

line

HRM

7. 9. 2007
číslo 15

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S., V EXKLUZIVNÍ SPOLUPRÁCI S HOFÍREK CONSULTING

LIDSKÉ ZDROJE

Kvalifikace versus kompetence

Jedním z nejsložitějších úkolů, který může před každým manažerem vyvstat, je výběr nových zaměstnanců na volná pracovní místa. Měl by si správně vybrat nového spolupracovníka a relativně rychle se přesvědčit o jeho kvalitách, jak lidských, tak profesních, a začlenit ho mezi ostatní zaměstnance a do chodu zařízení. Každého z nás v tomto případě napadne, pokud jsme si zpracovali popis pracovního místa, že pak máme jasně stanovená kritéria pro výběr a základem pro výběr je přece kvalifikace příslušného kandidáta. Naše úvaha je správná, ale nemusí to tak vždy být. Při výběrovém řízení můžeme narazit na kandidáty, kteří nemají požadovanou odpovídající kvalifikaci, ale mají dostatek zkušeností z výkonu stejné nebo obdobné pozice a vy se pak ptáte, jak mohli pracovat v obdobné pozici bez kvalifikace. Případně, kdo jim to umožnil.

Tady bychom si měli možná říci, že neuškodí malá exkurze do teorie, abychom si vysvětlili, co kompetence jsou. Stručně a zjednodušeně řečeno, kompetence z pohledu personalistické teorie jsou schopnosti vykonávat práci a chovat se odpovídajícím způsobem v daném organizačním prostředí a přinášet výsledky.

Pro nás manažery to znamená, že kandidát, o němž uvažujeme, nasbíral za dobu své praxe dostatek vědomostí, dovedností a návyků, aby mohl svou práci dělat dobře. Pravděpodobně si vzdělání doplnil nějakými kurzy nebo samostudiem. To si však musíme ověřit. V rámci výběrového řízení tak můžeme učinit prostřednictvím odborných testů a o znalostech kandidáta se přesvědčit.

V českém prostředí je slovo kompetence více vnímáno jako rámec odpovědnosti a pravomoci přidělených zaměstnanců v organizační struktuře v souladu s pracovním místem a funkcí, kterou zastává.

Nicméně nesmíme při výběru nových zaměstnanců zapomínat ani na vzdělání uchazečů o zaměstnání. Vzdělání v oboru je vždy dobrý základ pro výkon požadované práce a teoretická příprava má svůj význam, především pro snadnější orientaci kandidáta v odborné problematice.

Pokud se rozhodneme, že upřednostníme kandidáta s profesními i lidskými kompetencemi, měli bychom respektovat, že by měl mít dokončený odpovídající stupeň úrovně vzdělání, jež požadujeme na tuto pozici. Je to vždy záruka, že kandidát bude umět řešit úkoly na určité úrovni a s obdobnými řešeními se potýkal a zvládl je v podobě alespoň nějaké teoretické úlohy.

Budě vědět, jak postupovat a jak se na takové řešení připravit.

Kouzlem i úskalím výběrových řízení je správně odhadnout a ověřit si, že kandidát má předpoklady pro optimální výkon práce, má odpovídající vědomosti a dovednosti i lidské vlastnosti, aby mohl úspěšně zastávat příslušnou funkci.

Dnes už neplatí rovnítka mezi dosaženou kvalifikací a správným výkonem odpovídající funkce. V době volného přístupu k informacím je docela běžné, že lidé bez odpovídající kvalifikace dosahují vynikajících výsledků a úspěchů na trhu.

(Pokračování na stránce 2)



LIDSKÉ ZDROJE V CALL CENTRECH

25. 9. 2007, hotel Dorint Don Giovanni Praha

- Hodnotící systém KPIs - definice, kritické faktory, měření, promítnutí do odměňování, motivace, diferenciacie zaměstnanců
- Snižování fluktuace v call centrech
- Hodnocení a motivace HR v externím komerčním call centru
- Plánování směn v call centru
- Vliv fúzí na lidské zdroje
- Řízení kariéry telefonního operátora
- Jak uchopit motivační program - příklad z praxe
- Možnosti psychologického testování

Partner:



Odborná konference

DIRECT Pojišťovna, a.s.
Papirus, s.r.o.
QCentra, a.s.
Česká spořitelna, a.s.
HVB Bank Czech Republic, a.s.
T-Mobile Czech Republic, a.s.
Profireal, a.s.
Santia, s.r.o.
Avaya

Odborní partneři:

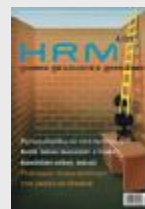


Přihlášky, více informací: Economia a.s. - Divize konferencí a seminářů
www.konference.ihned.cz; konference@economia.cz; tel.: 233 071 950

economia
KONFERENCE

Čtete časopis pro řízení lidských zdrojů

HR Management



- Nebojte se fluktuace
- Firmy a lidé ve víru turbulence
- Trendy: vývoj mezd manažerů v Česku

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

economia
OBSAH ROZHODUJE

KRÁTCE

Nominujte svého kandidáta na ocenění HR Manager roku 2007

Loni v říjnu na 1. ročníku odborné konference HR Management 2006 – Jak udržet klíčové lidi ve firmách?, organizované společností INCOMA Consult, odborným časopisem HR Management vydavatelství Economia a.s., bylo poprvé uděleno ocenění HR Manager roku 2006. Odborná komise z navržených nominací vybrala Alenu Kozákovou, HR ředitelkou IVECO CR a SR (dříve Karosa a.s.). Letos má možnost navrhnout svého kandidáta na HR Managera roku v 1. kole i odborná veřejnost. Stačí vyplnit a odeslat soutěžní formulář, který najdete na www.hrevent.cz nebo www.hrmanagerroku.educity.cz. Zasláné nominace budou předány odborné komisi, která vybere HR Managera roku 2007.

Vítěz letošního roku soutěže HR Manager roku 2007 bude slavnostně vyhlášen na konferenci HRM 07 – Jak řídit výkonnost zaměstnanců?, která se koná 22. 10. 2007 v hotelu Hilton v Praze. Více na www.hrevent.cz.

(red)

Česko ztrácí pozici lákavé země

Západní firmy, které přesouvají zákaznická centra a jiné služby do levnějších zemí, si už Česka tolik nepovažují. V letošním globálním žebříčku společností AT Kearney přiklkl manažeri více než 40 velkých firem ČR mezi padesátkou zemí až 16. místo. V minulém žebříčku z roku 2005 ČR obsadilo sedmou příčku.

„I když se podnikatelské prostředí v České republice zlepšuje, její výhoda spočívající v nižších nákladech se kvůli stoupajícím mzdám vytrácí. Proto v globálním pořadí sestoupila,“ citují HN amerického poradce Johana Gotta. Na zdražující se pracovní sílu ve střední Evropě letos doplatilo také Maďarsko, které dokonce vypadlo z dvacítky nejpřitažlivějších zemí. Ve střední Evropě si naopak nejvíc polepšilo Slovensko, které se posunulo ze 16. na 12. místo. Největší skok se tentokrát podařil Bulharsku. Tato nová členská země EU s velice nízkými náklady na pracovní sílu se jako jediná ze střední a východní Evropy letos propadla do první desítky. Na vrcholu žebříčku nejatraktivnějších zemí se umístila Indie následovaná Čínou a Malajsii.

(Pokračování ze stránky 1)

Na to, jak si správně ověřit, jestli kandidátovi svěřené pracovní úkoly budou vyhovovat a je-li rozhodnutý dlouhodobě setrvat v našem zařízení, neexistuje univerzální recept. Avšak je třeba si uvědomit, čím výše je v organizační struktuře obsazovaná pracovní funkce zařazena, tím detailnější by mělo být výběrové řízení.

Je běžné, že výběrová řízení bývají vícekolová a zaměstnavatel si podrobně prověřuje profesní i lidský profil uchazeče, s využitím všech moderních diagnostických metod.

Vzdělání uchazeče o zaměstnání a jeho profesní i lidské kompetence musí být vyvážené, aby mohl úspěšně pracovat pro zaměstnavatele. Nic z toho by nemělo být upřednostňováno. Ve výběrovém řízení posuzujte i jeho potenciál

k dalšímu profesnímu rozvoji, abyste mohli případným dalším vzděláním rozšířit vědomosti a dovednosti, tak aby odpovídaly vašim požadavkům.

Cílem každého výběrového řízení je najít člověka, jehož profesní a lidské kompetence odpovídají požadavkům na výkon příslušné volné pracovní funkce a posoudit, jestli vyhoví nárokům kladeným pozici. Není to lehké, ale ani nemožné. Vyžaduje to však dobrou přípravu celého procesu výběru kandidátů a volbu odpovídajících diagnostických metod, jak si ověřit jejich vědomosti, dovednosti, návyky a zkušenosti.

Mgr. Jiří Vronský

jednatel společnosti HR – GS, s.r.o.

www.hrgastroservis.cz

ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Jak nejlépe motivovat zaměstnance?

V současné době, kdy na českém trhu práce chybí dostatek kvalifikovaných pracovníků, se začínají projevovat výrazné rozdíly v systémech hodnocení a odměňování zaměstnanců u jednotlivých firem. Zvláště v automobilovém průmyslu si manažeři velice dobře uvědomují, že pokud v důsledku zůstanou pouze u platu a klasické čtyřtýdenní dovolené, zaměstnanec dlouho neudrží. Zatímco před pár lety ještě hlavní část motivačních systémů tkvěla ve finančních odměnách, dnes jsou systémy odměňování neporovnatelně komplexnější a odrážejí individuální potřeby zaměstnanců v závislosti na pozici a výkonnosti.

Poskytování zaměstnaneckých výhod je dnes obvyklé ve většině středních a velkých soukromých podniků a je obvyklou součástí personální politiky a řízení lidských zdrojů. Čeští zaměstnanci si dnes mohou stále více vybírat mezi jednotlivými benefity, které jim jejich zaměstnavatelé nabízejí. Nejčastější tuzemskou výhodou je týden dovolené navíc, ten svým zaměstnancům poskytuje přes 80 % firem. Na dalším místě jsou stravenky (svým zaměstnancům je poskytuje téměř 70 % soukromých firem a 94 % státních organizací). U soukromých firem je třetí nejčastější výhodou penzijní připojištění, na které přispívá 36 % firem, víc než čtvrtina firem nabízí vzdělávání a jazykové kurzy. Mezi dalšími nejčastěji poskytovanými výhodami objevíme služební automobil, notebook či mobilní telefon (vše i k soukromému užití), flexibilní začátek a konec pracovní doby či příspěvek na dojíždění.

Tyto výhody však již v dnešní době nejsou zaměstnanci chápány jako benefit, ale jako

samozřejmost. Jak tedy zaměstnance nejlépe motivovat?

Mnoho firem se snaží své zaměstnance „nalákat“ na nadstandardní zdravotní péči, pobyty v lázních nebo wellness víkendy. Tak např. velké automobilky poskytují svým zaměstnancům bezplatné očkování proti chřipce, balíček vitaminů nebo možnost návštěvy preventivních programů ve vlastním rehabilitačním zařízení. Často se setkáváme s tím, že firmy hradí svým špičkovým pracovníkům pobyty u moře nebo v nějakém rekreačním středisku, kde by si odpočinuli od práce a načerpali nové síly k plnění pracovních úkolů.

Velká řada společností také poskytuje svým zaměstnancům bezúročné půjčky nebo možnost nákupu vlastních produktů či služeb za výhodných podmínek. Tím si je chtějí více připoutat k firmě, a někdy jim i dokonce znesnadnit odchod do jiného zaměstnání.

Některé firmy ocení, když se zaměstnanec dál vzdělává a zvyšuje si svoji kvalifikaci. Například po úspěšném složení zkoušek takový zaměstnanec obdrží jednorázovou prémii, zájezd či jiný hodnotný dar. I toto může být chápáno jako benefit, a tedy i motivace k další práci.

Méně obvyklými zaměstnaneckými výhodami jsou letenky 1. třídy pro top management, individuální jazykové kurzy v zahraničí, dárky k odchodu na mateřskou dovolenou nebo k narození dítěte, úhrada části nákladů související se školní docházkou nebo přímo zřízení dětského koutku ve firmě, ale i bezplatná právní poradna.

(Pokračování na stránce 3)

Nové!

Studujte

FRI v našem
víkendovém programu

SAT B.A. in Business
Administration

SUN

www.aac.edu

admissions@aac.edu

T: 257 530 202



Dánský trh pro „nováčky“ EU

Dánsko příští rok otevře svůj pracovní trh deseti unijním „nováčkům“, kteří do EU vstoupili v roce 2004 a letos. Oznámila to 29. 6. podle agentury AP dánská vláda. Zrušení administrativních bariér se tak týká i českých občanů, kteří se rozhodnou pracovat v Dánsku. Severská země se připojí k většině „starých“ členských zemí EU, které už omezení přístupu na svůj pracovní trh pro občany východní části EU zrušily. Češi, Poláci nebo třeba Rumuni budou mít od příštího roku stejný přístup na dánský pracovní trh jako občané z kterékoliv jiné země EU. Dánská vláda však ještě nestanovila přesné datum zrušení omezení. „Jsem velmi šťastný, že jsme nyní usnadnili zahraniční pracovní síle přístup k nám,“ prohlásil dánský ministr pro zaměstnanost Claus Hjort Frederiksen. Zdůraznil, že z chystaného kroku budou těžit dánské podniky.

Závazné rozhodnutí zcela otevřít trh práce je výsledkem jednání vládních a opozičních stran a nevyžaduje schválení v dánskému parlamentu. Rozhodnutí se týká pracovníků z České republiky, Slovenska, Polska, Maďarska, Slovinska, Lotyšska, Litvy, Estonska, Rumunska a Bulharska. Občané těchto zemí mohou pracovat bez povolení už nyní v Británii, Irsku, Švédsku, Řecku, Finsku, Španělsku, Portugalsku, Itálii a Nizozemsku. Omezení v různé míře ještě platí v Německu, Rakousku, Francii, Lucembursku, Belgii a Dánsku. Zvláště u Německa a Rakouska lze předpokládat, že restrikce ponechají v platnosti nejméně do roku 2009, pravděpodobně však až do roku 2011, čímž by využily maximální možnou přechodnou dobu pro výjimku z ustanovení o volném pohybu pracovních sil. Staré členské země EU využily možnost zavést přechodná omezení z obav před přílivem levné pracovní síly z východu, postupně je však ruší.

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

nezmeškejte vývoj...
HR MARATON 1.-5.10.2007 JIHLAVA

Workshop pro personalisty a manažery

• Student Agency • ČEZ, a.s. • ČSRLZ • PricewaterhouseCoopers • Generali Pojišťovna a.s. • Nemocnice Česká Lipa • Plzeňský Prazdroj a.s. • McDonald's • Trinecké železárny • Ewing Public Relations • T-Mobile • ABB s.r.o. • ČSOB • Hewlett-Packard • HVB Bank Czech Republic • ZeNTIVA a.s. • České aerolinie a.s. • Linet spol. s r.o. • Siemens Industrial Turbomachinery s.r.o. • Krajský úřad kraje Vysočina • DHL Express [Czech Republic] s.r.o.

Více informací a přihlášky na www.5-5hr.cz

(Pokračování ze stránky 2)

Všechny výše zmiňované výhody mohou pro zaměstnance znamenat těžké rozhodování při případné změně zaměstnání. Při správně zvoleném rozsahu a promyšleném systému zaměstnaneckých výhod na nich mohou vydělat nejenom zaměstnanci, ale i zaměstnavatelé. Důležitým faktorem je vždy správná komunikace směrem k zaměstnancům tak, aby benefity byly vždy chápány jako součást motivace a celkové firemní kultury. Pokud ovšem bude

firma svého zaměstnance do něčeho nutit (např. ke koupi vlastních výrobků, které zaměstnanec nechce ani nepotřebuje), nebo omezí či zruší část benefitů, bude to vnímáno negativně, dokonce i jako omezení svobody volby. Potom se může stát, že zaměstnavateli vzroste fluktuace a zaměstnanci se budou ohlížet po jiném zaměstnání, ke kterému dostanou i zajímavější benefity.

Jana Meixnerová
konzultantka, HOFÍREK CONSULTING

Projekt mediací má pomoci řešit spory na pracovišti

Pomoci řešit spory kolegů na pracovišti a konflikty s nadřízenými i podřízenými má projekt Asociace mediátorů České republiky, který začne příští rok. Firmy a neziskové organizace si v jeho rámci mohou zdarma vyzkoušet služby odborníků na vyjednávání a mimosoudní řešení sporů, takzvaných mediátorů. Program je určen především lidem se ztíženou pozicí na pracovním trhu, řekla novinářům mediátorka Tatjana Šišková.

Cílem projektu je rozšířit povědomí o mediaci mezi veřejností. „Lidé by měli vědět, že existuje i alternativa k soudnímu jednání,“ uvedla. Mediátor podle ní vytvoří pro znesvářené strany takové prostředí, aby si porozuměly a hledaly řešení odpovídající jejich potřebám, zájmům a možnostem. Pomáhá jako prostředník při hledání dohody. „Metoda bohužel není moc známá. Lidé raději řeší problémy sami

nebo až u soudu,“ řekla Šišková. Asociace chce v rámci programu pomoci zejména čerstvým absolventům škol, matkám po mateřské dovolené, lidem pečujícím o závislého člena rodiny, starším občanům, příslušníkům etnických skupin a zdravotně postiženým lidem. Nabízí proto mediální služby společností, které zaměstnávají pracovníky z těchto skupin, nebo institucím pomáhajícím těmto lidem.

Podle Šiškové využily zatím metodu mimosoudního řešení sporů zejména neziskové organizace. Pokud jejich pracovníci přistoupili k mediaci, vždy podle ní dospěli k dohodě. V případě facilitace – skupinové diskuse a řešení problémů v týmu – si zaměstnanci i zaměstnavatelé ujasnili pravidla a zlepšili vzájemnou komunikaci. V rámci projektu poskytla asociace zatím 85 mediací, konzultací a poradenství a 22 facilitací.



TRH PRÁCE

Lidé chybějí třem čtvrtinám firem

Problémy, jak sehnat nové pracovníky, mají tři čtvrtiny českých firem, jak napsaly Hospodářské noviny 13. 8. s odvoláním na exkluzivní průzkum, který pro ně mezi 1900 tuzemskými společnostmi připravila Hospodářská komora.

„Nepamatuji, že by byla o zaměstnance tak velká nouze. Neseženeme ani lidi z venkova, kde nebyla taková nabídka míst,“ potvrdil HN šéf největších tuzemských mlékáren Madeta Milan Teplý. Rovněž společnost Siemens by uvítala 500 spolupracovníků, stejně jako mladoboleslavská automobilka Škoda Auto. Naproti tomu tuzemským bankám by většinou stačilo získat několik desítek posil.

Nejvíce lidí je zapotřebí v průmyslu, kde je sháněno 88 % firem. Citelně chybějí také řidiči kamionů, prodáváci a IT specialisté.

Třetina firem se spoléhá na cizince. Např. ve společnosti Foxconn zatím pracují dělníci osmi národností. V technologické IBM je dokonce zaměstnáno 30 národností. Firmy také stále častěji sázejí na důchodce. Obchodní řetězec Globus dokonce ve spolupráci s úřady práce oslovuje kluby důchodců, mezi nimiž hledá nové síly do svých prodejen. Téměř 60 % podniků potvrdilo, že nedostatek pracovních sil tlačí na růst mezd. Na podzim tak jejich šéfy čeká ostrý boj s odboráři o platy.

kariera.cz
PORTÁL PRÁCE

neomezený počet pracovních pozic

neomezený přístup k 10000+ CV

vysoká účinnost inzerce

jeden roční poplatek, all inclusive

www.kariera.cz

542 423 913

PERSONÁLIE

- **Veronika Böhmová** nastoupila do společnosti **Deloitte** na pozici recruitment manažera. Na své pozici se soustředí především na nábor úzce specializovaných odborníků a manažerů.
- Ředitelkou **Českého rozhlasu 1 - Radiožurnálu** se stane dosavadní programová ředitelka soukromé rozhlasové stanice Frekvence 1 **Barbora Tachecí**. Předtím byla programovou ředitelkou Frekvence 1.
- Českou odnož rakouské banky **Oberbank** od 1. září řídí **Robert Pokorný**, který ve funkci vystřídá Rakušana **Johanna Fuchse**. Pokorný nastoupil do banky před rokem jako ředitel korporátního bankovníctví a Fuchsův zástupce. Fuchs odchází řídit Oberbank do Lince.
- Novým obchodním ředitelem leasingové společnosti **GE Money Auto** se stal **Tomáš Kučera**, jenž do firmy nastoupil v roce 2000 jako vedoucí týmu zajišťujícího financování nákladních vozidel.
- **Jochen Zeitz**, generální ředitel a předseda představenstva společnosti Puma AG, byl jmenován členem představenstva společnosti **Harley-Davidson**. Stal se tak prvním evropským manažerem v dosud desetičlenném představenstvu tohoto výrobce motocyklů z USA.
- Představenstvo mimoburzovního organizátora obchodů s cennými papíry **RM-Systém** posílil od půlky srpna ředitel pro strategii a marketing **Jiří Vodička**. Vodička působí v RM-Systému od roku 2000.
- Od září je novým generálním ředitelem společnosti **Atlas.cz** stávající finanční a provozní ředitel společnosti **Pavel Doležal**. Současný ředitel společnosti **David Duroň** 16. září nastoupí do **Vodafone** jako marketingový ředitel segmentu nefirmních zákazníků.
- Ve společnosti **Spar ČOS**, která provozuje hypermarkety Interspar, dochází ke změnám v marketingu. Za vedení oddělení je zodpovědný **Gerald Strasshofer**. Na pozici zástupce vedoucího marketingu nastoupil **Petr Jindra**, dosud manažer reklamy a marketingových projektů. Nově vzniklou pozici manažera eventů obsadila **Jana Čermáková**.
- Finančním ředitelem společnosti **Remax** byl jmenován **Jan Doksanský**, který bude zodpovídat především za finance, procurement a řízení vztahů s dodavateli. Do jeho kompetencí spadá také dohled na IT a HR.

HRM
CONFERENCE 07

Odborná konference o managementu lidských zdrojů

Hotel Hilton, Praha - 22.10.2007

Info & On-line registrace: www.hrevent.cz

**Vyhlášení výsledků ocenění
HR MANAGER ROKU 2007**

MEDIÁLNÍ PARTNERI:

HRM
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

EDUCITY
HR MANAGEMENT

SPOLUPRÁCE S:

economia

HR MANAGER ROKU 2007

Oslavní luncheon a ocenění na konferenci HR Management 2007 v hotelu Hilton

ČR začíná lákat odborníky z Indie, chce víc vysokoškoláků

Česko rozšířilo od 1. července seznam států, z nichž by chtělo přilákat odborníky. K jednácti zemím tak přibyla Indie. Projekt k získávání odborníků z ciziny odstartovalo v roce 2003. Cizincům nabízí za jejich dovednosti a znalosti možnost zůstat v ČR natrvalo po zkrácené lhůtě. Musejí ale mít dlouhodobější povolení k práci. Do projektu se ke konci května zapojilo 642 lidí, vysokoškolské vzdělání mělo 410 z nich. Ministr průmyslu Martin Říman by chtěl zavést zelené karty, díky nimž by cizinec mohl pro danou firmu v ČR pracovat dva roky. Rád by jimi přý projekt ministerstva práce nahradil. Po roce a půl budou moci v projektu nově o trvalý pobyt požádat zahraniční vysokoškoláci, kteří v ČR budou pracovat ve svém oboru na pozicích, kde je vysokoškolské vzdělání nutné. Při ztrátě zaměstnání budou mít účastníci programu místo nynějších 30 dnů 45 dnů na to, aby si našli nové místo. Od poloviny do konce června 2008 se do projek-

tu může přihlásit až 2000 cizinců z některých zemí bývalého Sovětského svazu, z vybraných států Balkánu či z Kanady.

Podle hodnotící zprávy o projektu je přírůstek počtu uchazečů nižší, než se předpokládalo. Zatím se do něj mohlo zapojit až 3000 lidí. Důvodem může být nezájem cizinců o usazení v ČR, zkrácení původně desetileté zákonné lhůty k získání trvalého pobytu na pět let i složité vyřizování povolení. Za překážku považují odborníci také to, že ČR stále nemá seznam nedostatkových profesí a že je velmi obtížné si ze zahraničí práci v ČR obstarat. Projekt se zatím soustředil především na státy mimo EU, jejichž občané tvoří největší podíl zahraničních zaměstnanců s pracovním povolením. Na konci loňska mělo v ČR povolení k práci asi 61 500 cizinců. Zhruba 85 % z nich pocházelo ze zemí, které jsou do programu zahrnuty. Patří mezi ně např. Ukrajina, Moldavsko či Bělorusko.



PRŮZKUM

Polovina absolventů MU získala práci před konem studia

Bezmála polovina letošních absolventů Masarykovy univerzity v Brně (MU) získala práci ještě před dokončením studia. Někteří studenti už před složením závěrečných zkoušek chodili do zaměstnání, další věděli, kam po škole nastoupí. Podle představitelů univerzity to svědčí o dobrých možnostech uplatnění studentů druhé největší vysoké školy v Česku. Výsledky průzkumu poskytl ČTK mluvčí Masarykovy univerzity Tereza Fojtová.

Zatímco v roce 1999 mělo bezprostředně po dokončení studii práci jen 33 % studentů, letos jich bylo 49 %. Třetina absolventů zaměstnání zatím nenašla. Zbývající část studentů se zatím o práci neuchází, většinou se chtějí dále vzdělávat nebo pobývat v zahraničí. „Cílem průzkumu, který se mezi absolventy magisterského

programu letos konal již po jedenácté, je zmapovat jejich přechod do praktického života a získat zpětné hodnocení studia poskytovaného univerzitou,“ řekl autor výzkumu Jaroslav Nekuda z Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity.

Do průzkumu se zapojilo celkem 1122 studentů ze všech devíti fakult školy, tedy asi dvě třetiny jejich letošních absolventů.

Vedle průzkumu mezi čerstvými absolventy provádí Masarykova univerzita čas od času také průzkum mezi bývalými studenty po jednom až dvou letech od odchodu ze školy. Poslední taková statistika pochází z roku 2005 a vyplývá z ní, že nezaměstnanost se mezi absolventy školy po několika letech v praxi pohybuje kolem 2 %.

- Operační jednotka **Coca-Cola Beverages ČR/SR** má nového finančního ředitele. **Keith Allen** vystřídal v této funkci **Ralfa Peterse**, jenž se v současné době ujímá pozice obchodního ředitele na Slovensku.
- Novým předsedou představenstva a generálním ředitelem **ČKD Praha DIZ** se stal **Jiří Rosický**. Nahradil tak **Jaroslava Herverta**.
- Generální ředitelkou společnosti **Unilever** pro šest zemí ze střední Evropy se stala **Tracey Rogersová**. Britská manažerka má na starosti řízení aktivit Unileveru v ČR, na Slovensku, v Maďarsku, ve Slovinsku, v Chorvatsku a v Bosně a Hercegovině. Výkonným ředitelem v tuzemsku byl jmenován **Antonín Jiroušek**. Předtím byla šéfkou Unileveru pro ČR a Slovensko **Cornelia Röttgerová**.
- Multimediální divize **Economia OnLine** (EOL), patřící pod vydavatelství **Economia**, má od srpna nové vedení. Řízením divize byl pověřen dosavadní ředitel divize časopisů **Economia Jiří Holna**, který ve funkci vystřídal **Alenu Klimkovou**.
- Novým generálním ředitelem tuzemské **Citibank** se stal **Kenneth Quinn**. Ve funkci nahradil **Javeda Kureishiho**, který zůstává ve skupině Citigroup a bude působit mimo ČR.
- **Týdeník Ekonom** bude mít od září novou šéfredaktorku. Stane se jí dosavadní vedoucí ekonomické sekce **Podniky a trhy Hospodářských novin Eva Hanáková**, která ve funkci vystřídal **Zbyňka Fialu**. Hanáková je absolventkou VŠE v Praze, kde studovala obory mezinárodní politika a diplomacie a ekonomická žurnalistika. Ve vydavatelství **Economia** pracuje sedmým rokem.
- Generálním ředitelem tabákové firmy **JT International spol. s r.o.** se stal **Philipp Maly**, který povede obchodní aktivity **JT International (JTI)** v Česku a na Slovensku. Maly ve funkci nahradil **Ilonu Doleželovou**. V posledních letech Maly působil jako ředitel pro ČR ve společnosti **Gallaher**. Tohoto britského tabákového výrobce koupila japonská **Japan Tobacco**, mateřská firma **JTI**.
- Generální ředitelkou farmaceutické divize společnosti **GlaxoSmithKline (GSK)** v České republice se stala **Monika Horníková**. Ta vystřídala na pozici generálního ředitele farmaceutické divize společnosti **GSK** v České republice Kanadana **Marka McClunga**, který se bude nadále věnovat řízení evropských operací v rámci **GSK Pharmaceuticals Europe**.
- Společnost **Nokia** jmenovala **Sárku Baranovou** na pozici marketing director pro Polsko, ČR a SR. **Petr Kasa** bude od stejného dne pro tytéž země pozici sales directorem. K rozšíření jejich pravomocí dochází v souvislosti s nedávným sloučením Polska, České republiky a Slovenska do jednoho obchodního regionu s centrálou ve Varšavě. Regionálním ředitelem byl již v červnu jmenován dosavadní ředitel **Nokia** Česká republika a Slovenská republika **Ján Kolimár**.

18. - 19. října 2007, hotel Mövenpick, Praha 5, Mozartova 1

dvoudenní kurz

Negociace
umění vyjednávat
pro pracovníky nákupu

INTERQUALITY, spol. s r.o.
Počernická 96
108 00 Praha 10

Tel: +420 296 411 494 - 5
Fax: +420 296 411 500

web: <http://www.interquality.cz>
e-mail: info@interquality.cz

interquality