

HRM line

2. 11. 2007
číslo 19

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

HR KONFERENCE

Na konferenci HRM bylo uděleno ocenění HR Manager roku

Již druhý ročník odborné HR konference HR Management 2007 se uskutečnil 22. října 2007 v Praze v hotelu Hilton. Společný projekt společnosti INCOMA Consult a vydavatelství Economia, jehož časopis HR Management byl odborným garantem konference, přilákal svým klíčovým tématem „Jak řídit výkonnost zaměstnanců?“ na dvě stovky personalistů, HR manažerů a vedoucích pracovníků významných firem z celé ČR.

Zlatými partnery konference byly Česká pojišťovna a Grafton Recruitment. Na závěr konference bylo uděleno ocenění HR Manager roku 2007, jehož hlavním partnerem byla i letos Česká pojišťovna. Tuto prestižní cenu získala Eva Hejlová, ředitelka pro HR projekty a procesy společnosti Telefónica O2 Czech Republic.

Odbornou konferenci otevřel zkušenostmi z manažerské praxe firmy Linet její ředitel Zbyněk Frolík, Podnikatel roku 2003, který se v roce 2005 umístil mezi 10 top manažery roku, a člen představenstva Svazu průmyslu a dopravy ČR pro oblast lidských zdrojů. Na základě vlastních zkušeností potvrdil, jak obtížné se v ČR do výrobní firmy shánějí kvalifikovaní lidé a jak ještě obtížnější se v konkurenčním prostředí tyto lidé motivují k vyššímu výkonu. Změnit tuto nevyrovnanou situaci na českém trhu práce může v budoucnu pouze velice těsná spolupráce škol a firem a v jednotlivých společnostech pak především jasná pravidla motivace a odměňování lidí.

V Česku jsou s výkonností potíže

Střední Evropa a zejména postkomunistické země, tedy i ČR, se zatím vyrovnávají s požadavky na vysoký pracovní výkon dosti složitě. Podle Stanislava Háši ze společnosti Deloitte, který zahájil 1. blok konference porovnáním přístupu k výkonnosti v amerických a evropských společnostech, je odlišný přístup k výkonu dán i rozdílnou kulturní tradicí a mentalitou. Na základě několika studií pak Háša ukázal, že např. až tři čtvrtiny společností

v ČR, které převzaly americký model řízení výkonu, ho nedokázaly udržet déle než tři roky. Hlavní důvod? Směřování k výkonu, k úspěchu a výhře patří v USA do abecedy rodinné a školní výchovy amerických dětí. Celoživotní důraz na individuální úspěch pak logicky vede k tomu, že americké firmy nemusí své pracovníky o nutnosti vyššího výkonu a zisku přesvědčovat. V ČR naopak ve firemní praxi americký model postavený na stálém tlaku na výkonnost nefunguje. Lidé se cítí motivovanější, když s nimi manažer o problému jejich výkonu vede dialog, když při hodnocení jejich práce

projevuje tzv. lidský přístup a když nabízí pracovníkům prostor pro jejich aktivity a rozvoj.

Niamh Hegarty, HR ředitelka GE Money v ČR a SR, navázala na tento příspěvek konkrétními příklady toho, jakým způsobem management v GE Money strategicky řídí výkon zaměstnanců globálně, ale zároveň ho pak postupně prostřednictvím

vyškolených manažerů-leadrů přenáší do regionálních poboček. Kromě zpětné vazby a stále komunikace napříč firmou, kterou lidé v GE dostávají od vedoucích a kolegů prakticky neustále, se v GE klade důraz na pěstování leadershipu fakticky u každého zaměstnance. Podstatné podle Hegarty je, aby se lidé ztotožnili s hodnotami firmy a dokázali je ve své práci kdekoli na světě a ve svém týmu sami prosazovat. Pak i jejich výkon poroste.

Právě ona lidská stránka vztahu manažerů a podřízených je v českém a slovenském prostředí velice důležitá i podle Ivana Balogha, ředitele lidského kapitálu Plzeňského Prazdroje, který představil zkušenosti z metodiky řízení výkonu ve své společnosti, jejíž vlastník přináší do firmy hodnoty až z JAR. Podle Balogha je nesmírně důležité, aby se vedoucí se svými lidmi často setkávali, aby s nimi diskutovali a vzájemně komunikovali. Bez toho nebude žádný sebelepší systém řízení výkonu zaveden. V Plzeňském Prazdroji se to podle Balogha povedlo napoprvé.

(Pokračování na stránce 2)

PRÁVNÍ RÁDCE | **FINANČNÍ MANAGEMENT**
Deloitte | **Havel & Holásek**
advokátní kancelář

Vás zvou na konferenci

Návrh systému řízení výkonnosti firmy – klíčové faktory úspěchu

3. prosince 2007 od 10 do 16 hodin

**Corinthia Panorama Hotel
Milevská 7, Praha 4**

Uzávěrka pro přihlášky: 29. listopadu 2007

Více informací včetně programu najdete na:
www.pravnickaradce.ihned.cz/konference

KRÁTCE

Rada postižených chce speciální fond na školení handicapovaných

V ČR by měl podle Národní rady osob se zdravotním postižením vzniknout speciální fond na vzdělávací kurzy pro nezaměstnané s handicapem. Platily by do něj firmy, které nechtějí postižené zaměstnávat, ročně by šlo o více než 800 mil. Kč, řekl na veletrhu Hospimedia předseda rady Václav Krása. Návrh se ale nezdá ministerstvu práce a sociálních věcí (MPSV), naopak ministryně pro menšiny Džamila Stehlíková o něm chce jednat.

Postižení jsou jednou z hůře zaměstnatelných skupin. V ČR jich je podle MPSV bez práce asi 66 tisíc, což je přibližně pětina všech nezaměstnaných. Podle Kráasy je ale počet handicapovaných bez místa ve skutečnosti ještě vyšší. Už dnes musí podniky s více než 25 pracovníky zaměstnávat 4 % handicapovaných či odvádět částku do státního rozpočtu, anebo kupovat výrobky z chráněných dílen. Na odvodech se ročně vybere asi 800 mil. Kč. Do fondu by šlo ale víc, řada zaměstnavatelů zatím systém obchází, podotkl Krása s tím, že má na fond od řady firem příznivé ohlasy. O penězích by rozhodovala skupina složená z odborníků a úředníků, rozdělovala by je přímo konkrétním projektům.

Dosavadní rekvalifikace úřadů práce totiž postiženým často nevyhovují. Neumožňují třeba studium angličtiny. „Postižení umějí často velice dobře pracovat na počítači, ale např. angličtina vyžaduje dlouhodobější vzdělávací proces, což úřady práce neumožňují,“ podotkl Krása. Postižení mohou hrát při snižování celkové nezaměstnanosti, kdy firmy mají problémy se sháněním nových pracovníků, velkou roli. „Lidé s handicapem skrývají velký potenciál. Firmy, které to pochopí, budou mít značný náskok,“ soudí.

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 1)

Inspiraci přinášejí příklady dobré praxe

Druhý blok odborné výroční konference HR Management byl věnován příkladům dobré praxe – best practices z několika firem, které řízení výkonu zavedly nebo zavádějí. Jednotliví vystupující představili problematiku systému hodnocení, na to navázaných motivačních a rozvojových programů, které v jejich firmách mohou zaměstnance k vyššímu výkonu stimulovat. Zajímavé zkušenosti z hodnocení zaměstnanců v TPCA, kde se uplatňuje do značné míry japonský styl řízení, uvedl Petr Sodomka z oddělení HR Development v automobilce TPCA. I on konstatoval, že lidé musí znát cíle své firmy, ztotožnit se s nimi a mít zájem je plnit. K tomu jim pomáhá i pravidelné hodnocení jejich nadřazeného. Výkon přitom nemůže za každou cenu každý plnit na jakýchkoli abstraktních 110 nebo 120 %. Výkon je věcí dohody v rámci individuálního hodnocení. V TPCA respektují jedině s jeho odlišnostmi a s rozdílností jeho možností. Se všemi parametry hodnocení a odměňování je zaměstnanec předem podrobně seznámen, a tak pravidelné hodnocení pro něj nebývá překvapením.

Roli komunikace při hodnocení a řízení výkonu každého zaměstnance se zevrubně a na základě zkušeností z Pliva-Lachema věnovala Ludmila Navrátilová, HR ředitelka farmaceutické společnosti Pliva-Lachema. Ve firmě, kde existují velice přísná pravidla pro výrobu cytostatikových léků (normy ISO, kvalita a správná výrobní praxe jsou realitou každého dne), kde se pracuje na směny a kde je třeba jednat s odbory, je právě interní komunikace a komunikace mezi vedoucím a jeho lidmi klíčová. Velmi důležité je správné propojení systému hodnocení s rozvojovými programy a se systémem individuálního rozvoje zvláště, aby klíčoví zaměstnanci, specialisté i manažeři neztráceli ani v budoucnosti motivaci.

Model kompetencí jako základ pro vytváření hodnotícího systému a řízení výkonu jednotlivých skupin pracovníků představila za společnost ABB Alena Veselá, HR ředitelka. Pokud nebude mít pracovník vymezen svůj kompetenční model, ztratí časem o práci ve firmě zájem a jeho výkon půjde dolů.

Opravdu umíme odměňovat podle výkonu?

Třetí blok se věnoval odměňování jako zásadnímu faktoru pro řízení výkonu. Variabilní systém odměňování v nadnárodní společnosti IVECO CR a SR představila Alena Kozáková,

držitelka ocenění HR Manager roku 2006. Zdůraznila, jak důležitou součástí při tvorbě systému odměňování je vyjednávání s odbory, které nesmí management podcenit. Tomu, jak nastavili odměňování různých skupin zaměstnanců v T-Mobile CR a jaké problémy při poskytování benefitů ve firmě řeší, se věnovala ve svém vystoupení Barbora Stejskalová, HR ředitelka T-Mobile. Pozornost auditoria si pak získala Alena Stejskalová z České rafinérské, která svým vystoupením zevrubně odpověděla na otázku, zda opravdu odměňujeme podle výkonu. Podle zkušeností své společnosti vysvětlila, za jakých podmínek, kdy a proč je třeba skutečně podle výkonu diferencovaně odměňovat.

Kdo se stal HR Managerem roku 2007

Z rukou HR ředitele České pojišťovny Zdeňka Šimka převzala ocenění HR Manager roku 2007 Eva Hejlová, která je ředitelkou pro HR projekty a procesy společnosti Telefónica O2



Niamh Hegarty, HR ředitelka GE Money ČR (vlevo), prezentuje řízení výkonu v GE.

Czech Republic. Ocenění HR Manager roku 2007 udělila odborná komise složená ze zástupců profesních sdružení a poradenských společností Evě Hejlové za její odvalu, profesionální, otevřený a inspirativní přístup při zavádění významných změn do oblasti HR velké společnosti, do níž nedávno vstoupili zahraniční vlastníci. Evě Hejlové se přitom dlouhodo-

bě dařilo i v často krizových situacích udržet vysokou kvalitu personální práce ve firmě. Byla např. odpovědná za sjednocení a rozvoj veškerých HR procesů ve společnosti s více než 9000 zaměstnanci, vzniklé spojením fixního operátora (Český Telecom, a.s.) a mobilního operátora (Eurotel Praha, s.r.o.) v oblasti odměňování – nastavení nové odměňovací politiky vycházející z odlišného systému odměňování původních společností s nutností získání souhlasu odborů. Daří se jí i v procesu sjednocení kultur obou společností.

Eva Hejlová je členkou představenstva ČSRLZ a Klubu personalistů. O své zkušenosti z práce v HR se řadu let aktivně dělí s kolegy na různých veřejných akcích, konferencích a seminářích, kde vystupuje jako lektorka.

Podle odborné hodnotící komise bylo letošní rozhodování o vítězi mimořádně náročné. Potvrdilo, že česká personalistika má řadu silných osobností. Velice těsně za vítěznou Evou Hejlovou se o 2.-3. místo této prestižní soutěže letos dělají Jana Riebová, HR ředitelka HVB Bank, a Hana Krbcová, ředitelka sekce lidské zdroje Skupiny ČEZ. (red)

Více informací najdete na www.hrevent.cz

HRM
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Hewitt

vás zvou k účasti ve studii

Nejlepší zaměstnavatelé ČR 2008

- Žebříček zaměstnavatelů podle hodnocení jejich zaměstnanců
- Sběr dat od listopadu 2007 do února 2008
- Zaměstnanecský průzkum, HR Audit a Dotazník pro vedení
- Analýzy a tržní benchmarky pro všechny účastníky

Více informací:

www.BestEmployers.cz

**Institut nabídne zájemcům o práci doprovod k zaměstnavateli**

Institut trhu práce, který funguje v pěti krajích a má snížit nezaměstnanost, nabízí nyní zájemcům o práci doprovod k novému zaměstnavateli. Pracovníci institutu pak budou spolupracovat s firmami po dobu, než se člověk zapracuje. ČTK o tom informovala Petra Vaňková z ministerstva práce.

Pilotní projekt s názvem Institut trhu práce začal fungovat loni v pěti krajích – v Ústeckém, Moravskoslezském, Pardubickém, Zlínském a Vysočina. Má propojit úřady práce se zaměstnavateli a školami. Na vytvoření této služby se dohodlo ministerstvo práce s Hospodářskou komorou a Národním vzdělávacím fondem.

Pracoviště institutu sledují potřeby firem a jejich nároky na kvalifikaci. Vyhodnocují mimo jiné nabídku a poptávku pracovních míst. Navrhnu pak případné změny ve vzdělávání a přípravě. Pracovníci by měli podle vedoucí projektu Aleny Jungové začít také spolupracovat přímo se základními školami a měli by přispět k tomu, aby si žáci volili perspektivní povolání.

Do projektu se zapojilo 26 úřadů práce. Díky němu začnou podle Jungové používat nový postup a víc se soustředí na potřeby jednotlivých žadatelů o práci i zaměstnavatelů. Podle nich nabídnou cílené rekvalifikace.

Míra nezaměstnanosti v září klesla na 6,2 %. Loni činila 7,7 %. Úřady práce evidovaly 364 978 lidí bez práce. Bezprostředně mohlo do zaměstnání nastoupit 340 371 lidí, tedy o 10 859 méně než ke konci srpna. Volných míst bylo téměř 137 500, tedy o 4000 víc než v srpnu. Firmy si již začínají stěžovat na to, že nemohou najít dostatek kvalifikovaných pracovníků. Podle některých odborníků české vzdělávání poptávku po pracovní síle příliš nezohledňuje a nepřizpůsobuje se jí. Potvrdila to i studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. Chybějí hlavně odborníci v technických profesích.

Pilotní fáze projektu skončí v pololetí 2008. Stát by měla zhruba 500 mil. Kč. Tři čtvrtiny rozpočtu uhradí Evropský sociální fond, zbytek ministerstvo práce.

Čtete časopis pro řízení lidských zdrojů **HR Management**

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

economia
OBSAH ROZHODUJE

PERSONÁLNÍ PORADENSTVÍ

Siesta v Madridu

Sangria, corrida, flamenco, siesta, pláže, zábava ... To jsou slova, kterými je možné popsat jednu z největších zemí Evropy a každému bude hned jasné, že řeč je o Španělsku. Pro většinu Evropanů je synonymem oddechu, zábavy a ležérního životního stylu.

Jak funguje španělský pracovní trh? V čem se odlišuje od našeho? V čem jsou si podobné? Jaká je úloha personálněporadenských společností? Tyto, ale i mnohé další otázky nás zajímaly, když jsme se letos v září vydaly v rámci vzdělávacího programu Leonardo da Vinci na týdenní stáž do Madridu. Navštívily jsme naši partnerskou kancelář SKP – Search Key People, která je stejně jako HOFÍREK CONSULTING členem mezinárodní sítě personálněporadenských společností IRC Recruitment.

I když Madrid nepatří mezi nejoblíbenější španělské destinace, těšily jsme se na možnost poznat běžný každodenní život obyvatel hlavního města a také jsme ho chtěly porovnat s turistickou pohodou, která je všudypřítomná například v katalánské Barceloně.

Základní fakta o Španělsku

Španělsko prošlo poměrně dlouhou cestou, aby se po pádu fašistického režimu v 70. letech dokázalo přiblížit nejvyspělejšími zemím Evropské unie, které je členem od roku 1986. I když v průběhu 90. let došlo ve Španělsku k poměrně silnému průmyslovému boomu, největší podíl na tvorbě HDP mají tradiční služby, zejména cestovní ruch. V roce 2006 tvořily 68 % HDP. Průmysl, energetika, těžba zaujímaly druhé místo s 18,9 % (údaje za rok 2006). S tím souvisí také rozvržení pracovních sil. 65 % obyvatel je zaměstnaných ve službách a cestovním ruchu.

Specifika pracovního trhu

Typickým jevem rostoucí španělské ekonomiky je klesající míra nezaměstnanosti. K tomu kromě jiného přispívá i stále se zvyšující zaměstnanost žen. Míra zaměstnanosti žen je jedním z fenoménů, kterým se Španělsko dlouho odlišovalo od jiných evropských zemí. Tradiční patriarchální uspořádání přetrvávalo v zemi poměrně dlouho i díky silnému křesťanskému vlivu. Jeho součástí byla i nízká zaměstnanost žen. Tento fenomén však má v současném Španělsku klesající tendenci a zaměstnanost žen se výrazně přibližuje úrovni ostatních

zemí Evropské unie. Míra nezaměstnanosti v roce 2006 dosáhla úrovně 8,4 %.

V mnohých ohledech se pracovní trh ve Španělsku podobá tomu našemu. Typickým problémem je složitě zaměstnávání čerstvých absolventů vysokých škol. Vysoké školy se jen těžko přizpůsobují požadavkům dynamicky se rozvíjejícího pracovního trhu a ulpívají převážně na teoretické přípravě. Problém podporují i sami studenti/absolventi, kteří se v průběhu studia věnují hlavně studentskému životu a první pracovní zkušenosti získávají až po ukončení studia. S tím souvisí i pozdější vstup mladých Španělů do samostatného života. Domov často opouštějí až po absolvování univerzity, nebo v mnohých případech až po vstupu

do manželského života. To snižuje také mobilitu obyvatelstva. Díky výhodným hypotékám si mladí Španělé kupují byty, což kromě velkého množství výhod přináší obrovskou nevýhodu v tom, že se natrvalo připoutají k jednomu místu. Ochota stěhovat se za práci je ve Španělsku minimální.

Úloha personálněporadenských společností

Využívání služeb personálněporadenských společností je ve Španělsku běžným standardem, který má dlouholetou tradici. Striktně se odlišuje recruitment, resp. výběr zaměstnanců z inzerce a databáze, který je využíván zejména k získávání zaměstnanců na pozice specialistů a pozice nižšího managementu, od sofistikovaného executive search, jenž automaticky slouží k vyhledávání zaměstnanců na pozice středního či top managementu. Další službou, která je ve Španělsku využívanější než v České republice, je outplacement. Tato služba je určena pro manažery, kteří musí z nějakých důvodů opustit firmu a jejich zaměstnavatel jim poskytne možnost odborného poradenství a konzultací ohledně dalšího kariérního růstu.

Personálněporadenské společnosti mají jasně stanovený postup a metodologii, jakým způsobem pracovat s těmito kandidáty. Nejprve proběhne sebehodnocení manažera a vytipování vhodných potenciálních zaměstnavatelů. Následuje sepsání životopisů, které jsou vytvořeny „na míru“ dané společnosti, a příprava na pohovor s potenciálním zaměstnavatelem. Konzultant je schopen pomoci kandidátovi s vytvořením takové prezentace, která konkrétní společnost zaujme. Řada personálněpora-

(Pokračování na stránce 4)

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

- **Petr Pokorný** se stává ředitelem lidských vztahů farmaceutické společnosti **Zentiva**. Předtím pracoval u výrobce pneumatik Barum Continental jako ředitel personální divize a HR country coordinator. Ve funkci ředitele lidských vztahů nahrazuje **Johna Raffertyho**.
- Podzimní sezona přinesla dvě změny ve vedení značky Velkopopovický Kozel z portfolia **Plzeňského Prazdroje**. **Martina Kudělu** na pozici brand manažera vystřídal **Pavel Kmínek**, brand executive se po **Radovanu Stejskalovi** stal **Ondřej Panoš**. Kmínek doposud působil ve společnosti T-Mobile Czech Republic jako senior specialist ATL komunikace. Jeho kolegou na pozici brand executive je **Ondřej Panoš**, který předtím působil v reklamní agentuře TBWA/Praha.
- Novým generálním ředitelem českého zastoupení německého výrobce sportovních potřeb **Adidas** je od října **Aleš Votoček**, který ve funkci vystřídal **Petera-Marcuse Virsika**. Virsík přešel na místo ředitele společnosti Adidas pro východní Evropu a řídí její pobočky v Polsku, ČR, Maďarsku a na Slovensku.
- Dosavadní člen řídicího výboru **KPMG ČR** **Bent Walde-Jensen** se ujal řízení aktivit v oblasti nemovitostí KPMG ve střední a východní Evropě. Místo něj do řídicího výboru nastupuje **Eva Racková**, zodpovědná za oddělení Řízení rizik a poradenských služeb.
- IT konsultační a technologická společnost **Logos** pověřila **Pavlu Dobrovolnou** koordinováním veškerých PR aktivit firmy. Dobrovolná ve společnosti pracovala jako marketing specialist se zaměřením na korporátní klienty.
- Finančním ředitelem farmaceutické společnosti **Pliva** se stal **Petr Jurák**. Dříve byl finančním ředitelem Tiscali, ředitelem finančních auditů Českého Telecomu a členem finančního výboru dozorčí rady Eurotelu.

ABRA[®]
informační systémy

**VELKÝ
INFORMAČNÍ SYSTÉM**

www.abra.eu



(Pokračování ze stránky 3)

denských společností používá i tzv. inplacement, kdy společností, které – přestože nové zaměstnance nehledají – aktivně nabízejí vhodné kandidáty. Zde se jedná zejména o pozice specialistů a pozice na úrovni vyššího či top managementu. Firmy tuto službu ze strany personálněporadenských společností vítají a ochotně se s takto doporučenými kandidáty setkávají. Proč? Myslí na svoji budoucnost.

A jaký dojem v nás Madrid zanechal? Jen ten nejlepší. Jeden novinář označil Madrid za „největší španělskou vesnici“. V jistém smyslu

měl pravdu. I když má Madrid více než 3 miliony obyvatel, atmosféra ve městě nepřipomíná velkou evropskou metropoli. Život má v jednotlivých městských čtvrtích i přes nespornou všudypřítomnou španělskou dynamiku spíše maloměstský charakter.

Jana Ernestová, Marika Vašíková
HOFÍREK CONSULTING

Tento článek byl realizován s podporou Evropského společenství v rámci Programu celoživotního učení. Evropská komise neodpovídá za žádné případné užití dotčených informací.

PRŮZKUM

Ve světě je nedostatek finančních a účetních specialistů

Zaměstnavatelé po celém světě pociťují rostoucí nedostatek zkušených odborníků v oblasti financí a účetnictví. Prokázal to průzkum „Global Financial Employment Monitor“ provedený společností Robert Half International. Například více než 60 % respondentů z České republiky, Itálie, Lucemburska a Španělska poukazuje na problémy při vyhledávání a výběru specialistů z oblasti financí a účetnictví. Největší nedostatek specialistů je v Asii, konkrétně v Hongkongu (82 %).

Výsledek průzkumu ukazuje jako nejzávažnější problém čas a úsilí, které je nutné vyvinout a věnovat procesu vyhledávání a výběru kvalifikovaného kandidáta. Průměrně pět týdnů trvá vyhledávání a výběr odborníků na manažerské pozice v účetním a finančním oddělení a osm týdnů na pozice ve finančním managementu. Více než polovina dotázaných

finančních a personálních ředitelů upozorňuje na to, že obtížné hledají vzdělané a zkušené kandidáty pro finanční oddělení. Rovněž se obávají ztráty specialistů v oboru financí a účetnictví díky jiným pracovním nabídkám.

„Získat a udržet kvalitní finanční profesionály bude v následujících letech stále větší problém. Jednak kvůli stále rostoucím požadavkům na kvalifikaci, a pak také kvůli potenciálnímu odchodu do důchodu milionů příslušníků poválečné generace po celém světě,“ komentoval situaci Max Messmer z Robert Half International. Tuto situaci by podle Messmera mohly zlepšit atraktivní kompenzační výhody, programy podporující profesní rozvoj a rovnováhu mezi profesním a osobním životem.

Průzkumu se zúčastnilo celkem 5000 respondentů – finančních a personálních ředitelů – ze 17 zemí světa.

TRH PRÁCE

„Modrá karta“ EU má přitáhnout kvalifikované síly

Evropský komisař pro spravedlnost, vnitro a bezpečnost Franco Frattini představil podrobnosti návrhu na zavedení tzv. modré karty umožňující lidem z třetích zemí v EU legálně pracovat a žít. Kartu by měli dostávat imigranti s odbornou kvalifikací.

Modrá karta EU má být povolením k práci a k pobytu v jednom. Vysoce kvalifikovaní přistěhovalci díky ní nezískají jen zaměstnání, ale i nárok na sociální dávky a možnost vzít s sebou rodinu. Vydávat se má na základě požadavků každého členského státu EU. Kandidáti musí mít diplom nebo certifikát a praxi. Kartu získají, jen když budou mít slíbenou práci nejméně na dva roky a s platem alespoň třikrát větším, než je minimální mzda v zemi, do níž zamíří. Bude platit dva roky, pak se její platnost prodlouží. Držitel musí nejméně dva roky zůstat v té zemi EU, kde získal místo. Pak se může přestěhovat do jiného státu unie nebo vrátit domů. Když bude chtít zpět do EU, platnost karty se obnoví. Nový systém musí schválit členské státy EU i europarlament.

Zveme vás na odbornou konferenci

Firemní kultura – lék na nedostatek pracovních sil

20. listopadu 2007 od 9 do 16 hodin
Autoklub ČR, Praha 1

Okruhy programu:

- Firemní kultura jako zdroj konkurenčního náskoku; má firemní kultura negativní stránky?
- Firemní kultura nadnárodní společnosti a její uplatňování v lokálních podmínkách.
- Firemní kultura jako motivační nástroj a nástroj recruitingu; určuje interní komunikace firemní kulturu, nebo firemní kultura interní komunikaci?
- Změna firemní kultury při změně vlastníka.
- Jak, kdy a proč měnit firemní kulturu?
- Jak se projevuje firemní kultura v dobách krize?

Vystoupí mj.:

Tomáš Bílek – generální ředitel, HOCHTIEF CZ
Libor Malý – ředitel a majitel, LMC, s.r.o.
Libuše Stoklásková – manažerka interní komunikace, Komerční banka
Luboš Tejkl – Senior Consultant, Learn2grow

Více informací:

tel.: 233 071 950, www.konference.ihned.cz

• Pekárenská skupina **United Bakeries** posílila o dva brand manažery. Značky Odkolek, Ben a ToastTip převzala **Kamila van der Sluis**, která působila mj. jako product manažerka v Jitoně a marketingová manažerka ve firmě Jungheinrich. **Ondřej Koníček** bude mít na starosti značky Delta, Cerea a Vitalita Style. Dříve působil mj. jako product manažer ve firmě Dr. Oetker.

• Z pozice ředitele pražského dealerství **Scania CZ** odchází **Jan Petrání**, kterého nahradí **Antonín Růžička**. Ten předtím pracoval jako generální manažer americké obchodní společnosti Hach Lange a dříve také jako vedoucí prodeje automobilové techniky v Bosch CZ.

• Finanční ředitelkou společností **Sun Microsystems Czech** a **Sun Microsystems Slovakia** byla jmenována **Zuzana Jánková**. Nahradila **Miloslavu Trgňovou**, která ze Sunu odešla.

• Předsedou představenstva dodavatele energetických celků **Škoda Praha**, která je součástí skupiny ČEZ, se stal **Josef Šára**. Místopředsedou představenstva je nově **Daniel Jiříčka**, který rovněž nahradí ve funkci odcházejícího generálního ředitele **Radka Benčíka**.



Interní komunikace

22. – 23. listopadu 2007, Chocerady u Prahy

Motivujte k otevřenosti, směřujte k úspěchu

Diskusní setkání manažerů pro komunikaci a HR manažerů na křehké téma interní komunikace.

HR MANAGEMENT - PDF servis vydavatelství ECONOMIA a firmy HOFÍREK CONSULTING. Registrován pod ISSN 1214-9780. Kontakt: <http://www.hofirek.cz>; paha@hofirek.cz, Ječná 15, 120 00 Praha 2, tel.: 224 990 160, fax: 224 960 169. Vychází jednou za 14 dní. Kontakt na redakci: On-line divize odborného tisku, Economia, a.s., Dobrovského 25, 170 55 Praha 7. Alena Kazdová, šéfredaktorka, tel.: 233 071 634, fax: 233 071 472, alena.kazdova@economia.cz, Milada Chlebounová, redaktorka, tel.: 233 073 154, milada.chlebounova@economia.cz, Lukáš Zita, manažer inzerce, tel.: 233 071 781, lukas.zita@economia.cz, Renata Němcová, sekretariát, tel.: 233 071 471, fax: 233 072 015, renata.nemcova@economia.cz. © Všechna práva vyhrazena. Bez předchozího písemného souhlasu vydavatelství Economia, a.s., je zakázána jakákoliv další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoli materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. Neoznačené články jsou ze servisu agenturního zpravodajství ČTK, která si vyhrazuje veškerá práva. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.