

PERSONÁLNÍ MANAGEMENT

Těžké není jen být propuštěn, ale také propouštět

V poslední době se často hovoří o nárůstu počtu propuštěných zaměstnanců. Situace propuštěných je nepopíratelně těžká, nejenže přišli o práci, ale jsou to právě oni, kdo byli označeni za nepotřebné. Často se mluví o tom, jak propustit zaměstnance co nejméně. Také o tom často hovoří a souhlasím, že je to opravdu důležité téma. Málo se ale hovoří o těch, kteří tu nepříjemnou zprávu musí sdělit.

Určitě existují i lidé, kterým dělá zvrácenou radost, když mohou způsobit problémy druhému. Troufám si ale tvrdit, že těch je minimum. Normálnímu člověku taková situace příjemná není a velmi rád se jí vyhne. Myslíme-li tím normálním člověkem manažera, je dost možné, že se takové situaci skutečně vyhnout pokusí. Proto se personalisté nebo firemní právníci často setkávají s názorem, že sdělení výpovědi je jejich odpovědnost. Vidím dva důvody, proč by měl výpověď sdělovat přímý nadřízený. Podřízenému bude příjemnější, když mu nepříjemnou zprávu řekne ten, koho zná, kdo mu dokáže odpovědět na otázky, a nadřízený se, i když se to tak v první chvíli nezdá, bude cítit lépe, že se problému dokázal postavit čelem.

Prvním náročným krokem je výběr těch, které budeme propouštět. Snazší situace je, pokud podřízené známe jen „pracovně“, nemáme na ně žádné emoční vazby. Potom máme dobrou šanci ponechat si zaměstnance s lepším pracovním výkonem. Takový postup nejméně zatíží naše svědomí, můžeme mít pocit, že propustit jsme někoho museli a rozhodli jsme ze zřejmých důvodů a z našeho pohledu spravedlivě.



Jestli necháme do našeho rozhodování zasahovat emoce, situace se hodně ztíží. Když rozhodujeme např. o zaměstnankyni, která je ve sportovním oddíle naší dcery, ale pracovní je opravdu slabá, začíná to už být složitější. Bud' si své vyslechne dcera ve sportovním oddíle, nebo vy, když si v týmu necháte někoho, kdo nestačí. Tento druh rozhodování bývá nejtěžší. Mám právo vyhodit člověka, na kterém mi lidsky nějak záleží? Naše svědomí říká, že ne.

Ať se rozhodnete, jak chcete, stejně sklídíte nepříjemné následky.

Snaha převést toto rozhodování na někoho jiného je proto pochopitelná. Taková rozhodnutí by však skutečně měla zůstat na přímém nadřízeném. Tomu může zaměstnavatel pomoci formalizací procesu. Firma může nastavit pravidla, podle kterých se vyberou ti, kteří mají být propuštěni. Dáváme tak manažerům do ruky argument (obraný mechanismus „Kamené desky“ podle E. Berne), který jim pomůže volit podle

objektivních kritérií. I jejich svědomí dáváme šanci, aby mohlo zůstat v klidu.

Dalším těžkým úkolem je výpověď sdělit. I tento úkol spadá na přímého nadřízeného, ale po jeho boku by měl být personalista nebo právník. Není způsob, jak udělat sdělování výpovědi příjemným. Naše snaha bude těžko odměněna poděkováním, jak jsme to pěkně zvládli. Přesto by sdělení výpovědi mělo být profesionální. Lidé si často myslí, že vědí, co a jak chtějí říct. Když přijde ta chvíle, zjistí, že připraveni nejsou. Proto velmi doporučuji sestavit si seznam bodů, které chceme nebo mu-

(Pokračování na stránce 2)

Zveme Vás na trénink týmové práce pro Green Belty a Black Belty:

Vedení týmů v Six Sigma

29. - 30. dubna 2009

www.sixsigma-iq.cz

interquality®

Vás zvou na konferenci

Trh práce se mění:
co nás trápí a co ne?

Koná se 28. května 2009 od 9.30 do 16 hodin
v Panorama Hotelu, Milevská 7, Praha 4

Více informací a registrace:

konference@economia.cz

www.managerweb.cz/konference

AKTUÁLNĚ

Pracovníprávní aspekty
ekonomické recese

V březnu uspořádala Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (AKV) pro Klub personalistů a všechny zájemce z řad personálních seminář, kde o řešení pracovníprávních problémů v době hospodářského útlumu hovořili JUDr. Bořivoj Šubrt, předseda AKV, JUDr. Nataša Randlová z advokátní kanceláře Randl Partners a JUDr. Ladislava Steinichová, ředitelka odboru realizace služeb zaměstnanosti MPSV. Na programu byly praktické otázky využití částečné nezaměstnanosti (tzv. odstávky). Jak upozornila dr. Randlová, pro částečnou nezaměstnanost „musí existovat objektivní důvody – tedy takové, jež nezávisí na vůli zaměstnavatele, např. problémy s dodávkami surovin pro zpracování nebo krach či omezení výroby odběratele výrobků či služeb“. Na konkrétních příkladech lektorů vysvětlovali, jak postupovat, když ve firmě působí odborová organizace, a kdy jednat s příslušným úřadem práce. Připomněli, že velice důležitá je právě v této době vnitřní komunikace, projednání všech aspektů odstávky s příslušnými pracovníky. V diskusi se ukázalo, že i úřady práce chápou v tomto případě svou úlohu velice různě.

V další části semináře seznámila dr. Steinichová přítomné s novelou zákona o zaměstnanosti a se svými kolegy představitelkami Call centrum služeb zaměstnanosti. Na ně se mohou zaměstnanci i zaměstnavatelé obracet, potřebují-li radu při zprostředkování zaměstnání, evidenci na úřadu práce, při vyplácení podpory v nezaměstnanosti nebo rekvalifikaci. Další dotazy na call centrum se mohou týkat např. postupu, když zaměstnavatel nevyplácí mzdu kvůli platební neschopnosti. Prostřednictvím call centra lze získat podrobnosti o cílených programech vedoucích ke snížení nezaměstnanosti či o trhu práce a zaměstnanosti v zemích EU. Na pracovníky call centra se mohou zaměstnavatelé a zaměstnanci obracet i v případě, že by potřebovali speciální poradenství, např. služby psychologa či jiných odborníků. K dispozici budou i informace o volných pracovních místech či právní poradenství v rámci nového zákoníku práce.

Provozní doba call centra: pondělí až pátek 8–20 hod., tel.: 844 844 803 (cena volání z pevné linky 1,53 Kč/min, z mobilu 4,50 Kč/min), e-mail: callcentrum@mps.cz, kontakt: centrum@mps.cz. (les)

(Pokračování ze stránky 1)

síme sdělit, rozdělit si řeč s kolegou, říct si, co budu říkat nahlas. Zaměstnavatel, který chce být vnímán jako „DOBŘÝ“, by měl manažerům objednat kurz, jak výpověď sdělovat. Profesionalitou a rozumnou citlivostí můžeme propouštěným ušetřit zbytečná psychická zranění. Rizikem totiž je, že manažer sám bude těžko zvládat stres ze sdělování výpovědi a bude se věnovat hlavně ošetření svého svědomí místo pocitům u propouštěného. Kurz by měl pomoci manažerům si tyto postoje ujasnit a při reálných rozhovorech se zaměřit na druhého. Zdrojem dobrého pocitu a lepšího svědomí manažera pak může být to, že udělal maximum, aby vše sdělil citlivě a profesionálně.

I při podchycení těchto dvou těžkých kroků může na některé manažery doléhat odpověd-

nost za osudy propuštěných zaměstnanců. Zejména pokud je to v lokalitě s vysokou nezaměstnaností. Jedním z míst, kde lze takové pocity zpracovávat, je zmiňovaný kurz. Pokud takový kurz zaměstnavatel nepořádá, doporučuji vydat se za psychologem. Je dobré ujasnit si, co lze svým chováním ovlivnit, za co mohou nést odpovědnost, případně co chci a mohu pro propuštěné ještě udělat třeba i jako soukromá osoba.

Na závěr bych chtěla dodat, že každá těžká situace časem odezní, možná to bude dříve, možná později. Proto je dobré udělat maximum pro její zvládnutí, ale bojovat jen natolik, nakolik to má smysl.

Držím palce v této době

Hana Kyrianová

hana@kyrianova.cz

ZAHRAČIČNÍ ZKUŠENOSTI

Varšavské Zapraszamy!

Právě toto slovo, zřejmě díky kombinaci zpočátku záhadného významu a překvapivě vysoké frekvence, s jakou na něj návštěvník polské metropole naráží, se mi nesmazatelně vrylo do paměti při návštěvě Varšavy, kam jsem v loňském roce odjela na pracovní stáž. V rámci vzdělávacího programu Evropské unie Leonardo da Vinci – mobility jsem měla možnost navštívit společnost Business Consulting, která je, stejně jako HOFIREK CONSULTING, členem mezinárodní sítě personálněporadenských kanceláří IRC Recruitment. Mým hlavním cílem bylo poznat specifika polského trhu práce, zejména oblastí nábory a exekutivního vyhledávání.

Trh práce

Pro Polsko, šestou největší zemi Evropské unie, je typická nízká míra pracovní participace. Ve srovnání s průměrem

OECD patří Polsko mezi země s podprůměrnou mírou ekonomické aktivity, oproti lisabonským a stockholmským cílům míry zaměstnanosti jde o rozdíl téměř deseti procentních bodů. Kromě demografických a strukturálních důvodů přispěla k poklesu poměru pracovních sil k počtu obyvatel v produktivním věku paradoxně také vládní politika začátku 90. let, konkrétně snaha předejít riziku rostoucí nezaměstnanosti motivací starších zaměstnanců k odchodu do předčasného důchodu.

Vstup Polska do Evropské unie znamenal nový start ekonomického růstu. Několik let stabilně klesala míra nezaměstnanosti, v roce 2004 dosahovala více než 20 %, vloni se dostala až na úroveň 7,5 %. Pokles ovlivnily zejména dva faktory: dynamický proces tvorby nových pracovních míst v souvislosti se zahraničními investicemi, zejména v průmyslu a službách, a také pro Polsko typická pracovní migrace. V roce 2006 pracovaly v zahraničí téměř dva miliony Poláků. Otázkou je, jak tento parametr ovlivní další vývoj pracovního trhu v období ekonomické krize. V současné době se u našich severních sousedů očekává masivní

návrat emigrantů, vláda pracuje na projektech, které by měly pomoci se zpětným začleněním do společnosti. Zda lidé vracející se ze západních zemí rozšíří řady žadatelů o sociální dávky, nebo naopak pomohou díky nabytým zkušenostem zemi v dalším rozvoji, se zřejmě ukáže v příštích pár letech. Další výhled pro polskou nezaměstnanost je v období ekonomické krize těžko předvídatelný. Přestože růst ekonomiky se na konci roku 2008 zpomalil, předčil i přes pokračující globální recesi očekávání: HDP rostlo ve třetím kvartále o 2,9 %. Polsko je nicméně, stejně jako Česká republika, silně exportně závislé na dalších zemích

EU a dá se očekávat další zpomalení. Na druhou stranu bude také důležitou roli hrát konání fotbalového Eura 2012 v Polsku a na Ukrajině, které velká většina Poláků

vnímá jako jeden z nejdůležitějších faktorů pro příliv zahraničních investic (v prvním pololetí roku 2008 dosáhly 5,24 mld. eur).

Nábor

Od roku 1999, kdy společnost vznikla, získalo Business Consulting na trhu exekutivního vyhledávání stabilní postavení. Velkým mezinárodním společností, které metodiku přímého oslovení v 90. letech importovaly, už deset let úspěšně konkuruje díky velmi dobré znalosti domácího prostředí, flexibilitě a vysoké kvalitě poskytovaných služeb.

A jak konkrétně probíhá u našich severních sousedů realizace náborových projektů? Jsou v metodikách a procesech vyhledávání a výběru kandidátů na samostatné a manažerské pozice oproti českému trhu rozdíly? Nijak zásadní, i když se některé objevují. V Polsku má například stále výsadní postavení v komunikaci s uchazeči tisková inzerce volných pozic, hráčem číslo jedna je pracovní příloha pondělního vydání jednoho z nejpůvodnějších deníků Gazeta Wyborcza. Při hledání vhodných uchazečů se využívají také nejrozličnější internetové

(Pokračování na stránce 3)



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

Vláda vyčlení dalších šest miliard na podpory v nezaměstnanosti

Vláda na podpory v nezaměstnanosti vyčlení dalších 6 mld. Kč. Státní rozpočet letos na podpory pro nezaměstnané počítal s výdaji ve výši 5 mld. Kč. Kvůli krizi na ně však podle odhadu ministerstva práce bude muset vydat ještě o půl miliardy více, než je nyní schváleno, tedy celkem 11,5 mld. Kč. Ministři navýšení schválili na svém jednání, řekl mluvčí ministerstva práce a sociálních věcí Jiří Sezemský. Podpory v nezaměstnanosti patří mezi takzvané mandatorní výdaje, ministerstvo práce je tedy musí vyplácet ze zákona. „Rozpočtovaný objem prostředků vychází z odhadů vývoje ekonomiky a trhu práce z léta roku 2008 a neodpovídá zhoršenému ekonomickému vývoji v posledních měsících,“ konstatoval Sezemský.

Ministerstvo práce nyní na podpory v nezaměstnanosti dostane přesně o 5,972 mld. Kč více, než předpokládal původní rozpočet. Vláda je přesune z jiných kapitol státního rozpočtu, na což podle Sezemského má právo i bez souhlasu rozpočtového výboru sněmovny. „Posílení nepokrývá v plné výši očekávanou potřebu finančních prostředků v roce 2009,“ dodal Sezemský.

Úřady práce za první dva měsíce letošního roku na podpory v nezaměstnanosti vyplatily 1,79 mld. Kč, což představuje přes 35 % schváleného rozpočtu na celý rok. K 18. březnu potom celková částka vyplacená na podpory v nezaměstnanosti podle Sezemského činila 3,03 mld. Kč.

V únoru míra nezaměstnanosti vzrostla na 7,4 % z lednových 6,8 %. Počet lidí bez práce, kteří mohli bezprostředně nastoupit do zaměstnání, se zvýšil téměř na 420 tisíc. Bylo to o 33 tisíc lidí více než ke konci ledna. Nárůst počtu nezaměstnaných za únor zaznamenalo všech 77 úřadů práce.

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

**HOFIREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 2)

sociální sítě a komunity, běžným nástrojem je tak kromě profesních serverů typu LinkedIn například i polská obdoba serveru Spolužáci.

K hodnocení vybraných kandidátů využívají konzultanti Business Consulting standardní nástroje, kromě řízených interview jsou to také assessment centra, psychodiagnostika, kompetenční analýza a ověřování referencí ve finálních fázích. Specifické pro tuto kancelář je využití externích spolupracovníků pro hodnocení expertních a specifických jazykových znalostí kandidátů.

Zajímavé je zapojení konzultantů do jednotlivých projektů. V Business Consulting nefunguje tradiční schéma, kdy konzultanti pro klienty ze svého portfolia zastřešují celá výběrová řízení. Zakázky se naopak interně sdílejí a role se rozděluje podle fáze projektu. Jeden konzultant je zodpovědný za komunikaci s kandidáty, jejich hodnocení a výběr, druhý konzultant je kontaktní osobou pro klienta, jedná o podmín-

kách, reportuje zadavateli, koordinuje zpětnou vazbu k prezentovaným profilům.

Přes určitá specifika, která odlišují český a polský trh práce, jsou nicméně obecné standardy, procesy a metodiky získávání kandidátů formou přímého oslovení stejné. Historie exekutivního vyhledání je v obou zemích téměř totožná a v současné době je direct search běžně využívaným nástrojem při obsazování pozic manažerů a specialistů.

P.S.: Pokud vám přes genetickou a typologickou příbuznost češtiny a polštiny zní Zapraszamy také cize, vězte, že v místech, jež budou mít toto slovo na vchodových dveřích, jste srdečně vítáni.

**Daniela Mazalová, konzultantka
HOFÍREK CONSULTING**

Tento článek byl realizován s podporou Evropského společenství v rámci Programu celoživotního učení. Evropská komise neodpovídá za žádné případné užití dotčených informací.

VZDĚLÁVÁNÍ

E-learning forum 2009 – letos už podeváté

Před deseti lety začaly některé české společnosti využívat pro vzdělávání svých zaměstnanců prostředky e-learningu. Co to vlastně e-learning je? Jsou to výukové programy na VHS kazetách, na CD nosičích, programy, které najdeme na internetu, ve firemní intranetové síti? Kdy mohou zaměstnanci studovat? Doma? A kdo jim uhradí náklady na připojení k internetu, které jsou nemalé ... To byly otázky, které se ozývaly na prvních ročnících konferenci E-learning forum, jež každoročně pořádají vzdělávací společnosti Semis a VOX.

V prvních letech někteří vzdělavatelé e-learning pokládali za všespásitelný prostředek, který plně nahradí působení živého lektora a jež po počátečních nákladech na pořízení sítě a programů přinese výrazné úspory prostředků vynakládaných na firemní vzdělávání. Dnes už se lépe chápou klady i úskalí e-learningu. Během několika let se stal běžně využívaným prostředkem výuky na vysokých školách, ve firemním vzdělávání i v neziskové sféře. O tom všem byl i 9. ročník konference E-learning forum, který se uskutečnil 12. března 2009 v konferenčním centru pražského hotelu Olympik. Vzhledem k tomu, že účastníci konferenci stále více hledají informace a fóra zaměřená na jejich specifické potřeby, pokusili se letos organizátoři tomuto trendu vyjít vstříc i organizačním uspořádáním konference – tj. delšími tematickými workshopy v části dopolední a obecněji zaměřeným odpoledním jednáním v plénu.

Workshopy – platforma k výměně zkušeností

Dopolední tematické workshopy byly rozděleny do čtyř tematických oblastí. První workshop s názvem „Mnoho tváří e-learningu

– přehledka e-learningových řešení“ představil existující a v praxi užívaná e-learningová řešení a zkušenosti s jejich provozem.

Druhý workshop „E-learning efektivně s využitím interních zdrojů“ byl věnován metodice tvorby a základům přípravy obsahu pro e-learningové kurzy a nové produkty LMS eDoceo 4.0 a Lectora Professional Publishing Suite 2009.

Třetí workshop „E-learning ve společenských vědách – řešení nejen pro vysoké školy“ se zabýval příklady a představením výuky pomocí e-learningu na vysokých školách. Velmi zajímavý byl např. příspěvek Ing. Jan Jarošík, Ph.D., Virtuální výuka Univerzity třetího věku a prezentace praktických zkušeností z jeho provozu.

Cílem čtvrtého workshopu „Komplexní řešení vzdělávání na platformě SAP“ bylo ukázat možnosti aplikace RAMSES Learning for SAP Solutions. Jedná se o systém pro plánování a řízení kvalifikačního rozvoje na platformě SAP, tvorbu kurzů a testů. V rámci problematiky HR se část workshopu zabývala sledováním procesu vzdělávání a jeho vyhodnocení.

Virtuální muzeum e-learningu je realitou

Odpolední společnou část zahájil Mgr. Jakub Stárek, ředitel oboru dalšího vzdělávání MŠMT, a ten také spolu s Ing. Janem Plecháčem ze společnosti Gcomp (viz foto) slavnostně otevřel virtuální „Muzeum českého e-learningu“. Nápad na vytvoření virtuálního muzea vzešel od J. Plecháče a M. Landovského a ti se také o provoz „Muzea e-learningu“ na stránkách www.ella.cz starají. Prvním příspěvkem doplňujícím slavnostní otevření Muzea

(Pokračování na stránce 4)

ZMĚNY SI ŽÁDAJÍ VZDĚLÁNÍ! 1. VOX A.S.

Asertivita, způsob jednání a zvládání konfliktních situací

TERMÍN: 20. – 21. 4. 2009; 9 – 16 hod.

LEKTOR: Stanislava Vávrová

(lektorka a konzultantka)

CENA: 6890 Kč (včetně 19% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

Time management

– rozhodujte efektivně

TERMÍN: 23. – 24. 4. 2009; 9 – 16 hod.

LEKTOR: Ivona Homolková (nezávislá

konzultantka, trenérka, lektorka)

CENA: 6890 Kč (včetně 19% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

Více na www.vox.cz, tel. 226 539 689

PERSONÁLIE



• Generálním ředitelem společnosti **Veolia Transport Česká republika** se od března stal **Radim Novák**. Ve funkci nahradil Michela Fourého, který ke konci roku 2008 odešel zcela mimo skupinu Veolia Environnement. Novák

byl do nové pozice povýšen z místa finančního ředitele skupiny Veolia Transport Česká republika. Současně zastává pozici místopředsedy představenstva společnosti.

• Finančním ředitelem provozovatele internetových serverů **Centrum Holdings** je od dubna dosavadní výkonný ředitel pro finance MobilKomu **Martin Fraj**. Nynější finanční ředitel **Pavel Doležal** by se měl ujmout řídicí role související s rozvojem nové aktivity firmy. Na nově vytvořenou pozici ředitele firemní komunikace nastoupil bývalý šéf komunikace PPF a T-Mobile **Jiří Hájek**. Bude odpovědný za interní a externí komunikaci holdingu, vč. vztahů s médii napříč všemi zeměmi.

• Představenstvo státní společnosti **Čepro** má od 1. dubna dva nové členy, **Ladislava Staňka** a **Helenu Hostkovou**. Staňek se zároveň stane personálním ředitelem firmy, Hostková zaujme místo finančního ředitelky. Staňek nahradí **Tomáše Zikmunda**, který z firmy odešel koncem února. Hostková vystřídá **Františka Pešla**, který firmu opustí k 30. dubnu. V Čepu se v poslední době uskutečnily i další personální změny. Od konce minulého roku má firma nového generálního ředitele; **Jiří Borovec** nahradil **Pavla Švarce**, který rezignoval.

• Do forenzního oddělení společnosti **Deloitte** nastoupila na pozici manažerky **Jana Jandová**, která se bude věnovat především rozvoji služeb poradenství při soudních a arbitrážních sporech ve střední a východní Evropě.

• Generální ředitel a předseda představenstva **ČSOB Leasing Karel Bouček** rezignoval na obě své funkce. Bouček v ČSOB Leasing nepůsobí již od 18. března a zatím není určeno, kdo ho nahradí. Žádné konkrétní důvody odchodu generálního ředitele mluvíci neuvědí.

(Pokračování ze stránky 3)

e-learningu bylo zmapování desetiletého vývoje e-learningu v ČR, a to jak v soukromé, tak vysokoškolské sféře. Za pomoci účastníků byla tato časová osa vývoje doplňována o nové informace.

Další příspěvek Marka Valka ze společnosti Trask solutions, s.r.o., seznámil účastníky 9. fora e-learningu s používáním e-learningu pomocí mobilních technologií. Celá prezentace byla doplněna ukázkou, jak studovat e-learningový kurz v telefonu iPhone.

RNDr. Danuše Baueroová, Ph.D., představila ve svém příspěvku technologii Web 2.0 a praktickou realizaci modelu se studenty jako spolutvůrci obsahu v on-line kurzu a také srovnání LMS Moodle a Web 2.0.

Příspěvek Google User Group GUG.cz on-line komunita jako učící (se) prostředí byl přednesen prostřednictvím programu pro on-line komunikaci Skype Danielem Francem, MSA. Praktickou zkušenost se vzděláváním pracovníků neziskové sféry představili PhDr.



Jaroslav Jindra a Lenka Urbanová z občanského sdružení Aisis. Ti již téměř deset let vytvářejí kombinovaný systém studia, který kromě prezenčních setkání a e-learningových modulů obsahuje další virtuální komponenty, tj. tzv. studovnu a hodnotící modul How2Know.

Optimismus vyvolaný v publiku předchozími příspěvky poněkud zmínil Mgr. Petra Janocha, který seznámil posluchače s výsledky výzkumu realizovaného v letech 2006 až 2007. Průzkum ukázal na rizika a problémy, které může v praxi napáchat nesprávná aplikace e-learningového vzdělávání.

Pořadatelé konference byli stejně jako v předchozích letech vzdělávací společnost SEMIS, spol. s r.o., a I. VOX, a.s. Partnery konference byly firmy CCA Group, a.s., Trask solutions, s.r.o., GOPAS, a.s., a nakladatelství LEDA. Odborným partnerem Univerzita Jana Amose Komenského.

Lenka Smrčková, výkonná ředitelka Klubu personalistů ČR

PRŮZKUM

Lidé při řešení krize preferují zaměstnanost a nová místa

Dvě třetiny občanů by při řešení dopadů hospodářské krize daly přednost opatřením, která by vedla zaměstnavatele k udržení a k tvorbě nových pracovních míst, třetina by spíše uvítala opatření k udržení životní úrovně obyvatel země. Vyplývá to z výsledků březnového průzkumu agentury STEM. Opatření vedoucí k udržení zaměstnanosti a tvorbě nových pracovních míst preferují lidé s ukončeným vysokoškolským vzděláním (78 %), dobře majetkově zajištění lidé (74 %) a podnikatelé a živnostníci (75 %). Volila by je i většina lidí se vzděláním bez maturity, průměrně zajištěných či důchodců (z této skupiny 63 %). Z hlediska stranických preferencí by nejčastěji opatření vedoucí k udržení a tvorbě nových pracovních míst preferovali stoupenci ODS (77 %). Naopak relativně nejméně ve srovnání s příznivci ostatních stran (i když také většinou) podporují tato opatření příznivci KSČM (59 %).

STEM od roku 1996 také pravidelně zjišťuje, kterému typu ekonomiky dávají lidé přednost. Více než třetina Čechů (37 %) preferuje tržní ekonomiku s velmi silnou kontrolní funkcí státu. Tržní ekonomiku s minimálními zásahy státu by nyní preferovalo 26 % lidí. Přibližně stejné procento by volilo sociálně tržní ekonomiku, kde stát vybírá vysoké daně a přerozděluje je ve prospěch chudých a sociálně potřebných. Asi desetina lidí stabilně upřednostňuje typ řízené ekonomiky moderního socialistického typu.

„Letos v lednu poměrně významně ubylo (o 6 procent. bodů) zastánců tržní ekonomiky s minimálními zásahy státu a tento pokles byl vykompenzován zejména nárůstem zastánců tržní ekonomiky s velmi silnými kontrolními pravomocemi státu,“ vyplývá z průzkumu. Podíl lidí preferujících ostatní typy ekonomik se vzhledem k předchozím obdobím nezměnil.

HR Management

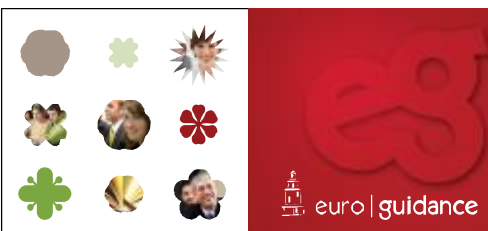


- Nábor v období krize? Připravte se na budoucnost!
- Cesta k byznys partnerství
- Jak (ne)řídít v krizi
- E-recruitment jinak ... blogging, podcasting a social networking

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

economia
OBSAH ROZHODUJE

- Mediální agentura **Best Communications** změnila svoji strukturu a rozšířila vedení, ve kterém jsou nyní vedle zakladatele firmy **Euana Edworthyho** také další tři její pracovníci. Členy managementu jsou nově **Lucie Reřichová, Tereza Procházková** a **Brendan Donnellan**.
- **Tomáš Kolek** se stal ředitelem úvěrových rizik ve společnosti **Provident Financial**. Pozice byla nově vytvořena. Kolek naposledy působil dva roky ve funkci ředitele oddělení rizik ve společnosti Home Credit v Kazachstánu. V Providentu bude mít za úkol vést oddělení řízení rizik a inkas pro ČR i SR, řízení a koordinaci týmu, jeho školení a podporu.
- Společnost **Coca-Cola HBC ČR/SR**, člen skupiny Coca-Cola Hellenic, jmenovala nového finančního ředitele. Stal se jím **Rudolf Halasz**, který ve firmě pracuje na různých pozicích již od dokončení studií. Naposledy působil ve vedení skupiny Coca-Cola Hellenic v Aténách na pozici manažera pro strategické plánování.
- Finance kopřivnické automobilky **Tatra** řídí od ledna bývalý náměstek generálního ředitele České pošty **Ladislav Musil**. Musil, který měl už v České poště na starosti ekonomiku a správu majetku, působil mj. jako finanční ředitel ve firmách Datart, Geco Tabák a ve výrobní společnosti Minerva Prostějov vlastněné americkou AMF Reece.
- Tým specialistů na cenné papíry pražské pobočky **Commerzbank AG** přivítal nového člena **Jana Michelfeita**. Zkušenosti získal působením ve společnosti CYRRUS.



Dům zahraničních služeb MŠMT, Národní agentura pro evropské vzdělávací programy, Centrum Euroguidance vyhlašují 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

HR MANAGEMENT - PDF servis vydavatelství ECONOMIA a firmy HOFÍREK CONSULTING. Registrován pod ISSN 1803-3903. Kontakt: <http://www.hofirek.cz>; paha@hofirek.cz, Ječná 15, 120 00 Praha 2, tel.: 224 990 160, fax: 224 960 169. Vychází jednou za 14 dní. Kontakt na redakci: On-line divize odborného tisku, Economia, a.s., Dobrovského 25, 170 55 Praha 7. Alena Kazdová, šéfredaktorka, tel.: 233 071 634, fax: 233 071 472, alena.kazdova@economia.cz, Milada Chlebounová, redaktorka, tel.: 233 073 154, milada.chlebounova@economia.cz, Aleš Zavoral, manažer inzercí, tel.: 233 071 781, ales.zavoral@economia.cz, Renata Němcová, sekretariát, tel.: 233 071 471, fax: 233 072 015, renata.nemcova@economia.cz. © Všechna práva vyhrazena. Bez předchozího písemného souhlasu vydavatelství Economia, a.s., je zakázána jakákoli další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoliv materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. Neoznačené články jsou ze servisu agenturního zpravodajství ČTK, která si vyhražuje veškerá práva. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.