

line HRM

26. 6. 2009
číslo 13

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S., V EXKLUZIVNÍ SPOLUPRÁCI S HOFÍREK CONSULTING

VÝBĚR A PŘIJÍMÁNÍ

Těžké časy pro ty, kteří hledají práci. Možná.

Každý den přináší další špatné zprávy o ekonomické situaci a většině z nás se může zdát, že se nad našimi hlavami stahují černé mraky. Obor, ve kterém působím jako recruiter, zaznamenal podle statistik v České republice pokles o 40%. Ve Spojených státech na začátku roku přicházelo o práci v jeden den i 75 tisíc lidí a podobné zprávy přicházely i z dalších zemí. Ano, ekonomické zprávy jsou deprimující a nepotřebuji slyšet více o tom, co vidíme každý den ve zprávách. Nemám v úmyslu tvrdit, že je všechno v pořádku, ale myslím, že alespoň malá perspektiva je nutná.

Podle statistiky MPSV se nezaměstnanost v České republice vyšplhala na téměř 8%. Bezpochyby ještě poroste, odhady hovoří o tom, že by mohla dosáhnout až 10%. Ano, některých odvětví se současná situace dotkla více, leč některým odvětvím se daří lépe.

Mnoho společností i nadále přijímá nové zaměstnance. Rovněž jsou pozice, které musí být obsazené a nemohou zůstat dlouho volné. Jedna část trhu ustupuje, ale jiná naopak expanduje. Některá odvětví ekonomiky se musí přizpůsobit novým podmínkám, jiná se stávají zastaralými. Situace na trhu se neustále vyvíjí oběma směry a je to jako s evolucí. Klíčem k přežití je se adaptovat a pokračovat v rozvoji, nebo je druhá možnost, stagnovat. V důsledku současné ekonomické situace se bude muset mnoho společností a mnoho profesionálů přizpůsobit novým podmínkám.

Posledních několik let jsme zažívali velmi dobré časy a nyní přichází další období, období poklesu. Mnoho lidí si neuvědomuje, že jsme zažili již 17 „kříží“ od Velké hospodářské recese v roce 1929. Během své kariéry v oboru personalistiky mám zkušenost se dvěma předchozími krizemi. Nyní přišla další. I když připouštím dopady současné krize, nehodlám skončit jako oběť mediálního tlaku. Ani vy byste neměli.

Společnosti mohou těžit z většího počtu životopisů, některé pozice mohou být obsazeny z dostupných vnitřních zdrojů nebo pomocí internetových databází kandidátů. Za co dříve společnosti platily agenturám, nyní řeší samy. Nabírají méně zaměstnanců a méně využívají služeb personálních agentur. V situacích, kdy

je potřeba oslovit kandidáty atraktivní nabídkou, budou společnosti zabývající se přímým oslovením stále důležitým partnerem. Mohlo by být chybou se domnívat, že vše je jen záležitost doporučení nebo zaslání životopisu. V mnoha případech je nyní mnohem složitější zaujmout potenciálního kandidáta nabídkou. Většina lidí stále pracuje, je opatrnější a méně ochotná změnit zaměstnání. Nabídnout několik tisíc navíc nestačí. Společnosti proto budou muset tvrdě pracovat na tom, aby kandidáty přesvědčily, že mají během této nejisté ekonomické situace přijmout právě jejich nabídku.

(Pokračování na stránce 2)



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

Vznikl internetový portál o trendech na trhu práce

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, analytický úsek Národního vzdělávacího fondu, dokončila ojedinělý webový portál, který zájemcům poskytne velmi cenné informace o budoucích trendech trhu práce. Na webové adrese www.budoucnostprofesi.cz se uživatel seznámí mimo jiné s výsledky tří sektorových studií, které detailně zkoumají, jaká bude poptávka po profesích v sektorech energetiky, elektrotechnického průmyslu a ICT služeb v příštím desetiletí.

Sekce Vývoj v odvětvích poskytuje komplexní pohled na českou ekonomiku a odhaduje, jak se jednotlivá odvětví od zemědělství, přes průmysl až ke službám v příštích letech vypořádají s dopady hospodářské recese a jaký vliv to bude mít na trh práce.

Konečně modul Budoucnost profesí zkoumá, jaká bude poptávka po profesních skupinách na českém trhu práce v příštích pěti letech, které profese budou nejvíce nedostatkové a kde naopak budou mít pracovníci největší potíže nalézt uplatnění.

Webový portál vznikl v rámci projektů Moderní společnost a její proměny a Institutu trhu práce, které byly financovány Ministerstvem práce a sociálních věcí. Na jeho testování se podílely desítky expertů z veřejné i soukromé sféry. Webový portál je určen odborníkům v oblasti vzdělávání a trhu práce i širší veřejnosti.

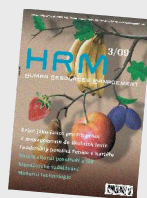
Zatímco v zahraničí existuje několik odborných webových portálů, které se tématem budoucí poptávky po profesích zabývají, v České republice se jedná o ojedinělý projekt, který do oblasti informační podpory pro trh práce přináší novou kvalitu.

(red)

Čtete časopis pro řízení lidských zdrojů

HR Management

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



economia
OBSAH ROZHODUJE

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 1)

Pro kandidáty, kteří hledají práci a rozesílají životopisy, neexistuje jednoduché řešení. Až budete posílat životopis, ujistěte se, zda obsahuje celkový přehled vašich zkušeností, úspěchů a ne pouze chronologický výčet členství v společnostech, dat a zodpovědností. Samozřejmě jsou to všechno nezbytné informace, ale vy potřebujete zaujmout nějakou skutečnou myšlenkou a snažit se co nejlépe prezentovat sami sebe. Je vhodné připojit také průvodní dopis s několika podstatnými body. Nemyslí tím univerzální verzi pro všechny potenciální zaměstnavatele. Doba je zlá a je potřeba pracovat ve vašem úsilí tvrdě. Je mnoho jiných, kteří budou také splňovat požadavky zaměstnavatele. Soustředte se na to, jak se zdokonalit v sebe prezentaci, nespolehejte na nicneříkající triky typu velikost písma či příliš barevné pozadí. Setkávám se s životopisy, ve kterých je uvedeno, kdo kandidát pracoval, často ale nemohu vyčíst, čím se

aktuálně zabývá a co přesně dělá. Obecným pravidlem je, že kvantita neznamena kvalitu.

Doba není jednoduchá a bude pravděpodobně ještě složitější. Rád bych se s vámi podělil o pár myšlenek. Záleží na tom, jak my sami budeme současnou situaci vnímat a dívat se na ni. Pokud nezaměstnanost vzroste na 10%, je to vysoké číslo a pokud budete součástí této statistiky, je to velmi nepříjemné. Pořád to ale znamená, že 90% lidí je zaměstnaných. Podle Fortune Magazine 73 firem ze seznamu sta nejlepších zaměstnavatelů přijímá v současné době nové zaměstnance. Časy jsou zlé a zřejmě budou spíše horší než lepší, ale jak se ukázalo již 17krát předtím, bude lépe.

Michael Mayher
Managing Partner
at MRI Worldwide Prague
www.mriww.cz

ZAMĚSTNANOST

Do roku 2020 může v průmyslu zaniknout 150 tisíc míst

Do roku 2020 může v tuzemském zpracovatelském průmyslu zaniknout přes 150 000 pracovních míst. Přes 40 000 jich pak může být zrušeno v zemědělství. Uvádí to analýza Odhadovaná struktura zaměstnanosti v české ekonomice, kterou zpracovaly Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání (NOZV) a Národní vzdělávací fond, o.p.s. (NVF).

Hlavním důvodem pro pokles zaměstnanosti v průmyslu je podle studie snižující se dostupnost pracovníků, a naopak rostoucí mzdové náklady. Podíl tohoto odvětví na celkové zaměstnanosti by měl klesnout z 28,6 procenta v roce 2008 na 25,4 procenta v roce 2020.

Zemědělství pak bude postiženo poklesem zájmu mladých lidí o tento obor. Nové trendy, jako například rozvoj biopaliv, agroturistika a ekozemědělství, zvýší zároveň poptávku po pracovnících s úplným středoškolským a vysokoškolským vzděláním.

Třetí největší snížení, a to přes 30 000 míst, může postihnout stavebnictví. Stavební výroba bude totiž výrazně zasažena změnou poptávky. Klesne objem průmyslových, obchodních, administrativních i vodo hospodářských staveb, protože trh bude do značné míry nasycen. "Naopak po zotavení z recese má růstový potenciál dopravní infrastruktura a bytová výstavba," uvádí analýza, která zkoumala 15 hlavních ekonomických oborů tuzemského hospodářství.

Přes 20 000 pracovních míst může zaniknout také v sektoru veřejné správy a obrany. "Zde by se mohl projevit důsledek elektronizace i snaha omezovat výdaje z veřejných rozpočtů," informuje zpráva.

Naopak nejrychleji rostoucím odvětvím s potenciálem vytvoření přes 100 000 nových pracovních míst, by v období do roku 2020 měl být sektor služeb v oborech nemovitostí, pronájmu, IT a dalších podnikatelských služeb.

Téměř 40 000 pracovních příležitostí by pak v příštích 12 letech mělo nově nabídnout odvětví obchodu, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží.



Stárnutí české populace se odrazí také v rostoucí zaměstnanosti ve zdravotnictví.

Zde by měl přírůstek nových pracovních míst činit téměř 60 000, což by znamenalo nárůst o 18 procent, oproti stavu v roce 2008. Dvacet tisíc pracovních příležitostí by měl také nově nabídnout sektor cestovních ruchů.

Na internetovém portálu s adresou www.budoucnostprofesi.cz současně NVF zpřístupnil data o perspektivnosti jednotlivých pracovních profesí v tuzemské ekonomice v letech 2009 až 2013.

Špatné šance získat pracovní uplatnění mají například ti, kteří se chtějí ucházet o pozici ekonomického ředitele. Hlavním důvodem je totiž velmi rychlý nárůst počtu absolventů VŠ a VOŠ ekonomických, obchodních právních a dalších společenských směrů.

V důsledku ekonomického vývoje budou do roku 2013 právě ve skupině Vrcholové vedení velkých organizací, právníci a odborníci v oblasti statistiky a matematiky, vytvořena pouze dvě procenta nových pracovních míst. Dalších 12 procent jich bude v této profesní kategorii uvolněno díky odchodu některých pracovníků (např. do důchodu). Celkem tak bude do roku 2013 třeba obsadit 14 procent

(Pokračování na stránce 3)

Partnerství jako cesta ke změně

Dne 9. června 2009 byl vyhlášen pátý ročník soutěže zaměřené na aktivity rozvoje lidských zdrojů s názvem: DOBRÁ RADA NAD ZLATO. Soutěž vyhlašuje Národní vzdělávací fond, o.p.s., v návaznosti na Inspirační databanku pro rozvoj lidských zdrojů Topregion.cz.

Mediálním partnerem soutěže je časopis Andragogika – čtvrtletník pro rozvoj a vzdělávání dospělých. Odborným garantem je centrum CERGE-EI reprezentované Danielem Münichem, expertem pro výzkum v oblasti ekonomie trhu práce a ekonomie vzdělávání. Do soutěže se mohou přihlásit podnikatelé, firmy, obce a města, neziskové organizace a státní i veřejné instituce se svými projekty, realizovanými nebo alespoň zahájenými, které pomáhají rozvoji lidí v regionu. Může jít o zajímavé počiny, dobré zkušenosti, aktivity, nebo o jednorázové akce v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

Přihlásit se lze přes příslušnou krajskou radu rozvoje lidských zdrojů nebo na adrese soutez@topregion.cz. Kontakty na rady naleznete na stránkách Topregion.cz, kde je také umístěn přihlašovací formulář. Za každý kraj ČR lze nominovat až sedm projektů. Seznam nominovaných projektů bude zveřejněn 1. srpna 2009 na portálu Topregion.cz.

Návštěvníci portálu zde od 1. srpna do 30. září 2009 budou moci hlasovat pro projekt, který považují za nejužitečnější, nejinspiračnější nebo prostě nejlepší pro rozvoj lidí. Soutěžní projekty rovněž posoudí odborná porota. První tři nejlépe hodnocené projekty budou při slavnostní příležitosti odměněny věcnými cenami.

Soutěž DOBRÁ RADA NAD ZLATO se od svého vzniku snaží zviditelnit existenci a činnost krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů a v neposlední řadě projekty samé. Rady se podílejí na koncepčním řešení problémů spojených se zaměstnaností, zaměstnatelností, vzděláváním a všestranným působením na rozvoj lidského potenciálu.

Každý projekt, který se zapojí, může sloužit jako inspirace pro projekty další. Soutěž se tak nepokouší jen vybrat nejlepší projekty, ale obohatit všechny ty, které teprve vzniknou. Společným dlouhodobým cílem soutěže i krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů je vzbudit zájem široké veřejnosti o aktivity, spojené s rozvojem lidských zdrojů, tedy se vším, co vytváří šance, poskytuje možnosti a příležitosti ke zlepšování znalostí a dovedností a pomáhá tak člověku udržovat svou schopnost uplatnit se v každé životní etapě. (red)

ManagerWeb.cz

Jediný informační portál
pro top management
www.ManagerWeb.cz

(Pokračování ze stránky 2)

dnešní zaměstnanosti, a bude tedy potřeba přijmout celkem 13.000 nových pracovníků.

Lepší výchozí pozici budou mít v této skupině uchazeči s VŠ a VOŠ vzděláním zaměřeným na matematiku, statistiku a technické obory. "Počty absolventů porostou pomaleji a poptávka po pracovnících s tímto vzděláním

může v rámci této profesní skupiny růst rychleji," uvádí analýza.

Data o perspektivnosti jednotlivých profesí vychází ze statisticko-matematického modelu ROA, který se využívá pro analýzu trhu práce v Nizozemsku. Ten pro potřeby tuzemského pracovního trhu upravila nadace CERGE-EI do podoby ROA-CERGE.

TRH PRÁCE

Dvě třetiny lidí stále hledají práci jen blízko domova

Navzdory krizi na trhu práce nejsou lidé ochotnější hledat si práci mimo kraj, ve kterém žijí. Téměř dvě třetiny z nich hledají práci jen v okolí svého bydliště. Tento počet se za poslední dva roky prakticky nezměnil. Vyplývá to z analýzy životopisů uchazečů na pracovním portálu www.profesia.cz.

Práci v místě svého bydliště hledá 64 procent dotazovaných uchazečů o zaměstnání. "Samozřejmě je toto procento nejvyšší v krajích se silným ekonomickým centrem, tedy v Praze (85 procent), Moravskoslezském kraji (74 procent) a Jihomoravském kraji (72 procent). Lidé jsou ochotni jezdit za prací do hlavního města regionu," uvedl Dalibor Jakuš, jednatel společnosti Profesia, která portál provozuje.

Naopak nejvíce ochotní pracovat v jiných regionech jsou lidé v krajích Jihočeském, Pardubickém a Královéhradeckém, kde se shodně 42 procent lidí poohlíží za prací mimo své

bydliště. "Věkové složení pro volbu místa práce přitom nerozhoduje, což bylo pro nás překvapivé. Na druhou stranu mladí lidé přecházejí obvykle do Prahy či Brna, kde nejen pracují, ale mají tam také trvalé bydliště. Tím pádem ani v mladších věkových skupinách není většina lidí, kteří by se dívali po práci mimo své bydliště," dodal Jakuš.

Podíl uchazečů, kteří si hledají práci v místě svého bydliště (v %)	
vrcholový management	48,4
technika, rozvoj	51,6
vodohospodářství, lesnictví, životní prostředí	52,9
chemický průmysl	53,3
právo a legislativa	54,1

Uchazeči o práci, kteří si hledají práci v místě svého bydliště, mají největší zájem pracovat v administrativě, textilním,

kožedělném a oděvním průmyslu. Výrazný zájem byl rovněž zaznamenán o pomocné práce, zaměstnání v oblasti zdravotnictví, farmacie, financí a účetnictví.

Naopak nejmenší zájem o práci v místě svého bydliště mají manažeři ve vrcholovém managementu a zaměstnanci v oborech techniky a rozvoje, vodohospodářství, lesnictví, životního prostředí, chemického průmyslu a práva a legislativy.

FIREMNÍ KULTURA

Je nárůst šikany na pracovišti důsledkem finanční krize?

Jedním z negativních dopadů hospodářské krize může být i vzestup šikany na pracovišti. Některou z forem mobbingu pocítilo podle výzkumu STEM/MARK v posledním období na vlastní kůži 27 procent populace starší 15 let.

Pojmy mobbing či šikana nejsou české veřejnosti již neznámé. Mobbingem rozumíme všechny formy společenské šikany spolupracovníka, které mohou ve svém důsledku negativně ovlivnit psychický ale i fyzický stav poškozeného.

Projevy mobbingu nemusí být nápadné na první pohled. Začínají totiž pozvolně například okřikování či zesměšňováním dotyčné osoby, ale časem se mohou vyvinout až ve fyzické ubližování.



Častěji jsou šikanovány ženy, mladí a také senioři

Výsledky výzkumu ukazují, že osobní zkušenost s některou z forem šikany na pracovišti má v současné době více než čtvrtina populace starší 15 let (27 %). Častěji se jedná o ženy, mladší osoby do 29 let věku, ale také o pracující padesátníky. Problém mobbingu již také není záležitostí osob s nejnižším vzděláním, ale naopak se přesouvá do kategorie vzdělanějších. Za nejčastější projevy mobbingu můžeme

v současné době označit nedoceňování pracovního výkonu vedoucího postupně ke ztrátě sebevědomí, neustálou kritiku práce, zadávání nesmyslných pracovních úkolů a povinností

(Pokračování na stránce 4)

Mzdy počítačových odborníků loni stouply na 43 703 Kč

Průměrná mzda pracovníků v oboru informačních technologií se loni zvýšila o 3370 korun na 43 703 Kč. Byla tak o 60 procent vyšší než průměrný plat v Česku. Vyplývá to z údajů zveřejněných na stránkách Českého statistického úřadu (ČSÚ). Zatímco platy v Česku v posledních šesti letech rostly o pět procent, počítačovým odborníkům se mzda zvyšovala v průměru o devět procent ročně.

Průměrnou mzdu téměř 49 000 korun měli vědci a odborníci v oboru výpočetní techniky, kteří se zejména podílí na vývoji nových technologií a programování. Poradci v oboru IT brali přes 44 000 korun a ostatní techničtí pracovníci 28 000 Kč. V podnikatelské sféře brali lidé z IT branže o 18 000 více než v ostatních sektorech. V roce 2008 bylo v Česku jako IT odborník zaměstnáno téměř 111 000 lidí, což představuje mezikroční nárůst o 14 procent. Z toho 61 tisíc lidí působilo jako technický pracovník. IT odborníci se tak na celkovém počtu zaměstnaných v Česku podíleli 2,2 procenta. Mezi vědci a odborníky ve výpočetní technice dominují osoby zaměstnané jako programátoři, těch bylo téměř 34 000, a tvořili tak 31 procent pracovníků v oboru. Mezi technickými pracovníky převažují Operátoři a obsluha výpočetní techniky s 25 000 zaměstnanými.

PERSONÁLIE

• **Roman Mentlík** se stal ředitelem divize finančních služeb společnosti **Logica** ve střední a východní Evropě. Roman Mentlík má bohaté zkušenosti z bankovního sektoru, byl mimo jiné generálním ředitelem eBanky či ředitelem měnových operací v České spořitelně.

• **Aleš Bartůňek**, Country General Manager IBM, byl členy představenstva na valném shromáždění konaném 11. června 2009 zvolen už podruhé v řadě prezidentem **Americké obchodní komory v České republice**, tentokrát pro rok 2009-2010. Hlavním cílem Bartůňkova letošního prezidentství je podpora a rozvoj projektů v oblastech daní, lidských zdrojů, energetiky a měnové politiky.

• Představenstvo **Hypoteční banky** se po jmenování **Martina Vaška**, náměstka generálního ředitele Hypoteční banky pro věci finanční, rozrůstá do čtyřčlenné podoby. Již v únoru 2009 doplnil představenstvo náměstek generálního ředitele pro věci obchodní **Vlastimil Nigrin**. Předsedou představenstva Hypoteční banky je generální ředitel banky **Jan Sadil** a místopředsedou představenstva **Petr Hlaváč**, náměstek generálního ředitele pro věci úvěrové. Martin Vašek nastoupil do Hypoteční banky v únoru. Předtím působil na vedoucích pozicích v ČSOB, naposledy jako ředitel Zpracování operací. Martin Vašek je absolventem fakulty Financí a účetnictví Vysoké školy ekonomické v Praze.

• Novým managing directorem české pobočky **Linea Directa Communications**, jedné

(Pokračování na stránce 4)

(Pokračování ze stránky 3)

neodpovídající pracovní kvalifikaci nebo pomlouvání a zesměšňování postiženého v rámci pracovního týmu.

Dvě pětiny šikanovaných osob jsou některé z forem mobbingu vystavovány jednou týdně či ještě častěji, a to více než ve dvou pětinách případů (42 %) po dobu delší než jeden rok.

Porovnáme-li výsledky tohoto výzkumu s jinými veřejně dostupnými zdroji lze konstatovat, že za poslední dva roky došlo k poměrně velkému nárůstu osob vystavovaných některé z forem šikany (nárůst o 11 procentních bodů). Lze se domnívat, že tento nárůst může být i jedním z praktických dopadů probíhající celosvětové hospodářské krize.

SOUTĚŽ

Zaměstnavatelem roku 2009 je Hewlett-Packard

Titul Sodexo Zaměstnavatel roku 2009 získala společnost Hewlett-Packard. Na dalších místech se umístily loňský vítěz T-Mobile a Telefónica O2. Ocenění už sedmým rokem hodnotí personální politiku českých podniků.

V kategorii Microsoft Zaměstnavatel bez bariér zvítězila firma Tabuc Pack. Vítězství v kategorii nejobdivovanější firmy, v níž volí studenti vysokých škol společnost, ve které by chtěli po skončení studií pracovat, v letošním roce obhájila Československá obchodní banka opět před Komerční bankou a firmou L'Oréal.

Hodnocení soutěže Zaměstnavatel roku 2009 bylo podobné jako loni podle daných kritérií, jako jsou kariérní příležitosti ve společnosti, vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, kvalita vede-



ní, víra zaměstnanců ve firemní hodnoty a kulturu, systém odměňování a řízení výkonu a personální konkurenceschopnost a efektivita. "Firmy mají možnost popsat své řízení lid-

ských zdrojů pomocí uzavřených dotazů a položit to konkrétními argumenty," uvedl manažer středoevropských aktivit Hay Group Scott Marlowe.

Generálním partnerem ocenění se letos stala společnost Sodexo ČR. Nahradila předchozího hlavního partnera firmu jobpilot.cz, součást světové jedničky na online trhu práce Monster.

Odborným garantem je společnost Hay Group. Tento ročník podpořili také partneři Benefitry, CzechInvest, AIESEC, Nadace Charity 77 a Konto Bariéry.

VZDĚLÁVÁNÍ

MPSV dá víc na kurzy zaměstnanců v krizi

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) za necelé tři měsíce rozdělilo 2,3 miliardy korun na vzdělávání pracovníků v projektech Vzdělávejte se! a Školení je šance. Na kurzy mají firmy posílat pracovníky, kteří by jinak kvůli hospodářské krizi zůstávali doma. Zájem o projekty je značný, MPSV teď na oba vyčlení další peníze, víc než miliardu korun. Informoval o tom náměstek ministra práce a sociálních věcí Michal Sedláček. Projekty hradí z velké části granty Evropského sociálního fondu. Díky oběma opatřením dostávají podniky peníze na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance. Cílem je přimět firmy, aby ne-

propouštěly lidi, pro které v době krize nemají práci. "U projektu Školení je šance máme zatím 419 žadatelů v hodnotě dvou miliard Kč, což je více, než jsme alokovali," uvedl náměstek. Původně bylo vyčleněno 1,8 miliardy Kč. Ministerstvo počítá s pokračováním projektu, kolik uvolní, Sedláček neuvedl. Z peněz platí MPSV podnikatelům mzdové náklady na zaměstnance, kteří se školí, a hradí z nich i samotné školení.

Podobné množství žádostí už obdrželi úředníci také v případě projektu Vzdělávejte se!, na nějž bylo uvolněno půl miliardy korun. Ministerstvo nyní uvolní další miliardu.

(Pokračování ze stránky 3)

z vedoucích společností v oblasti direct marketingu v CEE, se stal **Matej Mrak**, který do té doby působil na pozici international HR manager v centrále ve Slovinsku. **Petr Uhlík**, jenž doposud pracoval jako sales manager, přechází na pozici deputy managing director. Na pozici sales manager nastoupila **Daniela Masojdková**. Linea Directa nadále posiluje spolupráci se Studiem Moderna, především v rámci outbound aktivit.

- Novým marketingovým ředitelem společnosti **eBrána**, jednoho z největších producentů webových prezentací a internetových řešení v České republice a provozovatele internetového obchodního domu eOD.cz., se stal **Karel Michálek**. Dříve působil jako ředitel a jednatel společnosti Wizards CZ.

- Společnost **Ness Technologies** pokračuje ve své strategii udržení tržního podílu a přijímá do svých týmů v České republice nové seniorní odborníky. Jde zejména o divizi Public (veřejná správa), kam přicházejí **David Mašín** a **Dušan Hnilica**, a divizi Management Consulting s novými odborníky **Tomášem Slabochem** a **Ladislavem Steckerem**. Pozadu nezůstává ani divize Finance, kterou nově posílil **Miroslav Čížek**.

- Novou funkci vedoucího projektového manažera v realitní společnosti **Hochtief Development** obsadil **Petr Kasl**. Do Hochtiefu přišel Kasl ze společnosti Bovis Lend Lease, kde zastával pozici výrobního ředitele. V developerské firmě bude zodpovědný za veškeré projekty společnosti od začátku realizace až po jejich dokončení, a to včetně dodržování projektových harmonogramů a rozpočtů a jednání s dodavateli.

- Novým výkonným ředitelem pro lidské zdroje společnosti **Telefónica O2 Czech republic** byl jmenován **Michal Urválek**, který do funkce nastoupí 1. srpna 2009. Jako člen Executive Committee bude řídit divizi lidských zdrojů Telefónica O2 v České republice a bude odpovědný za implementaci strategických projektů v oblasti lidských zdrojů v rámci Telefónica Europe. Michal Urválek je absolventem Právnické fakulty Univerzity Karlovy. Do společnosti Telefónica O2 přichází z pozice personálního ředitele skupiny RWE CZ Group, kde zastával i řadu dalších funkcí v řídicích a statutárních orgánech firem RWE zaměřených na prodej a služby. Několik let pracoval v oblasti médií a komunikací v České republice a ve Velké Británii.

Vážení a milí čtenáři,
toto je poslední předprázdninové vydání newsletteru HRM. Další obdržíte 31. 7. a 4. 9., pak budeme opět pokračovat ve čtrnáctidenní periodicitě vydávání.

Přejeme Vám krásné léto a příjemné prožití dovolených.

Redakce