

OTÁZKA PRO ...

Jak hodnotit efektivitu vzdělávání?

Snad každý z nás absolvoval nějaké to školení či trénink v rámci svého pracovního zařazení. Kdo měl to štěstí, mohl absolvovat více tréninků dodávaných různými společnostmi specializovanými na vzdělávání pracovníků, a tak může dokonce porovnávat.

■ *Zeptali jsme se jednatele společnosti OMT group, s.r.o., z Hradce Králové Radka Tejce, čím je dána kvalita a efektivita vzdělávacího programu, jak lze zaručit, že účastníci budou se školením spokojeni, a zejména, jak poznáme praktický přínos do firemní praxe, tj. implementaci nových poznatků a znalostí?*

V otázce vnímám několik rovin, které je nutné odlišit. Efektivita vzdělávacího programu a spokojenost účastníků jsou rozdílné věci. Zkusme si vybavit předměty ve škole, které jsme neměli příliš v lásce, např. pro mě byla utrpením čeština a mohu říci, že jsem se na ni upřímně netešil. Na druhou stranu poznatky získané a osvojené během těchto hodin ve mně přetrvávají dodnes. Chci tím říci, že spokojenost účastníků není zárukou, že tréninkový či vzdělávací program pomohl vyřešit problémy, se kterými se účastníci v praxi setkávají a aktuálně je řeší.

■ *Je tedy vhodné soustředit se pouze na efektivitu vzdělávání?*

Osobně si myslím, že spokojenost účastníků s celkovým průběhem, jejich zapojení, je jedním z předpokladů celkové efektivit. Nicméně je důležité tyto aspekty nezaměňovat.

■ *Pojďme se tedy podívat na to, jakým způsobem hodnotit efektivitu vzdělávání.*

Tady narážíme na věčně diskutovanou otázku, která nemá jasnou odpověď. Domnívám se, že až ji někdo jednoznačně vyřeší, získá za ni Nobelovu cenu. Bylo by krásné, pokud bychom byli schopni výsledný efekt jednoznačně ekonomicky vyčíslit. Bohužel, k tomu nám chybějí přesné měřitelné výstupy v chování účastníků a následně také přesné změřitelné ekonomické přínosy, které vznikly v důsledku realizovaného školení. Než toto budeme schopni vyhodnotit v jasných číslech, musíme si vystačit s alternativním hodnocením, které však samo o sobě rovněž není bez užitku.

■ *Jaké alternativy máte na mysli?*

Nejčastější prvek pro hodnocení vzdělávací aktivity jsou dotazníky vyplněné účastníky po skončení akce. Některé firmy zde nechávají několikadenní odstup mezi školením a vyhodnocením pomocí dotazníků tak, aby bylo možné poznatky lépe vstřebat. Nicméně jak sami cítíte, zde obvykle postihujeme první reakce účastníků, vyjadřují spíše rovinu osobní spokojenosti s akcí. To je mimo jiné důvodem, proč řadíme spokojenost s akcí do celkové efektivit. Nežádka slýcháváme od klientů, že jim akce pomohla znovu si připomenout již zapomenuté, poukázala na to, jak by mohli změnit své chování. Nicméně zda změna skutečně nastane, je jen na nich samotných a sami víte, jak jsme na tom i se sebelepšími předsevzetími. Proto se snažíme nezástávat jen u tohoto základního stupně, ale snažíme se jít dále. Navazujícím krokem je následná spolupráce s příslušným vedoucím, který může v rámci systému hodnocení zaměstnanců posoudit, zda došlo u daného zaměstnance k žádoucímu posunu. Pochopitelně zde narážíme na subjektivitu, o které byla řeč dříve. Proto, aby byl vedoucí schopen vyhodnotit žádoucí posun, musí před realizací vzdělávací akce společně s podřízeným definovat oblasti, ve kterých u podřízeného očekává posun a rozvoj.

■ *Zde je již zapotřebí součinnosti se zadavatelem. Jak se vám daří tuto spolupráci naplnit?*

Máte pravdu, bez spolupráce před, v průběhu i po realizaci vzdělávací či rozvojové akce by výše zmíněné kroky nebyly možné. Záleží vždy na každém klientovi, jaká forma evaluace je pro něj po skončení akce přijatelná, a také je pravdou, že někteří klienti si tento způsob hodnocení aplikují sami v rámci vlastních personálních procesů, tzn. že v tomto směru nepožadují výraznější součinnost. Je tedy na volbě klienta, jakou formu hodnocení efektivit se rozhodne využít.

Každopádně automaticky klientům nabízíme možnost znalostního testování před akcí a následně s časovým odstupem jako další prvek

(Pokračování na stránce 2)

AKTUÁLNĚ

VŠ: Kvůli zaměstnávání učitelů na dobu neurčitou se zakonzervujeme

Z nových pravidel, podle kterých budou muset univerzity od Nového roku zaměstnávat některé akademiky na dobu neurčitou, nejsou nadšené školy ani vyučující. Odborníci, které ČTK oslovila, míní, že školy se tak zakonzervují a zhorší se podmínky pro nastupující akademiky. Vysoké školy mají nově zaměstnávat akademiky, kteří pro ně pracovali čtyři až deset let, jen na dobu neurčitou. Návrh ve sněmovně prosadila ČSSD. Senátní novela, která chtěla zachovat stávající situaci, poslanci ČSSD, KSČM a KDU-ČSL odmítli projednat na prosincové schůzi. „Zamítnutí senátního návrhu považujeme za chybné. Zaměstnávání akademických pracovníků na dobu určitou odpovídá potřebám akademického prostředí a v zahraničí je zcela běžné,“ uvedl předseda České konference rektorů a šéf Masarykovy univerzity Petr Fiala. Akademiky totiž školy často zaměstnávají třeba na konkrétní a časově omezený vědecký projekt.

Akademičtí pracovníci mohou být nyní zaměstnáváni vysokou školou na dobu určitou, zpravidla na pět let bez dalšího omezení. Od příštího roku by školy mohly na návrh poslance ČSSD Ivana Ohlídala tyto smlouvy uzavírat maximálně na deset let, přičemž akademici by měli smlouvu nejméně na dva roky. Po deseti letech by škola mohla mít s akademickým pracovníkem smlouvu jen na dobu neurčitou. Akademici by navíc mohli o změnu smlouvy předem sami požádat. Školám se však nelíbí, že tak budou muset zaměstnávat některé akademiky bez ohledu na to, jestli pro ně budou mít práci nebo peníze na platy. Navíc s nimi prý návrh nikdo neprojednal. „Vysoké školy se tak od 1. ledna 2010 stanou postupně méně konkurenceschopné a zároveň se ztíží možnost uplatnění mladších pracovníků,“ tlumočil stanovisko Karlovy univerzity její mluvčí Václav Hájek.

„Jestliže dneska můžete neustále prodlovat na tu dobu neurčitou, tak je výrazně jednodušší obsazovat nově přichozími ty pozice, protože prostě nemusíte nikoho vyhazovat,“ vysvětlil místopředseda Akademického senátu UK Josef Šlerka, jehož se stejně jako ostatních akademiků nové opatření přímo týká. „Pokud nemáte jistotu té smlouvy na ‚doživotí‘, tak je na vás poněkud větší tlak,“ dodal.

Přejeme všem čtenářům příjemné prožití Vánoc, hodně zdraví, štěstí, úspěchů a pohody v roce 2010.

Redakce HRM

Příští číslo newsletteru pro Vás připravíme na 8. ledna 2010.

(Pokračování ze stránky 1)

pro zhodnocení efektivitu. Opět zde však narážíme na problém, a to ten, že samotná znalost nám ještě nezajistí, že ji účastník uplatní právě v okamžiku, kdy by to bylo zapotřebí.

Proto doporučujeme pro maximální efektivitu důkladnou přípravu celé akce. Příprava nám umožní specifikovat, co přesně potřebuje náš klient pro zvyšování své produktivity a efektivitu. Na základě potřeb můžeme hledat, kdo nám zajistí, že s novými poznatky, přístupy, dovednostmi, napomůže k dosažení požadované efektivitu a produktivity, tzn. vybíráme ty správné účastníky pro vzdělávací akci. I zde je velice důležité, aby školené osoby byly zainteresovány na vzdělávacím procesu. Často vnímáme zvýšený zájem u tzv. trainee pozic, které mají vidinu posunu na nové pozice, oproti pracovníkům, kteří tuto vyhlídku nemají. Motivace účastníků ještě před samotnou akcí je velice podstatným faktorem ovlivňujícím celkovou efektivitu a přínos školení. Jak již bylo zmíněno, je potřeba stanovit, co se na základě školení má u pracovníka změnit, a tuto změnu po vlastním školení sledovat, vyhodnotit. Následně je na základě firemních podmínek a podkladů připraven program, který postihuje klientovy aspekty podnikání. A kroky, které následují po programu, jsem již zmínil.

Pokud to shrneme do bodů, postup by byl následující:

Specifikace potřeb (HR a nadřazený)
Výběr vhodných účastníků (nadřazený a HR)
Dohoda účastníků o změně
Motivace účastníků
Příprava a realizace programu
Vyhodnocení akce dotazníkem
Testy znalostí a dovedností
Hodnocení vedoucím pracovníkem
Zhodnocení přínosu realizované akce

■ Jedná se tedy spíše o dlouhodobé projekty?

Samozřejmě že probíhají i krátkodobé akce, jednorázové, ale pokud má mít celý proces efekt a přínos pro firmu z hlediska její efektivitu, ukazuje se dlouhodobý a systematický přístup jako nejvhodnější. Je to jako když se rozhodneme zhubnout. Jsou diety, které nám umožní ztratit nežádoucí kilogramy, nicméně brzy se vše vrátí do starých kolejí. Teprve v okamžiku, kdy změním celkově svůj přístup, tj. způsob stravování, přiměřený pohyb, rovnováhu mezi prací a soukromím, dosáhneme trvalých a žádoucích výsledků. V efektu vzdělávání je to obdobné. Proto se zaměřujeme na dlouhodobé projekty, disponujeme akademií pro vedoucí pracovníky ve výrobních firmách či akreditované programy pro obchodní zástupce a další.

Radek Tejc

jednatel spol. OMT group, s.r.o.

Rozhovor vedl Pavel Lipovský

HOFÍREK CONSULTING

VZDĚLÁVÁNÍ

Anglicky snadno, rychle, levně? Nevěřte prázdným sloganům!

Vyřídít stížnost po telefonu, odpovědět na nabídku e-mailem, prezentovat vývoj situace na trhu, účastnit se konference, neformálně pohovořit s obchodními partnery. To vše obvykle tvoří pracovní náplň zaměstnance moderní společnosti. Jelikož se pak tato mnohavrstevná komunikace stále častěji odehrává v mezinárodním kontextu, není pochyb o tom, že je to právě znalost anglického jazyka, která je v těchto situacích předpokladem úspěchu.

Každý zaměstnanec je v jistém slova smyslu studentem, a to bez ohledu na to, zda s angličtinou začíná, nebo ji už obstojně ovládá. Studium jazyka je nekončící a náročný proces, který ovšem ne vždy přináší výsledky. Podmínkou k tomu, aby student viděl za své úsilí odměnu v podobě zřetelného jazykového pokroku, je volba kompetentního vzdělavatele, jímž je v ideálním případě kvalitní jazyková škola.

Jak ale s jistotou takovou školu v nepřehledné nabídce jazykového vzdělávání rozpoznat a vyvarovat se tak studia, které kromě toho, že požírá čas a peníze, nic jiného nepřináší? Předně je vhodné školu navštívit a přesvědčit se o tom, že má vlastní učebny, disponuje zájemcům pro učitele – má sborovnu, knihovnu, technické vybavení. Kvalitní školu tvoří kvalit-

ní učitelé, přičemž předpokladem kvality je zde, vedle kvalifikace a zkušeností, také práce s nejnovějšími učebnicemi. Zcela zásadní je existence akademického vedení školy, které se stará o vzdělávání učitelů prostřednictvím seminářů, konzultací a také pravidelnými náhledy v hodinách a jejich hodnocením. Směrem ke studentům pak kvalitní škola provádí vedle důkladného vstupního testování i testování

přiběžné a zaručuje tak měřitelnost studijních výsledků s ohledem na Společný evropský referenční rámec pro jazyky. Klíčová je i motivace studentů a dosažení maximálního přínosu studia díky zaměření na mezinárodní jazykové zkoušky, které jsou tím nejlepším prostředkem ke stanovení studijních cílů. Učitelův sbor

kvalitní školy by měl sestávat ze specialistů na jednotlivé typy zkoušek, ať už jde o všeobecnou či obchodní angličtinu, příp. úzce vymezenou angličtinu právní nebo finanční.

V každém případě platí, že školu je třeba volit obezřetně a s rozvahou a v případě nespokojenosti žádat okamžitou nápravu. Kvalitní škola sleduje jediný cíl, kterým je zodpovědný přístup k jejím studentům a pocit hrdosti na jejich studijní úspěchy.

Mgr. Petr Vlk

studijní ředitel, Pygmalion, s.r.o.



Nezapomeňte si prodloužit předplatné časopisu HR Management na rok 2010!

Objednávejte na

<http://predplatne.economia.cz>

Více informací žádejte na adrese

predplatne@economia.cz

nebo na tel. 800 11 00 22.

Pro šéfy je IBM nejlepší na světě

Společnost IBM je považována za nejlepší globální společnost pro vedoucí pracovníky ve studii vydané minulý měsíc časopisem Fortune. Studie se objeví v jeho prosincovém čísle.

Panel nezávislých porotců vybírá a hodnotí společnosti podle různých kritérií, jako je míra zkušenosti a kultury vedoucích pracovníků, příklady rozvoje lídrů v globálním měřítku, vliv vedení v komunitách, kde působí, a celkový výkon byznysu a pověst společnosti. Tato studie je považována za jednu z nekomplexnějších analýz organizačního vedení na světě. Ve studii bylo bráno v úvahu 537 organizací.

Partneři, kteří studii vypracovali, zaznamenali, že nejlepší globální společnosti jako IBM se od mnoha svých protějšků výrazně odlišují tím, že i v obdobích ekonomického propadu pokračují v budování kvalitních vedoucích kapacit. „Všechny globální společnosti dnes čelí řadě složitých obchodních a ekonomických výzev,“ řekl Bob Gandossy, vedoucí globální praxe Leadership Consulting v poradenské a outsourcingové společnosti Hewitt Associates, jež na vypracování analýzy spolupracovala s časopisem Fortune a dalšími subjekty. „Z našeho výzkumu je jasné, že nejlepší globální společnosti jako IBM neobětují krátkodobým cílům klíčové snahy zaměřené na kvalitní lídry a nadané odborníky. Tento přístup nejen odlišuje nejlepší globální společnosti od zbytku, ale je také tím, co rozlišuje úspěšné firmy od těch neúspěšných.“

Celý článek „How To Build Great Leaders“ si můžete přečíst na Fortune webu na stránce CNNMoney.com. (red)

ČP pojišťuje ztrátu zaměstnání

Česká pojišťovna ve spolupráci s dceřinou společností ČP Zdraví připravila pojištění, které kryje současně riziko ztráty příjmu v důsledku ztráty zaměstnání či pracovní neschopnosti v kombinaci s pojištěním domácnosti. Pojištění stálých plateb od nájmu až po splátku hypotéky nabízí ČP v rámci majetkového pojištění. Letos je pojišťovna doplnila o pojištění úrazu. Mezi náklady, které jsou pojištěním stálých plateb chráněny, patří např. nájem, odběr elektřiny, tepla, plynu, vodné a stočné, poplatek za telefon, internet, televizi nebo rozhlas, nájem parkovacího stání, školné, ale i splátky hypotéky, stavebního spoření,

(Pokračování na stránce 3)

KOUČINK

Princip „nehodnotit a neposuzovat“ v praxi funguje

Nehodnotit a neposuzovat. To je jedno z hlavních doporučení, které mohou slyšet manažeři na setkáních se světově uznávanými kouči Timothy Gallweyem a Johnem Whitmorem. Ale jak se dá tento princip využít v běžné manažerské praxi?

Kouč Michal Ondráček jako příklad užitečného využití nehodnotícího a neposuzujícího postoje uvádí příklad z jedné české bankovní společnosti. Tato firma chtěla zrychlit obsluhu klientů na přepážkách při otvírání nových bankovních účtů. Kvůli analýze požádali své pracovníky, aby pouze pozorovali a zaznamenávali, co se v celém procesu zakládání účtu děje. Výslovně jim řekli, že nic není špatně nebo dobře, jde pouze o sběr faktů. Po čase zjistili, že se obsluha na přepážkách při otvírání nových účtů „jako by sama“ zlepšila. „Firma lidí osvobodila od strachu, že udělají chybu, a zároveň je přirozeně navedla k větší pozornosti a soustředění na celý proces. Díky tomu zaměstnanci sami začali dělat věci jinak a efektivněji,“ říká k tomu kouč.

Také HR manažerka české výrobní firmy a zároveň koučka spolupracující se společností Koučink Centrum Vendula Mikšová využívá tento princip ve své praxi. Ve chvíli, kdy nehodnotíme a neporovnáváme, jsme schopni objevit nové zdroje. Přestaneme-li hodnotit sami sebe, dívat se na sebe optikou někoho jiného a vycházíme-li skutečně z toho, co umíme a v čem se cítíme dobře, máme větší šanci vidět to a využít i u druhých lidí. „Život by byl někdy jednodušší, kdybychom nepoužívali přídavná jména. Když si vezmeme jakýkoliv problém a „odstrojíme“ ho na větu holou, tak najednou ztratí emocionální náboj a vyloupne se mnohem jednodušší podstata. Mohu ji pojmenovat pozitivně i negativně, nicméně najednou problém vidím a to, co s ním udělám, je moje rozhodnutí a zodpovědnost,“ vysvětluje HR manažerka. „Vrátíme-li se k podstatě problému, vidíme ho jasně, můžeme se lépe rozhodovat a začít řídit. Mávájí-li s námi emoce, tak toho mnoho neuřídíme,“ dodává.

Neposuzování může manažerům pomoci lépe vést například hodnotící rozhovor. Někdy však manažeři přesně nevědí, jak neposuzování používat, a tak o tom mluví se svým koučem. Začátek dialogu mezi koučem a manažerem může vypadat například takto: kouč se ptá, co je cílem rozhovoru. Manažer: Já bych potřeboval, aby si František uvědomil, že ... Kouč: Ano, on si to uvědomí a co bude dál? Manažer: No, on se změní.

Vendula Mikšová říká: „Proč by se člověk měl změnit jen proto, že si něco uvědomil? Před rozhovorem je dobré si ujasnit, co přesně

od zaměstnance chceme. Pak nemáme potřebu mu říkat, co dělá špatně, protože to většinou stejně ví, ale můžeme spolu popsat, co potřebujeme do budoucna a jak se k tomu dostaneme. Bavíme se tedy na úrovni, jaké kroky je třeba udělat, a nikoliv v rovině já jsem dobrý, ty jsi špatný. Jde o to, více se zaměřit na fakta, nikoliv na emoce. Ale jak je to s emocemi? Potlačovat je, také není vždy nejlepší. „Potlačovat emoce vždy a všude není dobré,“ souhlasí Vendula Mikšová, „ale když problém obrazně řečeno „vykostíme“ a emoce na chvíli odložíme na pomyslné „parkoviště“, můžeme se ve větším klidu rozhodnout o dalších krocích.“

Timothy Gallwey doporučuje tento princip využívat v procesu přirozeného učení ve firmách. Jeden příklad za všechny. Během kariéry ho požádala firma o pomoc při vyškolování

techniků. Až dosud opravovali mechanické elektronické přístroje a najednou se technologie změnila na digitální a technici se potřebovali naučit mnoho nového. Když vstoupil do projektu, viděl klasickou situaci „kdy jedni pánové ve třídě více či méně pozorně poslouchali jiného pána, který o tom věděl všechno“. Když se jich pak instruktor zeptal, zda mají nějaké otázky, odpovědi mu bylo hrobové ticho. „Oni se báli ukázat, že něco nevědí, že něčemu nerozumějí, ale to je přece strategie strachu a ta není dobrá pro učení nových věcí,“ vysvětluje Gallwey. Nakonec otázky začaly padat, protože Gallwey techniky přesvědčil, že je správné se ptát.

Napětí, které v místnosti vládlo, se podařilo rozptýlit i tak, že Gallwey účastníky kurzu požádal, aby označili vše, čemu v učební příručce rozumějí, plusový znaménkem, a to, čemu nerozumějí, minusem, a to, co chápou jen napůl, nulou. Navíc aby oslabil obavu lidí dávat příliš mnoho minusů, jim „prozradil“, že některé pasáže v učebnici jsou skutečně psané nedokonale a příliš technickým jazykem. Pak už se ptali bez obav. „Jde o to, aby si lidé uvědomili, kdy rozumějí a kdy ne, vypustili obavu, zda je to špatně, či dobře, jestli chápou, či nikoliv,“ říká Gallwey. Zmiňovaná firma pak už neměla problémy s precizním výškolením techniků. Jediným háčkem v tomto procesu bylo, že sami instruktoři byli zaskočeni některými otázkami a byli nuceni pátrat po odpovědích.

Možností, jak využívat princip nehodnocení a neposuzování, je mnoho. Tento princip nám může být dobrým průvodcem v osobním i pracovním životě. Jen si zkusme představit, aspoň jeden den, kdy by nás ani ostatní lidé nikdo nehodnotil a neposuzoval. Jaké by to bylo?

Šárka Pražáková, Koučink Centrum

www.koucinkcentrum.cz

(Pokračování ze stránky 2)

spotřebitelských úvěrů nebo finančního leasingu a další úhrady. Klienti si mohou zvolit limit od 5000 do 20 tisíc Kč a v případě splácení hypotéky nebo jiného úvěru jej navýšit až na 40 tisíc Kč. Stejně tak si klienti vybírají dobu, po kterou bude v případě pojistné události pojišťovna tyto závazky hradit, a to na 3, 6 nebo 12 měsíců. Od těchto parametrů se odvíjí i výše měsíčního pojistného, která zohledňuje místo výkonu povolání a regionální míru nezaměstnanosti. Pojištění ztráty zaměstnání stojí od 100 Kč měsíčně a plnění se vyplácí bez ohledu na výši odstupného od bývalého zaměstnavatele. Důvodem pojistné události může být vedle nemoci či úrazu zánik pracovního místa z organizačních důvodů nebo kvůli nadbytečnosti, což jsou nejčastější příčiny ztráty zaměstnání. Pojistku ale mohou využít i ti, kteří ze zdravotních důvodů nebo kvůli insolvenční ukončení samostatnou výdělečnou činnost.

Studie: Češi jsou v daních skoro nejhorší na světě

Firmy v Česku sice platí nižší daně a odvody, než je celosvětový průměr, stát jim to ale plně „vynahrazuje“ byrokracií, která je s tím spojená. Tak zní závěr pátého ročníku celosvětové studie Doing Business 2010, kterou organizuje Světová banka ve spolupráci se společností PriceWaterhouse Coopers. V žebříčku 183 zemí celého světa se Česko zařadilo na třináctou příčku od konce. V rámci Evropské unie je na tom spolu s Bulharskem úplně nejhůř. V průměrné české firmě totiž jeden pracovník stráví s papírováním kolem daní a odvodů asi 613 hodin ročně. To je v přepočtu víc než čtvrt roku. Česko pokulhává daleko za průměrem EU, kde trvá firmě splnění daňových požadavků 232 hodin. Za Českem se kromě Bulharska umístila například Ukrajina, Nigérie nebo Vietnam a většina států Latinské Ameriky. Nejvíce času stráví čeští účetní s odvody sociálního pojištění za zaměstnance. V průměru 300 hodin ročně. Důvodem jsou především komplikované daňové zákony.

Vánoční prémie ve třetině firem

Vánoční prémie pro své zaměstnance letos chystá zhruba třetina tuzemských firem, 65 % podniků uvedlo, že 13. platy letos nevyplatí. Vyplývá to z průzkumu, který pro server Aktuálně.cz provedla Hospodářská komora. Nejčastější předvánoční bonus se bude pohybovat mezi 1000 až 5000 Kč, takovou odměnu vyplatí 12 % firem. Z 523 zaměstnavatelů, kteří v průzkumu odpovídali, desetina připravuje vánoční odměny od 5000 do 10 tisíc Kč, 7 % podniků chystá 13. platy 10 až 15 tisíc Kč a 3 % od 15 do 20 tisíc Kč. Odměny nad 20 tisíc Kč vyplatí jen 2 % firem, bonus menší než tisícikoruna zaměstnancům dá 1 % dotázaných. Podle průzkumu 21 % firem letos předvánoční prémii nevyplatí, ačkoli je dříve poskytovaly, u pětiny podniků budou 13. platy nižší než minule, 13 % zaměstnavatelů vyplatí bonusy stejně jako dříve.

TRH PRÁCE

Firmy stále hledají nové zaměstnance

I přes nárůst nezaměstnanosti v důsledku ekonomické recese existuje celá řada firem, které hledají nové zaměstnance. Přesvědčit se o tom mohli návštěvníci Dne pracovních příležitostí Keep Czech Working, který uspořádala zdarma pro širokou veřejnost a zástupce klíčových domácích zaměstnavatelů v Praze společnost Monster. Ta v ČR provozuje online službu práce www.monster.cz. Akce se zúčastnilo přes 2000 návštěvníků, kteří měli příležitost se osobně setkat se zástupci 25 klíčových domácích zaměstnavatelů.

Firmy v současnosti nejvíce poptávají zaměstnance v oborech informačních technologií, finančních a bankovních službách, v neposlední řadě je zájem také o obchodnické pozice a zdravotnický personál. Personalisté se shodují, že šanci uspět a najít si práci mají i ostatní, jen je třeba věnovat zvýšené úsilí při jejím hledání, zvolit proaktivní přístup a naučit se správně prezentovat. Lidé by se také neměli bát změny oboru svého zaměstnání, popř. zvážit možnost se za lepší práci přestěhovat do většího města nebo za práci každodenně dojíždět.



Výsledky dotazníkového šetření na Dni pracovních příležitostí Keep Czech Working

Na akci zástupci společnosti Monster oslovili přes 500 respondentů. Oslovení odpovídali na tři otázky:

1. *Jste ochoten/ochotna změnit svůj původní obor zaměstnání?* Z celkového počtu 540 respondentů odpovědělo 85 %, že je ochotno změnit svůj původní obor zaměstnání, 15 % odpovědělo, že nikoli.

2. *Máte v současnosti práci? Jak dlouho nové zaměstnání hledáte?* Z celkem 536 dotázaných hledá 28 % nové zaměstnání méně než měsíc, 21 % 1 až 3 měsíce, 20 % 3 až 6 měsíců, 24 % déle než 6 měsíců, jen 7 % dotázaných zaměstnání má.

3. *Reagují Vám zaměstnavatelé na zasláný životopis?* Z 517 dotázaných na tuto otázku odpovědělo pouze 16 %, že jim zaměstnavatelé odpovídají téměř vždy, 24 % respondentů uvedlo, že podíl reakcí na jimi zasláný životopis je cca 50 %, 23 % odpovídají personalisté méně než v 50 % a 37 % respondentů uvedlo, že počet reakcí je menší než 20 %.

(red)

PRŮZKUM

Informační znalosti bude vyžadovat 9 z 10 pracovních pozic

Microsoft 7. prosince zveřejnil výsledky studie „Po krizi: informační schopnosti jsou nutné pro růst Evropské inovační společnosti“. Studie zpracovaná odborníky společnosti IDC ukazuje, že bez ohledu na přímé vlivy ekonomické krize bude v evropských zemích 90 % všech pracovních pozic vyžadovat schopnost práce s informačními technologiemi a systémy. Výsledek studie potvrzuje důležitost informačního vzdělávání na všech stupních škol i v rámci celoživotního vzdělávání.

„Výsledky studie v ČR nejsou příliš optimistické a firmy i politická reprezentace si musejí uvědomit důležitost informačních technologií pro budoucí konkurenceschopnost naší země.“ Studie, která proběhla v září a říjnu ve 13 zemích EU, včetně ČR, na vzorku 1370 zaměstnavatelů, ukázala, že v rámci EU existují jen drobné rozdíly v nárocích na informační znalosti zaměstnanců. O něco menší nároky vykazují země střední a východní Evropy, již během pěti let ale dojde k narovnání stavu. Nejnížší důležitost informačním znalostem podle studie přikládají zaměstnavatelé v ČR. Více než 50 % firem neočekává, že by důležitost informačních znalostí rostla. Tento stav ovlivňuje mj. i velký počet výrobních závodů s nízkými nároky na pracovní sílu. Paradoxně právě české firmy očekávají v následujících letech největší nárůst školení, a to jak pro IT profesionály, tak školení základních ITC dovedností.

(red)

PERSONÁLIE

• **Česká pošta** vybrala na nově vytvořený post ochránce práv zákazníků **Zuzanu Kvášovou**, která dosud působila jako ministerský rada na ministerstvu dopravy. Poštovní ombudsmanka je konečnou instancí při rozhodování u reklamací a stížností na České poště a bude podřízena přímo generálnímu řediteli.

• **Jiří Mědílek** byl uveden do funkce ředitele divize Finance ve společnosti **Ness Technologies** v ČR. Tato divize se zaměřuje na zákazníky z finančního sektoru, jako jsou např. banky, pojišťovny, leasingové společnosti, podílové fondy či splátkové společnosti.

• **Marek Čáp** a **Veronika Strolená** byli jmenováni na pozici Senior Manager v oddělení Auditů společnosti **KPMG Česká republika**.

• **Antonio Sanchez** byl jmenován finančním ředitelem společnosti **Jan Becher – Karlovarská Becherovka**. Nový šéf financí přешel v rámci skupiny Pernod Ricard z americké pobočky Malibu-Kahlúa International.

• **Mark W. Anderson** byl jmenován marketingovým ředitelem pro postgraduální programy britské univerzity **Prague College**. Předtím pracoval ve společnosti U:fon.

• Ředitelem **Národního hřebčína** v Kladru-bech se stal **Jan Höck**, bývalý ředitel Státního zemědělského a intervenčního fondu.

• Na pozici manažerky komunikace a PR **ING Wholesale Banking** se po mateřské vrátila **Zuzana Smolinsky** (rozená Kalabová). Bude se dále věnovat interní a externí komunikaci a aktivitám ING Wholesale Banking Fondu Nadace Terezy Maxové dětem. **Eva Chlumová**, která Zuzanu Smolinsky zastupovala, se bude nyní starat o zajišťování akcí pro klienty.

• Ředitelem komerčního bankovníctví **GE Money Bank** je **Jiří Báča**. Ve funkci převzal odpovědnost za strategii v oblasti produktů a služeb pro malé a střední firmy, v níž chce banka dlouhodobě růst.

• **Miroslav Špaček** je finančním ředitelem zodpovědný za finanční řízení společnosti **Ness Technologies** v ČR.

• Na pozici director v oddělení Vedení účetnictví a mzdové agendy společnosti **KPMG Česká republika** byl jmenován **Fergus Cunningham**.

• Námetkyní **České pojišťovny** pro finanční řízení je **Hana Pleskačová**. Vedle řízení financí ČP bude zodpovídat za finance ve všech firmách Generali PPF Holdingu působících v ČR. Vystřídala **Jaroslavu Hirschovou**.

UMÍTE PROMĚNIT PRŮMĚRNÉ ZAMĚSTNANCE VE VÝJIMEČNÉ?

Ucelené vzdělávání pro HR vedené experty z praxe

