v nižších příjmových skupinách. Tento stav často zahraniční investoři řeší velmi nákladnou nabídkou firemního ubytování, ale samozřejmě tuto službu nemůže zaměstnavatel poskytnout všem zaměstnancům.

Na druhé straně jsou to často sami zaměstnanci, kteří i při vytvoření vhodných podmínek pro relokaci nejsou ochotni změnit bydliště. Nebo jsou připraveni se přestěhovat, ale tuto „námahu“ pak kompenzují nesrovnatelně vyššími požadavky na finanční ohodnocení, které zdaleka přesahují průměrné platy v daném oboru.

Měkké dovednosti

Zahraniční zaměstnavatelé jsou často znepokojeni tím, že čeští pracovníci nemají tzv. měkkou kvalifikaci. Problém vidí v neschopnosti komunikovat, prezentovat, přijímat kritiku, řešit konflikty a z toho vyplývající nevhodnou

práci v týmu. Při jednání zase chybí efektivita, převládá nadměrný respekt, nesystematičnost a nedůslednost.

Díky těmto nedostatkům vzniká problém obsadit náročné řídicí pozice. Proto řada nadnárodních firem řešila tuto situaci dosazením zahraničních manažerů, tzv. expatriotů, kteří na řídicích funkcích dlouhodobě působili v jiných pobočkách společnosti. V poslední době však tento trend ustává a na manažerských pozicích se stále častěji objevují čeští pracovníci, kteří si díky svým osobnostním a profesním charakteristikám získali důvěru majitele.

I přes zmíněné nedostatky, se kterými se při výběru zaměstnanců zahraniční investoři setkávají, se situace za poslední roky výrazně zlepšila. Jednak díky zlepšující se úrovni středních a vysokých škol, které „generují“ samostatné a jazykově vybavené absolventy, jednak díky možnosti získat nové poznatky a prohloubit zkušenosti v zahraničí, a to buď při studiu, odborné stáži či dlouhodobém pracovním pobytu, který dnes již řada nadnárodních společností v rámci své struktury umožňuje.

Závěrem lze konstatovat, že zahraniční investice přinesly řadu pozitivních vlivů na české trhu práce. Zlepšila se firemní kultura, díky míšení kultur a vyrovnání se s jejich odlišnostmi dochází k obohacení vzájemných vztahů. Příchodem nových investorů se

rozšiřuje počet průmyslových odvětví, a proto se čeští zaměstnanci stávají odborníky i ve výrobních procesech, které do nedávné doby nebyly pro české prostředí typické.

První rok členství České republiky v Evropské unii nepřinesl v oblasti řízení lidských zdrojů zásadní změny, čeští pracovníci jsou nadále poměrně levnou a kvalitní pracovní silou, díky čemuž ani po vstupu do EU neklesá příliv zahraničních investic. Mzdy zatím zůstávají hluboko pod úrovní „starých“ členských zemí, produktivita je také stále výrazně nižší, zůstává vysoká absence v práci a nemocnost. Nedošlo ani k zásadnímu odlivu kvalifikovaných pracovníků, i přes velký zájem ze strany některých zemí EU.

Tedy žádné zásadní změny ani k lepšímu, ani k horšímu. Minimálně jsme si však řadu nedostatků a problémů uvědomili, a díky tomu můžeme přispět k zlepšení konkurenceschopnosti ČR na světových trzích. Můžeme tak učinit zaváděním efektivních systémů odměňování podle výkonu, rozvojem především řídicích pracovníků, zlepšením úrovně schopnosti komunikovat v cizích jazycích a samozřejmě zvýšením efektivity vynaložených nákladů na personální řízení.

Yvona Pengue
HOFÍREK CONSULTING



Podniky, které sázejí na lidi, získaly prestižní certifikáty

„Vezměte mi mé továrny a spalte mé budovy, ale nechte mi mé lidi a já svůj podnik postavím znovu.“ Toto prý před desítkami let proslul známý Henry Ford. A měl pravdu. Stejně tak to chápal Tomáš Baťa, ale i řada dalších úspěšných podnikatelů. Dnes se zdá, že slovně to uznávají všichni. Ve skutečnosti však málokdo opravdu dělá dost pro to, aby rozvíjel hlavní faktor, který představuje konkurenční výhodu – lidi.

Minulý týden převzalo deset společností působících v České republice certifikát za splnění standardů Investors in People (IIP). Tyto firmy provedly náročnou analýzu současného stavu, vypracovaly plány na zlepšení situace v oblasti rozvoje lidských zdrojů, provázaly je s vlastní vizí a strategií a konečně podstoupily závěrečný audit. V tom všem jim pomohla agentura CzechInvest. Tím skončila etapa ověření vhodnosti tohoto mezinárodního standardu i v českých podmínkách. A začíná etapa další.

Dotaci ve výši nejméně 65 % pořizovacích nákladů na celý proces mohou získat podniky v České republice, které se rozhodnou zlepšit rozvoj svých zaměstnanců. Agentura CzechInvest bude pro Českou republiku i nadále koordinátorem zavádění standardu IIP.

Poznatky a argumenty pro tuto iniciativu mohou poskytnout první čeští držitelé – společnosti Helika, Hutní projekt Frýdek-Místek, Hydrosystem Project, LUTOS, NWT Computer, Option One, Proma CZ, Servisbal Obaly, Sulko, Tanex Plasty. Nebo také IMI Norgren CZ, který se do celé akce pustil na vlastní pěst a certifikát získal již dříve. Jeho ředitel Miroslav Focht k tomuto úsilí dodává: „Každý manažer říká, že pracuje s lidmi. Ale skutečnost je jiná. Potřebujeme systematickou práci a její provázanost s cíli celé společnosti. K tomu standard IIP vede, a tím je prospěšný.“

Zájemci o standard se mohou už dnes předběžně hlásit, a to na webové stránce www.czechinvest.org.

PERSONÁLIE

- Konzultační a technologická společnost **Logos** vytvořila novou pozici manažera marketingu. Do této funkce nastoupil **Milan Dědek**, který bude mít na starosti externí komunikaci spolu se stále potřebnější komunikací interní.
- Novým ředitelem a jednatelem společnosti **Kotouč Štramberk** se stal **Ivan Hájek**, který dosud působil jako obchodní ředitel divize Stavebních hmot plzeňského producenta keramických obkladů Lasselsberger.
- Ředitelem pro strategii strojírenské akciové společnosti **VÍTKOVICE** se na přelomu října a listopadu stal **Jiří Michálek**.
- Z belgické pobočky **Deloitte** nastoupil do Prahy **John Ploem**, a to na pozici partnera v daňovém a právním oddělení. **Petr Babický** se vrátil do divize poradenských služeb české kanceláře společnosti Deloitte v září 2005 opět ve funkci partnera.

HRM

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Nový časopis pro efektivní řízení lidských zdrojů

Ukázkové číslo ZDARMA na 800 110 022
nebo na www.ManagerWeb.cz

FIREMNÍ KULTURA

Ocenění pro firmu s rovnými příležitostmi získal HP

Ocenění za nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro muže a ženy získala letos počítačová společnost Hewlett-Packard. Odborná porota mezi 19 přihlášenými podniky ocenila firemní program na vyhledávání potenciálních manažerů a jejich vzdělávání Top Talent List. Druhé místo v soutěži obsadila společnost IBM, na třetím místě skončily Oskar Mobil a PricewaterhouseCoopers. Informovala o tom Linda Sokačová z pořadatelské organizace Gender Studies.

Cílem programu Hewlett-Packard je zajistit 30procentní podíl žen na vedoucích pozicích, což odpovídá jejich zastoupení v podniku. Podle prokuristky HP Denisy Bellingerové spočívá řízení firmy v umění jednat s lidmi, důležité je tak vytváření a udržování vztahů. „Dlouhodobou konkurenční výhodou úspěšné společnosti je využít silné stránky obou pohlaví a neuchylovat se k jednomu či druhému extrému,“ uvedla.

Úspěšná firma musí podle ní kontrolovat vztahy a vnitřní atmosféru. Právě v oblasti vztahů je prý přínos ženy pro každý management nepřehlédnutelný, uvedla.

Porota hodnotila ve firmách možnosti pružné pracovní doby, roli rovných příležitostí pro ženy a muže v rámci firemní kultury, podíl žen ve firmách, strukturu pracovních pozic žen a mužů či speciální programy zaměřené na pro-

fesionální rozvoj žen. „Cílem letošního ročníku soutěže je povzbudit firmy, aby se více soustředily na rozvoj kariérního růstu žen. Řada zahraničních studií totiž ukazuje, že nejvýkonnější pracovní týmy jsou založeny na diverzitě a různorodosti pracovního týmu,“ uvedla Linda Sokačová.

Cenu Gender Studies mezi malými firmami získala vzdělávací agentura Channel Crossings. Firemní program na podporu žen v řídicích pozicích spočívá v pravidelném stanovování osobních a vzdělávacích cílů. Ženy jsou motivovány ke stanovení cílů, které přispějí k jejich rozvoji jejich osobností, ale i celé společnosti.

Channel Crossings také umožňuje flexibilní pracovní uspořádání a hlídání dětí po dobu vyučování. Ve firmě pracují především ženy lektorky, podnik však usiluje o zvýšení počtu mužů. „Rádi bychom dosáhli vyváženého poměru mužů a žen tak, aby byly zastoupeny různé názory a přístupy,“ uvedla majitelka firmy Lenka Pavilková.

V minulém roce ocenění získala mezi velkými společnostmi IBM ČR díky svým programům pro ženy. Mezi malými a středními podniky ocenění obdrželo vydavatelství R-Press za sladění pracovního a rodinného života v týdeníku Respekt a zvláštní cenu za dobrý start v oblasti rovných příležitostí obdržela firma Air Products.



• Prezidentem Svazu průmyslu papíru a celulózy byl zvolen na čtyřleté období Ivo Klimša, generální ředitel firmy BIOCEL Paskov.

• Novým finančním ředitelem společnosti Microsoft v Česku a na Slovensku jmenovalo vedení firmy dosavadního šéfa financí pro americký komerční sektor Davida Clarka. Obchodní ředitelkou pro veřejnou správu v ČR je Markéta Bauerová, která podobnou funkci zastávala ve společnosti Oracle, a obchodním ředitelem pro velké klienty v ČR se stal dosavadní viceprezident Ness Europe Vítězslav Bogač.

• Mária Kovalčíková a Markéta Albrechtová odešly ze společnosti Marketing Solutions a založily personální poradenskou firmu A-List. Kovalčíková má za sebou kromě osmi let v Marketing Solutions také práci v dnes již zaniklé reklamní agentuře Bates/Saatchi & Saatchi, Albrechtová působila řadu let v agentuře Linea Recta.

• Dosavadní reportér sportovní redakce České televize Lukáš Příbyl se stane od 1. prosince novým mluvčím fotbalového klubu AC Sparta Praha. Ve funkci nahradí Lenku Rakovou.

• Ředitelem společnosti a předsedou představenstva Investiční kapitálové společnosti KB, dceřině společnosti Sociéte Générale Asset Management v ČR, byl jmenován Arkadiusz Ciesla, který nahradil ve vedení společnosti Pavla Pršalu. Bude odpovídat za vývoj nástrojů pro kontrolu rizik a produktovou nabídku otevřených podílových fondů pro retailové a institucionální klienty Komerční banky.

• Společnost I.F.T. PROGRES, výrobce a dodavatel komplexních informačních systémů, posílila své řady o Romanu Nitkovou, která v říjnu 2005 nastoupila jako senior marketing manažerka. Ve své pozici bude zodpovědná za vedení marketingu a marketingové aktivity společnosti zaměřené na posílení pozice společnosti na trhu ERP.

• Společnost Eurotel jmenovala vedoucím prodeje pro státní správu Jiřího Váchu. Na nově vytvořenou pozici přišel Vácha z české pobočky IBM. Jiří Vácha bude ve své funkci zodpovědný za podnikovou klientelu pro oblast státní správy a samosprávy a je přímo podřízený výkonnému řediteli pro firemní část trhu.

Zvýšená ochrana pracujících žen a matek v zaměstnání

Pracující ženy a matky mají podle úmluv Mezinárodní organizace práce v zaměstnání zvýšenou ochranu. Úmluva č. 100 zaručuje ženám stejné odměňování jako mužům za práci stejné hodnoty, úmluva č. 111 zakazuje diskriminaci v zaměstnání a povolání, úmluva č. 89 povoluje noční práci žen jen za zvláštních pracovních podmínek a úmluva č. 130 zaručuje léčebně-preventivní péči a dávky v nemoci. Ještě před vstupem České republiky do Evropské unie bylo nutné harmonizovat naše pracovní právní předpisy v této oblasti s právem ES.

Více se o této problematice dočtete v příspěvku JUDr. Ladislava Jouzy „Mateřská a rodičovská dovolená“ v časopisu Právní rádce 11/2005, který vyšel 24. listopadu 2005.

PRÁVNÍ RÁDCE



Dovolujeme si Vás pozvat na přátelské setkání příznivců controllingu a všech zájemců o finanční řízení

VÁNOČNÍ CONTROLLINGOVÝ SLET

15.12.2005, Praha

- poutavé přednášky odborníků z praxe
- pestrý doprovodný program (curling, degustace sektů)



Přednášející z praxe podniků:
Bohemia Sekt • ESA • Měď Poverly • Zentiva a další

Výhody pro Vás:

- Aktuální témata z řízení podniků
- Živá diskuse, přátelská atmosféra
- Navázání nových kontaktů

POINT
CONSULTING

Více informací naleznete na www.point-consulting.cz

POINT Consulting s.r.o., Blanická 25, 120 00 Praha 2, tel.: +420 225 096 418, fax: +420 225 096 420, e-mail: info@point-consulting.cz

HR MANAGEMENT - PDF servis vydavatelství ECONOMIA a firmy HOFÍREK CONSULTING. Registrován pod ISSN 1214-9780. Kontakt: <http://www.hofirek.cz>; paha@hofirek.cz, Ječná 15, 120 00 Praha 2, tel.: 224 990 160, fax: 224 960 169. Vychází jednou za 14 dní. Kontakt na redakci: On-line divize odborného tisku, Economia, a.s., Dobrovského 25, 170 55 Praha 7. Michal Tuháček, šéfredaktor, tel.: 233 073 159, fax: 233 072 012, michal.tuhacek@economia.cz, Marie Zemanová, redaktorka, tel.: 233 071 409, marie.zemanova@economia.cz, Lukáš Zita, manažer inzerce, tel.: 233 071 781, lukas.zita@economia.cz, Renata Němcová, sekretariát, tel.: 233 071 471, fax: 233 072 015, renata.nemcova@economia.cz. © Všechna práva vyhrazena. Bez předchozího písemného souhlasu vydavatelství Economia, a.s., je zakázána jakákoliv další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoliv materiálu nebo částí materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanazer@economia.cz.