

## OTÁZKA PRO ...

## Outdoorové vzdělávání: teamspirit není teambuilding

Před nedávnem jsem se na tomto místě zamýšlel nad tím, jakým způsobem je u nás vnímán pojem teambuilding, a hlavně jestli agentury nabízející outdoorové vzdělávání prožitkovou pedagogikou splňují požadavky na vzdělávání a rozvoj. O způsobu, jakým by měl být teambuildingový program připraven a realizován, jsme již hovořili. Dnes se podíváme na další možnosti uplatnění outdooru ve firemním prostředí – zejména na motivační a zábavné formy, v „outdoorové“ terminologii známé jako akce teamspirit, family day nebo akce pořádané v rámci péče o klienty či obchodní partnery.

## Co jsou teamspiritové akce

Teamspiritové akce nemají zásadní rozvojový charakter. Účastníkům jsou nabízeny netradiční prožitky, které se již nijak nepřetavují pomocí zpětných vazeb na zkušenosti využívané v pracovním prostředí.

Hlavním cílem teamspiritových akcí je motivace, pobavení a aktivní odpočinek zúčastněných. Mohou se zde objevit prvky rozvoje týmové spolupráce, zlepšení komunikace nebo rozvoje určitých dovedností – jak bylo napsáno výše, nijak se ale nezpracovávají. Velmi dobře mohou tyto akce přispět k lepšímu a neformálnímu seznámení zaměstnanců. Za tímto účelem lze také využít týmové aktivity známé z klasických teambuildingových programů a cíleně složit týmy tak, aby se spolu seznámili zaměstnanci napříč celou firemní hierarchií.

## Family days

Organizace v současnosti dokonce v rámci benefičních programů využívají outdoor k propojení firemního prostředí s rodinami zaměstnanců (tzv. family day) – zaměstnanci se tak necítí „okradeni“ o svůj volný čas a mohou absolvovat se svými rodinnými příslušníky zajímavou akci.

## Akce pro klienty

V neposlední řadě se outdoorové akce bez vzdělávacího charakteru připravují pro obchodní partnery či významné klienty. Oddělením péče o klienty se tak rozšiřují možnosti, jak dál zajímavě motivovat důležité zákazníky nebo jak netradičně poděkovat svým obchodním partnerům za spolupráci, a tím je současně motivovat do spolupráce další.



Cílem teamspiritových akcí je motivace, pobavení, aktivní odpočinek a neformální seznámení zúčastněných.

## Rozmanitost a originalita

V rámci výše popsaných akcí účastníci absolvovali netradiční, originální programy. Někdy může stačit jednoduchý turnaj v klasických míčových hrách. Většinou se však připravují akce s určitou tematikou (např. vodní svět, zimní olympiáda, středověké hry atd.). Tak aby akce vyhověla širokému spektru zájmů účastníků, bývají nabízeny co nejrozmanitější aktivity – od adrenalinových atrakcí pro otrlější po výtvarné dílny pro kreativnější a dětské koutky

(Pokračování na stránce 2)

## Čtěte časopis Právní rádce!

- Praktická příručka: Nový zákoník práce (3. část)
- Judikatura: Jiná vhodná práce

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

Ukázkové číslo ZDARMA na tel.: 800 110 022 nebo na [www.ManagerWeb.cz](http://www.ManagerWeb.cz).

economia  
OBSAH ROZHODUJE

vás zvou na konferenci

## GLOBAL MOBILITY

Vysílání zaměstnanců do zahraničí  
– daňové a právní aspekty

28. listopadu 2006

v Kongresovém centru Praha

Registrace a více informací:

[www.pravniradce.ihned.cz/konference](http://www.pravniradce.ihned.cz/konference)

Uzávěrka pro přihlášky:

22. listopadu 2006

economia  
OBSAH ROZHODUJE

## Jak požádat o dotaci a vyhnout se nemilému překvapení

V letech 2007 až 2013 budou mít podniky a instituce řadu příležitostí k využití evropských dotací pro rozvoj svého podnikání.

## MODERNÍ ŘÍZENÍ

A to nejen pro samotné podnikatelské činnosti, ale také například na

podporu rozvoje a vzdělávání svých pracovníků. Některé vyhlášené programy mívají i opakovanou výzvu. Ale vzhledem k tomu, že se někdy čeká až půl roku na vyjádření, zda projekt byl či nebyl schválen, je vhodné předkládat projekty zpracované co nejkvalitněji a co nejdříve. Tak, aby měly co největší šanci na úspěch mezi stále častěji a kvalitněji předkládanými projekty.

V oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů je proto velmi důležité, aby si personalisté a manažeři uvědomili, co všechno je nutné pro získání grantu Evropské unie, dříve než začnou zpracovávat příslušný projekt.

Za tím účelem jsme požádali odborníky, kteří se dotační problematikou v oblasti rozvoje lidských zdrojů profesionálně zabývají, o seriál, který má čtenářům Moderního řízení pomoci vyvarovat se nejčastějších chyb a uspět s žádostí o dotaci.

Seriál šesti článků začal vycházet v časopise Moderní řízení 8/2006 a vyvrcholí představením možnosti podávání projektových žádostí zejména v oblasti operačního programu OP RLZ 2007-2013, který je určen na podporu vzdělávání a rozvoje pracovníků firem.

Do třetího dílu seriálu pod názvem Rozpočet projektu svými články přispěli Ing. Lenka Murinová, Ahra-Consulting, a Ing. Josef Neuwirth, Doprvní stavby Ostrava.

Více se dočtete v nejnovějším vydání časopisu Moderní řízení 10/2006 na str. 51-56.

Ukázkové číslo zdarma si můžete objednat na adrese [www.ManagerWeb.cz](http://www.ManagerWeb.cz).

(Pokračování ze stránky 1)

pro nejmenší. Pokud se akce protáhne do večera, nebo dokonce do druhého dne (tyto akce obvykle netrvaly více než jeden den), zařazují se do programu zábavné večerní aktivity typu „Casino v Las Vegas“, „Karaoke show“ nebo „Hry středověké krčmy“. Akce může také začínat v pozdějších hodinách – jako například vánoční večírek spojený s turnajem v curlingu či soutěži v lukostřelbě, zakončený příjemným posezením a chutnou večeří.

Aby byly programy úspěšné, je třeba, aby se konaly v prostředí, které je něčím zajímavé, neobvyklé. Základní devizou takovýchto outdoorových akcí je uvolněná atmosféra spojená s nevšedním zážitkem. Za těchto podmínek je vždy jednodušší účastníky zaujmout a přesvědčit je o významu podobných akcí.

Jiří Papáč

VERTIGO SPORTS, s.r.o.

[www.vertigosports.cz](http://www.vertigosports.cz)

## EVROPSKÁ UNIE

### Polsko se stalo perspektivním trhem práce

Trh práce v Polsku se kontinuálně rozrůstá. Vedle současných lokálních i mezinárodních společností je stále dostatek prostoru pro růst nových konkurenčních firem. Co táhne trh nahoru? Silící polská ekonomika a také výrazná poptávka po polských pracovních silách ze zemí Evropské unie.

#### Současná polská ekonomika v číslech

Rostoucí poptávka po pracovních silách odráží pozitivní ekonomický trend. Od vstupu do EU Polsko vykazuje:

- stabilní růst HDP (3,2 % v roce 2005), tj. nejvyšší meziroční nárůst HDP v regionu;
- rekordní inflaci (2,1 % v roce 2005)
- rapidní nárůst zahraničních investic (od roku 2005 více než 84 mld. USD) – Polsko je 11. nejatraktivnější zemí pro zahraniční investory (vzhledem i k FDI Confidence Index, viz AT Kearney);
- silný růst domácích investic;
- snižující se míru nezaměstnanosti (17 % v červnu 2006).

#### Kde se nabírá nejvíce nových pracovníků?

V Polsku je nejvíce možností pro uchazeče o zaměstnání v sektoru IT, služeb (především finance, personální poradenství, logistika, CRM management), průmyslné výroby a stavebnictví. V Polsku sídlí více než sto „Shared Service Centres“ poskytujících služby v oblasti financí a účetnictví, personálního řízení, logistiky a zákaznického servisu po celé Evropě, popř. celosvětově (např. IBM, Lufthansa, Philips, LG Electronics, DHL Logistics, Bosh, Siemens, Accenture, HP, Volvo, Fiat, Tchibo, Thomson, TNT Express, GE apod.). Tato centra vyžadují mladé, mobilní, vysoce kvalifikované pracovníky s velmi dobrou znalostí cizích jazyků (především anglický a německý jazyk).

Tato kritéria mladí polští pracovníci splňují díky kvalitnímu vzdělávacímu systému. Stále větší poptávka však přichází i ze zemí EU,

především z Británie a Irsku, kde zaměstnávání polských občanů stabilně narůstá. V zahraničí je největší poptávka po inženýrech, technicích, architektch, IT specialistech, zdravotních sestřích, doktorech, řidičích a dělnících.

#### Pohled do budoucna – výzva?

Předpokládaný růst HDP pro rok 2006 je 3,9 až 5 %, o rok později 3,4 až 5,8 %. Příští rok se také očekává snížení nezaměstnanosti na 15,5 %. V současnosti oznámily některé velké nadnárodní společnosti otevření dalších velkých „sdílených center“, některé z nich také zakládají v Polsku své evropské centrály (např. Dell se chystá v Polsku vystavět svou nejmodernější továrnu na světě, LG Philips/LG Electronics a HP rozšiřují svá sdílená centra). Lze proto očekávat další nárůst pracovních příležitostí.

Hlavním úkolem je nyní připravit se na vznik nových pracovních míst dalším zlepšováním kvalifikace svých pracovních sil pomocí postgraduálního vzdělávání, jazykových kurzů, tréninků, workshopů, zahraničních stáží a dalších vzdělávacích programů. Růst kvality pracovních sil je podporován

polskou vládou a také strukturálními fondy EU. Kromě podpory dalšího růstu ekonomiky a zlepšování připravenosti trhu práce je důležitým cílem i snižování rozdílů mezi jednotlivými regiony. Polsko je stále v procesu tržní transformace, očekává se však, že brzy bude následovat příklad svých západních sousedů.

Iwona Szybka, Managing Director  
Business Consulting

*Business Consulting je personálně-poradenská společnost působící na polském trhu práce od roku 1999, člen IRC Recruitment, nezávislé sítě personálně-poradenských společností v Evropě, Americe a Asii*  
([www.businessconsulting.com.pl](http://www.businessconsulting.com.pl)).



## KOLIKRÁT CHCETE BÝT ČLOVĚKEM?



## UČÍME VAŠI FIRMU KOMUNIKOVAT



EFEKTIVNÍ VÝUKA 15 JAZYKŮ  
VYSOKÁ ODBORNOST LEKTORŮ  
KURZY ŠITÉ NA MÍRU

+420 224 811 379, [info@languagesatwork.cz](mailto:info@languagesatwork.cz)

## KRÁTCE

### Již sto tisíc Čechů pracuje pro svou firmu z domova



Již asi 100 tisíc Čechů pracuje pro svou firmu doma. Vyplývá to ze zprávy, kterou českému eurokomisaři Vladimíru Špidlovi předali šéfové evropských svazů průmyslu a odborů. Mimo prostory své firmy tak

pracují asi 2 % české populace v produktivním věku, uvedly Hospodářské noviny 12. října.

V Česku je práce z domova běžnější než v jiných nových členských zemích Evropské unie. Ve srovnání se starými členy unie ale Češi stále zaostávají. Např. v Británii nebo v Nizozemsku pracuje na dálku kolem 8 % zaměstnanců, v Německu a ve Francii asi 5 %.

Z domova pracuje stále více lidí. V roce 2002 pracovalo na dálku 4,5 mil. Evropanů, dnes je to již zhruba 14 mil., tedy 6 % všech evropských pracovníků. „Práce na dálku se bude dál rozvíjet,“ tvrdí Špidla, který má v EK na starosti zaměstnanost a sociální věci. Podle něj se tento typ práce týká mnoha oborů, například telekomunikací, vydavatelství a médií.

EU prosazuje pro tuto formu práce právní a sociální rámec. Stanoví např., že lidé pracující na dálku mají stejná práva a ochranu jako ostatní zaměstnanci.

Newsletter **HRM line** vydává  
Economia a.s. ve spolupráci  
s personální a poradenskou firmou  
**HOFÍREK CONSULTING**  
[www.hofirek.cz](http://www.hofirek.cz)

**ManagerWeb.cz**

Jediný informační portál  
pro top management  
[www.ManagerWeb.cz](http://www.ManagerWeb.cz)



## LIDSKÉ ZDROJE

## Pražské firmy mohou využít zahraniční studenty

Pražské firmy mají možnost získat na odbornou stáž studenty prestižních zahraničních vysokých škol. Odborná praxe trvá od dvou měsíců až do 1,5 roku. Stážisté mohou firmám pomoci při hledání zahraničních partnerů nebo při zakládání poboček v cizině. Pomoc se zprostředkováním stáží a výběrem studentů podnikatelům nabídla nezisková studentská organizace AIESEC, která spolu s Hospodářskou komorou hlavního města Prahy 19. října pro zájemce organizovala seminář.

„Zaměstnavatelé si mohou přesně nadefinovat, co by měl stážista umět, na jakou pozici by měl nastoupit a jakou odbornou kvalifikaci či vzdělání by měl mít. Určí si také, na jak dlouhou dobu jej chtějí zaměstnat,“ řekla Petra Vondráčková z pražské pobočky organizace AIESEC.

Na základě požadavků a nároků zaměstnavatele vybere AIESEC nejvhodnější kandidáty a firmě je předloží. Stážisté mohou být až z 95 zemí světa a jsou to především absolventi ekonomických škol.

Po nalezení kandidáta, jeho představení a schválení vyřídí AIESEC víza, ubytování a pracovní povolení, pokud jde o zaměstnance mimo Evropskou unii.

Praktikanti mohou odbornou praxi vykonávat v oblasti marketingu a obchodu, informačních systémů a technologií, vzdělávání nebo v sociální sféře u neziskových organizací.

Zaměstnavatel s vybraným kandidátem uzavře pracovní smlouvu na dobu určitou se všemi náležitostmi, včetně specifikace platu, délky zkušební a výpovědní lhůty. Minimální plat je 12 500 Kč. „Tato minimální částka je, dá se říct, na přežití, ale my nechceme, aby sem praktikanti jezdili kvůli penězům, ale kvůli zkušenostem,“ řekla Petra Vondráčková. Se zprostředkovatelskou organizací uzavře firma

smlouvu o zprostředkování, za které zaplatí poplatek. V případě stáží v délce do devíti měsíců činí poplatek 9500 Kč, u stáží delších je to 11 500 Kč.

Zprostředkovateli také zaplatí jednorázový poplatek 4500 Kč za zařazení do databáze. Poplatky slouží k pokrytí nákladů na provoz organizace, doplnila Vondráčková.

K přijetí zahraničního praktikanta mají čeští podnikatelé různé důvody. Většinou chtějí využít znalosti studentů v oblasti informačních technologií, kteří jim za nízkou mzdu předají vědomosti z cizích zemí a umožní přístup k novým informacím. Chtějí také zlepšit znalosti cizího jazyka zaměstnanců.

Významným motivem je možnost založení pobočky v zemi, ze které stážista pochází. Firmy se někdy rozhodnou zaměstnat více stážistů najednou. „Jde zpravidla o větší společnosti, kterým se vyplácí zaučít společně více nových lidí,“ poznamenala Vondráčková. Cizinci pak vytvářejí ve firmě celé pracovní týmy.

AIESEC je největší mezinárodní nezisková studentská organizace. V České republice působí už 40 let a má zde osm poboček. Za dobu svého působení v Česku zprostředkovala téměř 2800 stáží. Ročně zajistí 200 praxí pro zahraniční studenty u českých firem. Jen v pražských firmách se za rok vystřídá průměrně 50 stážistů. Nyní je jich v hlavním městě 30.

Nabídka spolupráce podnikatelů s AIESEC je jednou z aktivit Hospodářské komory hlavního města Prahy v rámci projektu EuroChamber. Pražská hospodářská komora otevřela pro podnikatele také portál s informacemi o mezinárodních obchodních misích, o zahraničních veletrzích, konferencích a konkrétních zahraničních nabídkách a poptávkách. Portál je na adrese [www.komorapraha.cz/zahranici](http://www.komorapraha.cz/zahranici).



## TRH PRÁCE

## Česká ekonomika stojí na malých živnostnících

V žádné jiné zemi Evropské unie nemají živnostníci na ekonomiku země takový vliv jako v České republice. Firmy, které zaměstnávají jednoho až devět zaměstnanců, se na celkovém počtu podniků podílejí více než 95 % a jsou vůbec největším zaměstnavatelem. Práci u nich našla více než třetina všech zaměstnanců, vyplývá ze statistiky Eurostatu.

S Českem se v tomto ohledu nemůže měřit žádná jiná země v Evropě. Blíží se mu jenom Itálie, kde malé, spíše rodinné firmy, jsou rovněž největším zaměstnavatelem. Celkový obrat malých italských firem je skoro stejný jako u velkých firem s více než 250 zaměstnanci. To

ale v České republice neplatí; živnostníci sice zaměstnávají nejvíce obyvatel v produktivním věku, ale jejich tržby jsou nižší.

Opačné poměry panují na Slovensku. Malé firmy se na celkovém počtu společností podílejí 73 %. Zatímco v Evropské unii se velké firmy podílejí na celkovém počtu podniků asi půl procentem, na Slovensku je to 1,4 %, tedy nejvíce ze všech.

Malé a střední firmy s méně než 250 zaměstnanci jsou pilířem celé ekonomiky Evropské unie. Zaměstnávají více než dvě třetiny Evropanů; devět z deseti podniků zaměstnává méně než deset lidí.

## PERSONÁLIE

Marketingovým ředitelem společnosti **Oriflame** byl jmenován **Mirek Kopřiva**, dosavadní finanční ředitel, zodpovědný i za personální politiku firmy. Nahradil **Petru Ruberto**, která se rozhodla odejít.

Z pozice zástupce obchodního ředitele vydavatelství **Mafra** odchází podle informací M&M ke konci roku **Petr Stuchlík**. Od ledna by měl působit opět ve skupině společností **Fitcentrum**, jejichž je spoluvlastníkem a odkud v roce 2001 do Mafry odešel.

Manažerem marketingu pro značku Mercedes-Benz a Smart českého importéra těchto značek, společnosti **DaimlerChrysler Automotive Bohemia**, se stal **Petr Láška**. Vystřídal **Martina Lauera**, který se stal vedoucím podnikové komunikace **Škody Auto**.

Z představenstva společnosti **Mafra**, která patří pod německou skupinu Rheinisch-Bergische Verlagsgesellschaft (RBVG), vydavatele deníků **Mladá fronta Dnes** a **Lidové noviny**, odejde k poslednímu prosinci člen představenstva **Gerd M. Kern**. Jeho místo zaujme dosavadní obchodní ředitel Mafry **Petr Marek**. Kern zůstává nadále v koncernu **RBVG** a převezme v Německu jako jednatel vedení jiné dceřiné společnosti. Marek bude nadále po přechodnou dobu i obchodním ředitelem. Bude mít dva zástupce v inzertním oddělení: **Zbyněk Blažek** bude odpovědný za mediální agentury a velké zákazníky, **Jiří Otevřel** pak za elektronická média.

Obchodním ředitelem akciové společnosti **Obchodní tiskárny Kolín (OTK)** se stal **Jaroslav Slouka**. Generálním ředitelem společnosti zůstal **Petr Ryska**.

Ředitelem marketingu televize **Prima** bude **Jan Müller**. Vystřídá **Jana Svobodu**, který se s vedením **Primy** dohodl na odchodu. Jan Müller do **Primy** přichází z reklamní agentury **Mark/BBDO**, kde působil od roku 2001.

Provozním ředitelem a členem představenstva kopřivnické automobilky **Tatra** se stal její někdejší generální ředitel a předseda představenstva **Karel Beneda**.

Vedoucí oddělení externí komunikace **T-Mobilu** se stala **Jitka Pacolová**. Na této pozici střídá **Martinu Kemrovou**, která od srpna 2006 zastává funkci manažerky firemní komunikace a tiskové mluvčí. Jitka Pacolová do **T-Mobilu** přichází ze společnosti **CoLin**.

Společnost **OSRAM**, výrobce světelné techniky z koncernu **Siemens**, slučuje management svých dvou českých poboček. Novým ředitelem pro Česko se stal Rakušan **Robert Caban**, který nahradil ředitele bruntálského Osramu **Ludka Šarmana**. Vedoucí pražské pobočky **Martin Voziák** zůstane ředitelem prodeje a distribuce hotových výrobků.

**Zuzana Kalabová** je ředitelkou marketingu a komunikace v **ING Wholesale Banking**. Přišla ze spol. **Accenture Central Europe B.V.**

Někdejší obchodní ředitel a člen představenstva Českého Telecomu (nyní **Telefónica O2**) **Roman Stupka** se stal novým generálním ředitelem české pobočky **Ericssonu**. Vystřídal **Patricii Curutchet Styf**, která se vrací do Švédska na jinou pozici v rámci firmy.

## LEGISLATIVA

## Nový zákoník práce neochrání před diskriminací

Ochrana zaměstnaných lidí před diskriminací by se mohla od ledna zhoršit. Tvrdí to ředitelka Gender Studies (GS) Alena Králíková. Podle ní se totiž nový zákoník práce, který má platit od ledna, odvolává na postup upravený v antidiskriminačním zákoně. Tuto normu ale Česko dosud nemá. Ministr práce Petr Nečas (ODS) 6. října řekl, že nenávaznost pracovního kodexu na antidiskriminační zákon je jedním z desítek legislativních problémů, které jsou s novým zákoníkem spojeny.

„Zákoník práce se tak odkazuje na normu, která neexistuje, respektive která kvůli své neplatnosti není součástí našeho právního řádu,“ uvedla Králíková.

Podotkla, že nový pracovní kodex sice nezbytné pojmy proti diskriminaci obsahuje, situace pracovníků by se ale od ledna kvůli neexistujícímu antidiskriminačnímu zákonu mohla „dramaticky změnit k horšímu“. Podle ředitelky GS by tak diskriminovaní měli cestu k ochraně ještě obtížnější než dosud.

ČR mělo antidiskriminační zákon přijmout již při svém vstupu do EU v roce 2004. Norma



má zajistit rovné zacházení a přístup ke vzdělání, práci, zdravotnické péči, sociálním výhodám či bydlení bez ohledu na rasu, pohlaví, sexuální orientaci, věk, postižení, jazyk, náboženství, politické smýšlení či členství ve stranách a odborech. Má chránit i před znevýhodněním kvůli majetku či rodinnému stavu. Sněmovna v květnu senátní veto zákona nepřehlasovala. Normu čeká celý legislativní proces od počátku. Podle Králíkové by „nejjednodušším“ řešením bylo rychlé přijetí antidiskriminačního zákona. Tento postup ale není kvůli legislativním lhůtám a politickému rozložení sil reálný. Ředitelka GS míní, že další možností je odsun platnosti pracovního kodexu. Roční odklad navrhuje i vláda ODS. Proti odsunu je levice i odbory. „Minimálně by se vše mělo upravit tak, že buď bude přijat antidiskriminační zákon, a pak na něj zákoník bude navazovat, nebo antidiskriminační zákon přijat nebude, a pak na to musí reagovat příslušná ustanovení zákoníku práce,“ řekl Nečas. Sám však přijetí antidiskriminační normy nepodporuje.

## PRŮZKUM

## Čína je atraktivní pro manažery, je ale těžké tam uspět

Čína je nejatraktivnější zemí pro zahraniční manažery, je tam ale obtížné dosáhnout úspěchu. Vyplyvá to z průzkumu mezinárodní společnosti Korn/Ferry International. Mezi další oblíbené lokality se podle průzkumu řadí země západní Evropy, a to zejména Británie. Dále sem patří Severní Amerika a jihovýchodní Asie, především Singapur. „Rychle rostoucí nové trhy zahraničním manažerům často nabízejí skvělé příležitosti, ale kromě nich mohou přinést i výzvy,“ uvedla ředitelka pražské kanceláře Korn/Ferry Alice Punchová. „Výsledky průzkumu poukazují na váhavost expatriotů při přesídlení do zemí s nestabilní politikou či ekonomickou situací a s kulturou, jež je vnímána jako příliš homogenní či izolovaná,“ dodala.

Západní Evropu, Severní Ameriku a jihovýchodní Asii odborníci označují za oblasti, které poskytují manažerům největší šance na úspěch. Naopak za nejobtížnější oblasti považují severní Asii, zejména Čínu, Japonsko a Jižní Koreu, země Blízkého východu, jež neleží u Golského zálivu, střední a východní Evropu a Jižní Ameriku.

Průzkum vychází ze čtvrtletního šetření, které firma Korn/Ferry International provedla mezi 144 svými konzultanty spolupracujícími s největšími mezinárodními podniky a neziskovými organizacemi. Průzkum se prováděl on-line v Severní i Jižní Americe, jihovýchodní Asii, Evropě, na Blízkém východě a v Africe v době od 10. do 21. srpna 2006.

- Na pozici head of marketing pro značku **Adidas** byl nově jmenován **Aleš Votoček**, který tak po 12 letech opouští Philip Morris. Head of marketing značky **Reebok** se od 1. ledna 2007 stane **Radka Šabatková**.
- Generálním ředitelem pražského hotelu **InterContinental** se stal **Robert Herr**; vystřídal **Leona Larkina**, který byl generálním ředitelem od srpna 2004.
- Bankovní rada **ČNB** rozhodla s účinností od 1. října o jmenování **Zuzany Silberové** do funkce ředitelky odboru dohledu sekce regulace a dohledu nad pojišťovny ústředí ČNB.
- Ředitelem útvaru exportního a strukturovaného financování obchodu **ČSOB** se stal **Michal Bakajsa**. Ve funkci nahradil **Miroslava Klímu**, který odejde do důchodu. Michal Bakajsa doposud působil v BAWAG Bank CZ jako člen dozorčí rady banky a vedoucí oddělení strukturovaného financování.
- Obchodní oddělení společnosti **SAS** má nového ředitele. Stal se jím specialista na Business a Customer Intelligence **Petr Šlajchrt**. SAS dále rozšiřuje tým svých konzultantů. Čerstvou posilou je specialista na datové sklady a Data Mining **David Legát**. Petr Šlajchrt působí v SAS Institute už osmým rokem a doposud pracoval jako Solution Sales Manager s hlavním zaměřením na oblast Customer Intelligence. Ve funkci obchodního ředitele bude mít na starosti rozvoj nových obchodních segmentů a řízení obchodu ve finančním a telekomunikačním sektoru. David Legát se u předchozího zaměstnavatele, společnosti Cetelem, věnoval vývoji a implementaci rizikových skóre.
- **Robert Pokorný** nastoupil v září na pozici ředitele korporátního bankovníctví a zároveň zástupce ředitele do **Oberbank AG** – pobočka ČR. Na této pozici bude zodpovídat za oblast firemního obchodu české sítě poboček a obchodních míst této banky. Do Oberbank přichází z Volksbank CZ, kde působil od prosince 2003 jako ředitel firemního bankovníctví pro Prahu a střední Čechy. Zodpovídal za tým obchodních manažerů a jejich asistentů. Robert Pokorný má bohaté, bezmála desetileté zkušenosti z oblasti bankovníctví. Působil v řadě významných tuzemských bankovních domů – například v Bank Austria Creditanstalt Czech Republic, HVB Bank Czech Republic a Dresdner Bank CZ.
- **Pavel Juřík** nastoupil do PPF na pozici Manager of Cards. Předtím pracoval ve společnosti NESS Czech jako Division Finance Director a později jako Business Development Director – Finance Europe. V letech 1989-2002 pracoval v SBČS, Komerční bance a HVB Bank, kde zodpovídal za rozvoj platebních karet a jejich akceptaci v obchodní síti. Řadu let je prezidentem Sdružení pro bankovní karty a členem Business and Marketing Advisory Committee asociace EUROPAY/MasterCard. Jeho úkolem bude řídit rozvoj platebních v mezinárodní síti Home Credit.

Čtěte nové číslo odborného měsíčníku

## Moderní řízení!

- Budme spravedliví k manažerům • Netradiční strategie vůdcovství • **Speciál:** Informační podpora managementu



Ukázkové číslo ZDARMA na tel.: 800 110 022 nebo na [www.ManagerWeb.cz](http://www.ManagerWeb.cz).

**economia**  
OBSAH ROZHODUJE