

ZAHRAŇIČNÍ ZKUŠENOSTI

Za pracovními portály střední a východní Evropy

Jobs.cz je součástí sítě pracovních portálů střední a východní Evropy ONREA, která personalistům umožňuje hledat přes jeden „job board“ lidi i v jedenácti zemích najednou. Nedávno jsme se rozhodli své ONREA partnery navštívit. Zdálo by se, že v době informačních technologií není nutné někam jezdit, když se člověk chce něco dozvědět. Ale nám se potvrdilo, že někdy není nad osobní setkání. A nemýlili jsme se. O fungování náboru přes internet u našich blízkých i vzdálenějších sousedů jsme se toho dozvěděly tolik, kolik předtím ne za celé roky. A chceme se o to s vámi podělit.

Hlavní kvalita HR manažera – psát všem deseti?

Ukrajinské aerolinky Aerosvit k nám byly laskavé. Pravda, až na požádání. Mirka si při podávání snídaně významně poklepala na své velké těhotné břicho a řekla si letušce o druhou porci. A dostala ji! Posilnit se bylo na místě, čekal nás totiž Kyjev, třímilionové město, a v něm setkání s Andrejem Khrabanem, zakladatelem portálu Jobmarket.com.ua. Na Ukrajině jsou čtyři aktivní pracovní portály a žádný z nich není dominantní. Inzeruje se tady ale ostošest na všech čtyřech. Tím tu HR manažer tráví dost času. Dělají to v jednom kuse, zadávají inzeráty znovu každý týden, aby si zajistili, že budou na začátku výpisu pozic. Pro stejný účel by si mohli koupit zvýraznění své nabídky, ale takto je to vyjde levněji. Tedy jen opticky, když nezapočítají cenu své práce. Firmy tu zatím moc neoceňují práci personalistů.

Je vlastně trochu s podivem, že tu zatím nefungují žádné aplikace na správu náboru. Ukrajina je totiž celkem technicky vyspělá. Hodně západních firem sem outsourcuje zakázky v oblasti IT. A rozdrobenost elektronického pracovního trhu v jiných zemích nakonec vedla

ke vzniku multipostingových služeb. Speciální agentury začaly rozmísťování inzerátů dělat jako placenou službu za klienty, a aby se jim to vyplatilo a byly rychlé, udělaly si na to i speciální nástroje. Dá se předpokládat, že k tomu dojde i tady. Na druhou stranu to zase tak moc divné není. I v jiných zemích, kde bychom to už nečekaly, si personalisté s pracovními portály vyměňují informace e-mailem a po telefonu a samostatná správa inzerátů personalisty se zatím neprosadila. K téhle setrvačnosti musí být nějaký důvod. Vysvětlili nám to kolegové z maďarského serveru Profession.hu. „Je to výraz naší péče o klienty.“



Všude to začalo v garáži ...

Rumuni jsou ochotní a milí lidé. Nebo si to myslíme proto, že ochotná a milá je Madalina Maris z Bestjobs.ro? Pečuje o nás ve všech směrech. Zásobuje nás informacemi nejen o pracovním trhu. Nechceme si prý nechat udělat plastickou operaci prsou nebo nosu? Město Targu Mures, kde Bestjobs.ro sídlí, je na to ideální. Sídlo univerzity,

plně zručných mladých lékařů toužících po výdělku ...

O polském pracovním trhu je to známé, ale platí to i v Rumunsku a Bulharsku. Je tu hodně mladých, vzdělaných lidí toužících po lepším životě, i kdyby to mělo být v zahraničí. Přestože sem přišlo mnoho západních investorů, tyto země ještě stále nedokážou nabídnout dobré uplatnění všem motivovaným vysokoškolačkům, a hlavně jim za práci nezaplatí cenu, kterou by chtěli. Na pracovní nabídky inzerované českými firmami v Rumunsku přichází v porovnání s jinými zeměmi nejvíce odpovědí. Psaných dobrou angličtinou. Rumunská televize nedabuje americké filmy – výborný způsob,

(Pokračování na stránce 2)

Hewitt HRM
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

vás zvou k účasti v 6. ročníku studie
Best Employers

Žebříček nejlepších zaměstnavatelů ČR
podle hodnocení jejich zaměstnanců

- Sběr dat od září 2008 do února 2009
- Zaměstnanecký průzkum, HR Audit a Dotazník pro vedení
- Analýzy a tržní benchmarky pro všechny účastníky

Více informací na:
www.BestEmployers.cz

Best Employers

AKTUÁLNĚ

Hledáme restrukturalizační manažery. Zn.: Rychle ...

Rychlé obsazení klíčových ředitelských míst ve firmách manažery s mimořádnými restrukturalizačními schopnostmi je nezbytné ke zvládnutí současné ekonomické krize. Vyplývá to z reakcí, jež poradenská společnost Egon Zehnder International (EZI) zaznamenala u klientů ve všech odvětvích po celém světě.

Mezi hlavní schopnosti, které konzultanti EZI považují za zásadní pro zdárnou restrukturalizaci velkých a zavedených korporací i firem v ranější fázi rozvoje, jsou schopnost identifikovat a zvládnout krizi; rychlé rozhodování; schopnost vyrovnat se s konfliktem; řízení složitých procesů; odolnost vůči stresu; správné posouzení a řízení rizik; objektivita.

„Společnosti celého světa zažívají nejbouřlivější časy za posledních 60 let. Tato doba volá po novém přístupu k restrukturalizaci, takovému, který zohledňuje potřebu přeskupení firemního vedení a hluboké porozumění tomu, jaké dovednosti budou zapotřebí v období restrukturalizace a po něm,“ uvedl Damien O'Brien, výkonný ředitel EZI.

„Restrukturalizační problémy dneška, jimž společnosti čelí, jsou výrazně odlišnější než v minulosti vzhledem ke ztíženému přístupu ke kapitálu a prudkým změnám hospodářských politik. Rychlé nasazení mimořádně výkonných exekutivních týmů je proto nezbytné,“ prohlásil.

Jako odpověď na bezprecedentní poptávku svých klientů po dalekosáhlé restrukturalizaci sestavila EZI celosvětový tým konzultantů (Strategic Restructuring Practice Group), aby pomohla klientům poradit si s nynější ekonomickou krizí a vypořádat se s nezbytnou transformací jejich podnikání. (red)

2009
HR Forum
10. března 2009

Dopady ekonomického zpomalení na personalisty

Diskusní setkání HR manažerů a personálních ředitelů

- Dopady finanční krize na HR
- Budoucnost talent managementu
- Jak a kdy měnit firemní kulturu?
- Motivace a hodnocení zaměstnance

CONpro
conferences & seminars

www.conpro.cz

tel: +420 222 310 084

e-mail: info@conpro.cz

Grand Hotel Bohemia, Královská 4, Praha 1

sodexo
5. název je každý den lepší

CA
ČESKÁ
INOVATIVNÍ
KULTURA

ket data
KUPITELSKÝ ÚP. PROJEKT

topasistentka.cz

GRAND HOTEL BOHEMIA

HRM
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(Pokračování ze stránky 1)

jak zlepšit jazykové znalosti obyvatel. A vskutku, naši partneři mluví živou moderní angličtinou, ne tou kostrbatou z učebnic.

Bestjobs.ro, jednička mezi rumunskými job boardy, má sto zaměstnanců a rozšířila se i do dalších zemí – Bulharska, Moldávie a Srbska. Internetový trh práce vznikl ve všech postkomunistických zemích podobně. Založil ho vždycky nějaký místní podnikavec, který rozuměl IT. „Garážová“ firmička časem vyrostla, někde až do celkem slušných rozměrů. A dalším krokem byla pobočka v sousedním zahraničí. Polský job board Pracuj.pl koupil Rabota.com.ua na Ukrajině, hlavní český operátor LMC je už přes rok i na Slovensku ...

Země, kde se volí přes internet a pivo platí SMS

Pobaltské republiky jsou takřka internetový ráj. Čtvrtina populace v Estonsku vlastní elektronickou občanku, kterou i volí a podává daňové přiznání, elektronická jsou i vysvědčení a dvě třetiny dospělé populace včetně seniorů používají internet, o mobilu nemluvě. Esemeskou se tu platí parkování, ale třeba i pivo. Ruská menšina tvoří 25 %, takže velká část obyvatel zvládá ruštinu i angličtinu. Vysoká počítačová gramotnost, snadnost komunikace se státní správou, znalosti jazyků – to vše udělalo z Estonska zemi atraktivní pro investory. To, co tuhle zemi tak vyneslo nahoru, je paradoxně dnes kamenem úrazu: recese je tak silná, že podle informací našich partnerů z CVmarket mnohé zahraniční firmy propouštějí i IT specialisty. V ČR se nábor v IT nezastavil. Můžeme očekávat příliv estonských programátorů?

Zaujalo nás, jako moc stojí estonští personalisté o komunikaci s uchazeči. Je zvykem, že pod pracovní inzeráty mohou uchazeči připojit své dotazy, na které reagují zase jiní uchazeči a hlavně odpovídají personalisté. Z těchto reakcí se celkem rychle dozvědí, co třeba v inzerátu nebylo jasné. Velmi příjemné prostředí pro uchazeče. To v sousedním Polsku se zatím nábor drží tradičnějších forem komunikace. Kontaktní adresa v inzerátu je často i poštovní, a tak spousta odpovědí chodí poštou.

Ve Varšavě jsme potkali starého známého, Čecha, který tady před dvěma lety zakládal pobočku investiční společnosti. Teď se poohlíží po práci v Česku. Tisíce Poláků se vracejí domů ze zahraničí, kde přišli o práci. Na trhu práce je tedy najednou pořádná tlačence.

Vše špatné k něčemu dobré

Ekonomická recese omezila nábor, ale vývoj internetového trhu práce, zdá se, nebrzdí. Všechny pracovní portály, které jsme navštívily, vymýšlejí nové služby, aby kompenzovaly úbytek na poli inzerce. Hodně z nich se začalo zabývat outplacementem. My ostatně také. A některé chystají placené služby pro uživatele. To tu ještě nebylo. Nebo spíš bylo, kdysi dávno. Pamatujete si na pracovní rubriky v novinách – polovina věnovaná zaměstnavatelům, polovina hledajícím práci? Na internetu by to ale byla novinka. A vlastně vůbec ne špatná – třeba dát nejen firmám, ale i lidem možnost vytvořit si atraktivní prezentaci. Jak už to dělají třeba estonští partneři CVmarket.

Alena Burianová
a Mirka Huberová, LMC



Slavnostní vyhlášení výsledků 16. ročníku soutěže Manažer roku 2008

se uskuteční dne 16. dubna 2009 v paláci Žofín, Slovanský ostrov 226, Praha 1

Další informace získáte u organizátora soutěže:

Manažerský svazový fond
Podolská 50, 147 00 Praha 4
tel. 241 087 218, 201, fax 241 431 626,
e-mail: msf@msf.cz
www.msf.cz

Spravnykrok.cz mění cenový model

Internetový pracovní a HR portál Spravnykrok.cz (www.spravnykrok.cz), který nabízí firmám registraci a možnost uveřejnění svých volných pracovních pozic zdarma, přičemž zpoplatněn je pouze skutečný kontakt uchazeče se zaměstnavatelem, mění od 1. února 2009 cenový model a ruší poplatek, který byl zadavatelům dosud účtován za proklik, tedy za každé zobrazení detailu inzerátu.

Nyní je vložení i zobrazení inzerce volných pracovních pozic zdarma a zpoplatněn je pouze kontakt zaměstnavatele uživatelem (zaslání životopisu) přes portál, a to za stále stejnou cenou 90 Kč za jednu reakci. Tato úprava se týká všech stávajících i budoucích zákazníků portálu.

Zasedání EU k dopadům krize na zaměstnanost

České předsednictví Evropské unie svolá v květnu mimořádné zasedání členských zemí, které by se mělo věnovat hlavně dopadům hospodářské krize na zaměstnanost. Novinářům to 11. února po setkání s českým premiérem Mirkem Topolánkem řekl předseda Evropské komise José Barroso.

Podle Mirky Topolánky půjde o neformální summit Evropské unie, kterého se zúčastní šéfové států a vlád členských zemí a který se uskuteční v Praze. Jeho cílem bude sladit a uvést do praxe řadu opatření na udržení zaměstnanosti, uvedl český premiér. Dodal, že otázka nezaměstnanosti je vedle dopadů na podnikovou sféru jedním ze dvou hlavních problémů, které přinesla současná hospodářská krize. Připomněl přitom, že jen v České republice v lednu přibýlo více než 40 tisíc lidí bez práce.

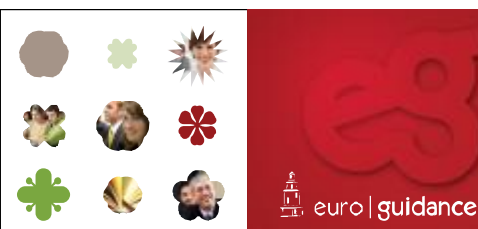
SOUTĚŽ

Soutěž o Národní cenu kariérového poradenství 2009

Centrum Euroguidance při Domu zahraničních služeb MŠMT vyhláší začátkem března první ročník soutěže s názvem „Národní cena kariérového poradenství“. Cílem je ocenit nejlepší poskytovatele kariérového poradenství v ČR. Soutěž je otevřena všem organizacím i jednotlivcům poskytujícím služby v oblasti pracovních a profesních poradenství. Národní cena kariérového poradenství bude vyhlášena v následujících kategoriích: Poradenství pro klienty v počátečním vzdělávání, Poradenství pro dospělé na trhu práce a Poradenství pro osoby znevýhodněné na trhu práce.

Zájemci mohou své příspěvky posílat formou vyplněného elektronického dotazníku do 30. dubna 2009. Dotazník, podmínky pro zařazení do soutěže a kritéria pro hodnocení příspěvků budou od 2. března 2009 na webu Centra Euroguidance www.euroguidance.cz. Hodnocení bude zaměřeno zejména na způsob a kvalitu poskytovaných služeb s důrazem na uplatnitelnost klientů na trhu práce a návaznost na další vzdělávání, vedení klientů k samostatnosti a k rozvoji dovedností kariérního managementu, dostupnost služby apod. Součástí příspěvku bude uvedení příkladu dobré praxe. Soutěžní příspěvky bude hodnotit komise složená z odborníků na oblast kariérového poradenství a rozvoje lidských zdrojů, která provede hodnocení v průběhu května 2009.

Pro vítěze jednotlivých kategorií je připravena cena v podobě studijního výjezdu do institucí poskytujících kariérové poradenství ve Švédsku. Vyhlášení výsledků a předání cen proběhne za účasti médií v červnu 2009 a vítězné příspěvky budou prezentovány na konferenci Kariérové poradenství v praxi v září 2009.



Dům zahraničních služeb MŠMT, Národní agentura pro evropské vzdělávací programy, Centrum Euroguidance vyhláší soutěž:

NÁRODNÍ CENA KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ
za účelem ocenění nejlepších poskytovatelů kariérového poradenství v České republice.

Soutěžní kategorie:

- ✱ Poradenství v počátečním vzdělávání
- ✱ Poradenství pro dospělé na trhu práce
- ✱ Poradenství pro osoby znevýhodněné na trhu práce

Vyhlášení soutěže: 2. března 2009 ✱ Uzávěrka přihlášek: 30. dubna 2009
Podmínky soutěže a elektronický dotazník pro zaslání příspěvků naleznete na www.euroguidance.cz

KOUČINK

Vyplatí se koučink a dají se jeho dopady změřit?

Skutečně je koučování takový zážrak a dají se vůbec nějakým způsobem změřit jeho dopady? S takovými otázkami se často setkávám u personalistů a vrcholových manažerů. Jak lze tedy měřit výsledky koučinku a jak zajistit, aby byly co největší?

Jednoduše se dá změřit účinnost koučinku na úrovni koučovaného – kouče. Profesionální kouč vždy s klientem na začátku uzavírá psychologický kontrakt, kde jsou specifikovány cíle, kterých chce klient dosáhnout. Ty mohou být stanoveny kvantitativně i kvalitativně. Prakticky každé koučování začíná při vyjasňování cíle otázkou, jak koučovaný pozná, že svého cíle skutečně dosáhl, a hledají se kritéria, která jsou vždy měřitelná.

A takováto kritéria můžeme najít i u cílů, jako je například snížení pracovního stresu, zlepšení týmové spolupráce, zvýšení spokojenosti v práci či zlepšení nějaké dovednosti. Každý koučovaný je tedy schopen posoudit, zda pro něj mělo koučování smysl a zda dosáhl svých cílů.

Obtížnější, přesto však objektivně měřitelné, je zjišťování přínosu koučování konkrétního jednotlivce pro organizaci. Koučink obvykle povzbuzuje efektivitu a kreativitu jednotlivce a má pozitivní dopad na produktivitu, kvalitu či počet inovací. Pokud jste mnohem produktivnější, tento přínos pro organizaci může být vyčíslen. Ovšem pouze za předpokladu existence kvalitního systému řízení výkonnosti ve společnosti. Snadněji se dají změřit přínosy koučinku na úrovni celé společnosti.

Z výzkumů, které má k dispozici například Mezinárodní federace koučů, vyplývá, že zaměstnanci, mající zkušenost s koučinkem, jsou obvykle spokojenější, cítí se podporovanější ve své práci, cítí se být součástí organizace a jsou k ní loajálnější.

Na úrovni celé společnosti se pak toto v dlouhodobém trendu projeví na snížení fluk-

tuace, zvýšení retence klíčových pracovníků a zlepšení celkových výsledků průzkumu spokojenosti zaměstnanců.

Zda se skutečně vrátí vynaložené investice do koučování, záleží na způsobu jeho využití ve firmě. Efektivitu může ovlivnit výběr cílové skupiny, pro kterou se koučování využívá, a způsobí navázání koučinku na procesy řízení lidských zdrojů.

Nejčastější cílovou skupinou, které je koučování určeno, je top management. Zde se koučování často bere jako jistá forma benefitu a předpokládá se, že manažer efektivně kouče využije podle svých potřeb a ku prospěchu celé firmy.



Velmi efektivní může být koučink pro manažery, kteří na vedoucí pozici začínají. V korporacích jsou často lidé povýšeni, protože jsou technicky velice dobří ve své práci, ale najednou se dostávají do situací, kdy důležitější, než je jejich technická znalost, je jejich schopnost pracovat s lidmi. A k tomu potřebují zcela jiný set dovedností. Právě koučink může být nástrojem, který novým manažerům pomůže bez ztroskotání překonat úskalí spojené s učením se nové role a být maximálně rychle efektivní.

Optimální je koučování provázet s procesy řízení výkonnosti a rozvojem lidských zdrojů. Potom lze snadno identifikovat rozvojové potřeby a uzavřít mezi koučovaným a jeho nadřízeným dohodu o tom, kterým směrem by se mělo koučování ubírat. A konečně velice efektivní může být koučink manažerského týmu při řízení změn či klíčových projektů.

O výsledku koučování také rozhoduje formát, ve kterém se koučování odehrává. Obecně se spíše osvědčují kratší kontrakty (3 až 6 měsíců) s větší frekvencí schůzek, kdy je snazší udržet energii a motivaci koučovaného.

Mgr. Petr Pražák, Koučink Centrum

www.koucinkcentrum.cz

ACCA odhalila slabé stránky v koučování a mentorinku

Globální průzkum profesní organizace účetních ACCA (the Association of Chartered Certified Accountants) ukázal, že koučink a mentorink se ve finančním sektoru využívá v nedostatečně míře.

Průzkum poukázal na nepochopení osvědčených technik, které má za následek nízkou návratnost investic do školení.

Studie se zúčastnilo 700 členů ACCA ve 170 zemích. Klíčová zjištění zprávy s názvem „The Coaching and Mentoring Revolution – is it working?“ ukazují, že navzdory tomu, že většina organizací věří v přínosy koučinku a mentorinku, ve skutečnosti je to jen jejich přání, nikoliv realita. Jen málo organizací se nyní

snází zavést koučinkovou kulturu napříč firmou:

- 85 % respondentů uvedlo, že by bylo přínosné využívat kouče, přesto však více než 60 % organizací nevyužívá akreditované interní nebo externí kouče, aby rozvíjeli kompetence profesionálů ve finanční oblasti.

- 85 % respondentů se domnívá, že zavedení koučování by bylo prospěšné, ale chybějící zájem senior manažerů zůstává překážkou jeho implementace v mnoha organizacích.

- I když mnoho zaměstnavatelů zahrnuje koučink do svých manažerských tréninkových programů, není vnímán jako jejich povinná složka.

(Pokračování na stránce 4)

Nejlepší CSR projekt mělo Danone

Prvního ročníku The European Corporate Responsibility Award (Evropská cena za společenskou odpovědnost firem) se zúčastnilo 21 projektů ze sedmi zemí. V soutěži, v níž české barvy hájily Plzeňský Prazdroj a pobočky Microsoftu a Vodafone, vítězila společnost Danone z Francie. Záštitu nad soutěží převzal evropský komisař Vladimír Špidla.

„Existence soutěže v CSR (Corporate Social Responsibility – společenská odpovědnost firmy) je výsledkem vývoje tohoto oboru za poslední roky. Z určité formy pozitivního odlišení se stala pozitivní norma, ve které již lze určit hodnotící parametry, a tedy soutěžit,“ říká Luděk Pfeifer ze společnosti M.C. Triton, největší české poradenské firmy, která soutěž v ČR pořádá. V porotě zasedli vedle Vladimíra Špidly např. bývalý německý ministr životního prostředí, profesor Boloňské univerzity či bývalá ministryně průmyslu Polska. U projektů byl hodnocen celkový přístup ke koncepci CSR, konkrétní plnění a zejména pak součinnost CSR se strategií firmy. Francouzské Danone se ve svých CSR projektech zaměřuje několika směry. Prvním je dostupnost jeho produktů v západním i rozvojovém světě – jde cestou zefektivňování výrobních procesů a snižování cen produktů. Dalším je vzdělávání v oblasti zdravé výživy a ochrany přírody.

ČR se kromě úspěšné účasti tří zástupců ve finálovém kole mohla pochlubit největším ohlasem z řad firem, záštitou eurokomisaře Špidly a volbou Prahy jako vyhlášovaciho města. „Na případech českých zástupců v této soutěži se ukázalo, že české pobočky často slouží jako „centre of excellence“ pro soudárodnostní koncerny, pod které spadají. Jinými slovy české CSR strategie jsou vyvážené do zahraničí, což považujeme za skvělý úspěch,“ potvrdil význam české účasti Luděk Pfeifer.

Zdroj: www.csr-online.cz

PERSONÁLIE

- Unicorn představuje změny ve struktuře managementu, účinné od 1. ledna. Předseda představenstva Vladimír Kovář předal funkci generálního ředitele Unicornu Jiřímu Mrázovi. Marketingovým ředitelem se po člena představenstva Otto Vitoušovi stal Ondřej Suchý. Top management společnosti nadále tvoří představenstvo: předseda Vladimír Kovář a členové Otto Vitouš, David Kimr, Jan Jaroš a Martin Klíma.

- Finančním a personálním ředitelem společnosti Peugeot ČR je od února Yoann Nikodem, který přišel z pařížské centrály firmy. Vystřídal Christiana Pommoise, který po necelých čtyřech letech ČR opouští.

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 3)

Studie potvrzuje, že koučinkové praktiky bývají omezeny na senior management firem a konstatuje, že profese ve finančním sektoru by profitovaly z rozšíření na všechny úrovně řízení. Ze studie také vyplývá, že lepší pochopení koučinkové a mentorinkové praxe by podpořilo jeho využívání ze strany firem.

Katka Benešová, ředitelka ACCA pro ČR, Slovensko a Maďarsko k výsledkům průzkumu uvedla: „Právě v této těžké době bojují organizace za maximální návratnost investic do svých zaměstnanců. I když se koučink a mentorink stále vyvíjejí a osvědčené postupy jsou praktikovány v několika velkých globálních institucích, např. profesemi ve finančním sektoru chybí porozumění pro tyto postupy.“

Jamie Lyon, spoluautor studie v ACCA, řekl: „Vidíme velmi jasně, že zavedení koučinku a mentorinku v celém finančním sektoru je pro většinu organizací spíše přáním než realitou. Koučink a mentorink jsou neuvěřitelně mocným nástrojem, ale v mnoha případech se bo-

hužel tento přínos neprojevuje, protože zavedené praktiky nebyly využity v největší možné míře.“

Nicki Hickson z Ernst & Young UK uvedl: „Když Richard King, Managing Partner v Ernst & Young ve Velké Británii a Irsku, otevřeně mluví o svém vlastním koučinkovém programu a potřebě „emoční inteligence“ u všech lídrů a profesionálů, pak je zřejmé, že to s koučinkem a mentorinkem myslíme vážně.“

Katka Benešová dodává: „V současné napjaté době se redukuje rozpočty. Za své peníze chce každý dostat víc a koučink vám to umožňuje. Myslíme si, že je spousta praktických kroků, které mohou organizace uskutečnit, aby vylepšily koučinkový proces. Jeho širší aplikace a trénink většího počtu finančních odborníků na akreditované kouče by byl prospěšný na úrovni středního a vyššího managementu. Mít dobrého mentora je často klíčové pro úspěšné rozvíjení kariéry.“

Dokument je k dispozici na webových stránkách: www.accaglobal.com/hcm/isr.

(red)

PRŮZKUM

Pracovních neschopností loni ubylo, trvaly však déle

Počet ukončených případů pracovní neschopnosti v loňském roce, kdy se změnila podmínky pro vyplácení nemocenské, oproti roku 2007 poklesl více než o pětinu. Meziročně se rovněž výrazně snížil celkový počet dní, které zaměstnanci prostonali. Naopak vzrostla průměrná doba, kterou nemocní pracovníci strávili v pracovní neschopnosti. Vyplývá to z údajů, které 3. února zveřejnila Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ). Loni ČSSZ zaznamenala celkem 2,23 mil. ukončených případů pracovní neschopnosti, předloni jich přitom bylo 2,86 mil., tzn. pokles o 22,4 %. V roce 2008 lidé prostonali 87,85 mil. dnů; v roce 2007 v pracovní neschopnosti strávili v souhrnu 100,59 mil. dnů. Počet prostonaných dní tedy meziročně klesl o 12,7 %. Průměrná doba trvání jednoho případu pracovní neschopnosti naopak vzrostla ze 35,11 dne v roce 2007 na

loňských 39,5 dne. Výrazně poklesl i počet pracovníků, kteří podle kontroly porušili léčebný režim: v roce 2007 jich bylo 10 312, loni pouze 6851 případů. Kvůli zavedení vládní reformy lidé loni od ledna do konce června nedostávali v prvních třech dnech nemoci žádné dávky. Ústavní soud poté tuto praxi zrušil; z rozhodnutí ministerstva práce lidé proto v červenci a srpnu pobírali i v prvních třech dnech nemoci 60 % základu příjmu stejně jako od čtvrtého dne nemoci. Od září zaměstnanci měli v prvních třech dnech nemoci nárok na 25 % vyměřovacího základu. Od ledna v prvních třech dnech nemoci opět žádné náhrady nejsou.

Tyto výsledky potvrzují trend, který za první pololetí 2008 zaznamenal ČSÚ: proti stejnému období roku 2007 klesl počet nových případů pracovní neschopnosti téměř o čtvrtinu, přestože se počet pojištěnců meziročně mírně zvýšil.

Zveme vás na čtyřdenní intenzivní seminář věnovaný rozvoji vůdčích schopností

LEADERSHIP s FranklinCovey

19., 20. března a 21., 22. dubna 2009

Přednáší: Ing. Radek Maňásek, Client Partner společnosti FranklinCovey
Cena: 29 400 Kč (bez DPH), pro členy Benefitklubu sleva 15 %

Více na www.seminare.ihned.cz

economia
SEMINÁŘE

• Finančním ředitelem skupiny **Economia**, největšího vydavatelského domu ekonomického a odborného tisku na českém a slovenském trhu, se stal **Petr Babický**, který přichází z poradenské a auditorské firmy Deloitte. Ve funkci nahradí **Zdeňka Mrkvu**, jenž odchází do důchodu. Marketingovým ředitelem Economie je **Vlastimil Divoký**, který předtím působil v Allianz pojišťovně.

• Manažerem nově vzniklého útvaru Řízení klientského portfolia **Poštovní spořitelny** se stal **Dušan Pavlů**. Náplní jeho práce bude vyhledávání nových tržních příležitostí.

• Výkonným ředitelem softwarové společnosti **Adobe** pro ČR a SR se stal dosavadní obchodní manažer **Vladimír Strálska**. Vystřídal **Michala Metličku**, který byl jmenován ředitelem pro technickou podporu pro východní Evropu, Střední východ a Afriku. Péči o zákazníky z komerční sféry bude mít na českém a slovenském trhu na starosti **Jitka Tokarčíková**. Odpovědnost za rozšiřování povědomí o on-line technologiích a řešeních Adobe se zaměřením se na platformu Flash a prostředí Flex a AIR bude mít **Tomáš Krcha**.

• **David Slánský** se stal novým manažerem v oddělení Řízení rizik a poradenských služeb společnosti **KPMG Česká republika**. Bude mít na starosti rozvoj kompetencí týkajících se Data Managementu a Business Intelligence.

• Od ledna působí ve společnosti **Ness Czech** jako country competency director **Roman Kamarýt**. Je zodpovědný za rozvoj kompetenčních center v ČR s přesahem do střední a východní Evropy.

• Generálním ředitelem **ČKD DIZ** je od února **Martin Slabý**, který naposled zastával funkci generálního ředitele firmy Cheming. Slabý ve funkci vystřídal **Jiřího Rosického**, který bude dále pracovat na projektech v rámci ČKD Group.

• Personálním ředitelem v kolínské automobilce **TPCA** se stal dosavadní zástupce **Radek Vošta**. Ve funkci vystřídal **Vadima Petrova**, jenž povede nově vzniklé oddělení podnikových záležitostí. Od loňského roku byl Vošta zástupcem personálního ředitele. Před nástupem do TPCA byl zaměstnán ve společnosti AERO Vodochody.

• Předsedou představenstva společnosti **Volný** se stal **Aleš Zeman**, který je současně místopředsedou představenstva mateřské firmy Volný. Nahradil **Franze Badera**, který společnost vedl před příchodem nového vlastníka. Novým místopředsedou představenstva se stal předseda představenstva Dial Telecomu **Zdeněk Sivek** a členem představenstva finanční ředitel Dial Telecomu **Ivo Stach**. Obchod a marketing Volného povede **Martin Dvořák**, který dříve působil mimo jiné v Telefónice O2. Zeman bude zodpovědný za vedení společnosti, její strategii a restrukturalizaci, Sivek bude řídit denní aktivity společnosti a Stach bude zodpovědný za strategické řízení financí.