

KONFERENCE

Sir John Whitmore a Timothy Gallwey v září spolu v Praze

Poprvé společně vystoupí v České republice Sir John Whitmore a Timothy Gallwey, kteří patří k zakladatelům koučinku v Evropě a Americe. Přijali pozvání na konferenci pořádanou 8. a 9. září 2009 v Praze společností Koučink Centrum s názvem The Inner Game Conference – v cyklu konferencí Koučink hravě vyhrávat II. Tito pánové byli u zrodu koučinku, věnují se mu 37 let a s manažery a zájemci o koučink se podělí o své bohaté praktické zkušenosti. Kromě těchto hlavních hostů vystoupí na konferenci i manažeři z firem mající zkušenosti s koučinkem v prostředí českého trhu a jsou připraveny i další akce.

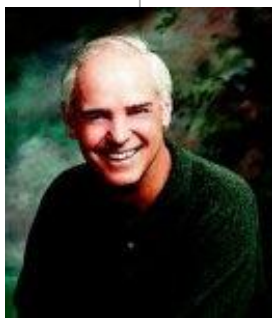
O podrobnostech celého setkání jsme si povídali s výkonnou ředitelkou společnosti Koučink Centrum Lenkou Schilderovou.

• *Kdo budou hlavní hosté konference, víme, můžeme si o nich říci ještě podrobnější informace?*

Vzhledem k tomu, že věk obou pánů se blíží 80 letům, je nám ctí, že si udělali čas a chtějí věnovat svou energii účastníkům konference v Praze. Připomeňme, že Timothy Gallwey je tvůrcem uznávané metody zvyšující profesní a osobní výkonnost lidí, kterou nazývá Inner Game (vnitřní hra). Ze spolupráce T. Gallweye a J. Whitmora vznikl i jeden ze základních pracovních nástrojů koučování. Přehledný systém otázek provázaný ještě s dalšími metodami vedení lidí, který J. Whitmore nazval GROW (Goals – cíle, Reality – realita, Options – možnosti řešení, Will – vůle, akční plán), podle toho, na jaké oblasti se klient s pomocí kouče soustředí. I pro české kouče jsou jejich knihy, Koučování J. Whitmora a Tajemství vysoké pracovní výkonnosti T. Gallweye, jedněmi z klíčových učebnic koučování. Můžeme také dodat, že J. Whitmore je viceprezidentem Association for Coaching, předsedou Institute of Human Excellence, místopředsedou European Mentoring and Coaching Council, International Coach Federation 2007 ICF President's Award.



Sir John Whitmore



Timothy Gallwey

Tito pánové jsou, můžeme říci, legendami koučinku. Tedy se zde manažerům nabízí jedinečná příležitost dozvědět se mnoho informací o vývoji koučinku. John Whitmore a Timothy Gallwey se s nimi podělí o své bohaté praktické zkušenosti nasbírané při zavádění koučinku ve firmách. Pohovoří o firmách, kterým napomohli k úspěchu. Vzpomenou si na úspěchy i neúspěchy, které jim přinesly nová poznání. Zkrátka historii, o které dnes čteme v knihách, oni žili a vytvářeli.

Dodejme, že prostor bude i pro otázky ve dvou panelových diskusích, lidé se budou moci těchto pánů ptát na řešení problémů, které je aktuálně trápí, ať už se týkají právě probíhající recese, či úplně jiných oblastí.

• *Je s nimi připraven také nějaký workshop?*

Ano, 9. září se bude konat půldenní workshop na téma koučování a Inner Game ve sportu. Připomeňme, že John Whitmore a Timothy Gallwey nejprve začali využívat svůj koučovací přístup pro zvyšování výkonnosti sportovců. Díky tomu, že mezi sportovci byli také vysoce postavení manažeři, kteří viděli v tomto přístupu možnost, jak lépe pracovat se svými lidmi a týmy, pak tuto metodu úspěšně přenesli do firem. Zde se stejným úspěchem zvyšovali výkonnost manažerů, a díky tomu i celých firem. Proto tento workshop může být přínosem pro manažery z firem i manažery sportovních organizací. Mohou si zde

koučink vyzkoušet na vlastní kůži pod vedením T. Gallweye a J. Whitmora a ještě lépe pochopit, „jak to dělají oni“ a jak to mohou aplikovat účastníci workshopu ve své praxi.

• *Chystáte na konferenci i nějaké informace od firem fungujících v českém prostředí?*

Již v předchozím roce na konferenci Koučink – Hravě vyhrávat I. jsme se zaměřili na zkušenosti firem v ČR. Téma z praxe měla veliký úspěch. Letos na konferenci vystoupí společnosti, které koučink do svých firem zavádějí a mají s ním zkušenosti. Budou to zástupci

(Pokračování na stránce 2)

Vás zvou na konferenci

Trh práce se mění:
co nás trápí a co ne?

Koná se 28. května 2009 od 9.30 do 16 hodin
v Panorama Hotelu, Milevská 7, Praha 4

Více informací a registrace:

konference@economia.cz

www.managerweb.cz/konference

AKTUÁLNĚ

CI Career Forum 2009

Společnost Controller-Institut připravila čtvrtý ročník tematického odpoledne k celoživotnímu vzdělávání věnovaný formám, metodám a zvyšování efektivity vzdělávání v době hospodářské recese. Současný trend ke snižování nákladů se nevyhýbá ani vzdělávání, což klade nové nároky na výběr forem, metod a vyhodnocování efektivity vzdělávání. Na významu a oblíbenosti získávají ve vzdělávání metody učící se organice jako různé formy koučování, sdílení a předávání znalostí uvnitř firmy. Tematické odpoledne CI Career Forum představí zkušenosti se vzděláváním na příkladech z praxe společnosti Mitas, a.s., UniCredit Bank Czech Republic, a.s., Czech Airlines a SAP BSCE, s.r.o. Akce se koná 9. června 2009 v Praze. Více na www.controlling.cz. (red)

Absolventi středních škol těžko seženou práci

Absolventi škol, kteří letos ukončí denní formu středního vzdělání a nebudou chtít pokračovat v dalším univerzitním studiu, budou mít velké potíže získat práci. Poptávka firem po čerstvých maturantech je v současné době kvůli hospodářské krizi minimální. Vyplývá to z průzkumu ČTK mezi jednotlivými personálními agenturami. Střední školy letos opustí zhruba 129 tisíc lidí.

„Oproti loňskému roku je nabídka pro absolventy středních škol nižší zhruba o 90 %. Firmy nové lidi bez praxe a zkušeností téměř nenabírají. Pokud někoho na nespécializované pozice potřebují, zajišťují vše v současné době ze svých vlastních zdrojů,“ říká ředitel personální agentury Majora Josef Rajtr.

S tím, že firmy preferují lidi s praxí a zkušenostmi, souhlasí i Magdalena Huňáčková z agentury G.O.T. Consulting.

Internetový portál práce MPSV v dubnu evidoval v okrese Praha-hlavní město nabídku 81 volných pracovních míst, která jsou vhodná i pro čerstvé absolventy středních škol.

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

HOFÍREK
CONSULTING

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 1)

z velkých a středních společností, kteří udělali v roce 2008 a 2009 další kroky v zavádění koučinku, o které se s účastníky podělí. Protože i díky nedávné historii naší země se firmy v ČR s koučinkem teprve seznamují, chceme manažerům poskytnout co nejvíce praktických zkušeností a inspirací, tak aby koučink dobře fungoval i v našich českých podmínkách. A domnívám se, že díky přítomnosti pana Whitmora a pana Gallweye se může pak rozvíjet mezi všemi zúčastněnými velmi zajímavá diskuse. Věřím, že pohled těchto panů bude pro všechny přínosem a inspirací.

• *Asi právě proto, že tento silný směr koučinku vznikl při sportu, zaměřují někteří lidé koučování s tréninkem či konzultací.*

Ano, i my se s tím setkáváme, protože ve sportu se v ČR název kouč zpravidla používá

pro trenéra. Nicméně trenér a kouč není totéž. Zatímco trenér či konzultant říká lidem, co mají dělat, člověk využívající koučovací přístup pomáhá klientovi, aby on sám našel tu nejlepší cestu k cíli. A protože právě pánové Whitmore a Gallwey jsou spoluvůrci tohoto přístupu k lidem a metodiky, může být pro ty, kteří se s koučinkem setkali, i pro ty, kteří o něm nic nevědí, zajímavé potkat se s nimi „na vlastní kůži“ a zamyslet se nad snižováním vnitřních bariér u lidí ve své profesi. Plak na výkon ve sportu i na výkon v práci neustále zesiluje, J. Whitmore a T. Gallwey nám 8. a 9. září 2009 prozradí, jak být stále lepší v obou oblastech. Více informací najdete na adrese www.koucinkcentrum.cz/the-inner-game-conference.

Šárka Pražáková

www.koucinkcentrum.cz

NOVÉ TRENDY

Fenomén firemních školek : Proč ano, proč ne?

V rámci projektu Alternativa, který je zaměřen na podporu alternativních úvazků určených především tzv. alternativním skupinám zaměstnanců (www.projekt-alternativa.cz) a mezi jehož mediální partnery patří i časopis HRM, byl v dubnu uspořádán seminář k diskutovanému fenoménu tzv. firemních školek. Smyslem setkání personalistek a personalistů bylo vyjasnit si možnosti, problémy i rizika při vytváření podmínek pro budování školek za finanční podpory zaměstnavatelů. Během panelové diskuse s personalisty, kteří líčili na svých konkrétních zkušenostech, jaké problémy zřizování školky nebo zajišťování míst pro děti zaměstnanců v regionálních školkách obnáší, se rozvinula bouřlivá debata. Názory na vztah firmy a školky byly totiž velice protichůdné. Především se vedl zásadní spor o to, zda se firmy mají pouštět do věcí, které nejsou součástí jejich byznysu a podnikání. Argumenty jsou jasné: firmy jsou tu od toho, aby vytvářely zisk a odváděly daně a za ty pak státem pověřené orgány zřizovaly školky jakožto předškolní výchovná a vzdělávací zařízení. Mnozí si na semináři kladli otázku, zda se budováním školek nemá zabývat v první řadě stát, který garantuje a zajišťuje koncepci předškolního a školního vzdělání.



mnohých firem k zakládání firemních školek spíše negativní. Jinou výhradu doplňuje Martina Cardová, ředitelka odměňování, zaměstnaneckých výhod a plánování lidských zdrojů, T-Mobile CR, a.s.:

„Ve firemním průzkumu jsme zjistili, že výhoda školky může být mezi zaměstnanci vnímána jako tzv. pozitivní diskriminace rodičů oproti ostatním zaměstnancům. Máme velice dobře zavedený systém benefitů a školka by byla benefitem nadstandardním, neboť měsíční náklady na jedno dítě by přesahovaly roční náklady na benefity pro jednoho zaměstnance. Z řad zaměstnanců se proto logicky ozývaly také negativní ohlasy.“

Existuje však i druhá strana mince, jíž definuje loajalita, atraktivita zaměstnavatelské značky, zájem vrátit se do zaměstnání dříve, byť zpočátku na částečný úvazek. Z průzkumu v jiných firmách zase jasně vyplynulo, že rodiče raději umístí své děti ve školce poblíž místa bydliště, než by „vláčeli“ své ratolesti přes celé město do firemní školky. Takže i to byl další důvod, proč školku nerealizovat, ale spíše ve firmách přemýšlet o zajištění jakéhosi dětského koutku, kde by maminky na chvíli mohly děti nechat a vyřídit si v klidu své pracovní záležitosti.

Podobnou zkušenost z praxe popsala na semináři Lenka Gadasová, jednatelka, IMPACT-CORTI, s.r.o.:

„V naší firmě byl ze strany zaměstnanců především zájem o péči o mladší děti, zřídili jsme tedy spíše jesle. Školku pak využívají v místě svého bydliště. V této možnosti vidíme i do budoucna velký potenciál udržení zaměstnanců, protože z celkového počtu žen je u nás 70 % žen ve věku kolem třiceti let.“

Vladimíra Michnová, personální ředitelka, LINET, spol. s r.o., zase doplnila o konkrétní

(Pokračování na stránce 3)

Anderson Willinger: Krize omezila přesun manažerů po světě

Manažeři se kvůli finanční krizi méně přemísťují po světě. Společnosti upouštějí od nových obchodů, a tím pádem i přemísťování svých zaměstnanců. Tato situace není příznivá, protože firmy nepřemísťují své manažery do těch svých poboček, kde by byl více využit jejich potenciál, uvedla Lucie Teislerová ze společnosti Anderson Willinger, která se zabývá vyhledáváním top manažerů. Pokles se podle ní týká i najímání nových zaměstnanců z jiných zemí. Pokles byl původně způsoben krizí na trhu s nemovitostmi a poté zaváděním úspor nákladů společností při pomoci uhrazení nákladů na přemístění manažerům.

V roce 2008 pouze 63 % firem plně hradilo všechny náklady související s relokací zaměstnanců do jiné pobočky a jen 54 % společností platilo náklady nově zaměstnaným cizincům. Na 5 až 6 % firem neposkytovalo v této oblasti žádnou finanční podporu.

Na druhé straně i nechuť manažerů k přesunům mírně vzrostla. „Ačkoli rodinné důvody hrají stále nejdůležitější roli, bytové problémy a záležitosti s hypotékou nabývají na důležitosti,“ komentovala výzkumy Teislerová. Otázka bytů a hypoték jen od počátku krize na trhu s nemovitostmi vzrostla o 20 procentních bodů na 50 %. Rodinné důvody tvořily 63 %.

Společnost Anderson Willinger působí na českém trhu od roku 2003. Na počátku roku 2008 byla Praha povýšena na centrum pro více než 15 zemí v regionu.

Po vysoké škole chce skoro polovina studentů podnikat

Téměř polovina vysokoškolských studentů (46 %) by chtěla po skončení studia podnikat. Podle nich jim v tom však může zabránit nedostatek finančních prostředků a zkušenosti. To je i důvodem, proč okolo 84 % z nich raději při studiu pracuje v rámci hlavního nebo vedlejšího úvazku či brigády. Vyplyvá to z průzkumu Institutu rozvoje podnikání (IDE), který má ČTK k dispozici.

„Zájem o podnikání je mezi studenty tradičně velký, od myšlenky k činu však přejde jen zlomek z nich,“ uvedl projektový manažer IDE Martin Kešner. Institut od února do června organizuje soutěž Milionový nápad.

Podle průzkumu pracuje při studiu 72 % vysokoškolských studentů, jen 16 % z nich však podniká. Nejvíce studentů, 36 %, pracuje v rámci brigád, 29 % pracuje v rámci vedlejšího úvazku a 12 % dokonce v rámci hlavního pracovního poměru. Pouze 46 % studentů pak pracuje v oboru, který studuje. Nejčastěji jde o služby, finance a informační technologie.

Pro 44 % oslovených studentů je nejdůležitější náplň práce. Výše platu je nejdůležitější pro 22 % studentů, 14 % zajímá hlavně pracovní prostředí a firemní kultura. Možnosti dalšího profesního růstu považuje za nejdůležitější 11 % studentů.

Jak ukázal průzkum, při zahájení podnikání by 21 % studentů ocenilo pomoc při zajišťo-

(Pokračování na stránce 3)

(Pokračování ze stránky 2)

dosavadní zkušenosti společnosti LINET z budování školky ve firmě: „Zřídit školku je časově a administrativně velmi náročné. Musí se přijmout dostatek kvalifikovaných pracovníků, kteří se budou střídat v době dovolených tak, aby byl zajištěn nepřetržitý provoz firemní školky. Velkým problémem jsou hygienické podmínky i podmínky nutné ke stravování dětí předškolního věku. Náklady na školku, interiér vnitřních i venkovních prostor a úprav se pohybují v milionech.“

Jaké má firma možnosti?

V případě, že se firma školku rozhodne založit, potýká se s řadou legislativních a hygienických nařízení a doporučení, která často představují obtížně zdolatelné překážky.

V současné době má na výběr ze dvou typů školek:

1. Akreditované, které jsou zřizovány podle školského zákona a podléhají stejné právní úpravě jako školky založené státem. S akreditací školky souvisí povinnosti jako zaměstnávat pedagogického pracovníka, zajistit určitý počet pedagogů na počet dětí apod. Výhody zřízení této školky spočívají ve formě dotací ze státního rozpočtu a v jistotě kvalifikovaných a fundovaných zaměstnanců.



2. Neakreditované, které nejsou „školkou“ ve smyslu školského zákona. Založení a provoz je pro zaměstnavatele jednodušší, zařízení např. nepodléhá kontrole školské inspekce. Výhodou pro firmu je, že není povinná řídit se školským zákonem, pro rodiče zase to, že pokud dají dítě do neakreditované školky, nebude jim odebrán rodičovský příspěvek. Tento fakt je vykoupen tím, že rodiče nemají možnost odvolání k úrovni výuky, a často vysokými náklady na školné.

Stavební a hygienické požadavky jsou však shodné a stejně přísné u obou typů školek. Největší nároky jsou na prostor: nezastavěná plocha u školky musí činit 30 m² na dítě, prostor v herně a ložnici nejméně 4 m² a prostory musí být přímo větratelné. Je tedy nutné vyloučit všechny moderní open space kanceláře s neotvíratelnými okny a klimatizací.

Vzhledem k tomu, že ani jedna z uvedených variant školky není dostatečně vstřícná pro zaměstnavatele, vznikl na půdě MPSV návrh miniškolek, které by mohly být schůdnější. Jsou součástí tzv. pro-rodinného balíčku, který byl poprvé představen v listopadu 2008. Jedná se zatím o vizi budoucnosti; předpokládaná účinnost zákona je k 1. lednu 2010.

Více informací o miniškolkách najdete na www.mpsv.cz. (red)

(Pokračování ze stránky 2)

vání finančních prostředků, 20 % odbornou pomoc, 19 % by chtělo poradit se záležitostmi týkajícími se práva, daní či účetnictví a 17 % by podle jejich vyjádření pomohly konzultace k projektu a mentoring.

Polovina oslovených studentů si myslí, že stát nedostatečně podporuje podnikatele. Za překážky podnikání považuje 28 % studentů nejistotu prostředí v ČR. Zhruba pětině vadí již samotný stav podnikatelského prostředí, pětina vidí bariéry v legislativě a 8 % v časové náročnosti. Okolo 54 % studentů si myslí, že by měl stát snížit byrokracii.

Průzkumu IDE, který proběhl v dubnu 2009 formou tištěného dotazníku distribuovaného na Vysoké škole ekonomické v Praze a elektronického dotazníku zaslaného na ostatní vysoké školy, se zúčastnilo celkem 382 vysokoškolských studentů.

PERSONÁLIE



• Interiérová společnost **TECHO** jmenovala finančním ředitelem **Františka Čermáka**. Jeho hlavním úkolem bude koordinace finančních aktivit s mateřskou společností Royal Ahrend. Čermák přišel ze společnosti

Agrofert Holding, a.s., kde působil jako treasurer a pak jako finanční ředitel. Předtím pracoval v České rafinérské a.s. Treasury aktivity byly i dříve jeho hlavní náplní práce v Deutsche Bank AG a Citibank a.s.

• Generálním ředitelem společnosti **Pinnacle**, která se zabývá správou a developmentem distribučních center v Evropě, se stal **Ian Worboys**. V minulosti řídil aktivity společnosti Panattoni v západní Evropě a značnou část své kariéry strávil ve společnosti Gazeley na pozici ředitele developmentu pro Evropu.

• Společnost **Ingenico**, působící v oboru platebních řešení, oznámila založení pobočky v ČR. Společnost bude vyvíjet obchodní aktivity na trhu ČR a SR. Jednatelkou Ingenico CZ se stala **Nadia Mrňousová**.

• Do vedení společnosti **FINEP CZ** přichází **Tomáš Zaněk** a **Jakub Kleindienst**. Zaněk se stal předsedou představenstva a generálním ředitelem FINEP CZ. Na této pozici nahradí **Jiřího Pecháčka**, který bude řídit aktivity společnosti FINEP na Slovensku. Kleindienst bude ředitelem pro strategický rozvoj.

• **Reinhard Fleger** byl s platností od 1. června jmenován členem představenstva automobilky **Škoda Auto** pro prodej a marketing. Ve funkci nahradí **Freda Kapplera**, který převezme řízení celosvětového prodeje originálních dílů koncernu VW v Kasselu.

TRH PRÁCE

I přes recesi chybějí v některých oborech pracovníci

Na tuzemském pracovním trhu je i přes pokračující hospodářskou recesi stále nedostatek kvalifikovaných pracovníků v některých odvětvích. Týká se to zejména odborníků ve strojírenství, farmacii, informačních technologiích a elektronice. Poptávka je ze strany firem stále po kvalitních právnících a účetních. Vyplyvá to z ankety ČTK mezi personálními agenturami, které působí na tuzemském pracovním trhu.

„Firmám stále chybějí kvalitní odborníci s technickým vzděláním. Například takoví, kteří jsou schopni realizovat projekty velkého technologického rozsahu, jako jsou výrobní závody nebo elektrárny,“ řekla Hana Zajíčková z pražské pobočky společnosti Mita Thor International.

Přetrvávající zájem firem o pracovníky středního managementu v technických oborech

potvrdila i Anna Růžičková, vedoucí kanceláře personální agentury ALP Consulting. Podle marketingového manažera Grafton Recruitment

Mikuláše Procházky lze očekávat, že i nadále budou existovat pracovní místa, u nichž bude poptávka na trhu převyšovat nabídku kvalitních uchazečů. „Půjde o pozice se specifickými odbornými požadavky, zkušeností či jazykovou vybaveností, jako budou právě obory IT, finanční, právní,“ řekl Procházka. Hlavní rozdíl mezi obdobím před ekonomickou krizí a současným stavem hospodářské recese spatřují oslovené personální agentury ve finančních nabídkách podniků. „Za stejné vynaložené finanční prostředky, za které loni firmy získaly čerstvého absolventa, mají nyní možnost angažovat zkušeného kvalitního odborníka,“ vysvětlila mzdovou strategii firem Růžičková.



Business School

Zajistíme dobře obsazenou a vyškolenou organizační strukturu.

Otevřené programy

Tréninky na míru

Koučování

E-learning

PALATINUM
MODEL BUSINESS EXCELLENCE

www.palatinum.cz

PRŮZKUM

Kvalitní vzdělávání je pro konkurenceschopnost zásadní

Ačkoliv většina světových ekonomik čelí závažné finanční recesi, význam profesních školení a možnost dalšího vzdělávání jsou stále považovány za velmi podstatné. Vyplyvá to z nedávného mezinárodního průzkumu zaměřeného na lidské zdroje, podle něhož pět z šesti Čechů věří, že jejich znalosti a dovednosti zastarají již během pěti let.

Výzkum provedený společností Kelly Services ukazuje, že téměř polovina respondentů je přesvědčena, že možnosti dalšího vzdělávání, které jim jejich současní zaměstnavatelé poskytují, neuspokojí jejich budoucí pracovní potřeby. V rámci průzkumu Kelly Global Workforce Index bylo osloveno téměř 100 tisíc lidí ve 34 zemích včetně České republiky.

Jak poznamenává Linda Larsson, Director of Operations společnosti Kelly Services pro český trh, investice do lidských zdrojů se mohou v čím dál konkurenčněji zaměřené globální ekonomice stát pro firmy významnou konkurenční výhodou.

„Školení a tréninky se

sice v současném ekonomickém klimatu nemusi jevit jako priorita, avšak společnosti, které se na lidský kapitál zaměří, zaznamenají v budoucnu s větší pravděpodobností vyšší produktivitu a ziskovost,“ řekla Linda Larsson.

Průzkum upozorňuje na fakt, že zaměstnanci napříč všemi věkovými kategoriemi přikládají možnostem dalšího vzdělávání velký význam. Uvědomují si, že jim vzdělání umožní udržet se na rychle se měnícím trhu práce.

Nejzajímavější zjištění:

- Tzv. baby boomers (lidé ve věku 48–65 let) si nejvíce uvědomují význam dalšího vzdělávání a jsou nejvíce znepokojeni mírou tréninku, kterou jim zaměstnavatel poskytuje. Podle 63 % respondentů není zaměstnavatelem nabízené vzdělávání dostatečné.

- Celých 90 % zástupců Generace X (lidé ve věku 30–47) uvádí, že bude třeba, aby jejich

dovednosti byly v nejbližších pěti letech aktualizovány, jinak nebudou schopni držet krok s rychle se měnícím prostředím na trhu práce.

- Představitelé Generace Y (lidé ve věku 18–29) jsou prostřednictvím HR oddělení společností, v nichž jsou zaměstnáni, nejvíce podporováni v dosahování svých kariérních cílů.

- Podle průzkumu zaměstnanci z možných forem tréninků nejvíce preferují profesně-vzdělávací kurzy.

Šetření dále naznačilo, že se ženy (všech generací) zajímají o úroveň nabízených tréninků mnohem více než muži. Podle 80 % respondentů by firemní školení měla být společnou odpovědností zaměstnavatele a zaměstnance. Z možných forem školení zaměstnanci

preferují kurzy profesního rozvoje (45 %), následují samovzdělávání (26 %), zaškolení na pracovišti (23 %) a formální univerzitní vzdělávání (5 %).

Jak poznamenává Linda Larsson, výsledky průzkumu odhalují, jak velký důraz česká populace klade na možnosti

rozvoje dosavadních znalostí a dovedností, díky nimž je zaměstnanec schopen jít naproti další pracovním výzvám. „Díky současné ekonomické situaci si stále více zaměstnanců uvědomuje, jak hluboké jsou jejich znalosti, a zamýšlejí se nad tím, zdali jsou dostačující k tomu, aby přežili aktuální recesi,“ uvedla Linda Larsson.

„Není to dávno, co jsme zaznamenali, že zaměstnanci napříč všemi odvětvími mají ve svých znalostech a dovednostech značné mezery. Dokud nebude na školení a další profesní vzdělávání kladen dostatečný důraz, situace se může v budoucnu zhoršit. Zvýšená konkurence na trhu práce v kombinaci s technologickými změnami význam tréninků jenom zvyšuje. Právě díky vysoce kvalitním kurzům se může produktivita na trhu práce adekvátně zvýšit,“ dodává Linda Larsson. (red)



- Společnost **Zepter ČR** má nového generálního ředitele **Oldřicha Navrátila**, který byl dosud mezinárodním ředitelem divize Zepter Cosmetics v regionu Evropa.

- Na novou pozici výkonného ředitele v **ABL** byl jmenován **Matěj Bárta**. Ten ve společnosti pracuje již 12 let.



- **Petra Grabmayer** posiluje tým headhunterské firmy Pedersen and Partners v regionu střední a východní Evropy. Bude zodpovědná za vztahy s klíčovými klienty a managementem firem a dále za realizaci náboru špičkových manažerů. Před nástupem do Pedersen and Partners pracovala jako business development manažerka pro americkou logistickou společnost ProTrans Int.



- Na nově vytvořenou pozici Financial Services Manager **Tesco** pro ČR a SR nastoupila **Lucie Hadaričová**. Od roku 2000 působila na různých manažerských pozicích v GE Money. Poslední tři roky byla zodpovědná za finanční plánování a analýzy na centrále pro Evropu, Střední východ a Afriku se sídlem v Dublinu a Londýně.

- Novým předsedou představenstva společnosti **Zetor Tractors** se stal **Josef Chodounský**. Ve funkci vystřídal **Anthonyho Abbotta**, který představenstvo opustil.

- Na pozici client service directora v agentuře **DDB Praha** nastoupil **Brendan McElroy**, který se přistěhoval z Irska, kde pracoval pro Owens DDB Dublin.

- Ředitelem antivirové firmy **Symantec** pro ČR, Slovensko, Polsko a Rakousko je dosavadní šéf rakouské pobočky **Peter Geytenbeek**. Zároveň povede českou a slovenskou pobočku, než bude vybrán nástupce **Radka Smolíka**, který je Symantecu odešel.

- Předseda představenstva a generální ředitel Komerční banky **Laurent Goutard** oznámil, že po pěti letech ukončí působení v této bance. Od letošního 10. září přejde na novou pozici v rámci skupiny **Société Générale** ve Francii.

- **Pavel Skopový** byl jmenován na pozici partner mezinárodní advokátní kanceláře **Lovells**.

- Na nově vytvořenou funkci ředitele projektového oddělení společnosti **CNC Praha** nastoupil dosavadní manažer informačních a komunikačních technologií FCC **Aleš Otáhal**.

- Marketingovým ředitelem **Pleznického Prazdroje** je **Tom Verhaegen**. Přichází ze společnosti InBev, kde naposled pracoval jako obchodní ředitel pro segment on-trade.

- Generálním ředitelem společnosti **Okin Group** se stal **Ladislav Novák**. Vystřídal **Michala Jelínka**, který bude nadále vykonávat funkci předsedy představenstva společnosti. Novák přišel do Okin Group ze slovenské společnosti Grotto.

NEGOCIACE 2009

Prosadte své zájmy v současném prostředí omezených zdrojů!

4. - 5. června 2009, Praha, hotel Mövenpick

www.interquality.cz

