

VÝROČNÍ KONFERENCE

HR Management 2006: Jak udržet klíčové zaměstnance?

Na konci října se v Praze v hotelu President uskutečnila první výroční konference HR Management 2006: Jak udržet kvalitní (klíčové) zaměstnance? Jde o společný projekt odborného časopisu HR Management, který vydává Economia a.s., a společnosti INCOMA Consult. Konference se zúčastnilo přes 150 odborníků z oblasti HR, personálních manažerů a ředitelů i zástupců konzultantských společností. Ve třech ucelených blocích se mohli seznámit s názory a zkušenostmi odrážejícími trendy, příklady dobré praxe z ČR a konkrétními firemními programy z této oblasti. Na konferenci byl vyhlášen HR manažer roku 2006.

Jak udržet klíčové zaměstnance? Vše začíná už nábořem. Ale pozor! Čím náročnější a specifitější kritéria výběru zaměstnavatel nastaví, tím menší je pravděpodobnost, že se takový člověk dá vůbec najít. A pokud, tak za cenu, kterou je málokdo ochoten zaplatit. Na konferenci HR Management 2006 s tématem Jak udržet kvalitní (klíčové) zaměstnance? to dokumentovala Hana Navarová ze společnosti Neumann & Partners.

Ivan Chocholouš ze společnosti Dr. Kaufmann & Partner zase citoval příklad z anglosaského světa – tři čtvrtiny vedoucích pracovníků říkají, že udržení klíčových zaměstnanců je jejich hlavní problém, ale jen 15 % tuto úlohu řadí ke svým strategickým prioritám. Chocholouš připomněl, že při vyhledávání vhodných kandidátů musí existovat profesionální přístup na straně všech zúčastněných – zadavatele-klienta, kandidáta i konzultanta, který výběr zprostředkovává.

Konference upozornila na další důležitý moment pro udržení klíčových lidí. Je jím motivovanost zaměstnanců, a ne jejich spokojenost, což se někdy směšuje. Podle Kamila Švece ze společnosti Hewitt Associates je motivovanost

stavem citového a intelektuálního zapojení zaměstnance do dění ve firmě. Projevuje se například tím, že zaměstnanec hovoří pozitivně o „své“ firmě před kolegy, rodinou, známými a zákazníky. Chce také pro firmu pracovat i v budoucnu. Konečně vynakládá úsilí, které přispívá k rozvoji firmy.

Podle výsledků studií Hewitt Associates společnosti s vysoce motivovanými zaměstnanci mají v průměru o 3,2 % nižší fluktuaci, o 65 % víc žádostí na jedno volné místo či o 85 tisíc Kč na zaměstnance zisku víc než společnosti s nízkou motivovaností pracovníků.



JUDr. Alena Kozáková,
HR manažerka roku 2006.

Na konferenci vystoupila řada zástupců firem. Jiří Kolář ze společnosti Linet Želečovice seznámil účastníky s jejich systémem budování stabilního týmu, kde velkou roli hraje proces adaptace nových pracovníků. Dokládá, že dobrá adaptace přináší pro společnost zkrácení doby, kdy zaměstnanec nepřidává hodnotu; získání zpětné vazby – „nezávislý pohled“ – na fungování firmy; ověření vhodnosti výběru.

Zajímavé je, že většina zástupců společností, kteří na konferenci vystoupili, vidí jako důležitý prvek stabilizace klíčových pracovníků jejich další rozvoj a přípravu na náročnější pozice. Patří mezi ně například GE Money Bank, Škoda Auto nebo třeba Microsoft. Všechny tyto společnosti, a nejen ony, mají propracované systémy rozvoje talentů, a jak tvrdí, přináší jim to značné úspěchy. A to přesto, že průzkum společnosti GfK, který sledoval názory pracovníků, řadil peněžní odměnu na první místo v žebříčku priorit zaměstnanců. Jenže současně ukázal, že tyto priority se mění podle výše dosaženého vzdělání. A v současné době mezi klíčové zaměstnance patří stále více lidí s vysokoškolským vzděláním. Více na www.hrevent.cz.

Jan Píkrýl

HR manažerkou roku 2006 se stala **JUDr. Alena Kozáková**, ředitelka lidských zdrojů společnosti Karosa, a.s., Vysoké Mýto. Shodla se na tom odborná komise, složená ze zástupců profesních asociací – ČSRLZ, Klubu personalistů ČR a České asociace psychologů práce a organizace, ze zástupců poradenských společností a odborných médií. K hlavním kritériím výběru (ze 24 kandidátů) patřila inovativnost a odvaha při prosazování projektů a trendů moderní personalistiky. Smyslem ceny je podpořit prestiž práce v oblasti řízení lidských zdrojů.

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

Uzávěrka pro přihlášky:

22. listopadu 2006

economia
OBSAH ROZHODUJE

KRÁTCE

Chytré vysílání zaměstnanců

Mnoha komplikacím a časovým prostojům při vysílání zaměstnanců se lze vyhnout, začnete-li využívat některé praktické pomůcky. Mezi takové „pomocníky“ patří podpůrné dokumenty a nástroje, které dokážou usnadnit proces vysílání zaměstnanců:

1. Formulář pro zahájení vyslání

Nevíte, jaká data potřebujete pro složku vyslaného zaměstnance? Usnadní vám to standardizovaný formulář používaný pro zahájení vyslání, obsahuje všechny informace o:

- vysílaném zaměstnanci,
- jeho partnerovi/partnerce a dětech,
- balíčku odměn a služeb, které mu firma poskytne,
- poskytovatelích různých typů pojištění,
- typu vyslání,
- přijímající společnosti,
- účtování nákladů.

Pomůže vám nezapomenout získat včas informace, které budete pro hladké zpracování vyslání potřebovat, a vyhnete se tak tomu, že budete po vyslání zaměstnance v několika „vlnách“ požadovat další informace. Při vyslání bude mít vysílaný zaměstnanec množství dalších povinností a úkolů, na které se potřebuje soustředit, proto je vhodné omezit jeho zatížení administrativou na minimum.

2. Kontrolní seznamy

Máte pocit, že jste na něco při přípravě zaměstnance na vyslání zapomněli? Chcete mít jistotu, že:

- je všechno potřebné připravené,
- nic se nebudete řešit na poslední chvíli,
- nevzniknou zbytečné dodatečné náklady spojené s urgentním vyřizováním dokumentů, na které se zapomnělo,
- vám nehrozí sankce či pokuty, protože se nepostupuje v souladu s legislativou?

Ideální pomůckou pro vás jsou i kontrolní seznamy (tzv. check-lists), které vám připomenou, co ve které fázi vyslání potřebujete připravit či zařadit (např. jazykový kurz, dočasné ubytování v zemi vyslání), které dokumenty zajistit (vysílací dopis, přihlášení ke

(Pokračování na stránce 2)

KOUČINK – SERIÁL

Transakční nebo transformační koučink – kdy který použít?

V minulém článku jsme si upřesnili základní odlišnosti mezi koučinkem tzv. transakčním a koučinkem transformačním. Dnes se pokusím o alespoň obecné rozklíčování toho, pro které situace je ta či ona forma koučinku vhodná a kdy je neefektivnější ji používat.

Musí si člověk při opravdové transformaci „hrábnout“?

Už jsem několikrát zaslechla, že jediný správný koučink je koučink transformační, který jde hodně do hloubky, a to ještě takový, u kterého si klient musí „opravdu hrábnout“. To je prý jediná šance, že k nějaké důležité změně v jeho životě dojde. Opravdu je tomu tak? Často ano, dá se říct, že to možná platí i u většiny případů. Dokud to „nějak jde“ a není to „ještě úplně blbě“, máme tendenci udržovat věci v zajetých kolejkách. To, že se stane něco, s čím jsme nepočítali, něco, co nás vyhodí z těchto zajetých kolejí, bývá hodně často impulsem pro trvalejší transformaci. Lidé se obecně mnohem víc naučí, když musí, sami od sebe spíše zůstávají na místě, dokud to tam je alespoň trochu snesitelné. Sice hodně nadávají a reptají, ale ...

Určitě byste si sami dokázali vzpomenout na příklady ze svého okolí. Na druhou stranu je ale koučink záležitostí pozitivní, pro klienta motivující a velmi energizující. „Transformační koučink,“ podle slov Dr. Marilyn Atkinsonové, která ho vyučuje po celém světě, „mluví s tím nejlepším v nás.“ To znamená, že transformační koučink by měl být využíván tehdy, pokud je člověk ochoten a schopen sám se sebou a s tím nejlepším, co mu bylo dáno, pracovat. Je ochoten se na sebe podívat z odstupů, je ochoten a schopen bez komentářů přijmout zpětnou vazbu, dokáže si definovat své poslání a transformovat ho pevně do svého současného života? A chce ve jménu tohoto poslání udělat příslušné změny, které ho k němu více přiblíží? Dokáže pochopit, co je pro něj užitečné a co mu škodí? Je plně připraven přijmout zodpovědnost za svůj život a být za všech okolností sám sebou? Transformační koučink vyžaduje velkou odvahu, pevné rozhodnutí, nutnost integrity a naprosté upřímnosti sám k sobě. A to opravdu může někdy bolet. Na druhou stranu ale je každé objevení velmi vzrušující – přijmeme-li fakt, že je s námi všechno v pořádku, že máme právo na štěstí a že svět je v podstatě prima místo k žití, pak je



transformační koučink nádhernou zkušeností. Lidé, kteří prošli výcvikem transformačního koučinku například právě s Marilyn Atkinsonovou, to potvrzují. Transformační koučink změnil jejich postoje, přístup k životu a ukázal jim stabilní body jejich identity. Transformační koučink je úžasný, ale je to proces, a to proces evoluční. Výsledky jsou potom ale trvalé.

Instantní řešení, nebo změna systému?

Ne vždycky ale potřebujeme měnit sami sebe. Buď na to nejsme připraveni, nebo se jedná o marginální záležitost, anebo prostě máme z takových změn strach a nepříjde nám, že bychom je zrovna my měli podstupovat. Řečeno metaforicky: Proč bychom měli čekat,

než se nám postupně ogriluje biftek, když umíráme hladu a správi to chleba s máslem? Potřebujeme-li rychlé řešení, efektivní jednorázovou odpověď, pak je skvělou možností koučink transakční. Ten je velmi pragmatický a dokáže pomoci stejně jako instantní polévka v době, kdy nemáte čas si zajít na oběd. Transakční koučink je proto ve firmách velmi oblíbený a přináší výborné výsledky. A víte co? Ono je totiž docela jedno, se kterým z nich začnete, transakční i transformační koučink jsou spojené nádoby. Velmi často se stává, že koučink transakční po nějaké době přeroste do koučinku transformačního – kdy sám klient se začne ptát: A co dál? Co mi může přinést trvalou změnu a takovou, která bude PRO MĚ opravdu významná? Najednou zjistí, že možná je jednodušší změnit systém, než neustále hasit pomocí instančních řešení. Ale přijde si na to sám, sám o transformační koučink požádá a je na něj tak mnohem lépe připraven.

Chceme ho změnit, jinak ho budeme muset vyhodit...

I když zní tento podtitulek poněkud bizarně, je to bohužel velmi častá zakázka korporátního koučinku. Má výsledky, ale lidi ho nenávidí. Založil firmu, ale teď už nestačí tempu. Je skvělý odborník, ale nedokáže svůj tým motivovat. Tohle jsou všechno zakázky na transformační koučink. Výsledky každého koučinku, a transformačního zvláště, jsou přímo úměrné ochotě spolupráce kouče a klienta, prostředí důvěry a podpory, které je v procesu koučinku nastaveno. Je jasné, že zakázka tohoto typu je

(Pokračování na stránce 3)

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

(Pokračování ze stránky 1)

zdravotnímu pojištění), co vyplnit či koho o čem informovat. V seznamu si pak můžete průběžně odškrtnávat, co již máte vyřešené.

Vysíláte zaměstnance, kteří ještě v zahraničí nepracovali? Chcete jim podat pomocnou ruku, aby nezapomněli při své přípravě na nic podstatného? Připravte pro ně také kontrolní seznam toho, co všechno je potřeba zařídit a na co nezapomenout. Ne každý člověk, který ještě nebyl vyslán do zahraničí, si musí hned uvědomit, že bude možná muset prodat auto, nezapomenout odhlásit děti ze školky, absolvovat zdravotní prohlídku, nechat si převést platby na nový účet nebo si zařídit mezinárodní řidičský průkaz. Takovou jednoduchou pomůcku hodně vysílaných zaměstnanců ocení – vy připravíte jeden přehledný dokument a zaměstnanci ušetří spoustu času a stresu při přípravě na přesun.

3. Matice rolí a zodpovědností

Nejste si jisti, kdo je za co při zpracování vysílání zodpovědný, kdy má co odevzdat a komu? Sestavte si přehlednou matici rolí a zodpovědností, která shrme, co má na starosti personalista, co je úkolem vysílaného zaměstnance, co bude řešit mzdová účetní a co přesouváte na bedra externích dodavatelů (např. stěhovací společnost, daňový poradce).

Další tipy, jak si usnadnit proces vysílání zaměstnanců, se dozvíte na konferenci Vysílání zaměstnanců do zahraničí – daňové a právní aspekty, která se uskuteční 28. listopadu 2006.

Jana Bardyová

Poradenství pro lidské zdroje
PricewaterhouseCoopers

Nejpřístupnější a vysoce výnosný produkt finančního trhu plný výhod - penzijní připojištění se státním příspěvkem

- ▶ již brzy možnost kontrolovat účet přes internet
- ▶ možnost sjednání smlouvy on-line
- ▶ každoroční špičkové zhodnocení – průměr 6,8 % p.a.

www.generalipf.cz

- ▶ státní příspěvky až 1 800 Kč ročně
- ▶ daňové úlevy až 12 000 Kč ročně



(Pokračování ze stránky 2)

pak nesmírně obtížná a výsledky jsou nejisté. Jak tedy z toho ven? Moje osobní zkušenost je, že nejlépe funguje postupné zavedení transakčního koučinku nejprve u lidí, kteří jsou zvědaví a chtějí zjistit hranice svých možností. V takových případech snad koučink ani nemůže selhat. Bývá to velké povzbuzení jak pro přímé aktéry, tak i pro jejich okolí, které si viditelných výsledků všimne. A ty výsledky jsou vidět docela rychle. Transformační koučink následuje vzápětí velmi přirozeně a nenásilně. Takže začít koučovat, a to v době, kdy lidé chtějí a nemají pocit nějakého ohrožení. Umož-

nit koučink co největšímu počtu lidí ve firmě. Myslíte si, že to navrhuji, abych jako kouč měla víc práce? Ani ne, protože dobře odvedený koučink učí klienty samostatnosti a nezávislosti. Nevěříte? Pak existuje jedna zajímavá zpráva: Tím, že člověk projde koučinkem jako klient, dokáže do jisté míry pak koučovat i sám sebe. Koučink navíc nemusí být drahou záležitostí – i když v ČR stále probíhá formou osobních schůzek, svět koučuje z 90 % po telefonu. A o tom zase příště.

Ing. Monika Bartoníčková, MBA
Koučink Centrum

LEGISLATIVA

Pracovní ombudsmeni řeší problémy se zaměstnavateli

Po úspěšném loňském projektu „Získej práci“, který se zaměřil na mobilitu pracovní síly, přichází v současné době personální a pracovní agentura Trenkwalder Kappa People (TKP) s dalším projektem.

Neproplácení přesčasů, omezování dovolených či nevýhodné pracovní smlouvy, to jsou hlavní problémy, s jejichž řešením budou v České republice pomáhat agenturním zaměstnancům „pracovní ombudsmeni“.

Kdo jsou pracovní ombudsmeni

Pracovním ombudsmanem není jediná osoba, ale tým vyškolených pracovníků, kteří mají zkušenosti z pracovního práva a již dlouhodobě pracují v oblasti agenturního zaměstnávání.

Co poskytují

„Cílem této služby je snížení počtu případů, kdy není dodržována legislativa v oblasti agenturního zaměstnávání. Měla by přispět ke zkvalitnění péče o agenturní zaměstnance v České republice tak, aby se práce u pracovních agentur stala standardním a atraktivním pracovním

zařazením,“ uvedla Gabriela Rathouzská, která je manažerkou pracovních ombudsmanů. Pracovní ombudsmeni zaměstnancům poskytnou konzultace, možnost kontroly pracovních smluv, výplatních pásek a řadu dalších věcí.

„Známe situaci na českém trhu a setkáváme se s tím, že jsou někteří zaměstnanci bohužel často tlačeni k práci i za nestandardních podmínek,“ dodala Květa Kupčáková, garant projektu Pracovní ombudsman. Ombudsmeni budou k dispozici na všech českých pobočkách TKP, ale je možné je kontaktovat i prostřednictvím on-line dotazníku na www.pracovniombudsman.cz. Očekáváme, že bude největší zájem o rady týkající se nemocenských, přesčasů, dovolených, mezd a výpovědí. Naši klienti od nás mohou očekávat individuální přístup na vysoké profesionální úrovni. Díky tomuto projektu pomáháme zlepšovat povědomí o agenturním zaměstnávání a o práci pracovních agentur v České republice.

Jana Ženčová
Trenkwalder KAPPA people, a.s.



PRŮZKUM

Na práci v cizině pomýšlí 12 procent Čechů a Češek

Zhruba 12 % Čechů a Češek pomýšlí na to, že by odešli pracovat do ciziny. Tři pětiny z nich ale nepodnikají žádné kroky k tomu, aby svůj záměr uskutečnily. Vyplývá to z výzkumu, jehož výsledky na semináři o migraci v EU představila jeho autorka Jana Vavrečková z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. Do výzkumu se koncem loňského roku zapojilo 1078 lidí z celé ČR. Postoje veřejnosti k migraci se zkoumaly i v letech 2000 a 2003.

„Téměř 90 % české populace chce zůstat doma v ČR, pracovat tu a žít,“ uvedla Vavrečková. Dodala, že se podíl lidí, kteří by odjeli za prací, v posledních letech výrazně nezměnil. V roce 2003 na zaměstnání v cizině pomýšlelo asi 13 % lidí.

Nyní není cesta do ciziny aktuální pro 30 % dotázaných, kteří by se do zahraničí chtěli

vypravit. Dalších 30 % lidí odpovědělo, že zatím nikam nejedou, ale někdy se chystají. „Z 12 % lidí tak více než polovina odpadá,“ dodala Vavrečková.

Případného zaměstnavatele v zahraničí oslovila asi 4 % lidí, kteří chtěli za prací odcestovat. Necelá 3 % dotázaných měla již příslibeno místo, 5 % lidí se obrátilo na pracovní agenturu, zhruba stejný počet si začal zajišťovat v cizině bydlení. Znamé či příbuzné kvůli práci oslovilo 17 % dotázaných.

„Lidi, kteří pomýšlejí na práci v cizině, paradoxně mírně ubylo. Co se ale zvyšuje, je realita jejich úmyslu odjet,“ řekla Vavrečková. Podle ní totiž v minulosti mnohem méně lidí podniklo konkrétní kroky k získání místa v zahraničí.

(Pokračování na stránce 4)

Newsletter **HRM line** vydává
Economia a.s. ve spolupráci
s personální a poradenskou firmou

**HOFĚREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

PERSONÁLIE

- **Nora Strádalová** nastoupila do marketingové agentury STEM/MARK jako client service manager. Přichází ze společnosti Exxon Mobil, kde měla na starosti strategické zákazníky automobilového průmyslu. Nyní spolupracuje jak s klienty z farmaceutického průmyslu, tak z oblasti FMCG, ale i se státní správou.
- **Ivana Jašová** byla jmenována do funkce human resources project manager společnosti **Goodyear Dunlop Tires** pro region východní Evropy, Středního východu a Afriky. Bude zodpovědná za vedení HR projektů, business procesů a jejich standardizaci.
- Ředitelkou odboru komunikace Letiště Praha je **Eva Krejčí**. Ve funkci střídá **Veroniku Sedláčkovou**, která z Letiště odchází.
- Personální ředitelkou **Unipetrolu** je **Jana Novotná**. Předtím byla personální ředitelkou a členkou vedení výrobní společnosti Valeo Výměníky Tepla. Od r. 1991 byla obchodní ředitelkou české pobočky americké společnosti Manpower, která poskytuje celosvětově personální služby. V letech 1992-2001 byla jednatelkou a výkonnou ředitelkou firmy. Působila i jako nezávislý konzultant na trhu práce.
- Generálním ředitelem a místopředsedou představenstva společnosti **Computer Press** se stal **Stanislav Konečný**, který má dlouholeté zkušenosti z médií a marketingu a zejména z oblasti krizového řízení. Ve funkci vystřídal **Jiřího Hlavenku**.
- Vedoucí oddělení externí komunikace **T-Mobilu** se stala **Jitka Pacolová**. Střídá **Martinu Kemrovou**, která je od 1. srpna manažerkou firemní komunikace a tiskovou mluvčí. Jitka Pacolová přichází ze společnosti Colin, kde byla account manažerkou.
- Ředitelkou PR pro ČR a SR společnost **Mazda Motor Logistics Europe** se stala **Markéta Kuklová**. Přišla ze společnosti Nissan SCEE, kde zastávala pozici marketing a PR coordinator pro ČR.
- Investice v největší domácí ocelářské společnosti **Mittal** od 1. listopadu řídí **Ivo Chmelík**, dosavadní ředitel závodu Minihut pátová. Chmelík střídá svého předchůdce **Tomáše Telúcha**, který povede výrobu trubek pro celou skupinu Arcelor Mittal v Rotterdamu.
- Do daňového oddělení **Deloitte Česká republika** nastoupila **Jana Vlčková**. Bude mít na starosti poskytování daňového poradenství leasingovým společnostem a finančním institucím. Další posilou v Deloitte je **Lucie Vojáčková**, která také nastoupila do daňového oddělení. Předtím pracovala na MF ČR jako vedoucí referátu pro převodní ceny.

(Pokračování ze stránky 3)

Největší zájem by Češi a Češky měli o práci v Británii a Irsku. Na druhém místě skončilo Německo. Méně často by se lidé vydali do USA a Kanady. Na čtvrté příčce žebříčku států skončilo Rakousko.

Případní zájemci by za práci do ciziny nejčastěji chtěli odejít na rok. Uvedla to čtvrtina z nich. Natrvalo by v zahraničí chtěla zůstat asi 4 % lidí. V roce 2003 to bylo 8 % a před šesti lety 11 %. „Vysvětlujeme si to tím, že se Česku prostě daří. HDP roste, plynou sem zahraniční investice, vznikají nová místa a zvyšují se mzdy,“ uvedla expertka.

Podle odhadů působí v Evropské unii asi 30 tisíc lidí z České republiky. Výzkumy potvr-

zují, že se míra migrace nezvyšuje, ale naopak mírně klesá. „Češi v žádném případě trh práce v Evropské unii neohroží. Neohrožují ho ani v Německu a Rakousku,“ dodala Vavrečková.

Právě Německo a Rakousko ale z obav před levnější pracovní silou chtějí svůj trh práce pro občany z nových členských států nechat uzavřený až do roku 2011.

Lidé z Česka mohou bez povolení pracovat v osmi starých a osmi nových zemích EU. Malta jim automaticky vydá povolení. Jednodušší řízení pro vybrané profese mají Francie a Belgie, ale i Dánsko a Nizozemsko. Bariéry platí v Lucembursku, kromě EU pak ve Švýcarsku, Lichtenštejnsku a Norsku. Padly naopak na Islandu.

TRH PRÁCE

Firmy stále raději zaplatí, než aby zaměstnaly postižené

Čeští zaměstnavatelé stále využívají více zákonné odvozy na úkor zaměstnávání postižených. Shodují se na tom odborníci z neziskových organizací, které ČTK oslovila na brněnském veletrhu HospiMedica.

Firmy nad 25 pracovníků musejí podle zákona zaměstnávat 4 % handicapovaných, nebo odvádět částku do státního rozpočtu, anebo kupovat výrobky z chráněných dílen. Firmy, které handicapované zaměstnávají, jsou daňově zvýhodněny, navíc mají díky státní dotaci nižší mzdové náklady. Firma za každého zaměstnaného postiženého může uplatňovat slevu 18 tisíc Kč ročně, u těžkých postižení je to až 60 tisíc Kč.

Pro každou společnost je to navíc do jisté míry pozitivní obraz na veřejnosti, tvrdí Jitka Komendová ze sdružení Agapo. Přístup k postiženým ale podle ní záleží hlavně na lidech z vedení. „Třeba jeden obchodní řetězec dosud o handicapované nestál, teď se však změnil ředitel a najednou je zaměstnávají,“ podotkla Komendová.

Velkou překážkou u postižených je často práce na počítači. „To teď vyžaduje hodně firem a musíme na to mít kurzy, kde alespoň základům učíme,“ podotkla Šárka Mikulková z Ligy za práva vozíčkářů. Za 15 měsíců, kdy běží tamní agentura podporovaného zaměstnání, našla práci zhruba polovina z 80 klientů.



Nejvíce postižených najde uplatnění v administrativě. Na rozdíl od ostatních spolupracovníků nejsou kvůli zdravotnímu stavu zaměstnání ve třísměnném provozu.

Například brněnský strojírenský závod Daikin zaměstnává z 500 pracovníků osm postižených. Měl by přitom dávat práci 20. „Jsou to hlavně lidé v administrativě, ve výrobě je to z bezpečnostních důvodů výjimečné,“ uvedl Martin Röhrich z vedení firmy. Zákon je podle něj příliš přísný a nedává stejné podmínky na obou stranách. Některé firmy stanovené limity nemohou splnit, míní.

Limity se snaží alespoň částečně naplnit i Hartmann-Rico. Polovinu povinného podílu pokryje nákupem z chráněných dílen, dále zaměstnává asi 50 postižených. Zároveň má ve svém mosťeckém závodě chráněnou dílnu pro 32 osob.

Podle ředitele vyškovského úřadu práce Jana Marka jsou současná pravidla srovnatelná s podmínkami v Německu a Rakousku. „V evidenci máme skoro 700 postižených, to je vysoké číslo,“ uvedl. Celkový počet lidí bez práce je přitom na Vyškovsku přes 3200. Kolik postižených lidí ale nemá práci, není možné spočítat, tvrdí Mikulková. Řada handicapovaných se na úřad práce vůbec nepřihlásí. Nedá se tak určit ani přesná věková struktura zájemců o práci, víc je prý ale žen.

Zveme vás na mezinárodní konferenci

INOVACE 2006

... inspirace od nejlepších a vytváření touhy u zákazníků

21. a 22. listopadu 2006, hotel President

Problematika inovací – jak systematicky řídit inovace, jak podpořit vznik nových nápadů a řešení, kde hledat inspiraci a zkušenosti z praxe úspěšných světových firem!

Přihlášky a více informací:

Simona Vydrová, tel.: +420 233 071 950

simona.vydrova@economia.cz

www.inference.ihned.cz

- Skupina Erste Bank se rozhodla využít zkušeností pěti vrcholových manažerů České spořitelny. **Martin Škopek** přijal pozici člena představenstva rumunské banky BCR, člena skupiny EBG. Na své posty v České spořitelně rezignoval k 31. říjnu 2006. **Pavel Cetkovský** a **Jozef Síkela** přijali pozice členů představenstva ukrajinské banky **Prestige**, člena Erste Bank Group. **Marek Ambrož** bude v rumunské BCR řídit divizi retailových rizik. **Josef Šurýn** přijal post v oblasti řízení rizik v ukrajinské bance **Prestige**. Pozici člena představenstva a náměstka generálního ředitele odpovědného za drobné bankovníctví přebírá **Jiří Škorvaga**. Dosud byl ředitelem úseku řízení obchodu a členem Senior management týmu ČS. Jeho pozici převzal **David Marek**. Do představenstva Erste Bank byl jmenován **Bernhard Spalt**, nahradí **Christiana Coretha**, který musí ze zdravotních důvodů snížit penzum své práce. Coreth bude dál vykonávat své mandáty v dozorčích radách ČS a BCR.
- Vedení společnosti **Telefónica O₂ Slovakia** jmenovalo výkonným ředitelem pro síť dosavadního ředitele pro ICT strategie a služby v české mateřské firmě **Martina Škopa**.
- Jednatel **RM-S Finance**, sesterské firmy RM-Systému, se stal **Ján Franek** z finanční skupiny Fio. Fio koupila RM-Systém v září od skupiny J&T. Předchozím jednatel **RM-S Finance** byl **Jan Špringl**, člen představenstva RM-Systému. Druhým zástupcem J&T v představenstvu RM-Systému je **Daniel Křeťinský**. Předsedou představenstva RM-Systému je **Jaroslav Šírek**.
- Prezidentem **Česko-německé obchodní a průmyslové komory** v Praze je **Vladimír Vurm**, Vurm ve funkci prezidenta ČNOPK vystřídal **Jiřího Škrlu**.



Interní komunikace 2006

Chocerady u Prahy, 23.–24. 11. 2006

Výroční setkání manažerů pro komunikaci, HR a PR manažerů s pátečními doprovodnými workshopy