

line

HRM

4. 9. 2009
číslo 15

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S., V EXKLUZIVNÍ SPOLUPRÁCI S HOFÍREK CONSULTING

VÝBĚR A PŘIJÍMÁNÍ

Recruitment v době internetu

Lidé hledající práci mají svou vlastní představu o tom, jak by recruitment měl být firmami prováděn a mimochodem, mají také jasnou představu, co vlastně personalisté vůbec ve firmách dělají a mají dělat. Druhá pomyslná skupina, kterou obvykle tvoří lidé zabývající se personalistikou, ať z prostředí firem nebo agentur, má pohled na recruitment a jeho průběh trochu odlišný. Nemám ambice posuzovat, která skupina má pohled jasnější a ani nechci hledat, kde je problém a řešit ho. Chci poukázat na pár situací, které mě z pohledu firemního personalisty zaujaly.

Oba dva tábory prochází různými školeními, jak správně v recruitmentu postupovat. Nebo přinejmenším mají možnost si potřebné informace například prostřednictvím internetu opatřit. Troufnu si říci, že personalisté vzdělání v oblasti, jak dělat recruitment, na rozdíl od lidí, co hledají práci, tolik nepodceňují. Nicméně nemám toto tvrzení podloženo žádným výzkumem, jen množstvím rozhovorů s kandidáty v posledních letech. Ty mě neustále utvrzují, že všechny články a diskuse o tom, že by se kandidát měl náležitě připravit, dát si na některé věci pozor, umět se zeptat atd., jsou velkou většinou uchazečů, i na pozicích, kde by jistá úroveň měla být samozřejmostí, velkoryse přehlíženy. Trochu mi to připomíná situaci, když lidé nechápou, že s existencí jistých práv se pojí i dodržování jistých pravidel a povinností. Tudiž že svoboda není výzva k anarchii.

Kandidáti si stěžují, že nedostali na své CV odpověď? Takové reakce jsem slyšel v rozhovorech i četl v různých internetových komentářích mnohokrát. Asi se všichni shodneme, že odpovědět kandidátům je přinejmenším slušnost a že reagovat by se prostě mělo. Lhostejno, zda se jedná o vyzkoušení, že nejsou vhod-

ní, nebo už jde o odmítnutí po prvním, druhém či dalším kole rozhovorů.

Praxe mi ale ukázala, že ne vždy se dá odpovědět naprosto všem kandidátům, kteří do firmy své životopisy pošlou. Adresná zpětná vazba, kde budou uvedeny detailní důvody odmítnutí, jak si často uchazeči přejí a někdy i požadují, je v mnoha případech velmi obtížná, či dokonce nemožná. Někdy prostě nejde odpovědět úplně všem, bez výjimky a dokonale, jak by si přáli. Za samozřejmost ale platí poskytnout kvalitní zpětnou vazbu těm, kteří se zástupci firmy měli osobní schůzku.



Jsem velmi rád, že internet zjednodušil a zrychlil komunikaci mezi lidmi. Je otázka, jak přispěl k její kvalitě. Děsí mě trochu, kolik k e-mailům přiložených „síviček“ musí mnozí personalisté prociť a věnovat jim čas jen proto, že jejich „tvůrci“ trochu bez rozmyslu, nebo naopak s chladným kalkulem uspět = získat nějakou práci, klikali opakovaně na tlačítko „odeslat“. Proč by to nedělali, když

je to vlastně zadarmo, že? Když vezmu v úvahu současnou situaci na trhu práce, tak se mi zdá, že počet „klikáčů“ rapidně roste. Tato nezanedbatelně velká skupina zvládne svým přístupem celkem bez problémů zaměstnat nemalé množství zaměstnanců personálních agentur a personálních oddělení firem.

Těžko se pak vysvětluje kolegům z „byznysu“, jak se teď nazývá „produktivní“ část firmy, že personalistů je třeba ve firmě tolik a tolik a že kvantum jejich práce v poslední době výrazně neklesá, někdy dokonce naopak, přestože firmy všeobecně recruitment omezily. Jejich argument, že v krizi není problém přijímat lidi, protože jich je na volném trhu dost a dost, je spíše úsměvný!

(Pokračování na stránce 2)

Předplatitelé časopisu **HR Management** mají přístup do on-line archivu ZDARMA na adrese <http://predplatitel.ihned.cz>.

HR Management



- Recese sblíží trendy v odměňování
- Recept na zaměstnanost? Prostupný systém celoživotního vzdělávání
- Technologie k vašim službám
- Perspektivní profese příštího desetiletí

Ukázkové číslo ZDARMA a předplatné:
tel. 800 110 022 nebo www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

Nezaměstnanost v ČR stoupla na 8,4 %, v EU láme rekordy

Míra nezaměstnanosti v ČR letos v červenci stoupla na 8,4 % z červnových 8 %; před rokem v červenci činila 5,3 %. Počet lidí bez práce, kteří mohli bezprostředně nastoupit do zaměstnání, se za červenec zvýšil o 22 761 osob na celkově 475 560 uchazečů. Oznámilo to 10. srpna ministerstvo práce a sociálních věcí. Údaje jsou v souladu s očekávaním analytiků. Celkem úřady práce evidovaly 485 319 uchazečů o zaměstnání, což bylo o 21 764 více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2008 vzrostl jejich počet o 175 261. Během července bylo na ÚP nově zaevidováno 70 222 osob. Ve srovnání s předchozím měsícem je to o 9484 lidí více. Ve srovnání se stejným obdobím loni je tento počet vyšší o 18 117 osob.

Ke konci července evidovaly úřady práce 246 283 žen. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů tvoří 50,7 %. V evidenci úřadů práce bylo 65 103 osob se zdravotním postižením, což představuje 13,4 % z celkového počtu nezaměstnaných.

V Evropské unii za poslední rok přibýlo již více než 5 mil. nezaměstnaných. V eurozóně nezaměstnanost v červenci vzrostla na 9,5 % z červnových 9,4 % a v celé EU pak na 9 % z předchozího 8,9 %. V eurozóně je tak počet lidí bez práce nejvyšší od května 1999 a v případě EU pak od května 2005. Novináře o tom 1. září informoval Eurostat.

V evropské sedmadvacítku je v současnosti bez práce zhruba 21,8 mil. mužů a žen, přičemž před rokem to bylo o zhruba 5,1 mil. méně. Míra nezaměstnanosti loni v červenci, tedy ještě v době před plným propuknutím hospodářské recese, v eurozóně dosahovala „jen“ 7,5 % a v celé unii 7 %. Jen za poslední měsíc přitom v EU přibýlo 225 tisíc nezaměstnaných. Nejnižší nezaměstnanost statistici zaznamenali v Nizozemsku – 3,4 %. Nejvíce lidí bez práce je naopak ve Španělsku, kde míra nezaměstnanosti činí 18,5 %, přičemž v následujících měsících by měla podle ekonomů atakovat hranici 20 %.

Česko má podle Eurostatu s hodnotou 6,4 % sedmou nejnižší nezaměstnanost v celé EU. Jde však o jiný údaj, než ten, který pravidelně uveřejňuje MPSV ČR. Eurostat totiž používá jinou metodiku.

(Pokračování ze stránky 1)

Díky otázce, koho oni sami by na volný trh pustili a koho si v týmu ponechali, často pochopí, že těch dobrých a k tomu ještě volných, a dokonce motivovaných změnit místo, je oproti nedávné minulosti výrazně méně.

Myslím si, že jakákoliv recese může přinést do mnoha oblastí lidského konání rozměr kvality. Nebude to hned, ale určitě brzy přijde doba, kdy budou kandidáti trhem a jeho vývojem motivovaní napsat svůj životopis tak, aby skutečně zaujal. Připojí k němu profesionálně napsaný průvodní dopis, kde budou vysvětleny případné nejasnosti, a objasní své motivy, proč reagují na tu a tu pozici, i když třeba nemají

úplně nejlepší kvalifikaci. Reakci na inzerát neřeší prostým odesláním jednoho univerzálního životopisu. Na druhé straně očekávám, že my personalisté zvážíme každou takovou pozitivou žádost s nejlepším vědomím a kandidátovi poskytneme feedback, který ho v případně odmítnutí nasměruje správným směrem. Nemyslím, že by se pomyslné nůžky mezi stranou uchazečů o práci a personalisty měly dál rozvírat, zatím se mi zdá, že k tomu dochází a je to škoda.

Jiří Beran, personální ředitel
BSC Praha, spol. s r.o.
www.bsc-ideas.com

MANAGEMENT

Nominujte svého kandidáta na titul HR Manager roku 2009!



Alena Kozáková,
HR Manager 2006



Eva Hejlová
HR Manager roku 2007



Petr Pokorný
HR Manager roku 2008



Kdo bude
HR Manager roku 2009?

Soutěž o prestižní titul HR Manager roku 2009 právě startuje! Již počtvrté se bude na odborné HRM konferenci 15. října 2009 v hotelu OREA Pyramida v Praze předávat prestižní titul HR Manager roku. Smyslem ocenění, které uděluje pravidelně udělují organizátoři konference HR Management (Economia – odborný garant a mediální partner časopis HR Management, společnost Blue Events) a kterou sponzoruje Česká pojišťovna, je přispět ke zvýšení zájmu o tuto náročnou profesi a zvýšit prestiž a význam řízení lidských zdrojů (personalistiky) v povědomí odborné i širší veřejnosti. I letos společně s vámi hledáme mezi HR manažery zajímavou top osobnost, která svými pracovními výsledky i osobnostními kvalitami inspiruje ostatní HR profesionály.

Výběr nominovaných na tuto cenu můžete letos opět ovlivnit vy sami, a to prostřednictvím elektronického hlasování, které zajišťuje jako mediální partner soutěže společnost LMC. Je to jednoduché – stačí navrhnout HR osobnost, která si podle vašeho mínění titul zaslouží, a vyplnit hlasovací formulář, který najdete na <http://www.lmc.eu/hrmanager2009>. Na těchto stránkách nebo na www.hrevent.cz najdete rovněž kritéria pro volbu HR Managera roku 2009 a přehled vítězů předchozích ročníků soutěže HR Manager roku. Neváhejte proto a nominujte své favority, kreativní HR osobnosti, které inspirují svou prací a jednáním nejen lidi ve vlastní firmě, ale i ostatní HR kolegy v jiných společnostech! Vaši kandidáti mají velkou šanci zařadit se po bok dosavadních nositelů tohoto prestižního titulu – Aleny Kozákové ze společnosti IVECO, Evy Hejlové ze společnosti ANECT a Petra Pokorného ze Zentivy.

Zároveň vás už nyní zveme 15. října 2009 na 4. ročník odborné HRM konference: Globální změny a lokální realita: Co HR s tím?, která bude tentokrát věnována změnám a příležitostem v byznysu a podílu útvarů HR na realizaci nových trendů a výzev ve firemní praxi. Více se o konferenci dozvíte na www.hrevent.cz a www.blueevents.eu. (red)

TOUŽÍTE PO ZMĚNĚ? ZMĚŇTE SE! 1. VOX a.s.

Controlling vzdělávání – jak zvýšit efektivitu vzdělávání zaměstnanců

TERMÍN: 21. 9. 2009

LEKTOR: doc. PhDr. Ing. Jan Urban, CSc.

(Consilium Group, Management Consultants, s.r.o.)

CENA: 2990 Kč

(včetně 19% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

Koncentrace, paměť, tvořivost, motivace – Farmulti metoda, psychovzorce

– David Gruber Live

TERMÍN: 29. – 30. 9. 2009

LEKTOR: Ing. David Gruber (autor originální

české FARMULTI® metodiky rychlého čtení)

CENA: 7190 Kč

(včetně 19% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

Time management – rozhodujte efektivně

TERMÍN: 5. – 6. 10. 2009; 9 – 16 hod.

LEKTOR: Ivona Homolková (nezávislá konzul-

tantka, trenérka, lektorka)

KÓD: 988710 CENA: 6290 Kč

(včetně 19% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

Více informací na www.vox.cz,
informační linka 226 539 670.

Největší boj je o místa v reklamě a v médiích

Největší počet uchazečů o jedno pracovní místo je v oblasti reklamy, médií a PR, kde se na internetu o jednu pozici uchází v průměru 47 lidí. Následuje pojišťovnictví a služby. Vyplývá to z červencových statistik portálů Jobs.cz a Práce.cz.

Nejnázemné místo seženou počítačová odborníci zaměřeni na vývoj aplikací a systémů a také projektoví manažeři a konzultanti. V prvním případě se o jedno místo uchází v průměru 8,7 uchazeče, ve druhém je to 11,4 podaných žádostí. Následuje výroba a průmysl. Největší podíl mezi vystavenými životopisy uchazečů na internetu má administrativa se 16 %, následuje obchod a prodej s téměř 9 % a doprava, logistika a zásobování s podílem přes 6 %. „Administrativní pracovníci tvoří nejpoběžnější skupinu zaměstnanců v každé firmě. Proto je na internetu největší zájem o pozice se všeobecným či ekonomickým středoškolským vzděláním, tedy v administrativě,“ uvedla mluvčí společnosti LMC Jana Skalová.

Firmy naopak nejčastěji poptávají obchodníky (14,9 %), odborníky na ekonomiku a podnikové finance a teprve na třetím místě administrativní pracovníky; v době krize shání akviziční obchodníky, kteří jim přinesou zakázky. Ani v době recese neustává poptávka po technických specialistech a konstruktérech, kteří jsou pátou nejhledanější profesí. Počet nabídek nejvíce vzrostl ve farmacii, kde se proti předchozímu období zvýšil o 24 %. Naopak dvoupětinný propad zaznamenal zákaznický servis a správa výpočetních systémů.

HRM
CONFERENCE 109

4. ročník odborné konference

Hotel Pyramida, Praha - 15.10.2009

Info&on-line registrace: www.hrevent.cz

Vyhlášení HR MANAGERA ROKU 2009
Oborové setkání roku v novém hávu!

Globální změny a lokální realita:
Co HR s tím?

SPOLEČNÝ PROJEKT:

economia blue events

MEDIÁLNÍ PARTNERI:

LMC HRM
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

NOVÉ TRENDY

Jak vypadá pracoviště budoucnosti?

Společnost Regus oslovila 1100 ředitelů firem po celém světě, aby popsali trendy, které mají vliv na způsob práce zaměstnanců a podobu pracovišť. Výsledkem je unikátní výzkum o tom, kam budou směřovat a někteří v této oblasti, jaká pracoviště budou pro zaměstnance atraktivní a jak nové technologie mění zavedené zvyklosti.

Do výzkumu byli zapojeni zástupci malých i velkých organizací se zodpovědností za rozvoj pracovišť: výkonní ředitelé, finanční ředitelé, ředitelé pro lidské zdroje a někteří ředitelé IT. Rok trvající studii realizovala pro Regus britská agentura JBA. Výzkum popisuje pět hlavních trendů, kterými se dá charakterizovat pracoviště budoucnosti:

1. Rychle se mění
2. Inovativnější, než čekáte
3. Globálně provázané
4. Převracující tradiční hodnoty
5. Sociálně odpovědné

Rychle se mění

Pro pracoviště budoucnosti je změna uvnitř organizace permanentní stav. V dnešním prostředí, kdy jsou výrobky, trhy a provozní modely neustále v pohybu, jsou zaměstnanci smířeni s neustálou změnou a faktem, že další vývoj je nepředvídatelný.

Takové pracoviště je rájem pro odvážné vizionáře – lidi, kteří zpochybnouji zavedené předpoklady a stereotypy. Jsou schopni navrhovat radikální alternativy, které mohou některým kolegům připadat zpočátku nepraktické.

Inovativnější, než čekáte

Zaměstnanci jsou stále náročnější, a firmy tak musí do svých pracovišť investovat stále více peněz. Současná i minulá generace (někdy označované jako Y a X) naprosto přirozeně používají technologie jako počítač, mobilní telefon, non-stop vzdálený přístup nebo sociální síť. Důsledek? Ředitelé firem uvedli, že tito zaměstnanci považují doslova za ponižující, aby bylo jejich pracovní prostředí v tomto ohledu méně sofistikované než prostředí, na které jsou zvyklí mimo práci.

Fyzický prostor pracoviště budoucnosti musí být místo, které má potěšit, inspirovat a stimulovat, spíše než představovat každodenní námahu. Firmy proto hodně investují do nových metod a zkoušejí inovativní přístupy. Mezi trendy, které se objevily loni, patří testování „pracovišť založených na důvěře“ (trustbased workplace). Více než dvě třetiny oslovených zástupců firem vidí v tomto modelu příležitost a chystají se tímto směrem investovat.

Jeden z prvních, kdo si osvojil tento model, byl Google. V Googlu nemají manažeri zaměstnance nebo týmy, které by byly nuceny jim pravidelně vykazovat výsledky. Manažeri

musí členům týmů prokázat, že jejich aktivita, produkt nebo služba je něco, pro co stojí se nadchnout. Členové týmu pak nadšeně obětují svůj čas v podstatě dobrovolně. Pokud se manažerovi nepodaří udržet energii a zapálenost pro svůj program, členové týmu mohou svobodně ustoupit od svého přispívání.

Koncept pracoviště založeného na důvěře zahrnuje přesun od klasických smluvních závazků ke smlouvám, které vyplácejí zaměstnanci na základě dosaženého výsledku. Zaměstnanci tak získávají plnou časovou a prostorovou autonomii.

Globálně provázané

Dnešní zaměstnanci mají daleko více možností, jak vyhledat zdroje informací a jejich zaměstnavatel už dávno není rozhodující autorita. Firmy přitom stále více vidí komunikaci a spolupráci s vnějším prostředím jako cenný zdroj. Úsudky založené na jednom aspektu, jednom rozhodnutí a jednom nápadu už nestačí. Proto 85 % oslovených firem chce cíleně přesahovat organizační hranice a profitovat z globální pracovní spolupráce a integračních příležitostí.

Sociální síť a spolupráce přes internet umožňují organizacím slyšet tzv. „slabé signály“ (weak signals) – tipy, rady, vývoj na trhu, inovace výrobků a inspirace, které by dříve

zůstaly bez povšimnutí. V průzkumu uvedlo 28 % ředitelů, že v nadcházejících třech letech plánují investovat do vytvoření sociálních sítí na pracovišti, 80 % z dotazovaných uvedlo, že pozorují pozitivní dopad na jejich provoz díky internetové spolupráci přes hranice jejich organizací. V jiné studii, která pracovala se vzorkem 8400 zaměstnanců, 83 % z nich uvedlo, že neomezené připojení k internetu je nezbytné k jejich práci, 39 % používá mobilní zařízení k výměně informací s externími zdroji, 31 % posílá externím zdrojům textové zprávy.

Se současnými 1,5 miliardami uživateli internetu po celém světě se předpokládá, že díky zvyšujícímu se používání mobilních telefonů a jiných internetových zařízení se počet uživatelů do roku 2012 zdvojnásobí.

Převracující tradiční hodnoty

Nové komunikační cesty a technologie rozrušující tok práce převrací tradiční procesy. Pracoviště budoucnosti je o čistém myšlení – rozvrací konvenční pojetí práce jako každodenní driny. Cílem je inspirovat zaměstnance a odstartovat inovace tím, že myšlení začíná úplně od začátku. Firemní ředitelé uvedli, že inovují své provozní modely, protože je stále složitější nebo dokonce nemožné se odlišit od konkurence pouze na základě vybavení, barev nebo uspořádání vnitřních prostor. To jim

(Pokračování na stránce 4)

PERSONÁLIE



• Místo specialistky pro externí a interní komunikaci Aquasoftu obsadila **Lenka Knofličková**. Od srpna je zodpovědná za veškeré marketingové aktivity společnosti. Jako specialista pro komunikaci se bude

podílet na zviditelnění značky Aquasoft a také na budování a posilování vztahů se zákazníky a s obchodními partnery. Do Aquasoftu přešla ze společnosti ČD-Telematika.



• **Martin Jeřábek** nastoupil 1. srpna do advokátní kanceláře Havel & Holásek na nově vytvořenou pozici výkonného ředitele. Jeřábek má mnohaleté manažerské zkušenosti z nadnárodních korporací, jako jsou KPMG,

Mediatel a Provident Financial. Zodpovědný bude zejména za finanční řízení kanceláře a stane se spolu se seniorními partnery kanceláře členem jejího řídicího výboru.

• Pro rezignaci na post ředitele úseku marketingu **České spořitelny** se rozhodl k 1. srpnu 2009 **Václav Kubata**. V parlamentních volbách se bude ucházet o místo poslance v Parlamentu ČR. Pro rezignaci se rozhodl ještě před sestavením kandidátky, aby vyloučil jakékoli spekulace o možném střetu zájmů.

• **Eva Hejlová** přešla ze společnosti Marks and Spencer Czech Republic na pozici personální ředitelky do české firmy **ANECT**, která se zaměřuje na poskytování informačních a komunikačních řešení. Jejím úkolem bude implementovat nové HR strategie, které jsou součástí podnikatelské strategie společnosti. Získala ocenění HR Manager roku 2007.

• Výkonným finančním ředitelem (CFO) logistické skupiny **CS Cargo** je od srpna **Marcel Kalakaj**. Dosavadní finanční ředitel **Filip Otruba** se v rámci skupiny přesune na pozici M&A and Treasuries Director, tedy ředitele skupiny pro fúze, akvizice a řízení hotovostních toků.

• Ředitelem technické divize celonárodního telekomunikačního operátora **GTS Novera** se stal **Jan Čornej**, dosavadní ředitel úseku celofirmenních projektů. V nové pozici nahrazuje **Tomáše Budníka**, který ze společnosti odešel. Ředitelkou útvaru lidských zdrojů společnosti **RWE Transgas** se stala **Jitka Adámková**. Ve funkci nahradí **Michala Urválka**, který ze společnosti odchází. Adámková nastoupila do společnosti Jihomoravská plynárenská, která je součástí skupiny RWE, v roce 2002. Od roku 2005 zde zastávala funkci personálně-právní ředitelky. V roce 2008 k ní připojila stejnou funkci v RWE Distribuční služby.

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

HOFÍREK
CONSULTING

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 3)

umožňuje právě rozličná nabídka technologií a systémů.

Celkově se obchodní procesy stávají stále více virtuální. Částečně je to kvůli ekonomickým tlakům, vyžadujícím, aby si každé pracoviště počínalo lépe a rychleji s menšími zdroji. Avšak je zde také „virtuální“ nátlak napříč pracovištěm, který způsobuje, že „reálný“ byznys se čím dál více odehrává někde jinde. Příčinami této „virtualizace“ jsou trojnásobný růst počtu projektů na jednoho zaměstnance, outsourcing vedlejších služeb a celkové snížení stavů v organizacích.

Dalším netriviálním projevem pracoviště budoucnosti je přetahování nápadů z jiných průmyslových odvětví. Firmy studují různé obchodní sektory a segmenty a zvažují, jak by

byly aplikovatelné na jejich průmysl a provozní model. Využívají se k tomu dokonce virtuální světy jako Second Life.

Sociálně odpovědné

Budoucí i současní zaměstnanci chtějí pracovat pro etické, sociálně odpovědné organizace. Zároveň chtějí být aktivně zahrnuti do procesů Corporate Social Responsibility (CSR). Organizace tedy musí najít kreativní cesty, jak poskytnout zaměstnancům relevantní informace o CSR. Třeba tím, že vyvinou online databázi, která zobrazuje informace o spotřebě energie, „ekologické stopě“ organizace, efektivním využití prostoru atd.

Firmy plánují v následujících třech letech růst investic do CSR o 25 %. Tento trend je patrný dokonce u firem na rozvojových trzích, které uvažují o 22% nárůstu. (red)

PRŮZKUM

Práci nenajdou absolventi ekonomie, lékaři se bát nemusí

S hledáním práce budou mít největší problémy čerství absolventi ekonomických oborů, strojírenství a gastronomie. Ekonomická krize by naopak neměla ovlivnit poptávku po mladých zdravotnících, stavebních nebo učitelích. Vyplyvá to z průzkumu mezi zaměstnanci 69 úřadů práce (ÚP), který provedl Národní ústav odborného vzdělávání letos v květnu (NÚOV). Jen za květen přitom evidovaly úřady práce o 57 % více nezaměstnaných absolventů než za stejné období minulého roku. Podle ÚP stojí za horší zaměstnatelností absolventů hlavně nedostatečná odborná praxe. Shánění práce bude ale těžké i pro ty, o jejichž obor není mezi zaměstnavateli zájem. „Kadeřníci a kadeřnice mají problémy s uplatněním na trhu práce také proto, že většina zaměstnavatelů nabízí v oboru práci pouze na živnostenský list formou pronájmu křesla,“ konstatuje zpráva. Dlouhodobě není zájem ani o absolventy různých ekonomických nástaveb. Mladí kuchaři a čišníci zas mohou mít na pracovním trhu problémy proto, že gastronomické



obory produkují příliš mnoho absolventů. V důsledku krize nastal útlum i některých strojírenských oborů, proto zřejmě nebude práce pro čerstvé zámečníky nebo elektrotechniky.

O budoucí zaměstnání se nemusejí bát sestry, lékaři a ošetřovatelé. Ve zdravotnictví je dlouhodobý nedostatek pracovníků. Krizi by při hledání práce neměli pocítit ani budoucí učitelé a sociální pracovníci. Vysokoškoláci obecně by se mohli nejnázve uchytit. Šance na uplatnění absolventů učilišť a středních odborných škol však většina ÚP hodnotila jako špatné až velmi špatné.

Spoluautorka průzkumu Pavla Skácelová řekla ČTK, že ačkoli je na pracovním trhu dlouhodobě poptávka po učních, firmy si nyní mohou na pracovním úřadě z čerstvě propuštěných řemeslníků vybírat. Podniky proto raději přijmou člověka s praxí než nezkušeného absolventa. Problémy prý budou mít zejména svářeči nebo řidiči nákladních aut. Mladým řidičům a absolventům strojírenských oborů prý také výrazně klesly šance na uplatnění v zahraničí.

Češi i Slováci na částečný úvazek pracují nejméně z EU

Česko a Slovensko patří mezi státy, v nichž podíl lidí pracujících na částečný úvazek je téměř nejnižší z Evropské unie. Vyplyvá to z údajů dostupných na stránkách Evropského statistického úřadu (Eurostat), které zachycují situaci v uplynulém roce. V ČR podíl zaměstnanců se sníženou pracovní dobou představoval loni na celkové zaměstnanosti jen 4,3 %. ČR tak patří spolu s Maďarskem třetí až čtvrtá pozice v pomyslném pořadí států podle nejnižšího podílu lidí pracujících na částečný úvazek. Slovensko figuruje díky 2,5 % na druhém místě. Vůbec nejméně zaměstnanců na zkrácený úvazek pracovalo loni mezi státy EU v Bulharsku – jen 2 %.

Naopak opačný pól pořadí už tradičně v loňském roce opanovalo Nizozemsko, kde takřka polovina pracujících má nějakým způsobem zkrácený pracovní úvazek (46,8 %). S velkým odstupem za ním je Švédsko (25,7 %) a na třetím Německo (25,2 %). Unijní průměr dosahuje 17,6 % a průměr eurozóny je 19,3 %.

- Forezní tým **PricewaterhouseCoopers Česká republika** posílili ředitel **Jan Vylita** a senior manažer **Michal Kohoutek**. Do Prahy se vrací po několikaletém působení v zahraničních kancelářích PwC.

- Generálním ředitelem společnosti **Xerox** pro ČR a Slovensko je od srpna **Libor Holík**. Nahradil **Petra Sichrovského**, který se stal generálním ředitelem společnosti pro Rumunsko a Moldávie.

- Správní rada **Zdravotní pojišťovny Média** jmenovala nového generálního ředitele. **Petr Malý** nahradí ve funkci **Emila Buřiče**, který vedl zdravotní pojišťovnu dočasně. Rada zároveň zvolila za předsedkyni správní rady **Petru Marschallovou** a za místopředsedu náměstka ministryně zdravotnictví **Martina Plíška**.

- Marketingovým ředitelem vydavatelství **Economia** je od 3. srpna **Libor Vachtl**, který tak vystřídal **Vlastimila Divokého**. Vachtl byl v letech 2002 až 2009 ředitelem distribuce a výroby ve vydavatelství Axel Springer Praha. Vydavatelské zkušenosti získal i ve vydavatelstvích Bauer Media, Stratosféra či Mediaprint & Kapa.

- Pivovar **Ostravar** má nového vrchního sládky. Stal se jím Čech **Richard Kornas**, který po 20 měsících střídá na této pozici o devět let staršího Němce **Hanse-Arnda Dahnkena**.

- Personální ředitelkou společnosti **Henkel** pro střední a východní Evropu je od července **Zuzana Hálková**, ve funkci nahradila **Georga Müllera**. Hálková je první ženou v představenstvu Henkelu a zároveň i první ředitelkou regionálního ústředí ve Vídni, která pochází přímo z oblasti střední a východní Evropy.

- Po patnácti letech odchází z pozice ředitelky společnosti **Supraphon Jana Gondová**, která nadále zůstává členkou představenstva vydavatelství a bude také spolupracovat s redakcí klasické hudby. Nově jmenovanou ředitelkou vydavatelství je od 1. září **Iva Milerová**.

- **Pavel Švagr** byl z rozhodnutí představenstva společnosti **České dráhy** jmenován náměstkem generálního ředitele pro personální záležitosti.

- **Petra Grabmayer** posílila tým mezinárodní headhunterské firmy **Pedersen & Partners** v regionu střední a východní Evropy. Předtím pracovala jako Business Development Manager pro americkou logistickou společnost ProTrans Int., kde byla zodpovědná za evropský trh.

- **Marek Bališ** se stal HR ředitelem Office Depot zodpovědným za vedení **HR Office Depot** v České republice, Slovensku, Polsku a Maďarsku. Marek Bališ přichází do Office Depot ze společnosti Accenture v Praze.

- **Michal Urválek** se stává novým výkonným ředitelem pro lidské zdroje společnosti **Telefónica O2 Czech Republic**.

- Novým předsedou představenstva stavební společnosti **Metrostav** se stal **Jiří Bělohav**. Ve funkci vystřídal **Ivana Šestáka**, který ale nadále v představenstvu zůstává.