

NOVÉ TRENDY

Jsou různé možnosti, jak zaujmout vlastní zaměstnance

Každý, kdo pracuje v oblasti lidských zdrojů a zabývá se vztahem zaměstnavatel – zaměstnanec, velmi dobře ví, jak důležitá je otázka ztotožnění se zaměstnanců s firmou, v které pracují. Můžete mít sebelepší systém odměňování a benefitů, pokud zaměstnanci nebudou mít pocit sounáležitosti se svojí firmou, nebudou mít ani motivaci se v ní příliš angažovat. Toto je často problém i malých, téměř rodinných firem, natož pak velkých nadnárodních koncernů s tisíci zaměstnanci po celé Evropě, případně po celém světě. Koncern, kterému záleží na jeho zaměstnancích, tuto otázku nepodceňuje. Vytváří takové pracovní podmínky a prostředí, které zaměstnancům firmu více přibližují. Tím je vtažuje do vzájemné spolupráce a porozumění vedoucí k onomu fajn pocitu, že člověk jde do práce rád, byť je třeba hodně náročná na úsilí i čas.

E.ON IS, firma zabývající se dodávkou služeb v oblasti IT, je součástí mezinárodního koncernu E.ON, který má mimořádný zájem na tom, aby jeho zaměstnanci své firmě rozuměli a rádi v ní pracovali. K naplnění tohoto cíle si zvolil jednoduchou filozofii pod názvem OneE.ON. Nevím, kdo konkrétně je autorem tohoto názvu, ale je to vtipná slovní hříčka, hovořící již sama za sebe. Nicméně uvedu kousek citace z oficiální definice: „OneE.ON je novou společnou filozofií koncernu E.ON. Je to proces, který má nasměrovat koncern na společnou kulturu a tím integrovat všechny jeho podniky pod jednu střešou E.ON.“

K naplnění této filozofie v praxi využívá koncern mnoho společných projektů, integrujících pracovní skupiny a procesy napříč celou skupinou. Ráda bych zmínila dvě zajímavé aktivity, které se zaměřují hlavně na „soft“

stránku věci a napomáhají propojení zaměstnanců s firmou nejen lokálně, ale napříč všemi zemskými společnostmi.

První z nich je každoroční setkání zaměstnanců ve všech zemích koncernu najednou, které nese název OneE.ON Day. Toto setkání se koná obvykle v červnu v přesně stanoveném datu. V určený den se v jednotlivých zemích a pobočkách E.ON a E.ON IS sejdou všichni zaměstnanci a prožijí den v duchu společné firemní kultury. Pro mezinárodní vedení společnosti je OneE.ON Day kromě jiného příležitostí k poděkování všem zaměstnancům za jejich podíl na dosažených cílech a úspěších, obvykle formou videozáznamu doplněného osobním projevem řídicích pracovníků dané zemské společnosti. Zároveň je to den k neformálnímu setkání a navázání nových kontaktů. Řada zaměstnanců má rovněž možnost tuto akci prožít s kolegy v jiných zemích – každý rok probíhá mezinárodní losování mezi zájemci ve skupině, které vybere výherce a určí destinaci.

V některých zemích si setkání organizuje E.ON a E.ON IS zvlášť, v jiných se tyto společnosti spojí a podle lokálních možností připraví společnou akci.

OneE.ON Day se stal v naší společnosti již tradicí a zaměstnanci se na něj těší, protože vědí, že je čeká příjemný den se zajímavým doprovodným programem.

Druhou aktivitou je v rámci skupiny E.ON IS program výměny zaměstnanců – Employee Exchange Program, zkráceně EEP. Tento projekt byl uveden do života v květnu 2007.

EEP má za cíl intenzivně podporovat mezinárodní výměnu zaměstnanců v rámci skupiny, jejich připravenost k mezinárodnímu působení

(Pokračování na stránce 2)



Alžběta Hradcová, Head of Human Resources, E.ON IS Czech Republic, s.r.o.



si mj. přečtete:

- Psychologie v personalitice: ano, či ne?
- Jak (ne)reagovat na obtížné nadřízené
- Příloha: Motivace a úspěšný nábor

Objednávky předplatného:

www.ManagerWeb.cz, tel.: 800 110 022

economia
OBSAH ROZHODUJE

KRÁTCE

Zaměstnavatelem roku v soutěži
Stejná šance je čalounická firma

Ocenění Zaměstnavatel roku 2008 v soutěži Stejná šance 26. května získala čalounická firma Aksamite ze Středočeského kraje. Cenu dostala za to, že již několik let zaměstnává dva mladé muže s mentálním postižením. Druhé místo patří zahradnické firmě Gabriel z Ústeckého kraje a na třetí příčce se umístil obchodní řetězec Tesco. Soutěž uspořádalo sdružení Rytmus ve spolupráci s Hospodářskou komorou. Ceny vítězům předala ministryně pro menšiny a lidská práva Džamila Stehlíková.

V soutěži určené firmám, které zaměstnávají sociálně a zdravotně znevýhodněné lidi v běžném provozu, se letos utkala téměř stovka zaměstnavatelů. V prvním kole organizátoři vybrali firmy na krajské úrovni, které pak postoupily do celostátního finále. Soutěže se účastnilo osm krajů.

„Letos jsme měli velkou radost, protože se na rozdíl od loňska podařilo zaměstnat 20 lidí z ústavů sociální péče,“ řekla novinářům ředitelka sdružení Rytmus Pavla Baxová. Obyvatelé ústavů, ale i další jinak znevýhodnění, našli uplatnění v různých pomocných pracích.

Ve vítězné čalounické firmě našel uplatnění mladý muž Milan, který je mentálně postižený. Prošel sociálním ústavem i dětským domovem, dnes žije v azylovém domě. Majitelé čalounické firmy ho zaměstnali po předchozí zkušenosti z ústavu, pro který vyráběli nábytek. Porota se rozhodla pro firmu proto, že Milana zaměstnává již pět let.

Obchodní řetězec Tesco do soutěže nominoval Jan Hladiš, další mladík s mentálním postižením, který díky projektu sdružení Rytmus našel práci. Jako pomocná síla pracuje v obchodě už tři roky, vždy čtyři hodiny denně. Nejdřív ho zaměstnali na dobu určitou a s asistentem. Dnes má prý smlouvu na dobu neurčitou a pracuje samostatně.

„Ta plejáda zaměstnavatelů byla opravdu široká, maličko převládaly obchodní a potravinové řetězce,“ dodala Baxová. Celkem 60 % lidí, kteří v rámci projektu našli práci, jsou zdravotně postižení, většinou v plném invalidním důchodu. Zbytek tvoří lidé se sociálním znevýhodněním, třeba z dětských domovů. Soutěž se konala třetím rokem.

Čtete časopis HR Management? Chcete zlepšit jeho obsah?

Vyplňte do 30. června čtenářskou ANKETU
na www.ihned.cz/anketaHRM!

(Pokračování ze stránky 1)

a zvyšovat jejich mobilitu. Zájemci mají možnost v rámci EEP působit po dobu dvou až šesti měsíců v jedné ze zemských společností skupiny E.ON IS. Není to zařazení na konkrétní pracovní místo nebo klasická práce na projektu, ale získání a předání odborných zkušeností v rámci vybraného týmu, sdílení know-how a zapojení se do individuálních úkolů. Velmi důležitou součástí programu je posílení interkulturního povědomí a jazykových znalostí jednotlivců. V rámci skupiny program výrazně přispívá ke vzájemné spolupráci a jeho účastník má zároveň skvělou možnost rozšířit svoje osobní kontakty na další zaměstnance skupiny.

Zejména v případě lokálních společností, které se stanou součástí mezinárodního koncernu, je takový program velmi dobrou cestou k podpoře identifikace zaměstnanců s vlastní firmou. Stávají se totiž aktivními hráči ve vytváření firemní kultury, „velvyslanci“ své domovské společnosti v hostitelské zemi, mají

možnost osobně porozumět jiným pracovním postupům a také jiným národním zvyklostem a přístupům. O tom, že myšlenka programu výměny zaměstnanců se setkala s velmi pozitivní odezvou, svědčí skutečnost, že se do něj k dnešnímu dni zapojilo již téměř šedesát zaměstnanců z různých zemí.

Obě uvedené aktivity jsou jenom ukázkou z mnoha iniciativ, které společnost pro své zaměstnance organizuje. Obdobou EEP je například prázdninový výměnný program pro děti zaměstnanců nazvaný Making Friends.

Investice do přípravy, implementace a řízení podobných akcí a projektů se rozhodně vyplácí, protože projevem zájmu o zaměstnance se zaměstnavateli vrací v podobě jejich zájmu o firmu, který postupně přerůstá ve zmiňovaný pocit sounáležitosti s ní.

Alžběta Hradcová
Head of Human Resources
E.ON IS Czech Republic, s.r.o.

KOUCINK

Lenka Schilderová: Koučink – hravě vyhrávat

Co má společného koučink s hrou? To ví pořadatel 4. konference o koučování, společnost Koučink Centrum. Uskuteční se 9. a 10. října 2008 v Praze. Kromě hry, výhry, tvořivosti, imaginace budou na programu dne čerstvé informace o koučování u nás i ve světě. Nebudou chybět ani nové užitečné nástroje posunující tuto profesi opět o kousek kupředu. O tom, co se na konferenci bude dít nového, praktického, jsme si povídaly s výkonnou ředitelkou Koučink Centra Lenkou Schilderovou.

• Nač bude konference letos zaměřena a koho na ni pozvete?

Předchozí tři konference byly zaměřeny na dění ve světě. Proto při letošním setkání se více soustředíme na to, co se děje u nás. Nabídneme koučům a manažerům ohlednutí za úspěchy jejich kolegů, kterým se již podařilo s koučinkem v společnostech systematicky pracovat. Dozvědí se o koučovacích nástrojích využívaných úspěšnými firmami ve světě. Jsou to však postupy a informace, které mohou ve svých firmách fungujících na českém trhu, tady v českém prostředí, okamžitě použít. Děláme to i proto, že se koučink v České republice a na Slovensku za poslední dobu posouvá mílovými kroky.

Na konferenci rádi přivítáme zkušené kouče hledající další inspiraci pro svůj rozvoj. Ale také lidi začínající s koučováním nebo ty, kteří se o koučinku chtějí něco dozvědět. První den bude programově zaměřen spíše pro kouče a manažery, kteří se koučováním intenzivně zabývají. Druhý den se budeme věnovat odpovědím na otázky, které si kladou manažeři a zadavatelé koučinku ve firmách.

• Jaké metody využitelné v českém prostředí konference přinese?

Pro obě odpoledne máme připravenou ochutnávku kvalitního zahraničního know-how. Na programu dne, nebo chcete-li půldne, bude seminář věnovaný týmovému koučování. Vybrat budeme z krabičky „Intenzivní simulátor efektivní spolupráce Working Together Workshop“ společnosti IGEOS, kterou prezentuje a vlastní W. Timothy Galwey. Lidé většinou znají jeho knihu Inner Game – Vnitřní hra. Kniha u nás vyšla pod názvem „Tajemství vysoké pracovní výkonnosti“ (ve světě Inner Game of Golf a Inner Game of Tennis).

• Kdo tento seminář povede?

Seminář zahrnující informace i praktické návčiky povede Michal Ondráček, který je v tuto chvíli jediný certifikovaný týmový kouč IGEOS v České republice.

Protože zároveň chceme, aby lidé viděli „naživo“ i W. Timothyho Galweye, součástí programu bude film natočený v USA. Filmový štáb byl přítomen neopakovatelnému setkání W. Timothyho Galweye, Johna Whitmora a Roberta J. Kriegela a na tuto schůzku osobně pozvali padesát speciálně vybraných koučů z celého světa. Tito zakladatelé koučovacích přístupů, který právě Timothy Galwey pojmenoval Inner Game – Vnitřní hra, na týdenním setkání podrobně vysvětlovali svým kolegům to, co v koučinku považují za podstatné, důležité a smysluplné. Zkrátka šlo o jakési symbolické předání štafety, aby jejich myšlenky byly stále živé. A vrátíme-li se k filmu, tak z něj se koučové nejen

(Pokračování na stránce 3)

Jobpilot.cz: Zaměstnavatel roku

Titul Jobpilot.cz Zaměstnavatel roku získala společnost T-Mobile Czech Republic. Na dalších místech skončily firmy Hewlett-Packard a Robert Bosch. Ocenění hodnotí personální politiku českých podniků. Celkem šestý ročník ocenění firem v oblasti zaměstnavatelské politiky byl vyhlášen 5. června večer v Kongresovém centru České národní banky.

Držitelem ocenění jobpilot.cz Zaměstnavatel regionu 2008 pro kraj Praha se stala Telefónica O2 Czech Republic. Druhé místo obsadil opět T-Mobile, třetí byl Hewlett-Packard. V kategorii CzechInvest Progressivní Zaměstnavatel roku určené pro malé a střední podniky s počtem zaměstnanců do 250 lidí zvítězil Grundfos. V kategorii Microsoft Zaměstnavatel bez bariér se stal vítězem Český rozhlas.

Vítězem kategorie, v níž volí studenti vysokých škol společnost, ve které by chtěli po skončení studií pracovat, se v letošním roce stala ČSOB před Komerční bankou a firmou L'Oréal. Ocenění Personální projekt roku 2008 získala společnost Carrier Refrigeration Operation Czech Republic.

V kategorii Nejžádanější Zaměstnavatel roku 2008, v níž hlasuje veřejnost na webu nebo zasláním SMS, zvítězila letos Telefónica O2, která potvrdila v této kategorii své prvenství.

Generálním partnerem ocenění je jobpilot.cz, součást světové jedničky na on-line trhu práce Monster. Partnerem ocenění je Hypoteční banka a Microsoft, odbornými garanty jsou Hay Group, Benefity, CzechInvest, AIESEC, Nadace Charty 77 a Konto Bariéry.

První ročník veletrhu práce Jobdays navštívilo přes 10 tisíc lidí

První ročník veletrhu pracovních příležitostí Jobdays 2008 v areálu v Praze-Letňanech navštívilo 9500 registrovaných návštěvníků a zájemců o práci. Dalších zhruba 1000 až 1500 lidí se akce, která se konala od středy do 31. května, zúčastnilo bez registrace; šlo např. o zástupce úřadů práce, řekl Markus Klos za pořadatele, kterými jsou společnost Jobsinprague.cz spolu s Eures a agenturou CzechInvest.

Původně pořadatelé očekávali, že na veletrh dorazí až 15 tisíc návštěvníků. „Počasí nám moc nepomohlo,“ podotkl Klos. Kvůli slunečnému počasí část případných zájemců o veletrh zřejmě zvolila jiný program. S prvním ročníkem veletrhu jsou pořadatelé přesto spokojeni. „Pro nás bylo nejdůležitější, že vystavovatelé nebyli nespokojeni. Asi 90 % z nich již potvrdilo účast pro příští rok,“ podotkl.

Podle Klose se letos zúčastnilo veletrhu na 80 českých i zahraničních významných zaměstnavatelů, personalistů nadnárodních společností nebo institucí a dalších subjektů z ČR a dalších evropských zemí. V roce 2009 by jich mohly být podle plánů pořadatelů asi dvě stovky. Zvětší se také výstavní plocha, ve srovnání s letošními 4500 m² jich organizátoři veletrhu plánují 10 tisíc. Uspořádají ho také dříve, ke konci dubna, na začátku května, i kvůli počasí.

(Pokračování na stránce 3)

(Pokračování ze stránky 2)

dozvědí informace, ale uvidí i výše jmenované pány při koučování a hře. Film se Koučink Centru podařilo získat i díky tomu, že Michal Ondráček byl jedním z pozvaných.

• Zůstanu-li u slovníku gurmánů, je pro hosty konference po ochutnávce Inner Game připraveno i nějaké širší menu?

Ano, deset dní po konferenci přijede do České republiky na naše pozvání Valerio Pascotto, zakladatel společnosti EOS – Effective Organizational Systems. Během uplynulých dvaceti let pomohl mnoha jedincům a společnostem dosáhnout svého potenciálu a maximalizovat produktivitu. Toho mimochodem ve filmu také uvidíme. Povede zde třídní kurz zaměřený na týmovou spolupráci certifikovaný společností IGEOS. Je určen nejen pro kouče, ale i pro manažery, kteří koučovací přístup využívají nebo chtějí využívat ve svých týmech.

• Co dále můžete koučům nabídnout?

Protože se koučink během posledních tří let stal velmi vyhledávanou metodou, rádi bychom odpoledne věnovali zmapování toho nejzajímavějšího, co se na českém trhu událo, a posílení dobrého jména koučinku v ČR. Chystáme prezentace zkušených koučů s praktickými ukázkami, dozvědí se o široké škále možností, jak se dále vzdělávat v koučinku, a část dne bude věnovaná podrobné informaci o akreditacích International Coach Federation Prague Chartered Chapter. Představíme koučům i nový internetový registr koučů. Mohou ho navštívit lidé hledající kouče. Bude sloužit k prezentaci koučů, kteří mají spoustu praktických zkušeností a chceme zde představit i ty, kteří právě začínají. Registr by měl sloužit jako ucelený informační servis. Zkušené koučové zde představí své znalosti, dovednosti a reference, dozvíme se, jakého dosáhli vzdělání, zda v minulosti působili také na nějaké manažerské pozici, kolik mají odkoučováno hodin. Budou tu vyvěšené certifikáty koučů. Jde nám o to, nabídnout veřejnosti, co nejširší spektrum kvalitních informací. Chceme zde dát prostor i začínajícím koučům, kteří potřebují praxi, učí se. Budou moci své služby nabízet za nižší cenu a získat tak příležitost dát o sobě vědět a intenzivněji se trénovat v koučování. Vnímáme totiž jako své poslání šířit mezi lidmi pozitivní vliv koučování na kvalitu pracovního i osobního života. Proto je registr pojat právě takto.



• Program druhého dne konference je určen pro manažery, na co se mohou těšit?

Na programu dne budou případové studie. S jejich prezentacemi vystoupí zkušení manažeri působící v oblastech IT, telekomunikace, výroby a farmacie. Pojali jsme to takto, protože si myslíme, že právě lidé z praxe se mohou nejlépe podělit se svými kolegy o zkušenosti s koučinkem. A jak ho účinně využít při řešení problémů v našem českém prostředí. Protože na konferenci zveme i lidi, kteří mají méně zkušeností s touto metodou, věříme, že i jim leccos osvětlí sdílení s jejich zkušenějšími kolegy v této oblasti.

Manažery chceme také seznámit s registrem koučů, nicméně pro ně chystáme ještě jedno speciální překvapení. Jde o moderní nástroj, ve kterém firmy najdou přehled speciálně vybraných koučů s hlubokými znalostmi koučování a širokou škálou praktických dovedností. Budou to koučové, o kterých jsme přesvědčeni, že patří ke špičkám v této oblasti a můžeme se za ně v Koučink Centru zaručit. Navíc bude sloužit i jako praktický pomocník. Jeho prostřednictvím budou moci manažeri velmi jednoduše administrovat své koučovací sezení, pružně zvyšovat svůj výkon i výkon svých zaměstnanců, flexibilně řešit aktuální problémy a mít aktuální přehled o nejnovějších koučovacích metodách. A jak to bude fungovat v praxi? No to se právě lidé dozvědí na naší konferenci. Kdybych zde vše prozradila, už bychom manažery ničím nepřekvapili.

• Vráťím-li se k lidem, kteří o koučinku mnoho nevědí, máte i pro ně ještě něco připraveno?

Ano, jsou to jednoduchá praktická cvičení, aby poznali prostřednictvím vlastního zážitku, jak funguje koučink a co dobrého, užitečného do manažerské praxe přináší. Tím, že se na konferenci setkávají lidé zkušenější i méně zkušení z různých manažerských oblastí, mohou se vzájemně obohacovat a inspirovat. Dostanou od nás i balíček jednoduchých rad, které jim pomohou při výběru kouče. A také jim promítneme film z USA s W. Timothyem Galweym, Johnem Whitmorem a Robertem J. Kriegelem. Věřím, že to bude pro všechny kouče příjemná tečka na závěr.

Cílem konference není jen informovat účastníky o dění, ale zapojit je do procesu a vyvolat v nich zvědavost a též jim pomoci k pochopení, jak hravě vyhrávat.

Šárka Pražáková

Odborné firemní semináře ČEZ

Skupina ČEZ pořádá odborné firemní semináře o úsporách všech druhů energie. Odborní lektori z praxe účastníky seznámí s aktuálními novinkami a možnostmi z oblasti snižování nákladů za energii a při šetření energiemi. Předají řadu zajímavých informací, rad a praktických tipů, které mohou přinést firmám finanční úspory. Partnerem semináře a garantem odbornosti a nezávislosti je přední česká poradenská společnost v oblasti energetiky, ekonomiky a životního prostředí EkoWatt, Centrum pro obnovitelné zdroje a úspory energie.

Termíny seminářů a registrace účasti najdete na:

<http://www.posvittesinauspory.cz/cs/posvite-si-na-uspory/chcete-usest-za-elektrinu/seminar-pro-firmy.html>

Účast je třeba potvrdit registrací nejpozději dva dny před vybraným termínem. Vstup je zdarma.

(Pokračování ze stránky 2)

Posláním veletrhu bylo nabídnout konkrétní pracovní pozice přímo na místě a pomoci kandidátům začít novou kariéru. Veletrh byl proto koncipován jako jeden velký pracovní pohovor umožňující kandidátům a zaměstnavatelům osobní setkání. Návštěvníkům proto pořadatelé doporučovali, aby si s sebou na veletrh vzali i svůj životopis. Cílem bylo rovněž prostřednictvím seminářů, přednášek a dalších možností návštěvníkům ukázat, jak uspět při přijímacích řízeních a úspěšně se uplatnit na současném trhu práce.

Češi mohou pracovat ve Francii

Francie od 1. července otevřela občanům osmi nových členských zemí EU včetně Česka svůj pracovní trh. Podle agentury AFP to na návštěvě Polska řekl francouzský prezident Nicolas Sarkozy. Francie původně plánovala otevřít svůj trh práce lidem ze středoevropských a východoevropských členských zemí EU až v květnu 2009. Sarkozy dodal, že se bariéry na trhu práce odstraní s ročním předstihem. Na pracovníky z Rumunska a Bulharska, členských států EU od loňského ledna, se bude vztahovat dosavadní režim. Francie v roce 2004 nechala svůj trh práce nepřístupný lidem z tehdejších nových členů unie na rozdíl od Británie, Švédska a Irska, napsala AFP.

Ze „starých“ zemí EU mohou nyní mj. Češi pracovat bez povolení v Řecku, Finsku, Španělsku, Portugalsku, Itálii a Nizozemsku. Různá omezení platí např. zatím ve Francii a Belgii, hlavně však v Německu a Rakousku. Tyto dvě země zřejmě neotevřou své pracovní trhy do roku 2011, dokdy se smí uplatňovat přechodný odklad pohybu pracovních sil.

PERSONÁLIE

- **Emil Kováč** se stal novým country manažerem společnosti **IMIGe Czech Republic**. Kováč přichází z firmy Vodafone, kde působil v oddělení media solutions.
- **Vít Šubert** se stal regionálním marketingovým ředitelem pro východní Evropu, Irsko a skandinávské země společnosti **Dell**.
- **Telefónica O2** posiluje svůj tým o nového člena, ředitele pro veřejné vztahy **Jiřího Šuchmana**. Do jeho kompetence budou spadat veřejné záležitosti (public affairs) a aktivity v oblasti společenské odpovědnosti firmy.
- **Tomáš Prošek** nastoupil do nové funkce ředitele pro inovace a strategický rozvoj v české firmě **Anect**.
- Předsedou představenstva firmy **Zetor** je **Ivan Heimschild** z HTC Holding, hlavního vlastníka strojírný. Ve funkci nahradil **Pavola Hubočana**, který letos z čela společnosti odešel. V představenstvu mateřské firmy skupiny Zetor se vyměnili i další dva členové – **Danu Hažamovou** a **Richarda Kruksu** nahradili **René Zgažar** a **Miroslav Drahoš**.
- Dozorčí rada **ČEB** vzala na vědomí rezignaci **Miroslavy Hrnčířové** a **Ladislava Dvořáka** k 31. 5. 2008 na funkce členů představenstva banky. Zvolila s účinností k 1. 6. 2008 do představenstva banky **Lubomíra Pokorného** a **Petra Goldmana**.

TRH PRÁCE

Sdílené pracovní úvazky pomohou s návratem do práce

Řada žen, které se po skončení mateřské dovolené hodlají vrátit do práce, by ráda využila sdílené pracovní úvazky. Jde o způsob zaměstnání, v němž se o jedno pracovní místo dělí dva či více zaměstnanců, kteří tak mohou trávit více času se svými rodinami. Čeští zaměstnavatelé však tuto možnost zaměstnání matkám nabízejí jen výjimečně, jak řekla zakladatelka občanského sdružení Síť mateřských center Rut Kolínská v Praze na konferenci, kterou sdružení věnovalo právě alternativním formám zaměstnanosti.

„Sdílené úvazky jsou jednou z alternativních forem práce, které jsou u nás zatím v plenkách,“ uvedla Kolínská, podle níž je důvodem nejen neochota zaměstnavatelů, ale také nedokonalá legislativa. „Je tam zádrhel, že zaměstnavatel to může umožnit, pokud mu to „dovolují podmínky,“ vysvětlila Kolínská. „Máme zkušenosti, že hodně zaměstnavatelů si vždycky něco najde, aby částečný úvazek poskytnout nemuseli,“ prohlásila. Zavedení sdílených pracovních úvazků je podle Kolínské možné například ve školách, v různých výrobních firmách, v administrativě nebo v pokladnách velkých obchodů. „Každý musí vědět, co dělá ten druhý, který s ním úvazek sdílí,“ uvedla Kolínská.



Potíže se získáním zaměstnání má po mateřské dovolené celá řada matek s malými dětmi. „Zaměstnavatelé málokdy chápou, že takový rodič vlastně řídil malou firmu o čtyřech nebo více lidech a že má schopnosti, které by se jinde nenaučil,“ míní Kolínská. Připomněla, že mnoho matek i během mateřské dovolené navštěvuje různé kurzy, jimiž si svou kvalifikaci ještě zvyšují. „Není to tak, že by úplně vypnuly, byly někde v izolaci a nevěděly, o čem je život,“ uvedla.

Přesto i v Česku mají některé firmy dobrou vůli a ženám po mateřské dovolené vycházejí vstříc. „Moc dobře vědí, že se jim to vyplácí. Když rodičům vytvoří co nejlepší pracovní podmínky a uzpůsobí formu jejich zaměstnání tak, aby mohli sladit rodinný a pracovní život, pak zaměstnanci z určité vděčnosti přistupují k firmě jinak, jsou dobří pracovníci,“ dodala Kolínská.

Přesto i v Česku mají některé firmy dobrou vůli a ženám po mateřské dovolené vycházejí vstříc. „Moc dobře vědí, že se jim to vyplácí. Když rodičům vytvoří co nejlepší pracovní podmínky a uzpůsobí formu jejich zaměstnání tak, aby mohli sladit rodinný a pracovní život, pak zaměstnanci z určité vděčnosti přistupují k firmě jinak, jsou dobří pracovníci,“ dodala Kolínská.

PRŮZKUM

Zaměstnavatelé u absolventů cení schopnost práce v týmu

Zaměstnavatelé požadují po absolventech odborných škol nejen odborné znalosti, ale i takzvané klíčové kompetence, např. schopnost týmové práce. Ve svém průzkumu mezi různými typy zaměstnavatelů to zjistil Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV). Nároky na tyto schopnosti rostou s úrovní vzdělání. Zaměstnavatelé nejčastěji uváděli, že po vyučovaných, středoškolsky i vysokoškolsky vzdělaných absolventech požadují schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím. Po zaměstnancích s výučním listem chtějí např. ochotu učit se, schopnost týmové práce a schopnost nést zodpovědnost. U středoškoláků často požadují i zručnost v používání výpočetní techniky. U vysokoškoláků byly ceněny třeba komunikační schopnosti a schopnost rozhodovat se.

Požadavky na „přenositelné“ kompetence se podle zástupců ústavu liší podle úrovně vzdělání i podle druhu práce. „Ukazuje se, že např. ve službách je potřebné, aby pracovník byl vybaven komunikačními schopnostmi, uměl se sám rozhodovat a řešit problémy,“ uvedla náměstkyně ředitele NÚOV Helena Úlovcová.

Závěry jsou podle ní pro školy důležité zejména v současnosti při přípravě školních vzdělávacích programů, které by prý měly

vytvářet ve spolupráci se zaměstnavateli. Jejich požadavky by se pak měly odrazit ve výuce. Obě strany vnímají vzájemnou spolupráci jako nutnost. Zaměstnavatelé totiž např. požadují, aby byli žáci škol připravováni v reálném pracovním prostředí a seznámili se s prostředím skutečné firmy. Zaměstnavatelé se kvůli nedostatku pracovníků v některých profesích nebrání přijímat čerstvé absolventy. Nevadí jim, že nemají praxi. Oceňují u nich např. čerstvé znalosti a to, že nejsou zatíženi předchozími negativními pracovními návyky, tvrdí náměstkyně.

Ministerstvo školství odhaduje, že kolem roku 2015 by mohl být na trhu práce výrazný nedostatek absolventů oborů s výučním listem. Mladí lidé totiž stále častěji preferují maturitní obory před vyučením. Za sedm let by tak mohlo být možná méně než 10 tisíc absolventů učilišť, což je asi 30 % současného stavu.

Rámcové vzdělávací programy pro střední odborné školy vznikají pro jednotlivé obory ve třech fázích. Loni byla vytvořena první část, další již byly schváleny, poslední by měly být dokončeny přibližně za rok. Školy mají vždy dva roky na to, aby na jejich základě vytvořily vlastní vzdělávací dokumenty. Od září 2011 by tak už podle nich měly učit všechny.



• **Lubomíra Vinklerová** se stala personální ředitelkou finanční a investiční skupiny **WPB Group**. V roce 1996 začínala jako obchodní zástupce a district manager ve farmaceutické společnosti Bristol-Myers Squibb, poté působila v mezinárodní konzultantní společnosti a od roku 2000 zastávala pozici training and HR development manager ve firmě Pfizer. Poté se jako samostatná konzultantka specializovala na oblast vedení lidí a sebezprezentace a své bohaté poznatky a zkušenosti v současnosti implementuje v holdingu WPB Group.



• **Rostya Gordon Smith** byla jmenována ředitelkou korporátní univerzity ve firmě Ingersoll Rand pro Evropu, Střední východ, Afriku a Indii. **Ingersoll Rand univerzita** nabízí kurzy manažerům firmy ve všech oblastech s důrazem na kvalitu, globální rozměr a hlavně požadavky účastníků.

- Na nově vytvořenou pozici customer management director pro **Makro Cash & Carry ČR a Metro Cash & Carry Slovakia** nastoupil **Aleš Drábek** a stal se tak členem vedení společnosti v ČR a SR. Bude mít na starosti marketing, strategii pro řízení vztahů se zákazníky a budování a komunikace značky.
- Sales manažerem pro úsek Finance a Utility společnosti **NextiraOne Czech** se stal **Michal Korol**. Ten zastával pozici inside sales account manažera ve společnosti Cisco Systems a pozici account manažera ve společnosti Core Computer, která byla následně akvizicí spojena se společností NextiraOne Czech.
- Obchodním ředitelem společnosti **Telekom Austria** se stal bývalý obchodní a marketingový ředitel kabelové firmy **Karneval Dušan Jelínek**. Ve funkci nahradil **Davida Hrušku**, který z firmy odešel. Jelínek bude mít mj. za úkol další budování značky Volný a posílení pozice společnosti mezi firemními zákazníky.
- Náměstkem generálního ředitele **Hypoteční banky** pro obchodní záležitosti se stal **Vlastimil Nigrin**. Jeho úkolem v nově zřízené funkci je vedení celého obchodního týmu banky. Nigrin přišel z České spořitelny.

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz