

OTÁZKA PRO...

Absence ve světle nového zákona o nemocenském pojištění

Snižování absence patří k evergreenům většiny českých společností, zejména výrobní společnosti se s tímto problémem potýkají velmi výrazně. Snahu snižovat absenci umocní jistě i nově přijatý zákon o nemocenském pojištění (platný od 1. 1. 2007), který zásadním způsobem změnil styl vyplácení nemocenského.

K nejdůležitějším změnám patří ustanovení, že prvních 14 dnů pracovní neschopnosti zaměstnanec bude hradit zaměstnavatel. Za první 3 dny nemoci se nemocenské zvýší ze současných 25 % z denního průměrného výdělku na 30 %, od 4. dne do konce 2. týdne neschopnosti na 69 % (nyní je to rovněž 69 %). Rozdíl bude i v tom, že dnes je nemocenské vypláceno za kalendářní dny, podle nové úpravy bude vypláceno pouze za pracovní dny.

Aby se kompenzovaly zvýšené náklady zaměstnavatelů, bude část pojistného, kterou na nemocenské pojištění odvádí za zaměstnance zaměstnavatel, sníženo ze současných 3,3 % na 1,4 %. Ostatní dávky nemocenského pojištění (peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství) budou vypláceny jako doposud z nemocenského pojištění.

Zaměstnavatel bude mít podle nového zákona větší pravomocí při kontrole nemocných zaměstnanců, např. závodní lékař bude oprávněn vyžádat si zprávu od ošetřujícího lékaře o zdravotním stavu nemocného zaměstnance a o průběhu a předpokládané délce trvání pracovní neschopnosti. Zákon by měl znamenat i větší kontrolu nad ošetřujícími lékaři. V případě, že ošetřující lékař poruší svoje povinnosti, může mu orgán nemocenského pojištění stanovit zákaz rozhodovat ve věcech dočasné pra-

covní neschopnosti na dobu až 2 let. Také orgán nemocenského pojištění bude upozorňovat příslušnou zdravotní pojišťovnu na to, že průměrná doba trvání jedné pracovní neschopnosti u daného ošetřujícího lékaře se výrazně odlišuje od regionálního nebo celostátního průměru.

Jak jsem již napsala, tento zákon jistě přiměje zaměstnavatele ještě k většímu důrazu na snižování absence. Možností, jak snížit absenci, existuje celá řada. Zejména výrobní společnosti věnují pozornost na docházkové bonusy, kdy je variabilní část mzdy závislá na přítomnosti v práci. Jiné společnosti poskytují tzv. sick days, tento benefit se spíše uplatňuje v nevýrobní sféře. Firmy se snaží působit i v oblasti prevence, poskytují zaměstnancům nadstandardní zdravotní péči, přispívají jim na očkování či poskytují různé zdravotní balíčky.

K dalším metodám patří ponávratové rozhovory, které vedou přímí nadřízení se zaměstnanci, kteří se vrátí po nemoci do práce. Mnohé firmy také zavádějí kontroly nemocných, po uvedení zákona v platnost tato metoda jistě stoupne v oblíbenosti. Zaměstnanec, kteří budou porušovat léčebný režim, bude totiž možno sankcionovat jednorázovou pokutou, a navíc mu bude kráceno nebo zcela odebráno nemocenské.

Budoucnost teprve ukáže, zda nový zákon naplní důvody, pro které byl přijat. Je to především racionalizace celého systému, který by neměl tolik zatěžovat státní rozpočet a měl by být účinným nástrojem proti zneužívání nemocenských dávek.

Silvie Veselá, HR Officer
Black & Decker (Czech), s.r.o.



Jak pracují poradci generálních ředitelů (CEO)

Zdá se, že být poradcem generálních ředitelů, je povolání snů. Pracovny nejvyšších šéfů jsou centrem firemní moci, odtud se dávají

MODERNÍ ŘÍZENÍ povely k odstartování zásadních změn a nových strategií.

Také je to místo, kde pracují ti nejschopnější manažeři a vůdčí osobnosti světa byznysu. Ovlivnit jednání těchto lidí, to už něco znamená, ale není to bez rizika – jak pro poradce, tak pro CEO, někdy i pro celou firmu.

Existuje šest nejčastějších dilemat, do nichž se poradce generálního ředitele (CEO) může dostat. Znalost těchto dilemat dává šanci vyhnout se jim nebo je uspokojivě řešit. S prvními třemi, které mají organizační a politický charakter (1. Ke komu být loajální, 2. Informace od zaměstnanců, 3. Hodnocení spolupracovníků), seznámilo čtenáře *Moderní řízení 2/2006* na str. 51-53. Další tři dilemata jsou osobního rázu. Která to jsou, se dozvíte v druhé části článku „*Jak pracují poradci generálních ředitelů (CEO)*“ v *Moderní řízení 3/2006* na str. 72-74.

Ukázkové číslo zdarma si objednejte na adrese: www.ManagerWeb.cz.

KRÁTCE

Chcete se něco přiučit od top manažerů?



Každý rok se mohou vysokoškoláci seznámit během 14 dnů tváří v tvář s prací vrcholových manažerů. Pomůžte jim v tom program Stínování manažerů, známý také jako Manager Shadowing. Tento program připravuje i neziskové sdružení Business Leaders Forum (BLF). „Zapojit se do něj mohou vysokoškoláci, kteří studují jakoukoli pražskou vysokou školu a jsou v jednom z posledních dvou ročníků magisterského nebo inženýrského studia,“ vysvětluje Zuzana Kubíková, manažerka projektu sdružení BLF. Letos se programu účastní přes 100 studentů pražských vysokých škol. Stáž nabídlo téměř 40 společností. Rozvoji programu pomáhá finanční podpora ze sociálního fondu EU a rozpočtu ČR.

Studenti, které stáže v prostředí vedení společnosti zajímají, se mohou přihlásit bezplatně každý rok na podzim. Do BLF zašlou přihlášku, svůj životopis a motivační dopis. Ti, kteří jsou pak po pohovoru vybráni, se mohou mezi únorem a zářím pustit do stáží ve vybraných společnostech.

„Manažeři, se kterými se studenti během stáže setkají, se do stínování pouštějí s nadějí, že mladí lidé přijdou s dostatečnými znalostmi a dospělým názorem na věc,“ říká Zuzana Kubíková. Zároveň očekávají, že studenti budou mít odvahu říct vlastní připomínky k zaběhnuté manažerské práci, a stáž tak bude přínosem pro obě strany.

Coaching Conference Prague 2006

6.–7. 6. 2006

Coaching – SMARTER Way to Success

<http://www.koucinkcentrum.cz/coaching-conference-prague-2006.html>

LIDSKÉ ZDROJE

Zásadní preventivní kroky k udržení zaměstnanců

V okamžiku, kdy cenný zaměstnanec vstoupí do vaší kanceláře a oznámí vám, že dává výpověď, je pozdě začít se zabývat tím, jak si zaměstnanec udržet.

Jsem headhunter a snažím se maximálně využít každou příležitost. Pokud mohu spolupracovat s dobrým odborníkem, určitě tak učiním – ale jen jedná-li se o dobrého kandidáta, jemuž odpovídá dobrá příležitost, což vede ke spokojenosti obou stran.

Nikoho nemůžete přinutit udělat něco, co nechce, a často se pokouším lidem rozmluvit, aby přijali práci, dokud si nejsou jisti tím, že si vybrali opravdu dobře. Nikdy neobhajují změnu jen pro ni samotnou či změnu nepodloženou rozumným zvážením. Práci mi však často zjednodušují společnosti, jež zanedbávají některé základní postupy, které by jim pomohly udržet si zaměstnance.

Peníze zaměstnance neudrží

Neumím si představit, že by bylo moudré, aby manažer rozmlouval zaměstnanci odchod tím, že by mu nabídl větší plat, ačkoli již předtím rozhodl o budoucím navyšování platů, nebo jinou neplánovanou motivační odměnu, zatímco této krizi se dalo jednoduše zabránit. Manažer musí navíc tuto situaci vysvětlit vyššímu managementu.

Často pak obviní recruitera místo toho, aby se vyrovnal s tím, že tomu mohl zabránit.

Chápu, že manažeré jsou velmi vytížení, ale mezi jejich povinnostmi náleží udržet si zaměstnance. Často by bývalo bylo daleko snazší zabránit ztrátě v případě, kdy se jednalo pouze o přehlížený symptom, jenž mnoho manažerů vyčkává až do chvíle, kdy to již nelze řešit jiným způsobem než v podstatě úplatkem, který má zaměstnance přimět, aby zůstal.

Nedostatek patřičné chvály

Nehovoříme o většině zaměstnanců, ačkoli každý jednotlivec je důležitým členem vašeho týmu, nýbrž o těch, bez nichž se neobejdete – vynikajících zaměstnancích, kteří vždy dělají víc než ostatní, a tudíž se počítá s tím, že budou dělat více než ostatní. Právě tyto zaměstnance si chtějí společnosti a manažeré nejvíce udržet a lze je jen stěží nahradit. Tito lidé pracují do noci, pokud je třeba něco dokončit. Právě s nimi vedu pohovor a obsazují je.

K odchodu samozřejmě často vedou obvyklé důvody jako nemožnost profesního postupu, únava, osobní konflikty a změny na trhu. Tomuto tématu se věnuje mnoho studií a rovněž na našich webových stránkách naleznete mnoho informací užitečných pro společnosti i kandidáty.

Nicméně když hovořím s lidmi, abych se dobral jádra jejich nespokojenosti, je překvapivé a během celé mé kariéry mě nepřestalo udivovat, že nejčastější potíže plynou z nedostatku prosté pochvaly za jejich práci navíc. Cítí, že se to chápe jako samozřejmost, což jim velmi vadí. Nespokojenost již pak žije sama sebe a nepřátelství vzrůstá.

Preventivní opatření

Někdy, jedná-li se o tak zřejmou věc, musím hovořit o nejjednodušších preventivních opatřeních, jejichž zavedení nic nestojí.

Pokud jste zaměstnavatel: Víte že to zní jako fráze, ale udělal jste si již čas, abyste jen tak, ne z nějakého důvodu či při nějaké příležitosti, ocenil úsilí lidí, bez nichž byste se neobešel?



Michael Mayher, náborový specialista, MRI Worldwide

Zeptal jste se zaměstnanců, a zvláště těch klíčových, kdyby mohli na svých současných pracovních povinnostech změnit jednu věc, co by to bylo? Zaměstnavatelé tak mohou navázat dialog se zaměstnanci, aby přešli problémům.

Jste-li zaměstnanec: Než změníte kariéru, zvažte vynaložené úsilí a čas. Je nyní obtížné období krátkodobou záležitostí, nebo má dlouhodobé následky? Hovořil jste se zaměstnavatelem, abyste vyjádřil své znepokojení, a pokud ne, proč? Ocitla se vaše kariéra ve fázi, kdy můžete svou situaci zlepšit, nebo byste měl zůstat tam, kde jste, a problémy řešit?

Jestliže se vám zdá, že chci pomoci společností, aby si udržely dobré zaměstnance, a kandidátům, aby vyřešili problémy, což by mohlo nakonec vést k tomu, že zůstanou na současné pozici, je to pravda. Změna v kariéře obvykle představuje obtížné a někdy i stresující rozhodnutí, zvláště pokud jsme ji důkladně nepromysleli. Špatné rozhodnutí může ve vaší kariéře znamenat krok zpět, místo aby vás posunulo vpřed. Můžete-li symptom léčit dříve, než se z něj vyvine nemoc, nestojí menší preventivní opatření za pokus?

Když se setkám s někým, kdo si chce pohovořit o nové práci, často se ptám, zda sám provedl tyto základní kroky či zda mluvil se svým nadřízeným o nespokojenosti, kterou pociťuje, a jestli si je vůbec nadřízený jeho nespokojenosti vědom. Nakonec daná osoba zpravidla neshody vyřeší a ke změně nedojde. Pokud však pracuje pro společnost, která si jí necení nebo brzdí její profesní rozvoj, rád jí pomohu s hledáním práce.

Michael Mayher, managing partner
celosvětové personální společnosti
MRI Worldwide – Prague



Z PRACOVNÍHO PRÁVA:

- Zvýšení ochrany mzdových nároků zaměstnance
- Zahraniční pracovní cesty

Ukázkové číslo ZDARMA si objednejte na 233 071 197 nebo www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE

Firmy posílají své zaměstnance stále častěji do Číny

Firmy, které vysílají zaměstnance do zahraničí, stále častěji své manažery směřují do Číny. Asijská země je tak po střední Evropě, která se stala za posledních 15 let nejčastějším přechodným bydlištěm řady zahraničních pracovníků, jejich nejrychleji rostoucí destinací. Vyplývá to z výsledků průzkumu Institutu pro globální mobilitu (IGM).

„Globalizace je ve světě byznysu v současné době naprostým megatrendem. Jsme uprostřed druhé zlaté horečky, ale mottem dneška není ‚Jdi na Západ‘, nýbrž ‚Jdi na Východ‘,“ uvedl prezident IGM Brian Friedman. „Jsme svědky toho, že firmy posílají na čínský trh nejen západní manažery, kteří získali zkušenosti na rozvíjejících se středoevropských trzích, ale i české manažery. Stále více Čechů tak nyní směřuje do Číny,“ dodal prezident pražské pobočky IGM Peter Ferrigno.

Kromě toho se podle průzkumu rychle mění i povaha zahraničních stáží. Nejrychleji přibývá lidí na krátkodobých služebních cestách a těch, kteří každý den nebo každý týden dojíždějí za prací za hranice. Počet tradičních expatriotů vysílaných do cílových zemí na delší dobu, většinou na tři až pět let, zůstane podle prognóz na stejné úrovni.

Zvýšení počtu odborníků vysílaných do zahraničí na krátkou dobu nezůstalo bez povšimnutí a například daňové úřady začínají situaci věnovat stále více pozornosti. „Neztratit přehled o pohybu zaměstnanců přes hranice je v současné době pravděpodobně největším problémem, který personál zodpovědný za řízení mezinárodní mobility trápí. Pokud se nezavede značení ‚čipem‘, je téměř nemožné, aby firmy věděly, kde kdy všechny své zaměstnance mají,“ uvedl Ferrigno.

Značný počet expatriotů u svých zaměstnavatelů po návratu domů nezůstane a většina společností, které se průzkumu zúčastnily, očekává, že přijde o více než 20 % odborníků po jejich návratu domů.

Institut pro globální mobilitu byl založen v roce 2002 a jeho pobočky působí například ve Velké Británii, Austrálii, Švýcarsku, Švédsku či USA. Česká pobočka IGM byla založena v roce 2004 a jejími partnery jsou například poradenská společnost Ernst & Young a personální agentura Pedersen & Partners. Členství v IGM je bezplatné a otevřené všem odborníkům, kteří se věnují mobilitě zaměstnanců, lidským zdrojům či daňové problematice.

Newsletter HRM line vydává 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.

HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ

Nekritizujte člověka, ale raději jeho slabý výkon

Stokrát jste něco vysvětlovali a výsledek? Všechno špatně. Chce se vám na zaměstnance křičet, vydat je? Tím moc nezískáte. Probuďte v nich chuť se zlepšit!

S kritikou je to jako s lékem. Pokud ji podáváte správně a včas, je užitečná. Přezene-li to s její dávkou, nastane kolaps.

Nadávání, a to ještě pro výstrahu přede všemi, v kritizovaném vzbudí nenávisť a uspí jeho chuť se snažit. Nebo se mu rozklepou kolena a příště udělá vše pro to, aby vás nenahněval. Bojí se, vaše rozkazy splní do puntíku, přestane o své práci přemýšlet. Stojíte o takové zaměstnance?

Potlačte emoce

„Kdo kritizuje s křikem a ponižuje, bývá doma často pod pantoflem a v práci si to kompenzuje,“ míní personální poradkyně Jana Lamačová. Podle ní se zejména šéfové ve středním managementu často chtějí ukázat svým nadřízeným, jak jsou silní a drží vše pevně v rukou: „Věří na účinek útlaku, který mohli na vlastní kůži zažít. Podřízení pro ně bývají nástrojem předvedení vlastní důležitosti.“ Možná máte skutečně důvod někomu přizvat, ale než se necháte unést hněvem, zkuste se zklidnit a popemýšlejte. Proč zaměstnanec chyboval? Třeba nedostal přesné informace anebo jste mu nedokázali úkol správně vysvětlit. Nejste na vině nakonec vy?

Příště předejdete nedorozumění tak, že budete chtít od něj slyšet, jak zadání pochopil a jaké kroky podnikne. Až se provinilec ocitne před vámi na koberečku, mluvíte klidně, s důrazem na to, co je podle vás důležité. „Kritizovat je lepší mezi čtyřma očima. Tehdy se ten druhý nepotřebuje obhajovat tolik jako před davem lidí. Líbí se mi pravidlo, které zastávají Japonci: I svému nepříteli se snaží zachovat jeho tvář,“ říká lektorka manažerských dovedností Halka Baláčková.

Zaútočte na dílo

Neútočte na člověka, zaměřte se na slabiny odvedené práce. Nestačí přitom říct, že se vám na ní něco nezdá. „Přesně pojmenujte, za co zaměstnanec kritizujete. Například neodevzdal včas důležitou zprávu, ignoroval zadaný úkol, jeho ‚kuřácké pauzy‘ jsou příliš dlouhé a časté, roznáší drby,“ radí konzultantka Jana Lamačová. Dejte zaměstnanci šanci vysvětlit důvod svého selhání nebo chování. Při jednání ho

dovedte k tomu, aby sám navrhl, jakým způsobem zajistí, že se příště tatáž chyba nestane.

A co když stane? Kromě toho, že se musíte obrnit velkou trpělivostí, připomeneť opakující se prohřešek. Dejte termín na nápravu a stanovte sankce. Ty byste pak měli dodržet, protože jinak vaše příští připomínky ztratí u zaměstnance na významu. Někdy ale nezbyvá jiné řešení, než se s ním rozloučit.

Nezapomeneť chválit

Zeptejte se pracovníků, zda vůbec tuší, co si o jejich práci myslíte. Pokud si vzpomenou na vaše připomínky a názory, patříte mezi českými manažery k výjimkám. Pouze 23 % českých zaměstnanců ví, co si o jejich pracovním výkonu myslí nadřízený.

Vyplyvá to ze šetření společnosti TNS AISA, kterého se zúčastnilo přes 1000 respondentů různých profesí.



Jde-li ve firmě vše jako po drátku, považuje se to za samozřejmost, kterou není třeba zvlášť rozvádět. V případě chyb se ale kritickými slovy plýtvá. Na kapky blahodárné pochvaly zase čekají lidé marně. Pochvalu či poděkování za výkon si podle průzkumu vyslechnou v jednom týdnu jen 8 % pracovníků. Na rozdíl od kritiky je pochvalu nejlepší dávkovat veřejně před ostatními. Důležitá je přitom upřímnost, takže se nevyplatí chválit zaměstnance, jen když po něm něco chcete. Věta „Vy jste tak šikovný, jen na vás se můžu spolehnout“ není podezřelá snad už jen tomu největšímu samaritánovi.

Pravidla kritiky

1. Kritizujte sice hned poté, co zjistíte nedostatky, ale vyčkejte, až opadnou emoce.
2. Výtky sdělte mezi čtyřma očima.
3. Buďte věcní, nezaměřujte kritiku práce s osobním útokem.
4. Při neoprávněné kritice se nebojte přiznat svůj omyl.
5. Připravte si argumenty, varianty řešení.
6. Nezačínajte tím, jak pracovníka potrestáte, když neudělá to či ono.
7. Zaměstnanec by měl mít po kritice jasnou představu o tom, jak bude věc příště řešit.
8. Dejte prostor k vysvětlení, proč k chybě došlo.

Karolina Švidrnochová

www.ihned.cz/svidrnochova

PERSONÁLIE

• Marketingovým ředitelem společnosti **CPP Development** se stal **Tomáš Zykán**. Více jak deset let působil v oblasti diplomacie, kde se věnoval budování značek měst a regionů.

• Do funkce generálního ředitele společnosti **Infinity**, člena skupiny Synergon Group v ČR, nastoupil **Vladimír Čech**. Vladimír Čech zastával řídicí funkce v několika českých firmách, poté pracoval jako nezávislý IT konzultant. Do firmy Infinity nastoupil v roce 2004 jako technický ředitel.

• **David Lhota**, ředitel druhé největší české mediální agentury **Mediaedge:cia**, se od začátku dubna posune na post CEO GroupM ČR a ředitele GroupM pro střední a východní Evropu.

• Valná hromada **Sdružení automobilového průmyslu** zvolila popáté na další dva roky za svého prezidenta předsedu dozorčí rady mladoboleslavské Škody Auto **Vratislava Kulhánka**. I viceprezidenti jsou stejní: ředitel společnosti Brano Group **Pavel Juříček**, ředitel Karosy **Rudolf Černý** a předseda rady jednatelů společnosti Visteon-Autopal **Ladislav Glogara**.

• Česká a slovenská pobočka softwarové firmy **Microsoft** jmenovala do rok neobsazené pozice ředitele pro vládní vztahy **Stanislava Svobodu**. Ten dosud pracoval ve společnosti Procter & Gamble.

• **Marie Udal** byla ve společnosti **Genesys Telecommunications Laboratories**, dceřině společnosti koncernu Alcatel, jmenována marketingovou manažerkou pro střední a východní Evropu, Blízký východ a Afriku. Je nyní zodpovědná za řízení kompletní marketingové komunikace včetně PR aktivit.

• Bankovní rada **České národní banky** jmenovala ředitele odborů sekce regulace a dohledu nad kapitálovým trhem. Do centrální banky přejdou současní vedoucí představitelé Komise pro cenné papíry **Monika Strojcová** (jako ředitelka odboru sankčních řízení), **Libor Michálek** (ředitel odboru kolektivního investování a penzijních fondů), **David Rozumek** (šéf odboru poskytovatelů investičních služeb) a **Václav Simon** (ředitel odboru trhů a vypořádání). Všichni se tak přiřadili k předsedovi prezidia KCP **Pavlu Hollmannovi**, řediteli sekce regulace a dohledu nad kapitálovým trhem.

• Od 1. dubna přebírá řízení společnosti **DELTA Systems Petr Menčík**. Jeho profesní kariéra začala ve společnosti Východočeská energetika. Do společnosti DELTA Systems nastoupil v roce 1999.

• V březnu nastoupil na pozici marketingového manažera pro ČR krnovské nápojářské společnosti **Kofola ČR David Hůla**. Na této pozici nahradil Martina Sochora. Hůla bude zodpovědný za marketing všech značek Kofoly na českém trhu. Dříve pracoval převážně na marketingových pozicích pro společnosti Nestlé Food, Český Mobil a BT Česká republika.

• Na pozici ředitele sektoru veřejná správa společnosti **SAP** nastoupil **Jan Renc**. Povede tým odborníků, kteří se specializují na zákazníky z oblasti státní správy, samosprávy a zdravotnictví.

Personální audit pomáhá určit strategii

Čtěte nový časopis pro řízení lidských zdrojů **HR Management!**
Pro předplatitele časopisů **Moderní řízení**, **Finanční Management** a **Právní rádce**
sleva 30 procent.



Informace a ukázkové číslo ZDARMA na tel. 800 110 022, www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZBODUJE

VZDĚLÁVÁNÍ

Pokud se nezmění školství, budou Česku chybět odborníci

V Česku by v příštích letech mohli začít výrazně chybět odborníci v technických a dalších profesích, pokud se vzdělávání nepojí s požadavky na trhu práce. K nedostatku kvalifikovaných pracovníků navíc přispěje nejspíš i to, že o stejné speciality jako ČR stojí i staré země EU. Mohly by je tedy odlákat.

Vyplývá to z loňského výzkumu Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. Podle očekávání Evropské komise může do staré EU odejít asi desetina nejnadanějších studentů z nových zemí. „Nedostatek odborníků požadovaných profesí se snaží oproti ČR nesporně bohatší státy částečně eliminovat imigrací ze zahraničí, především z nových států EU,“ uvedli autoři výzkumu. Upoznávají na to, že při porovnání poptávky po odbornících v ČR a například v Německu, Británii a dalších starých státech EU chybí všude specialisté téměř stejných profesí a oborů. Připomínají, že odchod kvalifikovaných a vzdělaných sil by mohl výrazně ohrozit rozvoj a hospodářský růst Česka. Loni se ČR přitom zařadila spolu se Slovenskem k zemím s největším růstem v Evropě. Dosáhl asi 6 %.

Podle výzkumu Česko trápí kritický nedostatek strojních inženýrů pro vývoj, technologii a konstrukci. „Děje se tak v rozporu s expandující strojní výrobou, zejména automobilovým průmyslem a příchodem zahraničních investorů,“ doplňuje zpráva. Připomíná, že z českých škol nadále vycházejí absolventi

manažerských a společenskovedních oborů, kteří pak obtížně hledají uplatnění.

Kromě strojních inženýrů jsou v ČR potřeba počítačová specialisté, elektrotechničtí inženýři a odborníci na informační technologie, a to se znalostí cizích jazyků. Průzkum zjistil, že právě absolventi technických oborů dostatečně jazykové vybavení nemají, proto je často obtížné jejich uplatnění u nadnárodních firem. Velká poptávka je i po odbornících na účetnictví, finance, rozpočty či personalistiku. Také mezinárodní společnosti stojí hlavně o technické speciality, manažery už většinou nehledají. Na vyšší pozice využívají obvykle své pracovníky. V Česku také trvale začínají v nemocnicích chybět lékaři i sestry. Vyplývá to z analýzy inzerátů, které si vybrané nemocnice podaly v novinách a na internetu.



Staré státy EU stojí hlavně o lékaře. Nejvíce lákají anesteziology, internisty, terapeutky, dětské lékaře či zubaře. Velká poptávka panuje i po zdravotních sestřích, rehabilitačních pracovnících a ošetrovatelích. Se stárnutím populace se bude ještě zvyšovat.

Západní Evropa má stále velký zájem i o počítačové experty a specialisty na komunikaci a informační technologie. Na manažerské posty v cizině pak zahraniční společnosti hledají hlavně lidi se zkušenostmi a znalostmi jazyků, obchodní kontakty na Východ a ruština bývají vítány. Zelenou mají i strojní inženýři, elektrotechnici a další technické profese.

PERSONÁLNÍ MANAGEMENT

Projekt profesionalizace neziskových organizací v Praze

Magistrát hl. města Prahy a občanské sdružení Spiralis podepsaly dohodu o realizaci projektu Rozvoje personálního managementu v neziskových organizacích v Praze. Projekt finančně podporuje kromě pražského Magistrátu také Evropský sociální fond EU a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Dvouletý projekt má představit řízení lidských zdrojů jako základní manažerskou dovednost. Má zlepšit péči o zaměstnance neziskového sektoru, zajistit jejich profesní rozvoj a zásadně snížit fluktuaci. Jeho hlavním cílem je vytvořit metodiku personálního managementu pro neziskové organizace a zvýšit kvalifikaci lektorů a konzultantů specializovaných na tento sektor, ve kterém v Praze působí na 13 tisíc subjektů.

„V neziskových organizacích se velmi často zanedbává péče o zaměstnance a rozvoj lidských zdrojů, přestože v nadacích, obecně prospěšných společnostech, občanských sdruženích a církvích jsou zaměstnány desítky tisíc lidí,“ uvedla Marcela Bergerová, ředitelka občanského sdružení Spiralis. Dotazníkovým průzkumem se zjistilo, že mnohde chybí jakýkoliv systém personálního vedení, nejsou plány na zapracování a odborný růst nových zaměstnanců a pracovníci jsou zřídka kdy přijímáni na základě výběrového řízení. „A přitom kvalitní služby veřejnosti může poskytovat pouze kvalifikovaný, motivovaný a cíleně vzdělaný personál neziskovek,“ dodala Bergerová.

Občanské sdružení Spiralis poskytuje služby neziskovým organizacím v oblasti komunikace s veřejností již od roku 1999. Pomáhá v propagaci jejich aktivit a přispívá k upevnění postavení neziskových organizací v moderní společnosti.

Společnost **Microsoft** oznámila jmenování **Jana Mühlfeita** do funkce viceprezidenta pro strategii v regionu Evropa, Střední východ a Afrika. Bude zodpovědný za klíčové iniciativy s dopadem na celý region, zejména za budování a další prohlubování vztahů s představiteli veřejné správy a velkých firemních zákazníků. Jan Mühlfeit nastoupil do společnosti Microsoft v roce 1993.

Ředitelem logistické firmy **C.S. Cargo**, operující v ČR, je **Jan Šmídek**. Do C.S. Cargo přišel ze společnosti DHL International CR, kde pracoval v letech 1994-2001, naposledy jako major account manažer.

Do oddělení Řízení rizik a poradenské služby společnosti **KPMG ČR** nastoupil odborník na státní správu **Pavel Pelant**. Před nástupem do KPMG zastával v letech 1997-2005 funkci vedoucího kanceláře Senátu Parlamentu ČR.

Mmd, jedna z předních poradenských agentur v oblasti korporátní komunikace, posiluje svůj pražský tým. Na pozici account director nastoupil **Milan Deutsch**.

Hotelová skupina **Mandarin Oriental Hotel Group** oznámila, že jmenuje **Clemense Hoertha** do funkce generálního manažera svého nového hotelu Mandarin Oriental Praha. Ten se bude otevírat na podzim 2006. Hoerth pracuje na manažerských pozicích u Mandarin Oriental Hotel Group od roku 1997.

Generálním ředitelem společnosti **Schneider Electric CZ** se stal **Olaf Körner**. Vystřídal **Teda Campbella**, jenž bude působit na pozici manažera pro střední a východní Evropu. Körner poslední tři roky řídil Schneider Electric ve Slovinsku.

Ředitelem společnosti **ING Real Estate Investment Management** pro region střední Evropy se sídlem v Praze se stal **Martin Sabelko**. Ve funkci nahradil **Petera Daviese**, který z funkce odešel již před časem. Sabelko bude řídit tým 35 odborníků v ČR, Maďarsku a Polsku. Zodpovědný bude za klíčové investice a regionální aktivity.

Energetická společnost **ČEZ** vytvořila novou divizi zaměřenou na personální záležitosti a do jejího čela nastoupil **Zdeněk Pasák**, který do začátku letošního roku vlastnil poradenskou společnost Madsen & Taylor Consulting. Nová divize zastřeší veškeré personální procesy celé skupiny ČEZ a bude podporovat její domácí i zahraniční dceřiné společnosti. Pasák působí v personalistice více než 15 let. Kariéru zahájil v mezinárodních společnostech Hill International a Helmut Neumann International, kde působil i jako mezinárodní podílíník. V roce 1997 založil a do letošního února vedl a stoprocentně vlastnil společnost Madsen & Taylor Consulting, zabývající se personálním poradenstvím. Pasák v únoru prodal Madsen & Taylor Consulting vznikající společnosti AIMS Consulting CZ, jejímž prostřednictvím bude včleněna do mezinárodního sdružení personálně poradenských firem AIMS.