

NOVÉ TRENDY

Studenti a absolventi – jak je nalákat?

V dnešní době neustálých změn a měnících se hodnot je velmi těžké získat do firem nadané, chytré a nové mozky v podobě absolventů středních nebo vysokých škol. Firmy pořádají doslova honu na tyto budoucí zaměstnance, kteří představují slibný potenciál do budoucna.

Dnes již nestačí vylepšovat personální marketing a podporovat získávání zaměstnanců různými náborovými akcemi. Budoucí zaměstnanci si musí firma zachytit a tzv. „vypíplát“ sama. Nová podpora a dalo by se říci i forma náboru, která se stále častěji zavádí, je „spolupráce se školami“. A nejedná se jen o úroveň středních a vysokých škol, ale začíná se pomalu již na školách základních.

Myslím, že řada personalistů se se mnou shodne na tom, že oslovování studentů a prezentace firmy na školách je jednou z velmi důležitých forem personálního marketingu. Dnes je obecně známý fakt, že zájem o technické obory klesá a téměř každý chce být právníkem, ekonomem, psychologem nebo lékařem. Měli bychom se tedy zamyslet nad tím, jak technické obory podpořit a zatraktivnit pro zájemce o další studium.

Možností, jak oslovit studenty, je mnoho, jen je důležité spolupracovat se správnými lidmi a použít ty správné nástroje.

V rámci spolupráce s **vysokými školami** jsou tím největším a dalo by se říci nejmasovějším nástrojem Veletrhy pracovních příležitostí, kde má každá firma možnost se představit a také zároveň seznámit potenciální zájemce se svým výrobním programem a nabídkou pracovních pozic. Ve velkých univerzitních objektech má každá firma k dispozici svůj stánek, kde umístí svůj propagační materiál a popřípadě ukázky výrobků. V případě zájmu předají studentům kontakty a pozvání k navštívení firmy.

Velkým vstřícným krokem jsou také nabídky témat na diplomové, bakalářské či semestrální práce. Studenti si mohou z těchto témat vybrat a v rámci vypracování těchto prací je studentům přidělen tzv. garant (konzultant), což je odborník z firmy, se kterým je student v kontaktu a dojíždí za ním do firmy. Tuto formu spolupráce mohou využít také střední školy, a to v podobě zadání dlouhodobých či praktic-

kých maturit, kdy při této příležitosti mají žáci možnost poznat firmu a zapojit se třeba také do výrobního programu v rámci spolupráce na určitém projektu.

Řada větších firem také začíná zapojovat tzv. **Trainee programy**, které mohou řadě studentů pomoci odstartovat jejich kariéru. Studenti či absolventi VŠ jsou do firem přijímáni na jim na míru ušitou pozici Trainee, kdy je s nimi podepsána pracovní smlouva a pobírají běžný měsíční plat. V rámci vyprofilování na určitou pozici rotuje každý Trainee firmou, aby co nejlépe poznal její organizaci a fungování.

Rotuje mezi pracovišti a plní určité úkoly, které jsou poté vyhodnoceny. Po ukončení tzv. „kolečka“ se Trainee ustálí na jednom určitém pracovišti, kde již působí delší dobu. Trainee program je výborným startem pro každého studenta.

Pro **střední školy** je spolupráce s firmami také velmi důležitá. Střední školy v nich naleznou partnery pro rozvoj a rozšíření možností pro svoji práci. Firmy představují jakousi podporu a pomoc v rámci dalšího vzdělávání a aktualizaci učebních programů. Již na středních tech-

nických školách by si měli studenti uvědomit, jak důležitou roli hraje možnost brigád, odborných praxí či jiných akcí v rámci této reciproční spolupráce.

Co se týče prezentace firem, velkou pomocí jsou exkurze ať už všeobecné či nějak tematicky zaměřené na práci školy, na jejichž základě se dají získané informace zapojit do výuky. Dále je to pořádání různých akcí, jako jsou soutěže většinou zaměřené na typ oboru nebo odborné přednášky odborníků z firem nebo spolupracujících vysokých škol. Na druhou stranu firmy získají zpětnou vazbu v podobě názorů žáků na technické vzdělávání, na jejich výrobní program, co studenti zajímá a čím bychom se mohli dále zabývat.

Důležitým nástrojem, který využívá i naše firma, je projekt **IQ auto**, který je zaměřen na podporu technického vzdělávání na středních školách a je založen na spolupráci firem, středních technických škol a úřadů práce. Konkrétně se jedná o účast středoškolských učitelů na

(Pokračování na stránce 2)



Bc. Michaela Kousalová

Tržiště znalostí a inspirací v HR

5 stánků • 5 expertních zón • 5 prostorů pro dialog

HRM
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Hewitt

vás zvou na unikátní HR fórum

21. května 2008 od 9.30 do 16 hodin
Slovanský dům, Na Příkopě 22, Praha 1

Registrace a více informací:

e-mail: konference@economia.cz

www.managerweb.cz/konference

Uzávěrka přihlášek: 19. května 2008

KRÁTCE

Mezinárodní konference věnovaná systemickým konstelacím

Nezisková organizace Český institut systemických konstelací, o.p.s. (ČISK) pořádá ve dnech 11. až 13. dubna 2008 již třetí mezinárodní setkání zájemců o metodu systemických konstelací, tentokrát s důrazem na její využití v podnikové sféře. V Německu, odkud se tato technika v 90. letech minulého století začala šířit do světa, existuje celá řada koučů, poradců a manažerů, kteří systemické konstelace přebírají do oborů, jako je podnikové poradenství, personalistika, management, marketing a mnoho dalších. Na konferenci si každý může udělat představu o tom, co se za pojmem „konstelace“ skrývá, jak se tato technika dotýká jeho vlastní situace, jak může přispět k větší spokojenosti v podniku či k osobnímu úspěchu. Více na www.cisk.cz. (red)

Měsíc absolventů on-line

Nedostatek kvalifikovaných odborníků na českém trhu práce – ráj pro absolventy českých vysokých škol. Firmy se hrnou na univerzity a soutěží o ty nejlepší z nich. Kromě těchto exkurzí a dalších programů zaměřených na cílovou skupinu vysokoškoláků se každý rok necelá čtyřicítka významných zaměstnavatelů účastní i dubnového virtuálního pracovního veletrhu Měsíc absolventů on-line (MAO) na www.jobs.cz.

„Letos již poosmé mohou na jobs.cz virtuálně potkat tisíce studentů a čerstvých absolventů, kteří se aktivně zajímají o svou budoucí kariéru, a prezentovat se jim,“ říká Eva Havlíčková ze společnosti LMC, která MAO organizuje. „Loni se on-line diskusí zúčastnilo kolem 20 tisíc lidí. Je to tedy největší akce svého druhu na českém internetu.“

Pro studenty je akce přitažlivá zejména proto, že se mohou otevřeně, ale zároveň anonymně ptát personalistů na pracovní podmínky v dané firmě. Nejčastěji je zajímají nástupní platy, benefity, možnosti dalšího růstu a zahraničních stáží. Také se často ptají na požadavky na znalost cizích jazyků, jako by se trochu obávali testování u přijímacího poho-

(Pokračování na stránce 2)

(Pokračování ze stránky 1)

seminářích, které organizuje daná firma na určité odborné téma. Získané informace pak mohou implementovat do učebních osnov.

Pro firmy je velmi důležité dostat se do povědomí žáků a později studentů, a tak je dobré začít žáky oslovovat již na úrovni **základních škol**, kdy se žáci rozhodují, čím by chtěli být. Firmy společně se středními školami mohou podpořit technické vzdělání odbornými přednáškami a prezentacemi, kde představí formu spolupráce a možnosti pro studenty, které se jim během studia nabízejí. Dobré je také oslovit rodiče a vysvětlit jim možnosti studia a následného uplatnění jejich dětí, pokud půjdou studovat technické obory. Tuto formu oslovení lze použít v rámci Dní otevřených dveří, kde je možnost oslovit velké množství zájemců, nebo navštívit třídní schůzky, kde je vhodná příležitost seznámit rodiče s průběhem náboru, hledáním zaměstnání a stavem trhu práce.

Dalšími nástroji jsou samozřejmě inzerce, sponzoring či zapojení se do určitých projektů.

Inzerce je velmi důležitá a možností je nespočetně. Použití internetových serverů s nabídkou pozic a možností zanechání životopisu, novinové inzertaty s příomou specifikací nabízené pozice apod. Sponzoring je také velmi dobrou formou, jak firmu zviditelnit. Může se jednat o příspěvky na maturitní plesy, kde je firma poté prezentována, dále příspěvní na dopravu, reklamní materiály či podpory výuky (zakoupení učebních pomůcek) v rámci různých školních akcí. Firma si na oplátku může umístit informační vitrínu nebo nástěnky ve školách, kde může neustále aktualizovat nabídky pozic a akcí pro studenty.

Každá firma si sama zvolí formu spolupráce se školami a způsob, jakým žáky a studenty oslovit. Někteří intenzivněji a jiná s menším zapojením, ale je důležité si uvědomit, že podpora a rozvoj technického vzdělání je v zájmu nás všech.

Bc. Michaela Kousalová
Personální marketing
WITTE Nejde, spol. s r.o.

PRŮZKUM

U studentů vítězí takřka ve všech směrech Praha

Vysokoškoláci téměř ve všech směrech dávají přednost Praze před všemi dalšími oblastmi České republiky. Hlavní město je podle průzkumu nejvhodnější pro prožití studentských let, na práci, ale i pro výchovu dětí. Za jedno z nejvhodnějších míst byla Praha vybrána i pro trávení víkendů. Ovšem důchod by již chtěli studenti trávit raději mimo ruch velkoměsta. Výsledky na tiskové konferenci společnosti MasterCard představil vedoucí katedry regionálních studií Vysoké školy ekonomické René Wokoun.

„Praha je hlavní ekonomické, společenské, politické centrum. Praha je prostě dominantní,“ řekl Wokoun. Velkou roli pro studenty hraje i kulturní zázemí, bohatý knihovni fond, možnost velkého výběru brigád a pracovních příležitostí a lepší výdělek. V Praze by například chtěli po ukončení studia pracovat 45 % dotazovaných i v případě, že by ve všech krajích ČR byly stejné platové podmínky. Druhý nejúspěšnější Jihočeský kraj zvolilo jen 11 % respondentů. Jiné místo než Prahu pro umístění budovy VŠE si nedokázalo

představit 77 % studentů. Takřka čtvrtina studujících by chtěla v hlavním městě i založit rodinu, stejně úspěšný byl v této oblasti Středočeský kraj. A pro 18 % studentů byla metropole i první volbou pro volný čas o víkendech. Lépe na tom byl jen Jihočeský kraj s 26 %.

Praha tak neuspěla jen v jedné kategorii. Na penzi by se chtěli studenti odstěhovat a nejčastěji by volili jižní a střední Čechy, které získaly

po 17 %. Jako třetí nejoblíbenější místo pro stáří vyšla z průzkumu Vysočina se 13 %. Hlavní město dostalo 11 % hlasů.

Studenti naopak neměli v oblíbené regiony s vysokou nezaměstnaností a zátěží pro životní prostředí, jako například Ústecko. Podle Wokouna ale trochu nepravěm. „Třeba v Ústí nad

Labem jsou docela slušné perspektivy pro vysokoškolsky vzdělané odborníky,“ poznamenal s tím, že totéž by se mohlo říci také o Ostrovsku.

Výsledky vyplynuly z odpovědí více než 300 studentů, z nichž ovšem velká část pocházela z Prahy a Středočeského kraje.



Řízení prodeje klíčovým zákazníkům KEY ACCOUNT MANAGEMENT

Klíč k Vašemu úspěchu jsou Vaši klíčoví zákazníci. Naučte se tento klíč používat!

23. - 24. dubna 2008, hotel Mövenpick, Praha 5

www.interquality.cz

interquality®

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 1)

voru. V neposlední řadě zkoumají náplň práce na konkrétních pracovních pozicích. Pro firmy je největším lákadlem snaha serveru oslovit i studenty technických oborů, kteří bývají v komunikaci méně aktivní než třeba studenti ekonomických škol. Právě v technických profesích a oborech je mnoho neobsazených pozic. Proto je dlouhodobým partnerem MAO studentská organizace IAESTE, která působí na technických vysokých školách. (red)

Národní soustava povolání

Ve druhém pololetí letošního roku bude do plného provozu spuštěna internetová databáze pracovních profesí a potřebných kvalifikací Národní soustava povolání (NSP). Zaměstnavatelé si s její pomocí řeknou, co potřebují, a jednoznačně tak dají zadání lidem, kteří se chtějí vzdělávat, a institucím, které je vzdělávají. Novinářům to řekla hlavní manažerka veřejné zakázky NSP Jolana Blažičková.

NSP je veřejná databáze informací o pracovních pozicích na tuzemském trhu práce na internetových stránkách www.nsp.cz. Soustavu podporují takzvané Sektorové rady, týmy odborníků, zástupci cechů, profesních sdružení a významní zaměstnavatelé v daných odvětvích, kteří tyto informace zpracovávají.

„V systému budou informace asi o 40 % pozic na českém trhu práce, které dává dohromady 19 nynějších Sektorových rad,“ řekla při setkání odborníků z oblasti trhu práce v Kladně Blažičková. Informace bude mít dvě základní části. První obsahuje informace o tom, jak vlastně daná práce vypadá. Druhá říká, co by měl člověk umět, aby mohl vybranou práci začít dělat. Databáze bude také obsahovat informace o možnostech vzdělání, volných pracovních místech či průměrné mzdě v daném oboru.

Vlastníkem těchto informací bude ministerstvo práce a sociálních věcí, které připravuje nový projekt, jenž by měl na stávající systém navazovat. Kromě firmy Trexima, vítěze veřejné zakázky, systém vytváří Hospodářská komora ČR, Svaz průmyslu a dopravy ČR a Institut Svazu průmyslu ČR. Projekt si vyžádá 103,6 mil. Kč. Tři čtvrtiny rozpočtu hradí Evropský sociální fond, zbytek stát.

V současné době existuje celkem 19 Sektorových rad, které mají dohromady 246 členů. Nejpočetnější je rada veřejné služby a správy. Systém NSP, který funguje již 20 let např. v anglosaských zemích, má reagovat na změny na trhu práce a umožnit např. uznání profesí v různých zemích. Podle člena Sektorové rady Zdeňka Vršníka by měl třeba zabránit situacím, kdy na tuzemském trhu chybí 20 tisíc zaměstnanců ve stavebnictví.

LIDSKÉ ZDROJE

Nediskriminační prostředí pro rozvoj lidských zdrojů

Občanské sdružení Nový Prostor zahájilo před třemi lety projekt Human Resources Development Interface (H/R/D/I), který se snaží v České republice představit a otestovat moderní evropská řešení v oblasti rozvoje lidských zdrojů a přístupu na trh práce. Projekt H/R/D/I (Prostředí pro rozvoj lidských zdrojů) si klade za cíl potlačovat nejrůznější formy diskriminace při hledání práce, a tím připínat k zajišťování rovného přístupu všech sociálních skupin k zaměstnání a uplatnění ve společnosti. „Naši snahou bylo oslovit a spojit lidi z podnikatelské, státní i neziskové sféry, a to i na lokální úrovni, a společně přispět k využití inovací na trhu práce,“ přibližuje ředitel Nového Prostoru Robert Sztarovics.

Projekt podpořený Iniciativou Společenství Equal koordinuje v ČR občanské sdružení Nový Prostor společně s komerčními a neziskovými organizacemi Aisis, Christian V.I.P. a Myall Consulting. V praxi se celý projekt H/R/D/I soustřeďuje na prosazování tří témat, jimiž jsou: sociální ekonomika, public procurement (využití veřejných zakázek při řešení přístupu na trh práce) a diversity management (podpora různorodost na pracovišti). Každé oblasti se věnuje samostatný web, na němž lze najít podrobnosti a články k tématu, praktické příklady z ČR i zahraničí. Prostřednictvím interaktivního komiksu si například můžete vyzkoušet nediskriminační výběr zaměstnanců pro fiktivní restauraci, k dispozici jsou unikátní případové studie a samostatné publikace ke každému tématu.



Aktivita H/R/D/I směřují k podpoře všech skupin ohrožených sociálním vyloučením (etnické menšiny, vyšší věkové skupiny, matky s dětmi po rodičovské dovolené, vyšší věkové skupiny, bývalí vězni, lidé po léčení závislosti, lidé s nízkou kvalifikací a další obtížně zaměstnatelné skupiny). Důraz je přitom kladen na taková řešení, která zaručují dlouhodobou udržitelnost a jsou plně uplatnitelná v tržním prostředí. Sociální ekonomika je nově vznikající segment trhu vytvářející prostředí pro podnikání, které se vedle snahy o generování zisku řídí i naplňováním dalších cílů. Přidanou hodnotou může být například zaměstnání zdravotně postižených nebo jinak znevýhodněných, případně ekologický přínos apod. „V některých evropských zemích, například ve Velké Británii, má tento přístup velkou tradici. Navázali

jme řadu kontaktů a maximální množství inspirativních zahraničních projektů jsme se snažili představit i v České republice,“ doplňuje Sztarovics. V rámci projektu H/R/D/I uspořádal Nový Prostor sérii konferencí, na kterých prezentoval úspěšné české i zahraniční modely fungující v duchu sociální ekonomiky, public procurementu a diversity managementu. Od března 2008 rovněž vychází elektronický zpravodaj, v němž lze nalézt nejzajímavější články a materiály, které se v souvislosti s tématy projektu objevily na webech nebo v médiích.

Více o projektu na <http://www.hrdi.cz/>. (ak)

EVROPSKÁ UNIE

Program flexikurity pomůže zaměstnancům i firmám

Evropský program flexikurity zaměřený na zlepšení podmínek pracovního trhu, konkurenceschopnost firem a vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli 20. března ve Zlíně představil eurokomisař Vladimír Špidla. Program by měl v zemích unie napomoci k pružnému a bezpečnému rozvoji trhu práce. Jeho účelem je podle Špidly vytvoření modelu, který podpoří jednotlivce v aktivní pracovní kariéře a s ohledem na sociální smír umožní existenci konkurenceschopného pracovního trhu.

Hlavními body programu flexikurity jsou podle Špidly vytvoření přiměřeně pružného pracovního práva, důraz na celoživotní vzdělávání, sociální dialog, odstranění fragmentace pracovního trhu a možnost kariérního uplatnění pro všechny zaměstnance.

Špidla konstatoval, že stávající evropský sociální model je úspěšný a díky růstu ekonomiky umožňuje snižovat nezaměstnanost a

vytvářet stále nová pracovní místa. V tom je podle něj evropská ekonomika v současnosti úspěšnější než americká. Domnívá se však, že je nutné odstranit některé přetrvávající nedostatky, například parcelování pracovního života zaměstnanců na aktivní a pasivní období, a zajistit dostatečné vzdělávání zaměstnanců a jejich rozvoj v průběhu celé kariéry.

Eurokomisař se nevyhnul ani hodnocení efektivitu sociálního dialogu v ČR. Špidla se domnívá, že v evropském měřítku dosahuje uspokojivých výsledků, přesto za sociálními systémy rozvinutých zemí stále zaostává. České podniky podle něj také stále dávají přednost technickému rozvoji před investicí do vzdělávání svých zaměstnanců.

Do Zlína přijel V. Špidla na pozvání senátorky Aleny Gajdůškové (ČSSD). Na Univerzitě Tomáše Bati se totiž konala konference Flexikurity – budoucnost evropského trhu práce.

V čele ČIIA Jan Voříšek

Dne 13. 3. 2008 se v Hradci Králové uskutečnil 13. sněm Českého institutu interních auditorů (ČIIA), který je pobočkou Mezinárodního institutu interních auditorů a který



zastupuje zájmy profesí interního auditu v komerční i veřejné sféře.

Sněm zvolil novou devítičlennou radu, vrcholný orgán ČIIA na dvouleté funkční období. Do funkce prezidenta byl zvolen Ing. Jan Voříšek,

FCCA, CIA, CGAP, CISA, který tuto funkci vykonával již v předchozím období.

(komerční sdělení)

1. VOX a.s. pořádá

Fórum LIDÉ/PEOPLE

Přijďte si pro inspiraci a povzbuzení!

24. 4. 2008

Břevnovský klášter – Benediktinské arcidiecéze
sv. Vojtěcha a sv. Markéty, Markétská 1/28,
Praha 6

Důležité jsou nejen odborné znalosti, ale LIDÉ, kteří je uvádějí v život. LIDÉ, kteří mají úžasný dar přitahovat, inspirovat, rozdávat energii. Je v nich píle, dřina, nadhled, houževnatost, intuice, charisma, pokora ...

NA FÓRU VYSTOUPÍ:

Dana BÉROVÁ

„Učte se od lidí kolem sebe – jsou nejlepším zdrojem poznání i zrcadlem“

Juan BRAUN

„Komunikujte na všech úrovních, budujte respekt a toleranci“

Olga GIRSTLOVÁ

„Vize a inspirace. Jak a kde vidět nové příležitosti. Krok za krokem k realizaci nových projektů“

Kateřina JACQUES

Pavel KNORR

„Síla poctivosti a vytrvalosti“

Michaela MALÁČOVÁ

„To dobré prodej, to nedokonalé schovej – PR a jak Vás vnímá okolí“

Josef MÜLLER

„Motivace k budování vlastní kariéry“

Anne-Marie NEDOMA

„Shoda slov a činů v řízení lidí – nástroje pro implementaci vizí a strategií“

Tomáš RUTRLE

Jan ŠVEJNAR

CENA: 4990 Kč
(včetně 19% DPH a celodenního občerstvení)

Více informací na www.vox.cz, tel. 226 539 670

ZDRAVOTNÍ ASPEKTY

Úřady a instituce většinou nezaměstnávají dost postižených

Státní úřady a instituce zatím stále většinou nezaměstnávají stanovený počet zdravotně postižených. Místo toho ale odebírají obvykle jejich výrobky, takže nemusí platit sankce do státního rozpočtu. Hradí je jen minimum organizací. Vyplynulo to z průzkumu Národní rady osob se zdravotním postižením mezi ministerstvy, krajskými a katastrálními úřady a soudy.

Podle zákona musí v podnicích a institucích s více než 25 zaměstnanci postižení tvořit minimálně 4 % pracovníků. Pokud povinný podíl zaměstnavatelé nenaplní, měli by za každého nepřijatého postiženého odebrat výrobky od chráněných dílen v hodnotě sedminásobku průměrné mzdy, nebo zaplatit státu 2,5násobek průměrné mzdy. Do státní pokladny tak odvádějí 52 792 Kč.

Z ministerstev vyšší než povinné procento handicapovaných zaměstnávalo jen ministerstvo zdravotnictví. Místo zhruba 14 lidí s postižením jich v něm pracovalo 17. Naopak tři ministerstva neodebrala ani dostatek výrobků a musela uhradit „pokutu“. Bezmála 505 tisíc Kč odvedlo do státního rozpočtu ministerstvo životního prostředí, přes 519 500 Kč minister-

stvo zahraničí a 68 100 Kč ministerstvo financí. Přestože by ministerstvu obrany stačilo odebrat výrobky asi za 390 nepřijatých postižených lidí, nakoupilo od chráněných dílen zboží za téměř 980 handicapovaných pracovníků.

Víc zaměstnanců s handicapem než povinný podíl zaměstnával z krajů jen Zlínský kraj. Ostatní kraje za „chybějící místa“ nakoupila výrobky chráněných dílen. Karlovarský a Liberecký kraj pak povinně odvedly státu celkem necelých 81 tisíc Kč. Jak vypadala situace v Plzeňském a Moravskoslezském kraji, se radě nepodařilo zjistit.

NRZP se zaměřila i na to, jak postižené zaměstnávají soudy. Z osmi desítek soudů jí neposkytlo informace 19. Ze zbývajících zhruba polovina zaměstnávala dokonce víc handicapovaných, než zákon ukládá. Ostatní odebraly dostatek výrobků. Peníze státu odvádělo šest soudů. Z katastrálních úřadů radě na dotaz neodpověděl jen středočeský.

Povinné procento postižených pracovníků ze zbývajících 13 zcela nenaplnilo sedm úřadů. Odebraly pak ale dostatek výrobků chráněných dílen, peníze do státního rozpočtu neodváděl žádný úřad.



Fakultní nemocnice Brno: projekt proti syndromu vyhoření

Fakultní nemocnice Brno zkouší novinku, která má zdravotníkům pomáhat v práci a chránit je před syndromem vyhoření. Pilotního projektu se účastní 20 zdravotních sester z Kliniky popálenin a rekonstrukční chirurgie.

Utvořily dvojice, kdy mezi oběma sestrami v páru je nejméně desetiletý věkový rozdíl. Sestry spolu chodí na směny, předávají si zkušenosti a mohou spolu probírat pracovní i soukromé problémy, řekla mluvčí nemocnice Anna Nesvadbová.

Metoda má podle mluvčí rozvíjet znalost a zkušenost starších i mladších sester. „Cílem je uvědomit si, že to, co nás v životě potká, je důležité pro naplnění profese,“ řekla Nesvadbová. Pilotní projekt má také pomoci zjistit, jaké pracovní podmínky na klinice pánují, co je v pořádku a co ne. Vyjeví se to mimo jiné i z dotazníků, které budou sestry v závěru projektu vyplňovat. „Cílem je, aby se v rámci pracoviště nastavily takové postupy a opatření, které umožní vedení kliniky sledovat a ovlivňovat interpersonální vztahy,“ řekla



mluvčí. Novinka by tak měla pomoci tomu, aby zaměstnanci nemocnice byli spokojenější.

Projekt začal v únoru a potrvá do září. Na jeho vyhodnocování je podle Nesvadbové ještě brzy. Když se ale postup osvědčí, zváží vedení nemocnice, zda ho nezavést na dalších odděleních.

Syndrom vyhoření hrozí podle odborníků nejčastěji právě zdravotníkům a lidem pracujícím v sociálních službách. Z přemíry práce se časem dostanou do situace, kdy méně soucítí s pacienty a ztrácejí schopnost vnímat je jako bytosti s pocity a myšlenkami. Zároveň sami trpí bolestmi hlavy, stavy beznaděje, jsou náchylnější k nemocem.

Podle Nesvadbové lze těžko vysledovat, zda syndrom zaměstnanců fakultní nemocnice trápí a v jaké míře. „Nemáme moc na čem pozorovat, že se něco takového děje. Zloba a hněloba na odděleních a pracovištích se nedá vysledovat, nemusí z ní vzniknout konflikt ani fyzické napadení. Jen cítíte a víte, že atmosféra na pracovišti není dobrá,“ řekla Nesvadbová.

MANAŽER ROKU 2007
 A DEN ÚSPĚŠNÝCH MANAŽERŮ A FIREM

**Slavnostní vyhlášení výsledků
soutěže Manažer roku 2007**

se uskutečnil dne 17. dubna 2008 v paláci Žofín,
Slovanský ostrov 226, Praha 1

Další informace získáte u organizátora soutěže:

Manažerský svazový fond
 Podolská 50, 147 00 Praha 4
 tel. 241 087 218, 201, fax 241 431 626,
 e-mail msf@msf.cz
www.msf.cz

PERSONÁLIE

• **Richard Kabud'**, dosavadní manažer služeb lidského kapitálu značky **Pilsner Urquell**, přechází na pozici manažera systému odměňování, benefitů a sociálního dialogu.

• **Františka Horáka** vystřídal v čele Pivovaru **Svjany Roman Havlík**.

• Novým členem čtyřčlenného představenstva plynárenské společnosti **RWE Transgas** je **Wolfgang Peters**. Ve vedení firmy vystřídá **Franka-Detlefa Drakeho**, který v koncernu RWE přejde na jinou pozici.

• Výkonným ředitelem marketingu **T-Mobile** byl jmenován operátor dosavadního zastupujícího šéfa marketingové divize **Petr Dvořák**. Dvořák nahradil **Jiřího Dvorjančanského**, který v únoru odešel na pozici marketingového ředitele T-Mobile Deutschland.

• Obchodním ředitelem **Home Credit** pro ČR a Slovensko se stal **Vojtěch Ščevík**. Ve funkci nahradil **Martina Větyšku**.

• Předsedou představenstva a výkonným ředitelem nově založené společnosti **KSD Šťovíček Economic Services** se stal **Jaromír Florián**. Přes 3 roky působil na pozici finančního ředitele ve společnosti BCD CZ.

• Generálním ředitelem a předsedou představenstva spojených firem provozujících portály **Atlas.cz** a **Centrum.cz** se stal **Pavel Mucha**, dosavadní výkonný ředitel NetCentrum. **Pavel Doležal**, dosavadní výkonný ředitel Atlas.cz, je finančním ředitelem holdingu a ředitelem pro interní služby. **Jakub Unger** bude ředitelem pro zpravodajství a obsahové služby, **Ondřej Švihálek** ředitelem pro komunitní a komunitní služby, **Petr Chlumský** technickým ředitelem. Na Slovensku byl výkonným ředitelem jmenován **Igor Kalaš**, dosavadní výkonný ředitel Atlas.sk, obchodní ředitelkou je **Natália Zajacová**, **Ľubor Kyselý** bude řídit zpravodajské obsahové služby a **Marcela Hlavatá** bude mít na starost produkty, vývoj a ostatní obsahové weby nové firmy.

• Předsedou dozorčí rady **Unipetrolu** je **Wojciech Heydel**, který je zatím pověřen i řízením polské mateřské spol. **PNK Orlen**. Odvolán byl dosavadní šéf rady **Piotr Kownacký**.