

HRM line

2. 3. 2007
číslo 5

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

NOVÉ TRENDY

Výběr lokality při zřizování nového výrobního podniku

Společnost Emerson je technologicko-technický koncern s celosvětovou působností, který zaměstnává přibližně 114 tisíc lidí. Ve fiskálním roce 2005 ve 150 zemích světa dosáhl obrátu téměř 18 mld. USD. Emerson svou činností zahrnuje osm oblastí, které nabízejí širokou paletu inovativních produktů, systémových řešení a služeb pro průmyslové společnosti, obchodní firmy i koncové uživatele. Produkty jsou například používány k optimalizaci řízení průmyslových procesů, technologií sítí nebo v oblasti inteligentní techniky pro domácnosti. V rámci koncernu pokrývá skupina Emerson Climate Technologies kompletní oblast chladicí a klimatizační techniky. Do této oblasti činnosti spadá také nový výrobní podnik v Mikulově.

Perfektní spolupráce

Při rozhodování o volbě lokality pro výstavbu nového podniku hrála důležitou roli celá řada faktorů. Na prvním místě to byly dobré zkušenosti, které již má vedení podniku s rozběhem a chodem dalšího výrobního závodu v ČR, v Kolině. To z velké míry přispělo k rozhodnutí vybudovat v této zemi další výrobní podnik.

Volba padla právě na město Mikulov především kvůli optimálním lokálním i regionálním podmínkám: průmyslová zóna Mikulova blízko česko-rakouské hranice nabízí vynikající předpoklady pro dlouhodobé usazení se s vyhlídkami do budoucnosti. Centrální poloha s dobrým dopravním spojením, plánovaná dálnice spojující Vídeň a Brno, blízkost Vysokého učení technického v Brně a především pozitivní postoj obyvatel. „Díky dobré spolupráci s úřady a příslušnými politiky jsme mohli velmi rychle a s předstihem pokročit kupředu,“ říká Jean Janssen, výkonný viceprezident společnosti Emerson Climate Technologies Europe.



Podniková budova bude vybavena nejmodernější montážní a procesní technikou a měla by být dokončena nejpozději v květnu 2007. Na duben je plánováno dokončení prvních předse-rií velkých semihermetických kompresorů asi se 60 pracovníky. V létě 2007 pak společnost Emerson Climate Technologies ještě zvýší objem výroby tak, aby mohla už před koncem roku najet na maximální objem výroby.

250 nových pracovních míst ve výrobě a vývoji

S výstavbou nového podniku také souvisí proces nábory pracovníků na nově zřízená pracovní místa. Jsme si jisti, že v tomto regionu najdeme kompetentní pracovníky bez starostí. Potřebujeme lidi různých odborností, od pracovníků výroby až po odborné inženýry. Zaměstnancům jsem schopni nabídnout dlouhodobý pracovní vztah. Kromě toho má klimatizační technika v tomto regionu tradici. Ještě před nedávnem byla zdejší technická škola vzdělávacím centrem pro oblast chladicí a klimatizační techniky. Kromě toho je brněnské Vysoké učení technické vzdáleno od města necelých 50 kilometrů.

Mezinárodní centrum

Činnost v novém výrobním závodě však nebude omezena pouze na montážní práce ve výrobě. Významné je i to, že podnik zde rozběhne vývojové centrum, čímž bude pracovat na budoucnosti společnosti.

Výroba a vývoj budou nakonec korunovány výstavbou nového evropského školicího centra, kde budou pořádána školení a semináře pro zákazníky z celého světa. Díky tomu bude celý region navštěvovat stále více hostů z různých zemí světa.

Copeland Europe

Čtěte časopis pro řízení lidských zdrojů HR Management



Příloha:
Personální poradenství
Jak udržet lidi ve firmách
Dále se mj. dozvíte:
• Jak financovat profesní vzdělávání
• Jak vymezit pracovní místa
• Jak si usnadnit vysílání zaměstnanců

Pro předplatitele časopisů **Moderní řízení**,
Finanční Management a **Právní rádce**
sleva 30 procent.

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

SOCIÁLNÍ ASPEKTY

Prorodinná opatření firmy nevyužívají, jsou ale výhodná

Prorodinná opatření české firmy příliš nevyužívají, podle odborníků jsou však pro ně výhodná. Zvyšují totiž loajalitu zaměstnanců. Propojit pracovní a rodinnou kariéru může pomoci například větší využívání částečných úvazků, podpora práce z domova či speciální programy ušité pracovníkovi či pracovníci na míru, řekla 20. února na konferenci Žena zá- zrak planety 2007 generální ředitelka společnosti specializující se na komunikační systémy Olga Girstlová.

V Česku podle odborníků pracuje na částečný úvazek jen 4,9 % všech zaměstnanců – 2,1 % mužů, 8,6 % žen. Přitom celkem v zemích EU je průměr výrazně vyšší – 18,4 %. Podle odborného serveru www.demografie.info využívá nabídku částečných úvazků v zemích evropské pětadvacítky téměř třetina zaměstnaných žen.

„Zatím to není směr, kterým se české podniky ubírají, ale jsem přesvědčena, že začnou,“ dodala Girstlová. Domnívá se, že je otázkou času, než zjistí, jaké výhody z toho plynou. „Udržováním těchto vztahů mezi podnikem a

zaměstnancem se do budoucna vytvářejí základy loajality a důvěry,“ uvedla manažerka.

Podle odborných studií to pomáhá i ekonomice jako celku. Podniky pak mají větší stabilitu zaměstnanců, větší produktivitu a v neposlední řadě také nižší nemocnost.

Girstlová se navíc domnívá, že mateřství prohlubuje celou řadu manažerských dovedností.

„Po návratu do zaměstnání se žena vrací obohacená. Při výchově dětí musíte být trpělivý, umět vyjednávat, komunikovat či naslouchat,“ dodala. Připomněla, že při výběrových řízeních se tyto dovednosti často opomíjejí, přestože jsou pro práci ve vrcholném vedení firem nezbytné.

Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas (ODS) již na podzim uvedl, že by zaměstnavatelům umožnil započítat si do svých nákladů například zřízení dětského koutku. Obdobně by postupoval i v případě příspěvku na umístění dětí ve školách. Většímu využívání částečných úvazků mohou podle něj pomoci i informační technologie či lepší dopravní obslužnost.



BEZPEČNOST PRÁCE

Evropská komise podpoří snížení pracovních úrazů

Evropská komise chce v zájmu snížení počtu pracovních úrazů do roku 2012 o čtvrtinu zvýhodnit zaměstnavatele, kteří věnují bezpečnosti práce náležitou pozornost. Podle komisaře pro sociální záležitosti Vladimíra Špidly způsobují nemoci z povolání a pracovní úrazy ročně škody v řádu desítek miliard eur, přestože se jejich počet od roku 2002 zhruba o pětinu snížil. Konkrétně EK doporučuje například to, aby firmy, které si bezpečnosti práce hledí, od státu získávaly určité finanční úlevy.

Nová strategie EK se týká let 2007 až 2012. V minulých letech se prý totiž koordinace, kterou Brusel evropským zemím v oblasti bezpečnosti práce nabídl, osvědčila. Od roku 2002 do roku 2004 se počet smrtelných úrazů snížil o 17 % a o pětinu poklesl počet vážnějších nehod, které způsobily delší než třídní absenci v zaměstnání. „Každý rok dojde v za-

městnání ke čtyřem milionům úrazů, což představuje pro evropské hospodářství obrovské náklady. Značná část těchto nákladů připadá na vrub systémů sociálního zabezpečení a veřejných financí,“ uvedl Špidla. Podle něj komise nepřipravuje pro jednotlivé země žádná závazná opatření, nabízí ale pomoc při zlepšení a zjednodušení stávající legislativy a jejího převádění do praxe. Největším problémem prý je situace v malých a středních podnicích, kde dochází k více než čtyřem pětinaš všech pracovních úrazů a 90 % smrtelných úrazů.

Lepší motivaci těchto podniků by mohly zajistit i finanční výhody. Státy by tak podle komise mohly firmám, které na zdraví svých zaměstnanců dbají, nabídnout například snížení sociálních odvodů nebo slevy na pojistném, které by se odvíjely od výše investic v oblasti bezpečnosti práce.

TRH PRÁCE

HN: Zaměstnávání studentů se má zjednodušit

ODS připravuje nový návrh zákona o podpoře financování studentů při studiu na vysoké škole. Novinka, která by měla studenty na trhu práce ještě více zvýhodnit, by se mohla do sněmovny dostat do dvou měsíců. Není však jisté, zda ji poslanci podpoří, jak napsaly 22. února Hospodářské noviny (HN). Podle návrhu by studenti mohli místo 150 hodin ročně odpracovat 150 hodin měsíčně, aniž by za ně musel zaměstnavatel platit sociální a zdravotní pojištění. To by mělo firmy více motivovat, aby studentům práci nabídly.

„Studentské brigády by v zákoně byly navázány i na systém sociálních stipendií. Tedy i studentovi z chudé rodiny, který by si příležitostně přivydělával, by se nesnižoval nárok na sociální stipendium,“ podotýká Simona Weidnerová, poradkyně ministryně školství, která se na přípravě zákona podílí.

V podobné podobě bez návaznosti na sociální stipendia navrhovala ODS zákon o studentských brigádách již vloni. Tehdy však u poslanců neuspěla. Hlavně sociálním demokratům se tehdy nelíbilo, že by studenti měli být

podporováni více než jiné skupiny zaměstnanců. Podobný názor budou pravděpodobně zastávat i nyní, píšou HN.

„Je to zbytečné znehlednění daňové soustavy. Už dnes desetitisíce lidí zneužívají status studenta a obcházejí daňové zákony. Tento krok by navíc státní rozpočet zatížil téměř miliardou korun,“ myslí si stínový ministr školství za ČSSD Jiří Havel. Podle něj by více pomohlo, kdyby se studentům spíše zvýšila stipendia.

Dosavadní zákoník práce pojem „studentské brigády“ vůbec nezhledňuje. „V zákoníku práce zůstane chybět typ pracovní smlouvy, která by umožňovala studentům si příležitostně přivydělávat. Práce během studia přitom není jen výdělečnou činností, ale též součástí přípravy na budoucí povolání a také ke vstupu na pracovní trh,“ argumentuje Weidnerová.

V novém zákoníku práce, který platí od ledna, je upřednostňována spíše práce v dlouhodobých pracovních úvazcích před těmi flexibilnějšími a krátkodobými, které by vyhovovaly právě studentům.



PRŮZKUM

Málo firem je při podnikání na mladých trzích úspěšných

Jen poměrně málo firem při podnikání na rozvíjejících se trzích, mezi něž se řadí například Čína, Indie, ale i Česká republika, zaznamenává úspěch. Zjistil to průzkum společnosti Global Manufacturing Industry Group mezi vrcholovými manažery ve světě. Více než polovina z nich přiznala, že se jim nedaří tak, jak si předsevzali. Potiže vidí v získávání a udržení vysoce kvalifikovaných zaměstnanců, za největší riziko většina považuje ochranu duševního vlastnictví.

Vysoce kvalifikovaných pracovníků specializovaných profesí je podle výsledků průzkumu na nových trzích málo, jejich migrace je vysoká, a proto rychle roste jejich cena vyjádřená požadovanou mzdou. Nejčastějším doporučením manažerů je mít místního člověka jako manažera lidských zdrojů, ale také dotovat cestovné do zaměstnání nebo bydlení.

Hospodářský výkon mladých ekonomik překonal polovinu celosvětového hrubého domácího produktu a kupříkladu HDP Číny v přepočtu na obyvatele se za poslední desetiletí téměř ztrojnásobil. Prudký hospodářský vzestup rozvojových zemí podle studie mění chování firem, které na nových trzích podnikají. Společnosti přizpůsobují produkty místním potřebám, vyvíjejí nové výrobky nebo do zemí přenášejí činnosti s vyšší přidanou hodnotou.

Založit nebo rozšířit prodejní a distribuční operace ve střední Evropě v příštích pěti letech chystá 81 % dotázaných manažerů. To samé

plánuje 80 % respondentů na území Latinské Ameriky a 73 % v Indii. Podle studie tak vzniká globální podnikatelská síť zahrnující vývoj, nákup, výrobu, distribuci a prodej.

Podrobné vyhodnocení rizik si před první investicí na nových trzích provede 56 % dotá

OSOBNOSTNÍ RŮST

Proč ignorujeme své pocity?

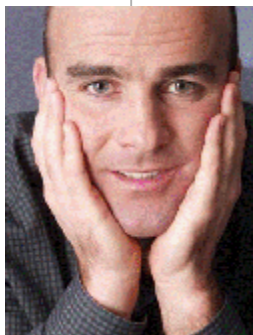
Častokrát při své práci s lidmi nabývám přesvědčení, že neumějí pracovat se svými pocity. Ne že by je neměli. Mají jich dostatek, ale nevědí, jak na ně. Nevědí, které jsou dobré a které špatné. Nevědí, na které je dobré se spolehnout, a které mohou být naopak nebezpečné až smrtelné. Tak každý den bojují se svojí hlavou, která jim nabízí protikladné kombinace.

Dospěl jsem k názoru, že lidé v naší společnosti neumějí se svými emocemi pracovat. Častokrát se jich i bojí a zakopávají je raději pod postel. Emoce totiž mohou bolet. Jsou mocným nástrojem mozku k prožívání dobrého i zlého.

I když v logickém světě platí vždy $1 + 1 = 2$, tak v emočním světě tomu tak být nemusí. Tam dokonce může platit $1 + 1 = 0$ nebo 2. Důkaz tohoto jevu vidíte všude kolem sebe. Na stejnou věc může být několik názorů. Je tomu tak proto, že emoční složka našeho mozku pracuje u každého člověka s jinými vloženými informacemi.

Tyto informace se do ní dostávají během naší výchovy, kdy jsme považovali své rodiče za bohy. A jak jinak? Byli první kolem nás a celé roky nás udržovali při životě. Ať už měli vlastnosti jakékoliv, náš mozek položil mezi naše rodiče a dokonalost rovnítko. Takže vše, co jsme u nich viděli, jsme automaticky přijímali jako „přesně tak je to správné“.

A tak se častokrát stávalo, že jsme přišli za svojí maminkou s názorem na právě namalovaný nádherný obrázek, a bylo nám odpovězeno, že zase tak hezký není. Chtěli jsme milovat nějaké domácí zvířátko, a bylo nám to vyloučeno. Chtěli jsme si přivést domů svého milovaného kamaráda, a žel by bylo příliš špíny. Chtěli jsme představit svoji první lásku, ale nebyla dost dobrá, aby zapadla do představ.



Ing. Aleš Kalina

Podobných situací jsme zažili desítky tisíc. Pamatujeme si jich jen pár. V našem mozku jsou ale zapsány všechny. K jakým závěrům jsme během dětství došli? V našich příkladech třeba k následujícím:

Příklad s obrázkem – má emoce krásy nemusí být pravdivá.

Příklad s domácím zvířátkem – má emoce milování nemusí být pravdivá.

Příklad kamarád – pořádek je lepší než společnost.

Volba partnera – můj cit při volbě partnera nemusí být správný.

Příkladů samozřejmě může být milionkrát více. S tímto nastavením, jež se po celé roky utvrzovalo v naší hlavě, hrdě vykračujeme do dospělosti. Častokrát se pak ale nestačíme divit, proč prožíváme tolik zmatku i při banálních situacích. Proč se nedokážeme jasně rozhodovat? Proč si nedokážeme vybrat svého životního partnera a raději trpíme dva najednou? Proč se neumíme rozhodnout opustit své zajeté koleje uklízení a raději vyjet za sluncem na Maledivy? Za vším stojí skrytý uložený neschopnost číst své emoce a podle nich svobodně a beze strachu žít. Naši vychovatelé nás sice naučili číst a psát, ale zapomněli přidat

do uzlíku výchovy i schopnosti spoléhat na své emoce. Měli nás totiž naučit, jak pracovat s emocemi krásy a lásky. Měli nás jasněji vyznačit v tom, co je dobré a co špatné. Díky těmto paskvilitám je naše společnost plná emočních trosk, které sice navenek vypadají skoro dokonale, ale uvnitř nevědí, kudy kam.

Každému proto doporučuji odhalit své emoční zápisy, které mají určující vliv při našich rozhodnutích.

Ing. Aleš Kalina
kouč osobního rozvoje

VZDĚLÁVÁNÍ

Francouzský program „Master“

Vysoká škola ekonomická v Praze s podporou Francouz