

NOVÉ TRENDY

Při pohovorech platí: Žádné zprávy, špatné zprávy

Kandidáti i klienti (firmy) si po mnoho let na recruitery běžně stěžují s tím, že po rozhovorech a/nebo zaslání materiálů už ze strany recruitera nenásleduje žádné vyrozumění.

Bez ohledu na typ personální společnosti – od databázových agentur až po agentury, které poskytují přímé vyhledávání – i ten nejlepší recruiter, z různých důvodů, ne vždy každého jednotlivce vyrozumí.

Nicméně ať už jste náborový manažer, kterému šéf dýchá na krk, očekáváje výsledky, nebo svědomitý kandidát, který s nadšením doufá v pomoc od příjemného a vstřícného recruitera, pak víte, jak frustrující může být, když recruiteri zmizí a už se vám nikdy neozvou. Mimo chodem jedna z nejhorších věcí, kterou recruiter může učinit, je slibovat klientovi, že najde tu pravou osobu, nebo říkat kandidátům, že získají vyšší plat. Slibovat cokoliv, abychom získali něčí zájem, je jednoduše neprofesionální a není to dobrá cesta.

Jedná se o důležité téma, ale rád bych se mu věnoval z jiného pohledu. Coby recruiteri musíme vyvažovat svou zodpovědnost za etické a profesionální zastupování zájmů kandidáta i za naplnění očekávání firmy-klienta, který konečně platí odměnu. Vztah mezi recruiterem a klientem je pro úspěch celého procesu klíčový. Bez takto pevného vztahu nebudou kandidáti spokojeni ani nebudou mít pocit, že vše probíhá na profesionální úrovni. Fungující vztahy a vzájemná součinnost mezi firmou-klientem a recruiterem může často předznamenávat úspěch či selhání při získávání nejschopnějších kandidátů.

Téměř každý slyšel o vzrůstajícím nedostatku talentů. Článek v jednom z minulých čísel The Economist varoval před rostoucím globálním bojem o stále omezenější zdroje – o talentované, schopné odborníky. Vzájemná součinnost mezi klientem a recruiterem, kdy sjednocují své síly, je v podstatě důležitější než kdy předtím. Na našem lokálním trhu může být jen pár kandidátů, kteří jsou považováni za špičky ve svém oboru, což znamená, že pokud je chcete zaujmout, máte pravděpodobně jedi-

nou šanci prezentovat příležitost a poté hladce, nebo alespoň konzistentně pokračovat ve spolupráci. Nejžádanější kandidáti pravděpodobně již pracují a odvádějí dobré výkony, takže pokud jim vaše společnost nemůže předvést dobrou příležitost a dobrý důvod, proč by se právě zde měli lépe, nezískáte je.

Často jsem pozoroval, jak společnosti s těmi nejlepšími úmysly vedly krásné řeči, ale nedokázaly je realizovat. Jinak řečeno, hovořily o urgentní potřebě, skvělé příležitosti a firmě věnující se růstu a vzdělávání svých zaměstnanců. A pak najednou, když kandidát souhlasil s účastí na výběrovém řízení, či se dokonce zúčastnil pohovoru, uplynuly dva nebo i čtyři týdny bez jakéhokoliv vyrozumění o dalším postupu či bez náznaku, zda vůbec k dalšímu postupu dojde. Kandidáti mezitím začínají pociťovat zklamání a domýšlet se, co se asi stalo od chvíle, kdy byli informováni, že je klient nutně potřebuje a nástup na pozici byl prezentován jako aktuální.



Michael Mayher, náborový specialista, MRI Worldwide Prague

V témže okamžiku se klient začíná rozčilovat, protože recruiter vyjadřuje zklamání a varuje před poklesem kandidátova zájmu. Právě zde, dámy a pánové, dochází podle mé zkušenosti často k selhání, fiasku způsobenému špatně komunikovaným načasováním a pochybným vedením výběrového řízení. Tato situace neprospívá nikomu a poškozuje celé řízení. V očích kandidáta se tato situace v podstatě negativně odráží na jeho mínění o recruiterovi i klientovi-firmě.

Každá společnost i manažer odpovědní za nábor zaměstnanců budou mít vždy ještě jiné limitní termíny a již probíhající náborové aktivity lze na seznamu priorit snadno posunout ještě níže. Nerozhodnost, váhavost a zpoždění jsou nejrychlejším způsobem, jak zchladit zájem špičkového kandidáta, a jakmile jeho zájem jednou opadne, zřídka se znovu podníti. Až příliš často jsem viděl, jak se kandidátův požadavek na vyšší mzdu a další nenárokové položky zvyšuje, čím víc klesá jeho zájem, a to jsem se ani nezmiňoval o dalších možných souvisejících problémech, které hrozí v takové situa-

(Pokračování na stránce 2)

vás zvou na konferenci

**Flexibilní formy zaměstnávání
– trendy, příležitosti a rizika**

6. června 2007

v prostorách PricewaterhouseCoopers
Kateřinská 40/466, Praha 2

Registrace a více informací na

www.pravniradce.ihned.cz/konference

economia
OBSAH ROZHODUJE

Je obezita firemní problém?

Obezita je moderní civilizační problém doprovázený zdravotními komplikacemi. Procento obézních ve světě s růstem životní úrovně narůstá a pohybuje se od 5 % v Číně a v Japonsku, přes 7-10 % ve většině zemí EU

MODERNÍ ŘÍZENÍ (u nás 15 %) až po 17-22 % v Austrálii, Velké Británii a na Novém Zélandě. Maximální hodnoty 31 % dosahuje v USA. Není proto divu, že právě z této země vyšly snahy podnikatelských organizací řešit obezitu jako firemní problém a boj s ní chápat jako podnikatelskou příležitost. Např. jako partnerství mezi podnikatelskými a neziskovými organizacemi, jak se o tom píše v *Moderním řízení 3/2007* na str. 50-51. O tom, že problém obezity je řešitelný i na mikroúrovni, svědčí i snahy některých firem v ČR, které přistupují ke snižování nadváhy svých zaměstnanců systematicky. Zmíňme projekt České rafinérské, a.s., nazvaný NEVA aneb Neváhej nad váhou – viz *MŘ 3/2007*, str. 52-54. Ukázkové číslo zdarma si objednejte na www.ManagerWeb.cz.

KRÁTCE

Nejobdivovanější tuzemské firmy

Nejobdivovanější tuzemskou společností roku 2007 se stala opět automobilka Škoda Auto před elektrárenskou skupinou ČEZ a výrobcem léčiv Zentiva. Stejně pořadí bylo i před rokem. Překvapením bylo osmé místo společnosti Kofola, která v minulých letech v žebříčku nebyla. Výsledky vyhlásilo Sdružení Czech Top 100.

Mladoboleslavská automobilka zatím vyhrála všech devět ročníků soutěže a i tentokrát s velkou převahou. „V první desítce se umístili zástupci z devíti různých oborů, potravinářství má zástupce dva. Mezi první stovku obdivovaných firem pronikla řada nováčků,“ řekl předseda sdružení Jan Struž. Nejúspěšnějším byla podle něj Kofola, která zvítězila v Moravskoslezském kraji.

Pořadí soutěže vzniklo hlasováním manažerů předních společností, ekonomických a finančních analytiků, zástupců odborů a dalších organizací. Hlasující posuzují kvalitu výrobků a služeb, finanční situaci či vztahy k zaměstnancům, veřejnosti či životnímu prostředí.

(Pokračování ze stránky 1)

ci, například když další společnosti a recruiteri v konkurenčním prostředí našeho trhu bojují a mají zájem o stejného kandidáta a všichni by ho velice rádi získali.

Nejlepším způsobem, jak se s výše zmiňovanými problémy vyrovnat, je vzájemná komunikace všech zúčastněných v tomto procesu a vynaložení maximálního úsilí na podporu a sledování výběrového řízení. Jestliže dochází k prodávám – které se vždy vyskytnou – komunikujte rychle, abyste předešli poklesu kandidátova zájmu, a stále ho informujte, což také znamená stále informovat recruitera. Dojem je

realita, takže žádné zprávy po neurčitě dlouhou dobu znamenají špatné zprávy. K povinnostem recruitera patří jak stále informování kandidátů v průběhu výběrového řízení, tak i vyrozumění klientů, a to i kdyby to mělo znamenat jim říci, že pro ně v současnosti nemáte žádné vhodné kandidáty.

Selhání průběhu výběrového řízení totiž poškozuje všechny zúčastněné – recruitera, společnost i kandidáta.

Michael Mayher, managing partner
MRI Worldwide Prague
www.mriww.cz

HR MARKETING

NDK 2007 na Slovensku: „Jen studovat dnes nestačí“

Ve dnech 8. a 9. března 2007 se v prostorách bratislavského výstaviště Incheba uskutečnil již 12. ročník největšího veletrhu práce na Slovensku pod názvem „Národní Dni Kariéry 2007“ (NDK). Akci, tradičně organizovanou mezinárodní studentskou organizací AIESEC, tento rok navštívilo 3200 studentů. Téma NDK 2007 „Jen studovat dnes nestačí“ odpovídalo současným trendům na trhu práce, s nimiž se potýkají dnešní studenti a absolventi vysokých škol. Díky přímému kontaktu s manažery a personalisty z firem získali návštěvníci veletrhu kvalifikované odpovědi na otázku, jaký je preferovaný profil žádaného zaměstnance.

Akce byla jedinečná ve své bohaté nabídce. Tento rok se veletrhu práce účastnilo 103 firem ze všech regionů Slovenska, a dokonce se přidali také zástupci firem z České republiky, Rakouska a z dalších zemí Evropské unie. Samotný výběr pracovních nabídek už neobsaňoval pouze ekonomické obory, jak tomu bylo dříve. Poměr IT firem a firem s ekonomickým zaměřením se tento rok vyrovnal. Objevily se pozice v oblasti grafiky, softwaru, správy systému, ale také v obchodě, v bankovníctví a ve financích. Složení firem na veletrhu odráželo aktuální situaci na trhu práce.



Rekordní účast

Očekávali jsme, že akce obhájí alespoň svoji loňskou pozici. Ale letošní rekordní účast (viz tabulka), zájem o přednášky, konzultace, prezentace jednoznačně hovoří, že studenti se probouzejí z pasivity a chtějí být připraveni na příležitosti, které vstup Slovenska do EU přinesl. Stejně pozitivní je také pohled personalistů, kteří díky NDK 2007 získali dostatek kvalitních životopisů od motivovaných studentů.

Firma NDK

V průběhu akce byla udělena čtyři ocenění, která odrážela názory studentů a hodnocení odborného garanta projektu. Za nejlepší stánek byla oceněna společnost Slovak Telekom (2. místo – Ernst & Young, 3. místo – Dell), v kategorii nejlepší pracovní nabídka zvítězila společnost Accenture (2. místo – Slovak Telekom, 3. místo – Tatra banka), za nejlepší komunikaci se studenty si první místo odnesl Slovak Telekom (2. místo – Dell, 3. místo – IBM, KPMG, Procter & Gamble). Z výsledků těchto tří hodnocení vzešla jako firma NDK 2007 společnost Slovak Telekom (2. místo – Dell, 3. místo – Penta Investments).

Rekordní účast na veletrhu práce dokazuje, že se studenti začali více zajímat o svoji budoucnost, že firmy umějí přitáhnout kvalitní zaměstnance a že NDK 2007 stále zastává významnou úlohu na trhu práce.

NDK v číslech			
	2007	2006	nárůst o
počet firem	103	70	47,14%
počet registrovaných studentů v databázi	2500	1900	31,57%
počet zúčastněných studentů	3200	2600	23,08%

Marína Smolková, PR manažerka
NDK 2007, AIESEC Bratislava

Ocenění Podnik Fair Play 2006

Ocenění Podnik Fair Play za rok 2006 získaly prodejce vozů Opel firma Auto-Staiger, společnost Eurest, Dopravní podnik hl. m. Prahy, výrobce hygienických a zdravotních potřeb Hartmann-Rico, producent světelné techniky Kanlux a internetový portál Seznam.cz, jak informovalo občanské sdružení Etické fórum ČR, které soutěž pořádá.

Do programu se může podle jeho ředitele Josefa Řeřichy přihlásit téměř každý podnik, který ctí při svém podnikání obsah pojmu etika. Podmínkou je aspoň rok podnikat v ČR a vyplnit závaznou přihlášku a zaslaný dotazník. Účastník programu pak v průběhu roku projde etickým auditem. Mezi měřitelná kritéria, která podnik musí dodržet, patří např. respektování smluvních závazků a placení faktur dodavatelům včas, firmy nesmí dlužit státu daně ani pojistné zdravotního a sociálního pojištění, musí platit ve výplatním termínu mzdy zaměstnancům a nebýt účastníky soudních sporů z těchto důvodů.

Snahou sdružení je vytvořit tlak na podnikatelskou sféru vytvářením sítě certifikovaných podniků, které by měly být snadno odlišitelné držením certifikátu Podnik Fair Play a používáním symbolů s ním spojených a zejm. uplatňováním etických zásad ve svém podnikání.

Na vysoce odborné semináře Vás srdečně zve 1. VOX a.s.

Úvod do marketingu

TERMÍN: 2.–4. 4. 2007
LEKTOR: Ludmila Doležalová
CENA: 9990 Kč
[Více o semináři >>>](#)

Informační management

TERMÍN: 2.–4. 4. 2007
Seznámení se s účinnějšími strategiemi zvládání narůstající záplavy informací.
LEKTOR: Libor Činka
CENA: 11 190 Kč
[Více o semináři >>>](#)

Efektivní vedení rozhovorů v praxi

TERMÍN: 3.–4. 4. 2007
LEKTOR: Ing. Eva Holoubková
CENA: 7190 Kč
[Více o semináři >>>](#)

Vylepšování pracovních vztahů – základ v pochopení druhého a podstaty problému

TERMÍN: 5.–6. 4. 2007
LEKTOR: Bc. Daniela Anna Kašparová
CENA: 7190 Kč
[Více o semináři >>>](#)

Workshop „Orientace a adaptace pracovníků“

TERMÍN: 11. 4. 2007
Získáte podněty k metodické přípravě nebo zkvalitnění procesu orientace a adaptace pracovníků s cílem zajistit co nejrychleji jejich plný výkon.
LEKTOR: PhDr. Zdeňka Brázdová
CENA: 3590 Kč
[Více o semináři >>>](#)

Více informací na www.vox.cz nebo na telefonním čísle 226 539 670-1.

LEGISLATIVA

Vláda projedná zákoník práce koncem dubna

Novelu zákoníku práce, který platí od letošního roku, se chystá vláda projednat koncem dubna či nejpозději začátkem května. Návrh změn ministerstvo práce poslalo institucím k připomínkám, řekl mluvčí ministerstva Jiří Sezemský. Ministr práce Petr Nečas (ODS) označil novelu za technickou. Měla by prý odstranit chyby v pracovním kodexu.

Nový zákoník, který loni před volbami ve sněmovně přes prezidentovo veto prosadila ČSSD s komunisty, vyvolal řadu sporů. Představitelé zaměstnavatelů byli proti normě, odbory ji naopak vyžadovaly. Podle Nečase kodex obsahuje osm desítek chyb a je v rozporu s desítkou zákonů. ODS navrhovala roční odklad k odstranění nedostatků. Ve sněmovně neuspěla. Stížnostmi na zákoník se zabývá i Ústavní soud.

„Připomínky k zákoníku by se měly do měsíce vypořádat. Podle představ by vláda měla

zákoník projednat do konce dubna nebo nejpозději začátkem května,“ uvedl Sezemský.

Nečas již dříve řekl, že „technická novela“ by měla začít platit od ledna příštího roku. Má podle něj pouze odstranit chyby. Nebude prý obsahovat žádná ustanovení, která by se mohla stát „předmětem politického střetu“. Kodex se nyní odkazuje např. na neexistující antidiskriminační zákon. Nečas dodal, že v rozporu je mj. se zákony o advokacii, sociálních službách či registrovaném partnerství. Předseda Českomoravské konfederace odborových svazů Milan Štěch řekl, že odbory jsou připraveny se na přípravě změn kodexu podílet. Odstranění nedostatků v zákoníku vítají i podnikatelé. Podle nich je ale nutné normu kompletně předit, neboť neodpovídá potřebám moderní ekonomiky. Nečas chce připravit úplně nový zákoník a předložit ho v příštím roce.



TRH PRÁCE

ČR získala z programu Phare peníze na zaměstnanost

Z evropského programu Phare, který právě skončil, získala Česká republika na zlepšení zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů zhruba 18,05 mil. eur (zhruba 505,4 mil. Kč). Evropské peníze si mezi sebe rozdělilo 257 projektů. Informoval o tom mluvčí ministerstva práce Jiří Sezemský.

Jednotlivé projekty se uskutečnily od března 2005 do srpna loňského roku. Na zlepšení zaměstnanosti se soustředilo 110 programů. Další 147 se zaměřilo na začlenění lidí, které ohrožuje sociální vyloučení, na trh práce. Výúčtování projektů bude uzavřeno do konce letošního března, upřesnil mluvčí.

Program Phare k rozvoji lidských zdrojů měl podle něj sloužit k tomu, aby se Česká republika připravila na čerpání peněz z Evropského sociálního fondu. Z něj mohou české projekty podporu získávat od roku 2004, kdy ČR vstoupila do EU. Ministr práce Petr Nečas (ODS) již dříve uvedl, že Česko stihlo ke konci loňského roku přidělenou sumu vyčerpat. České projekty získaly 3,9 miliardy z celkem 16,77 miliardy Kč, které by měly do konce roku 2008 vybrat.

Burza práce Konta Bariéry

Internetová Burza práce je projektem Konta Bariéry, který přispívá k lepšímu uplatnění handicapovaných na trhu práce. „Portál, na němž se setkávají ti, kteří hledají práci, s firmami, které ji nabízejí, jsme založili proto, že stále nejsme spokojeni s uplatňováním lidí, jež v rámci našeho projektu proškolíme, v praxi. Statistika je krutá, během loňského roku jsme vyškolili v práci na počítačích 1453 lidí s handicapem, ale práci našlo pouze 111 z nich!“ říká Božena Jirků, ředitelka Konta Bariéry. V současné době na adrese www.kontobariery.cz/burzaprace/ najdou lidé se zdravotním postižením 38 pracovních nabídek, převážně z oblasti IT a administrativy. Zaregistrovaní zájemci o práci mohou také přímo na svůj počítač dostávat nové nabídky a vytvořit si zde svůj profesní životopis.

(redakce HRM)

Podnikatelé v Česku mají špatnou image

Úspěšní čeští podnikatelé se v naší společnosti neteší velké oblibě. Vyplývá to z mezinárodního výzkumu Global Entrepreneurship Monitor, který v roce 2006 porovnával podnikatelskou aktivitu ve 42 zemích. Image českých podnikatelů je ze všech zemí druhá nejhorší. Přesto se u nás podnikatelské aktivitě v porovnání s jinými evropskými zeměmi poměrně daří. Do nových podnikatelských aktivit je zapojeno 8 % dospělé populace, čímž se Česko řadí mezi evropské země s nejvyšší podnikatelskou aktivitou. Lidé nejvíce podnikají v Praze. Podnikání se věnuje dvakrát více českých mužů než žen. Nejčastěji jsou to lidé ve věku 45 až 54 let. Lidé s vysokoškolským vzděláním se do podnikání pouštějí šestkrát častěji než ti se vzděláním základním. Ještě výraznější je přitom tento rozdíl mezi podnikateli, kteří vedou zavedené firmy.

(redakce HRM)

PERSONÁLIE

- Personální ředitelka **DHL Express Czech Republic Dagmar Vacková** zastává od 1. března také funkci koordinátorky lidských zdrojů pro střední Evropu (ČR, Polsko, SR, Maďarsko, Slovinsko, Bulharsko, Rumunsko).
- Brněnská firma **Grisoft**, dodavatel bezpečnostního softwaru AVG, má nového generálního ředitele. Stal se jím bývalý ředitel britského virtuálního mobilního operátora Dot Mobile **J. R. Smith**. Technický ředitel a jednatel společnosti **Karel Obluk**, který byl vedením firmy pověřen loni, se opět zaměří na strategický a technický vývoj.
- **CCS Česká společnost pro platební karty** oznamuje jmenování **Ivana Remšíka** na pozici generálního ředitele s účinností od 21. března. **William Kendal Greenway**, dosavadní generální ředitel CCS, se vrací na svou původní pozici v mateřské spol. **FleetCor** v Atlantě.
- Management **Immoconsult Czechia** byl rozšířen o další dva jednatele: **Štěpána Markvarta** (z Toyota Financial Services Czech) a **Markuse Dvoraka** (z Immorent ČR).
- **Tomáš Vinkler** nastoupil jako finanční ředitel u české pobočky finské společnosti **Ruukki**. Přišel z PricewaterhouseCoopers.
- Jako ředitel **Automotive Czech** nastoupil **Jiří Duchoň**. Přichází z Válcoven plechu Frýdek-Místek z pozice obchodního ředitele. Ekonomickým ředitelem firmy se stal **Milan Maršo** (z Mittal Steel Ostrava).
- Výkonným ředitelem portálu **Centrum.cz** jmenovalo vedení firmy **Pavla Muchu**, který dosud působil v McKinsey & Company. Ve funkci nahradil **Renátu Bilíkovou**, která odchází na mateřskou dovolenou.
- Předsedou představenstva a generálním ředitelem společnosti **GE Money Auto** byl jmenován **Milan Beutl**. Jeho hlavním cílem bude posílení pozice GE Money Auto jako lídra na trhu financování automobilů v ČR. Do GE Money nastoupil v roce 1999.
- Ředitel společnosti Makro **Martin Dlouhý** bude od 1. července řídit společnost **Metro Cash & Carry India**. V Indii bude pracovat v ústředí firmy v Běngalúru, kde je nyní ředitelem **Hárš Bahádur**. Ten se rozhodl řetězec Metro opustit a věnovat se práci jinde.

Právě vyšlo nové číslo časopisu pro řízení lidských zdrojů
HR Management



- Nejlepší zaměstnavatelé míří na talenty
- Nový fenomén: Znalostní pracovníci
- Zdraví se stává firemní záležitostí

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

economia
OBSAH ROZHODUJE

EVROPSKÁ UNIE

EU se daří, mělo by vzniknout 7 milionů pracovních míst

Evropští státníci si na summitu EU v Bruselu pochvalovali ekonomický růst v Evropské unii. Podle závěrů dvoudenního jednání, které skončilo 9. března, však „zlaté éasy“ pokračují. Hrubý domácí produkt by měl letos vzrůst o 2,7 % a do roku 2008 by mělo vzniknout přibližně 7 až 8,5 milionu nových pracovních míst. Úroveň zaměstnanosti by se přitom měla přiblížit 66 %.

Předseda Evropské komise J. M. Barroso oživení ekonomického růstu, který EU nepamatuje několik let, vydává za úspěch tzv. Lisabonské strategie, která měla svého času pomoci unii hospodářsky dohnat Spojené státy. Přestože i ekonomové označují růst za slušný, na USA to zatím stále nestačí a podle studie asociace Eurochambers EU za Američany zaostává o více než 20 let, v míře nezaměstnanosti dokonce o 30 let.

Nejen ekonomické prognózy byly na pořadu dne. Jednání spokojeně opouštěli ministři financí z nových členských zemí. Dostalo se jim

totiž příslibu, že členské státy EU zrychlí přijímání směrnice o volném pohybu služeb, což by značně pomohlo živnostníkům, kteří by mohli své služby snadněji nabízet i za hranicemi své země. Na přijetí takového závazku tlačilo mimo jiné i Česko a Slovensko a formulace se nakonec v textu závěrů skutečně objevila.

Zaradovat se částečně mohou i malé a střední podniky. Především jich by se měl dotknout další závazek, v němž EU přislíbila, že sníží administrativní zátěž o čtvrtinu do roku 2012. Půjde však o evropskou legislativu, nikoliv legislativu jednotlivých členských států. Proti tomu se objevilo

několik protestů, byť Evropská komise chtěla závazek rozšířit i na členské státy.

Opět se na jednacím stole objevil i požadavek na snížení poplatků za roaming, o což již od loňského léta usiluje Evropská komise. Politici přislíbili, že by se ceny měly snížit od června letošního roku, jak o to usiluje německé předsednictví.



PRŮZKUM

Noví členové EU: 90 tisíc míst v automobilovém průmyslu

Za posledních šest let vytvořily nové členské země Evropské unie téměř 90 tisíc nových pracovních míst v automobilovém průmyslu. Naopak ve vyspělých evropských průmyslových zemích bylo 117 tisíc pracovních míst zrušeno. Vyplývá to ze studie pojišťovny Euler Hermes. Automobilový výrobci v ČR zvýšili od roku 2000 počet pracovníků ze 78 700 na 111 tisíc zaměstnanců. Na Slovensku se počet míst zvýšil o 62 % na 58 tisíc. V Dánsku, Nizozemsku, Portugalsku a Británii naopak poklesla pracovní síla o 20 % a nový restrukturalizační plán pro roky 2006 až 2009 může vést ke ztrátě dalších 100 tisíc míst.

Na expandujícím světovém trhu podle studie klesá objem poptávky jak v USA, tak v západní Evropě, což bude vyžadovat restrukturalizaci. Zároveň nastal přesun výroby do nových regionů, což je způsobeno rozdílem ve výši mezd. Eurozóna je těžce znevýhodněna kurzem eura. Celkově bylo v rozvinutých průmyslových zemích v Evropě a USA za posledních šest let zrušeno v automobilovém průmyslu minimálně 417 tisíc pracovních míst.



25. května 2007, hotel Mövenpick, Praha 5, Mozartova 1



Výjimečná událost
na poli vyjednávání

William L. Ury
Vladimír Náleška

Negociace 2007

EKONOM

MANAGEMENT PRESS
mp

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>

interquality

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

- Marketingovou manažerkou užitkových a nákladních vozů Mercedes-Benz a Mitsubishi Fuso Canter se stala **Ivona Půlkrábková**.
- Česká pobočka nadnárodního koncernu **LG Electronics** má nového generálního ředitele: je jím **Song Ki Ju**. V čele LG Electronics CZ by měl stát pět následujících let.
- Novým členem představenstva mimoburzovního trhu s cennými papíry **RM-Systém** se stal **Jan Bláha** z finanční skupiny Fio, které **RM-Systém** patří. Nahradiť tak **Jaroslava Šírka**, jenž odešel do důchodu. Bláha je od loňského května i členem představenstva firmy Fio holding.
- Novým ředitelem komunikace **GE Money** pro Českou republiku a Slovensko se stal **Roman Frkous**. Bude odpovědný za vedení komunikačního týmu, strategii interní a externí komunikace, přípravu zaměstnaneckých akcí a sociální zodpovědnost firmy. Frkous byl jedním ze zakladatelů České Informační Agentury a pracoval také v AMI Communications. Od roku 2001 byl zaměstnán ve společnosti Oskar/Vodafone.
- Tým transakčního poradenství společnosti **Ernst & Young** posílili **Libor Cupal** a **Martin Bartěš**. Specializací Libora Cupala budou projekty infrastrukturního financování v regionu střední a východní Evropy. Martin Bartěš se bude zabývat projekty infrastrukturního financování, zejména ve sféře zdravotnictví a sociálních věcí.
- Novou obchodní a marketingovou ředitelkou českého **Microsoftu** je od února **Jane Gilsonová**, která přišla z ústředí firmy v americkém Redmondu. Gilsonová střídá **Veroniku Příkrylovou**, která v červnu 2006 povýšila do funkce generální ředitelky pro Pobaltí. Gilsonová bude na nové pozici tvořit obchodní a marketingové strategie a propagovat nové produkty firmy. Před svým převlečením do ČR řídila Gilsonová divizi Windows Embedded v redmondském ústředí společnosti; před příchodem k Microsoftu vedla marketing například ve společnostech Active Voice, iCat Corporation nebo KPMG Peat Warwick.
- Výkonným ředitelem pro obchod společnosti **ČSOB Leasing** byl k 1. březnu jmenován **Radan Šantora**. Jeho úkolem bude manažerské vedení obchodních týmů a další rozvoj obchodních aktivit společnosti ČSOB Leasing. Radan Šantora doposud zastával různé pozice v oblasti řízení finanční skupiny GE Money, naposled na pozici vedoucího řízení efektivnosti distribuční sítě.