

VÝBĚR A PŘIJÍMÁNÍ

Jak (ani v krizi) neztrácet schopné uchazeče

Krize nepřináší jen hrozby, ale i příležitosti. Jednou z nich je možnost získat kvalitní zaměstnance, kteří z jiných firem odcházejí. Využít tuto příležitost předpokládá vyvarovat se chyb, kterých se podniky při jednání s uchazeči ke své škodě často dopouštějí.

Deset pravidel správného řízení přijímacího procesu, které dále uvádíme, ukazuje, že většiny chyb při přijímacím řízení a jednání se zajímavými uchazeči se lze poměrně snadno vyvarovat.

1. Kandidáty hledejte až tehdy, víte-li, že určité místo budete skutečně obsazovat. Vyhledávání kandidátů a rozhovory s nimi je třeba provádět až v okamžiku, kdy je jasné, že je budeme opravdu potřebovat. V opačném případě jen ztrácíme čas, plýtváme zdroji společnosti a ničíme její pověst na trhu práce.

2. Kandidáty hledejte až v okamžiku, jsou-li náplň místa a požadavky na uchazeče dostatečně jasné. Žádné pracovní místo není neměnné. Mění-li se však jeho profil několikrát již v průběhu přijímacího řízení, kvalita výběru i pověst podniku trpí.

3. Pro vyhledání a výběr kandidátů stanovte pevný časový harmonogram. Jedním z nejčastějších problémů přijímání osob na důležitá místa jsou dlouhé výběry. Ať již je jejich příčinou neschopnost manažerů nalézt si pro rozhovory čas nebo jejich nerozhodnost, nejlepší uchazeči postupně ztratí trpělivost a přijmou nabídku jiného zaměstnavatele.

4. Nesvěřujte (před)výběr a rozhovory s uchazeči osobám, které pro to nemají osobní předpoklady. Provádění rozhovorů vyžaduje osobní předpoklady. Patří k nim zájem o uchazeče, schopnost porozumět jejich zkušenostem i motivaci, společenský takt, diskretnost a dodržování etických pravidel přijímacího řízení, ale i schopnost řídit vlastní čas.

5. Vysvětlíte kandidátům pravidla výběrového procesu, udržujte s nimi kontakt. Uchazeči by měli od začátku vědět, jaký průběh bude výběrový proces mít. Budete-li chtít, aby se nejlepší tři kandidáti účastnili v měsíčním období tří kol rozhovorů, řekněte jim to včas.

6. Nezanedbávejte takt. Základní pravidla taktu jsou velmi jednoduchá: osoby, které s uchazeči jednají, by neměly zapomínat na dobu (často nedávnou), kdy seděly samy na opačné straně stolu, a měly by si připomenout, co jim tehdy na chování druhé strany vadilo. K minimálním požadavkům taktu patří dodržení stanovených časů schůzek a osobní diskretnosti.

7. Informujte kandidáty o podmínkách a požadavcích místa otevřeně. Snaha získat zajímavého kandidáta by neměla vést k tendenci slibovat podmínky, náplň místa nebo budoucí perspektivy, které neodpovídají skutečnosti.

Tato snaha je vždy krátkozraká a dříve nebo později se vymstí.

8. Nepodceňujte reference, ověřte je však profesionálně. Ověřování referencí může být časově náročné, u významnějších pozic by však mělo být pravidlem. O využívání referencí by však uchazeči měli být vždy informováni. Jsou-li doposud

zaměstnaní (a nepodali výpověď), neměly by být reference nikdy zjišťovány od jejich současného zaměstnavatele.

9. O zajímavých kandidátech informujte ostatní manažery podniku. I když určitý uchazeč neodpovídá zcela požadovanému profilu, může mít jiné předpoklady, které mohou být pro podnik dříve nebo později zajímavé.

10. Kandidáty, kteří ve výběru neuspěli, vždy včas informujte. Odmítnutí kandidátů, které podnik neinformuje, se o svou zkušenost zpravidla podělí se svými kolegy a známými, a tak o firmě rozšiřují nepříznivé informace.

I odmítnutí kandidátů se navíc mohou stát zajímavými uchazeči v budoucnu, kdy se k nim podnik může vrátit, například proto, že obsazuje jiné pozice nebo že uchazeči získali nové zkušenosti. Informaci o ukončení jednání s uchazečem je vhodné podat osobně. Vedl-li jednání s uchazečem manažer, měl by informaci o odmítnutí uchazeči předat sám.

Jan Urban
Consilium Group
Management Consultants

V novém čísle časopisu HR Management

se mimo jiné dočtete:

- Multikulturní prostředí a HR
- Krize jako šance pro trh práce
- Leadership pomáhá ženám



Ukázkové číslo ZDARMA a předplatné si můžete objednat na tel. 800 110 022 nebo na www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

Podpora alternativních úvazků

Matky a otcové na rodičovské dovolené, lidé pečující o závislé osoby nebo osoby se sníženou pracovní schopností – ti všichni se ocitli v hledáčku personalistů agentury CzechInvest. Ta se totiž jako první státní organizace zapojila do projektu Alternativa, který se zaměřuje na flexibilní pracovní úvazky určené zejména nezvyklým skupinám zaměstnanců. „Chceme oslovit zkušené odborníky, kteří v danou chvíli z nejrůznějších důvodů nechťejí nebo nemohou pracovat na plný úvazek, protože si kvalitních zaměstnanců maximálně ceníme. Ať už to jsou matky na mateřské dovolené nebo třeba starší lidé, kteří se starají o své rodiče. Mají ohromné zkušenosti a v CzechInvestu pro ně umíme připravit podmínky, které jim dovolí skloubit práci i soukromý život,“ vysvětluje Alexandra Rudyšarová, pověřená generální ředitelka agentury CzechInvest.

„Projekt Alternativa je určen organizacím, které si už uvědomily, že není nutné, aby jejich zaměstnanci vždy stereotypně pracovali na jednom konkrétním místě v jeden konkrétní čas,“ vysvětluje Alena Králíková, manažerka projektu Alternativa. „Pomocí Alternativy a jejich stránek www.prace-jinak.cz se pak firmám daří najít vysoce motivované a zkušené zaměstnance. Třeba matky na mateřské dovolené. Řada firem je přehlíží, ony přitom perfektně znají svůj obor a chtějí pracovat už proto, aby neztratily kontakt.“

„Kromě dalších výhod počítáme i s tím, že díky Alternativě ušetříme až desítky tisíc korun ročně,“ dodává Martin Matuna, ředitel personálního odboru CzechInvestu. „Nebude nutné investovat tolik vlastního času do výškolení nových zaměstnanců, a navíc nabídka pracovních pozic je na specializovaném portálu práce-jinak.cz bezplatná. Flexibilní pracovní úvazky jsou elegantní řešení, jak najít spolehlivé zaměstnance a do budoucna naplno využít jejich kvalit.“

Projekt Alternativa odstartoval v režii České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů v polovině července 2008. Jeho cílem je podporovat využívání flexibilních pracovních úvazků, jako jsou zkrácená pracovní doba, pružná pracovní doba, stlačený pracovní týden, práce z domova nebo sdílení úvazků. (red)

KOUČINK

Sport může být pro management inspirací

Jeden ze zakladatelů koučinku, Američan Timothy Gallwey, využívá při koučování své sportovní zkušenosti v roli profesionálního tenisty i trenéra a také zkušenosti z projektů pro největší světové korporace. Co mají sport a manažerská práce společného? Gallwey vysvětluje příbuznost těchto světů jednoduše: „K tomu, abychom vyhráli vnější hru – zápas, turnaj, sádku, firemní projekt, potřebujeme vyhrát svoji „vnitřní hru“ – vyladit své vnitřní nastavení.“ O tom, jak tuto vnitřní hru vyhrávat, bude Timothy Gallwey a John Whitmore mluvit podrobně 8. a 9. září v Praze s českými manažery na konferenci The Prague Inner Game Conference 2009. Nicméně na jeden z klíčových postojů ze sportovního světa, který může být inspirací i pro manažerskou práci, se můžeme podívat už nyní.

Naše „vnitřní hra“ a my

Při vyhrávání této „vnitřní hry“ je podle Gallweye zejména užitečná schopnost nehodnotící pozornosti. Jednoduchým příkladem neposuzujícího postoje může být situace z tenisového



zápasu, při kterém se hráči třikrát míč podařil a třikrát šel mimo kurt. V tom okamžiku má dvě možnosti, buď si v rámci své „vnitřní hry“ říci: „Třikrát jsem to zkazil, to jsem ale nemohlo,“ a dalšími soudy a obavami se zcela vykojet ze soustředění, nebo věcně konstatovat třikrát na kurt, třikrát ven a zůstat ponořen ve hře.

Schopnost relaxovaného a nehodnotícího soustředění je klíčovým faktorem pro kohokoli, kdo se jako sportovec chce dostat do tzv. „zóny“ neboli „flow“ stavu.

Co je „flow“ stav? Světově uznávaný autor Mihaly Csikszentmihalyi v knize Flow in Sports, kterou napsal se Suzan A. Jackson, definuje flow takto: „Je to stav vědomí, kdy je jedinec úplně pohlcen svou činností s vyloučením ostatních myšlenek a emocí. Takže flow je o koncentraci. Avšak více než koncentrace je flow harmonická zkušenost, kdy myšlení a tělo spolupracují naprosto bez úsilí, zanechávající pocit něčeho naprosto výjimečného. Takže flow je také o radosti. Sportovci spojují flow rovněž s vysokým výkonem. Flow pozvedává úroveň prožitku z průměrné do nejlepší, a to jsou chvíle, ve kterých se cítíme opravdu naživu a sladění s tím, co děláme.“

Podobně může tento nehodnotící postoj osvobodit manažera od neustálého vnitřního

stresu a usnadnit mu plnění jeho úkolů. Řada z nás si jistě vzpomene na krátké okamžiky, kdy jsme něco podobného cítili v práci. Jaké by to asi bylo, kdyby takovýchto okamžiků bylo více? Jaký by to mělo dopad na naši osobní výkonnost a jaký by to mělo dopad na výkonnost firmy?

Lze říci, že manažer ve vrcholovém managementu musí stejně jako špičkový sportovec skvěle ovládat svou psychiku, potřebuje si udržovat soustředění, ale uvolněný stav myslí a přitom pružně reagovat na aktuální situaci. Ze zkušenosti vím, že právě k tomuto „náviku“ uvolnění myslí a k osvojení nových koučovacích dovedností se sport velmi hodí. Proč? Na rozdíl od klasických pracovních situací, ve kterých většinou řešíme věci, které se staly, nebo teprve stanou, ve sportu řešíme hlavně to, co se děje teď. Klasické pracovní situace nás „nutí“ hodnotit: „plán byl splněn – to je dobře“, „musíme prodat více – to není možné“ atd.

Sportovní prostředí dává prostor k experimentování a zážitkům zcela jiného druhu. Kromě toho, že se vlastně učíme každým zahráním míčem – kontinuálně, můžeme vedle konkrétních dovedností, například jak zahrát forhand v tenisu, rozvíjet univerzálně uplatnitelnou schopnost nehodnotícího, soustředěného stavu myslí. Tato schopnost je pak velmi užitečná v pracovních situacích nejen když si tzv. potřebujeme udržet nadhled, ale v podstatě kdykoli chceme dosáhnout nějaké změny. A mnohdy je toto nehodnotící pozorování jediným nástrojem změny! Před pár lety jsem o tomto principu diskutoval s jedním známým z velké mezinárodní společnosti a on mi řekl: „Tak teď už lépe chápu, co se stalo nedávno u nás. Rozhodli jsme se vylepšit určitý proces na našich pobočkách. Než jsme k tomu přistoupili, tak jsme požádali naše lidi (ty, kteří daný proces realizovali), aby několik týdnů shromažďovali údaje s tím, že jsme jim zdůraznili, že potřebujeme jen údaje a že není „dobrý“ nebo „špatný“ výsledek. Byli jsme šokováni, když na řadě poboček došlo k samovolnému vylepšení procesu, aniž bychom provedli jakékoli úpravy.“

Ing. Michal Ondráček
Koučink Centrum

www.koucinkcentrum.cz

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

HOFÍREK
CONSULTING

www.hofirek.cz

ILO: Zaměstnanecká krize by kvůli recesi mohla trvat až osm let

Svět se nachází uprostřed zaměstnanecké krize, které by mohla trvat až osm let. Řekl to 3. června generální ředitel Mezinárodní organizace práce (ILO) Juan Somavia. Podle Somavii vstupuje na pracovní trh každým rokem 45 mil. lidí. To znamená, že by svět musel vytvořit 300 mil. pracovních míst do roku 2015, aby udržel míry nezaměstnanosti na stabilní úrovni. „Věci se ale pohybují opačným směrem,“ řekl Somavia zástupcům 183členné ILO. Zdůraznil, že světová ekonomika letos klesne o 1,3 % a nezaměstnanost bude stoupat v příštím roce a možná i v roce 2011. Roste počet bankrotů i míra chudoby, uvedl Somavia.

Chilán Somavia, jenž stojí v čele ILO od roku 1999, vyzval vlády, aby se kromě záchranných opatření pro banky a krachující společnosti zaměřily na nezaměstnanost a sociální podporu. Upozornil, že zmírnění nezaměstnanosti v ekonomické krizi může trvat čtyři až pět let. „V tom případě by svět mohl čelit pracovní krizi po dobu šesti až osmi let,“ dodal. V posledních dnech sílí spekulace, že světová ekonomika má nejhorší část krize za sebou a čeká ji oživení. Například ve Spojených státech ale optimismus značně podléhá růst nezaměstnanosti. V dubnu dosáhla v USA 8,9 %, což je nejvíce od roku 1983.

Jen v bankovníctví, lékařství a IT stoupl zájem o lidi

Jen v bankovníctví, lékařství a informačních technologiích hledají firmy více lidí než loni. Např. lékařů chtějí zaměstnavatelé téměř trojnásobek, několik IT profesí je žádáno o polovinu více než loni. Vyplývá to z údajů společnosti Profesia, která provozuje stejnojmenný webový portál práce. Srovnala nabídku jednotlivých pracovních pozic v 1. čtvrtletí proti srovnatelnému období 2008. Z analýzy jednotlivých sektorů české ekonomiky, která porovnává nabídky práce v březnu 2008 proti letošnímu březnu, je patrné, že jen tři sektory nebyly postiženy úbytkem zájmu o nové pracovníky: ve zdravotnictví se zvýšila poptávka o čtvrtinu, bankovníctví a IT – správa systémů zůstaly prakticky na úrovni roku minulého.

Ostatní sektory jsou postiženy výrazným snížením poptávky po lidech. V automobilovém sektoru či stavebnictví je pokles zájmu firem o zhruba čtyři pětiny. Ve strojírenství nebo PR a marketingu činí pokles dvě třetiny. Sektor služeb zůstal neměnný. Poptávka po stavebních technících, montérech, ale i dělnických profesích spadla na pětinu až desetinu.

Čtete časopis pro řízení lidských zdrojů HR Management

Předplatné si zajistíte na adrese:

<http://predplatne.economia.cz/app/eco.form/index.php?tit=HM>

NOVÉ TRENDY

Sociální sítě začínají výrazně měnit a ovlivňovat trh práce

Internetový pracovní a HR portál Správnýkrok.cz spouští první komerční aplikaci (tzv. widget/applet) pro uživatele sociální sítě Facebook v ČR. K aplikaci se přikročilo proto, že díky sociálním sítím dochází ke změně prostředí, ve kterém lidé komunikují a sdílejí vzájemně vědomosti, dojmy a zkušenosti. Facebook patří mezi sociální sítě s nejrychleji rostoucím počtem uživatelů. Celosvětově jej aktivně využívá přes 200 milionů lidí. Facebook.com je pátou nejnavštěvovanější webovou stránkou na světě. V ČR jej podle několika odhadů aktivně používá mezi 300 a 400 tisíci uživateli.

Správnýkrok.cz přináší nové funkce, mezi které patří zejména:

- Možnost propojit účet na Facebooku a na portálu Správnýkrok.cz, takže se uživatel nebude muset na Správnýkrok.cz znovu přihlašovat, pokud už je přihlášen na Facebooku.
- Automatické vytvoření životopisu na Správnýkrok.cz z údajů, které mají uživatelé na Facebooku již vyplněné, takže bude stačit doplnit jen to, co o sobě na Facebooku nechtěli nebo nemohli prozradit.
- Jednoduché přidání přátel z Facebooku na portál Správnýkrok.cz – díky tomu budou moci například požádat o profesní doporučení nebo budovat svoje profesní vztahy a vazby.



• Možnost hodnotit své zaměstnavatele pomocí nálepek a napovědět tak potenciálním zájemcům o práci v dané firmě, jaká firma z pohledu zaměstnance opravdu je (uživatelé portálu Správnýkrok.cz dosud nalepili téměř 15 tisíc hodnocení více než 3100 firmám).

Výkonný ředitel projektu Ratibor Líbal k nové službě říká: „Mezi lidmi je nejpopsatelnější hledání práce přes kamarády a známé na základě jejich doporučení. A my jim nyní právě tuto službu nabízíme přes Facebook a Správnýkrok.cz. Věříme v možnosti sociálních sítí i tomu, že hledání zaměstnání bude v budoucnu více využívat vazeb a kontaktů, které každý z nás postupně získává. Máme v plánu připravit řadu navazujících aplikací, které budou postupně přidávány na Facebook.“

David Krajčů, Managing Partner Krajčů & Associates, doplňuje pohled personalisty:

„Sociální sítě mohou být pro konzultanty personálních agentur cenným nástrojem pro vyhledávání tzv. pasivních kandidátů, tedy těch, kteří změnu v kariéře aktivně nehledají, tudíž nesledují inzerci na pracovních portálech ani nemají CV v online databázi. Jedná se zejména o úzce profilované specialisty, kterých je na trhu nedostatek.“ (red)

TRH PRÁCE V EU

Pomoc uchazečům o práci v EU se odvíjí od vazby na trh

Občan EU, který se uchází o zaměstnání v některém členském státě Evropské unie, kde předtím alespoň nějakou dobu pracoval a vytvořil si v něm vazby na trh práce, může mít nárok na nějaký druh finanční podpory. Rozhodl o tom Evropský soudní dvůr, který na žádost německých úřadů přezkoumával žádost dvou Řeků ucházejících se o práci v německém Norimberku. Dávky, které by měly uchazeči o zaměstnání pomoci při hledání zaměstnání, přitom nemají být ve vnitrostátním právu klasifikovány jako dávky sociální pomoci. Tu by totiž členské státy mohly nezaměstnanému na základě jistých kritérií odeprít.

Nově by se tak podle tohoto precedentu členské státy měly řídit také tím, zda si uchazeč o práci pocházející z jakékoli jiné členské země EU vybudoval v daném státě skutečnou vazbu na trh práce. Definice této vazby na trh práce přitom bude záležet na rozhodnutí úřadů jednotlivých členských států. Osoba, která by mohla mít nárok na peněžitou podporu, přitom podle soudního dvora ani nemusí získat status pracovníka. Tento pojem bývá používán jako sporné označení pro osoby ekonomicky aktivní – zaměstnané i samostatně výdělečně

činné. Základní pojem „pracovník“ však podle soudního dvora „nekopíruje“ definici stanovenou konkrétním vnitrostátním právem členského státu, ale definici stanovenou právem unie.

Norimberský soud požádal o rozhodnutí Evropský soudní dvůr poté, co dva řečtí státní příslušníci žalovali norimberský úřad práce. Ten jim po jisté době odňal peněžitou pomoc pro uchazeče o zaměstnání. Soud v bavorském městě totiž rozhodl, že oba žalobci neměli nárok na sociální dávky pro nezaměstnané, protože jeden z Řeků předtím pracoval jen krátce a jeho zaměstnání mu nestačilo na zajištění obživy, druhý prý pracoval jen o něco déle než měsíc. Soudní dvůr ve svém rozsudku vyzval norimberský soud, aby své rozhodnutí přezkoumal. Podle něj nelze přes omezenou výši platů a krátkodobost zaměstnání vyloučit, že Řekové pracovali efektivně, což by znamenalo, že jim může být přiznán statut „pracovníků“. Soudní dvůr uvedl, že pokud by norimberský soud po přezkoumání případu dospěl k závěru, že oba mají postavení pracovníků, měla by dvojice mít alespoň po dobu šesti měsíců od ztráty svého zaměstnání nárok na požadované dávky. (Pokračování na stránce 4)

PERSONÁLIE



• **Petr Hantych**, dosavadní ředitel oddělení výzkumu trhu pro ČR a SR ve společnosti **Unilever**, přestupuje v rámci firmy na místo regionálního manažera pro analýzu podnikání a strategické plánování. Z kanceláře v Praze bude mít na starosti strategické plánování regionu střední a východní Evropa.

• Generálním ředitelem a předsedou představenstva **Komerční banky** má být **Henri Bonnet**. Banka Société Générale, většinový majitel KB, navrhla, aby byl zvolen 9. září. Jmenování podléhá schválení dozorčí radou KB na základě předchozího souhlasu ČNB. Stávající šéf KB **Laurent Goutard** se s platností od 1. listopadu ujme funkcí zástupce ředitele retailového bankovníctví ve Francii (BDDF) a zároveň ředitele distribuční sítě Société.

• Generálním ředitelem nové divize Rentia společnosti **AWD ČR** se stal **Tomáš Knebl**. Předtím byl ředitelem externího prodeje v pojišťovně AXA. Bude zodpovědný především za strategii a rozvoj obchodní sítě a vybudování pozice značky Rentia na českém trhu.



• Společnost **Starbucks Coffee** jmenovala prezidentem pro střední a východní Evropu **Vladana Armuse**. Vedle řízení devíti kaváren Starbucks v ČR a dvou v Polsku bude k jeho úkolům patřit chystaný vstup řetězce na maďarský trh a rozšiřování společnosti v regionu.

• Ředitelkou útvaru Komunikace **Českých aerolinií** je od června **Hana Hejsková**. Bude řídit tým interní a externí komunikace a zároveň bude tiskovou mluvčí společnosti. V této funkci zastoupí **Danielu Hupákovou**, která nastupuje na mateřskou dovolenou.

• **British Airways**, světová letecká společnost se základnou v Londýně, jmenovala do funkce obchodní ředitelkou pro střední a východní Evropu **Annu Ingham-Grant**, jež dosud zastávala funkci obchodní ředitelky pro ČR, Slovensko a Maďarsko. Od května 2009 je nově zodpovědná také za polský trh.

• **Vladimír Keršner** byl jmenován výkonným ředitelem společnosti **Medica Healthworld**, kde před svým jmenováním působil jako obchodní ředitel. Medica Healthworld je pobočkou komunikační sítě Ogilvy Healthworld a specializuje se na komunikaci, vzdělávání a marketing ve farmacii.

• Výkonným ředitelem společnosti **Det Norske Veritas** pro ČR a Slovensko se stal **Tomáš Urban**. Urban přišel ze společnosti PricewaterhouseCoopers ČR. Je také členem mezinárodních organizací ISACA a ITSMF.

• Ředitelem pro značku a komunikaci **Vodafone** se stal od května dosavadní regionální ředitel Leo Burnett **Frank Carvalho**. Bude zodpovědný především za reklamu a sponzoring. Navazuje tak na **Moniku Čížkovou**, která na této pozici byla do loňského podzimu a poté se stala viceprezidentkou společnosti.

(Pokračování ze stránky 3)

Soudní dvůr pak zkoumal též možnost odmítnout finanční podporu uchazečům o zaměstnání, kteří nemají postavení pracovníků. V této souvislosti vzal v úvahu, že občané EU mají přiznáno právo na rovný přístup k pracovním příležitostem a následně rovné zacházení. Proto rozhodl, že uchazeči o zaměstnání mohou mít nárok na peněžitou podporu, která by jim usnadnila hledání dalšího zaměstnání.

Členský stát má však podle soudního dvora právo takovouto dávku přiznat pouze uchaze-

čům o zaměstnání, kteří mají skutečnou vazbu na trh práce tohoto státu. Definice skutečné vazby na trh práce, stejně jako výše dávek, se však prý má odvíjet od rozhodnutí příslušných vnitrostátních orgánů.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti v České republice má od počátku ledna evidovaný uchazeč o zaměstnání, který získal v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání nějakou výdělečnou činnost dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců.

PRŮZKUM

Lidé trpí nespavostí kvůli starostem se zaměstnáním

Celosvětový pracovní portál Monster provedl mezi svými uživateli v USA, Kanadě a 12 evropských zemích (ve Velké Británii, Itálii, Francii, Finsku, Maďarsku, Polsku, Německu, Švýcarsku, Rakousku, Belgii, Irsku a Nizozemsku) průzkum sledující důvody jejich nespavosti související s prací. Průzkumu se zúčastnilo 36 004 respondentů, kteří odpovídali na otázku, jaké jsou jejich nejčastější důvody nespavosti související s prací. Bylo zjištěno, že nespavosti kvůli těmto důvodům trpí 85 % respondentů.

Ze všech dotázaných uvedla čtvrtina, že poruchy spánku, jimiž trpí, souvisejí s hledáním práce. Tím jsou nejčastěji frustrováni Španělé (81 %), Rakušané (58 %) a Němci (57 %).

Třicet pět procent dotázaných Finů odpovědělo, že důvodem jejich nespavosti je stres související s jejich zaměstnáním, stejně odpovědělo 33 % dotázaných Belgičanů, 32 % Francouzů a Lucemburčanů, nejméně tento



důvod nespavosti uvedli respondenti v Polsku a Dánsku (shodně 18 %) a ve Španělsku (8 %).

Stoupá také strach ze ztráty zaměstnání. Nejvíce se o své místo bojí Irové (18 %) a Italové (15 %). Nejlépe se spí Polákům a Lucemburčanům, naopak nejhůře Španělům.

Více jak třetina (36 %) respondentů v Polsku netrpí nespavostí kvůli práci, stejně tak 26 % Lucemburčanů, 24 % Belgičanů a 20 % Holanďanů. Naopak odpověď „Nemám problémy se spánkem“, zaškrtnla jen 4 % Španělů a 13 % dotazovaných Britů a Irů. Výsledky průzkumu Monster Meter jsou založeny na sběru dat od návštěvníků na portálu Monster.com od 27. dubna do 8. května 2009.

Do výsledků je započítán jeden hlas na uživatele. Monster Meter je produktem portálu Monster a značka společnosti Monster Worldwide Inc. Jde o sérii online průzkumů, které měří názory uživatelů na různá témata týkající se zaměstnání, kariéry a ekonomiky. (red)

Čtvrtina českých firem propouští kmenové zaměstnance

Čtvrtina firem v ČR propouští kmenové zaměstnance, polovina propouští agenturní pracovníky. Vyplývá to z průzkumu PricewaterhouseCoopers (PwC). Celkem 30 % účastníků průzkumu vyhlásilo zastavení nábory nových zaměstnanců. Z průzkumu dále vyplývá, že více než 60 % podniků plánuje změny v oblasti odměňování zaměstnanců. Ke snížení těchto nákladů už jich přistoupila třetina, a to o 17 %. Firmy především omezují práci přesčas a převádějí zaměstnance na jiná místa. Náklady na zaměstnance v ČR v průběhu posledních deseti let rostly výrazně rychleji než míra inflace. Opatření proti krizi ale nyní tento trend změnily. Podle Kataríny Smrčkové z PwC tuzemské firmy zareagovaly na nástup krize s určitým zpožděním. „Od začátku roku ale již naprostá

většina přijímá opatření v oblasti nákladů na pracovní sílu, zejména u odměňování,“ dodala.

Z průzkumu, kterého se zúčastnilo 1100 předních světových firem, dále plyne, že ještě loni bylo hlavním problémem firem získávat kvalifikované pracovníky. Letos je to přežití globální hospodářské krize. Přestože získávání a udržení klíčových zaměstnanců je pro manažery jedním z dlouhodobých problémů, chce zhruba 30 % společností kvůli úsporám počet zaměstnanců ještě snížit. „Prioritou dne je omezit všechny nepodstatné náklady. Vedoucí představitelé podniků musí mít ale dostatek informací o dopadech plánovaných úsporných opatření tak, aby nechtěně nezastavili důležité investice či neohrozili svou budoucí konkurenceschopnost,“ upozornila Smrčková.



• Do nově vytvořené pozice ředitele oddělení distribuce (Chief Distribution Officer) v **GE Money Bank** byl jmenován **Christoph Glaser**. Glaser působil na pozici finančního ředitele GE Money Bank od prosince 2004. Do skupiny GE přišel v roce 1997 v rámci Programu rozvoje evropských manažerů, kdy nastoupil přímo do GE Consumer Finance.



• **Rajesh Gusta**, který se stal finančním ředitelem **GE Money Bank** (Chief Financial Officer), nastoupil do General Electric již v roce 1994 v rámci finančního manažerského programu a pracoval ve společném podniku Godrej-GE Appliances v Indii. Do GE Money Bank v ČR přешel z GE Money EMEA v Londýně, kde pracoval jako Global BD Finance Leader.



• **Wade Robison**, zastávající novou pozici ředitele oddělení produktů (Chief Product Officer), přichází do **GE Money Bank** ze Citibank v Polsku, kde pracoval jako ředitel divize kreditních karet a zákaznických aktiv. Do Citifinancial nastoupil v roce 1996 a od roku 2000 působil v Maďarsku, Rumunsku a Polsku.

• Výkonným ředitelem agentury **Dimar**, která je součástí skupiny společností TNT Post CEE, je **Jiří Vaniš**. V předchozích letech pracoval na marketingových pozicích ve společnostech ŠkoFIN a Telefónica O2.

• **Miloš Bejblik** vede veškeré marketingové aktivity společnosti **Canon** v celém středoevropském regionu. Do společnosti Canon nastoupil v roce 2004. Ke své nové funkci bude i nadále řídit marketing pro ČR a SR.

• Nizozemská maloobchodní společnost **Ahold** jmenovala šéfem svých aktivit v Česku a na Slovensku **Jana van Dama**. Ten ve vedení prodejen Albert a Hypernova nahradí 10. srpna **Johana Boeijengu**. Van Dam nyní řídí nizozemskou divizi Etos. Boeijenga, který působí v Aholdu od roku 1988, se rozhodl odejít z podniku a věnovat se jiné kariéře.

• Předsedou představenstva **ČSOB** zůstává **Pavel Kavánek**, který zastává i funkci generálního ředitele. Členem dozorčí rady banky nadále bude ekonom **Jan Švejnar**. Členy představenstva ČSOB zůstali i **Petr Knapp** a **Jan Lamser**.

• Ostravskou společnost **Evráz Vítkovice Steel** z ruské ocelářské skupiny Evraz Group povede dosavadní výkonný ředitel společnosti **Zbyněk Kvapík**. Ve funkci generálního ředitele a předsedy představenstva vystřídal **Vladimíra Baila**, který k 21. květnu rezignoval.