

ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Vliv krize na vztahy v pracovních týmech

Slovo krize na nás útočí ze všech stran. Bohužel realita je taková, že se s krizovou situací v současné době potýká celá řada firem. Krizová situace je obvykle velkou zátěží jak pro manažery, tak i pro zaměstnance. Lidé v takových organizacích podléhají stresu způsobenému obavami o to, zda jim zůstane zachována jejich práce. Tento stres je jednou z příčin vyšší míry konfliktů. V řadě firem je postaven výkon nad týmovou práci a konflikty na pracovišti a svým způsobem chování charakteru „boj o přežití“ určitě nejsou žádoucí. Protože se týmy často formovaly v dobách „blahobytu“, je jejich základ často příliš křehký. Jak můžeme poznat, že se něco podobného odehrává a jak takovou situaci řešit?

Jaké jsou znaky chování „boje o přežití“? Asi jsme se setkali s něčím podobným i v době, kdy nebyla krize, ale docházelo k restrukturalizaci firem a organizací. Typickým jevem této vznikající „kultury“ je například přehnaná servilita k šéfům, falešné úsměvy, pomluvy, intriky, donášení, neochota učit ostatní, předávat vlastní know-how ve strachu, že přestane být pro firmu nepostradatelný. Může to být zvýšená agrese, která najednou propukne u jednotlivce z dlouho hromaděného a tutlaného strachu, může to být i mlčení. Jakmile se takovéto chování začne pomalu stávat každodenní součástí práce, přestávají křehce formované týmy jednat týmově, ale stávají se skupinami jednotlivců, ve kterých každý hájí jenom své zájmy. Je-li firma nucena přistoupit i k propouštění či omezování práce, všechny tyto jevy se téměř jistě objeví.

Manažeri by se v této situaci měli především vyhnout přehlížení vznikajících problémů ve vztazích v předstávě, že se vyřeší nebo vymizí samy. To je však hluboký omyl, problémy za-

metené pod koberec mohou propuknout naplno v okamžiku, kdy to bude nejméně vhodné.

Manažer musí připustit, že negativní tendence existují, a postavit se k jejich řešení čelem, i když je to pro něj možná nezvyklá a náročná situace. Například je dobré si udělat seznam chování, které nepodporuje týmového ducha, tento probrat s kolegy a upozorňovat je aktuálně otevřenou zpětnou vazbou konkrétním lidem v konkrétních situacích, že právě teď k takto nežádoucímu chování dochází.

Nepřipusťte v lidech pocit, že servilita se očekává, a že dokonce dělá manažerovi dobře. Hned v zárodku zastavte donášení, veďte lidi k otevřené komunikaci o problémech, řešte věci na základě faktů, ne někým sdělovaných domněnek.

Lidi, kteří jsou nápadně zamlklí, nevyjadřují se k ničemu, je třeba oslovovat individuálně, ptát se jich na pocity, příčiny takového chování a vysvětlovat, jaké následky z toho plynou pro ostatní.

Snažte se ve všech situacích identifikovat něco pozitivního,

zdůrazňovat i malá vítězství, poskytovat uznání za týmové chování. Manažer se musí soustředit na problémy, ne na osobnosti. Nehodnoťte negativně osobnost, ale problém, který z jejího chování vzešel. Pomozte lidem poznat jejich silné stránky, v krizi se často podceňují, což v nich může vyvolávat obavu. Podporujte týmové oceňování výsledků, nahlas vyslovujte svoje uznání, když týmové chování zaregistrujete.

Nedovolte však plané diskuse o tématech, která jsou mimo kontrolu jak vaši, tak i spolupracovníků. „Neřeším, co nemohu ovlivnit!“ Jde o zbytečné plýtvání energií, kterou můžeme využít s lidmi jinak.

(Pokračování na stránce 2)



Nezapomeňte si
zajistit předplatné
časopisu
HR Management
na rok 2010!

Objednávejte na

<http://predplatne.economia.cz>.

Více informací na tel. 800 11 00 22 nebo
na predplatne@economia.cz.

AKTUÁLNĚ

E&Y: Přes 60 % firem nezavedlo žádný program snižování nákladů

Bez ohledu na přetrvávající zpomalení ekonomiky nezavedlo přes 60 % nadnárodních společností žádný aktivní program na snižování nákladů. Čtvrtina firem o tom ani neuvažuje a pouze 17 % pokládá trvalé prosazování úsporných opatření za jednu ze svých priorit. Vyplývá to z průzkumu společnosti Ernst & Young provedeného mezi 561 vrcholovými manažery z 11 průmyslových odvětví.

„Z našeho průzkumu je zřejmé, že mnoho společností se k otázce snižování nákladů staví až příliš pasivně. Riskují tak, že na případné oživení hospodářství nezareagují včas. Přestože se z optimalizace nákladů stal v průběhu uplynulého roku jeden z klíčových úkolů podnikového řízení, společnosti se dosud zaměřily na dočasná opatření taktického charakteru, kterými získaly většinou úspory maximálně 10 %,“ uvedl partner oddělení podnikového poradenství E&Y v ČR Petr Knap.

Pouze třetina společností si klade za cíl dosáhnout v následujících 12 až 18 měsících úspor převyšujících 20 %. Nejčastějším důvodem pro zavedení úsporných opatření je zajistit přežití společnosti; pokud jsou tyto snahy úspěšné, odsune se otázka snižování nákladů opět na okraj zájmu. Snižování nákladů považuje za nutný předpoklad další existence podniku 46 % firem z pojišťovnictví, 45 % telekomunikačních společností a zpracovatelů ropy a zemního plynu, 44 % realitních společností a 42 % firem, které působí v odvětví paliv a energií a v bankovním sektoru.

Naopak 34 % zástupců farmaceutických společností a firem podnikajících ve spotřebním průmyslu, společně s 33 % respondentů ze sektoru médií a zábavního průmyslu nepřikládá redukci nákladů zásadní význam. Zajímalé je, že výrobcům spotřebního zboží a telekomunikačním společnostem se podařilo dosáhnout vyšších úspor nákladů ve vztahu k tržbám. Na 31 % společností ze sektoru

(Pokračování na stránce 2)

 **topvision**

**UMÍTE PROMĚNIT PRŮMĚRNÉ
ZAMĚSTNANCE VE VÝJIMEČNÉ?**

Ucelené vzdělávání pro HR vedené experty z praxe



(Pokračování ze stránky 1)

Pokud již došlo k propuštění, hrozí u lidí, kteří zůstávají zaměstnanci, „syndrom přeživších“ – úzkost, pokles výkonu, někdy i pocit viny. Není nic horšího, než se k lidem chovat jako k těm, kteří by vám (firmě) za to, že zůstali, vlastně měli být vděční. Takové chování ještě více podporuje výše popsané negativní jevy. Při snižování stavu pracovníků se týmy narušují, vytvářejí se nové, pracovní se potkávají jiní lidé, a to v ovzduší tvoří napětí.

Pokuste se podporovat v takových situacích „teambuildingové“ aktivity, jež nemusí být pro firmu nijak finančně náročné, ale budou realizovány v řízeném procesu, nikoliv úplně chaoticky bez přípravy a promyšlení očekávaných efektů, a to především v oblasti chování lidí.

Sami manažeři musí být vzorem svým chováním podporujícím týmovou práci. I oni jsou součástí manažerského týmu, tedy týmu, který

řídí, vede firmu, vždyť jsou na palubě stejné lodi, a to v značně rozbouraných vodách. Právě u vrcholových manažerů se velmi často projevuje silný individualismus, místo partnerství pak rivalita. Toto chování se následně přenáší směrem dolů a najednou proti sobě stojí rivalové – odborní ředitelé a následně rivalské týmy, například tým výroby bojuje proti obchodnímu týmu a naopak, údržba bojuje s výrobou, všichni bojují s personalistami apod.

Že takovou situaci neznáte, vaší firmy ani vás samotných se netýká? Tím lépe, moc vám přeji, abyste takovou zkušenost ani v budoucnu nezažili.

PhDr. Zdeňka Brázdová
lektorka a konzultantka
v oblasti managementu a
managementu lidských zdrojů
ADVERS Brno, www.advers.cz

FIREMNÍ KULTURA

Jak udržet motivovanost zaměstnanců v době krize?

Právě probíhá další ročník prestižní studie BEST EMPLOYERS 2010, kterou pořádá společnost Hewitt Associates již posedmě v ČR a celém CEE regionu.

Pravidelně informujeme o studii Best Employers, která má za sebou již šest ročníků. Výsledný žebříček nejlepších zaměstnavatelů je založený na ověřené metodologii, která posuzuje společnosti ze tří interních pohledů: 1. dotazník pro zaměstnance, 2. dotazník pro vedení, 3. dotazník pro audit personálních politik.

Studie Best Employers je v době největšího hospodářského útlumu v novodobé historii ČR snad ještě aktuálnější než dříve. „Její unikátní zaměření na alternativní motivační nástroje se ukazuje jako trefa do černého. Studie jasně ukázala spojitost mezi motivovaností a výnosem. Společnosti umístěné v žebříčku Best Employers vykazovaly o 13 % vyšší celkové výnosy pro akcionáře,“ komentuje zkušenosti z minulých ročníků Martina Huitfeldt, Senior Consultant společnosti Hewitt Associates.

Ze zkušeností víme, že schopnost podniku a jeho manažerů motivovat své zaměstnance může být v dobách krize důležitější než v období růstu. Řada tradičních a osvědčených nástrojů motivace, jako je např. mzda, bonusové plány či různé druhy rozvoje a vzdělávání, selhává. Společnosti na jedné straně škrtaří, snižují rozpočty a propouštějí. Na straně druhé

potřebují udržet klíčové zaměstnance a neztratit jejich nasazení, loajalitu a motivovanost.

Studie v letech 2008/2009 ukázala zajímavé trendy spojené se současnou ekonomickou krizí: Zatímco spokojenost zaměstnanců s finančními odměnami v předchozích letech stagnovala, v posledním roce narostla o více než 5 %. Současně se výrazně zvýšila loajalita.

Lidé mají větší obavu o ztrátu zaměstnání a více si váží svých zaměstnavatelů. Podobná situace je i u vrcholových manažerů. Přestože pracují v průměru o tři hodiny týdně více, jsou o 10 % motivovanější a mnohem loajálnější než v minulosti. Bude zajímavé sledovat, jestli tyto trendy potvrdí i výsledky 7. ročníku.

Důvodů, proč se zúčastnit studie Best Employers, je celá řada. Některé firmy se

chtějí umístit mezi nejlepšími, jiné se chtějí porovnat s podobnými společnostmi na trhu anebo přesně zjistit motivovanost a spokojenost v jednotlivých oblastech pracovního prostředí.

„Každým rokem se hlásí do studie více společností. To, zda se společnost zařadí mezi Nejlepší zaměstnavatele, nezávisí na její velikosti, sektoru či značce. Rozhodující je motivovanost a soulad názorů zaměstnanců s názory vedení,“ dodává Ludmila Novotná, projektová manažerka studie. Více informací naleznete na adrese www.bestemployers.cz. (red)



Best Employers

Dvuměsíčník pro všechny, kdo potřebují angličtinu ve své profesi.

Business Spotlight

Podrobnější informace získáte na tel. 800 11 00 22 nebo na <http://business-spotlight.ihned.cz>.



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

HOFÍREK
CONSULTING

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 1)

spotřebního zboží docílilo úspor od 11 do 20 %, v telekomunikacích dosáhlo stejných úspor 32 % podniků.

Průzkum Ernst & Young s názvem Úspory k prosperitě: od redukce k optimalizaci vydávají se uskutečnil mezi 561 vedoucími pracovníky z Číny, Francie, Německa, Indie, Nizozemska, Ruska, Jižní Afriky, Španělska, Švýcarska, Velká Británie a USA.

Práce v Česku zdražuje téměř nejrychleji v celé Evropské unii

Hodinové náklady na práci rostou v ČR téměř nejrychleji v EU. Ve 3. čtvrtletí letošního roku se zvýšily meziročně o 6,4 %, rychleji přitom práce zdražovala jen v Rumunsku (o 9,6 %) a Bulharsku (o 10,4 %). Novináře o tom informoval Eurostat. V celé EU náklady na práci vzrostly ve 3. čtvrtletí ve srovnání se stejným obdobím loňského roku o 3,1 % a v eurozóně o 3,2 %. Růst v ČR je tak v rámci evropské sedmadvacitky silně nadprůměrný, což zjednodušeně řečeno znamená, že česká ekonomika rychle ztrácí ve srovnání s ostatními státy konkurenceschopnost. Na sousedním Slovensku například práce zdražuje jen velmi mírně, ve 3. čtvrtletí meziročně o 1,9 %. Slovensko tak vykazuje až 15. nejrychlejší růst.

„Srovnání produktivity a nákladů práce ukazuje, že se v letošním roce mírně zvýšily jednotkové mzdové náklady. Při poklesu poptávky v zahraničí a snížení vývozu to není ideální situace. Konkurenceschopnost je v případech malé otevřeně české ekonomiky jedním z klíčových parametrů,“ uvedl hlavní ekonom Patrika Finance David Marek.

Podle analytika UniCredit Bank Pavla Sobíška ale není třeba vyšší růst hodinových nákladů přeceňovat. „V minulém čtvrtletí byl vývoj opačný,“ upozornil. Za růstem podle něj stojí stejné faktory, kterými ČSÚ vysvětloval nedávný růst průměrné mzdy, tedy vyplácení odstupných a propouštění nejhůře placených zaměstnanců. Srovnání podle Sobíška také nebere v potaz pohyb směnných kurzů, který se na konkurenceschopnosti ekonomiky může podílet velmi výrazně.

Současná ekonomická krize do některých států vnesla dlouho nevídaný jev, kterým je zlevnění pracovních nákladů. Týká se to především pobaltských zemí, tedy Lotyšska, Litvy a Estonska, které byly hospodářským propadem zasaženy nejvíce. V Lotyšsku, jež se v uplynulých měsících ocitlo nebezpečně blízko bankrotu, se hodinové náklady na práci propadly od července do září ve srovnání se stejným obdobím loňského roku téměř o 11 %, v Estonsku o 4,3 % a v Litvě o 2,7 %. Jediným členským státem EU mimo Pobaltí, kde práce ve 3. čtvrtletí zlevnila, bylo Nizozemsko (pokles o 0,8 %).

VZDĚLÁVÁNÍ

MPSV na rekvalifikace dalo do září 188,5 milionu korun

Téměř 188,5 mil. Kč vyčlenilo ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) za tři čtvrtletí loňského roku na rekvalifikační kurzy. To je v meziročním srovnání o více než 16 milionů více. Informovala o tom mluvčí MPSV Štěpánka Filipová. Více než polovinu loňských výdajů na rekvalifikace – konkrétně 98,1 mil. Kč, získalo MPSV z Evropského sociálního fondu (ESF), zatímco v roce 2008 z těchto zdrojů ministerstvo na tyto účely vůbec nečerpalo.

Podle tabulek MPSV se za tři čtvrtletí 2009 zúčastnilo rekvalifikačních kurzů 33 205 uchazečů o zaměstnání. To je ve srovnání s rokem 2008 zhruba o 17 tisíc méně. Důvodem je podle Filipové to, že do zmíněných tabulek se nezapočítávají rekvalifikace, které jsou součástí projektů hrazených z ESF. V celkovém úhrnu tedy účastníků kurzů podle ní přibýlo. „Podle údajů MPSV od 1. ledna 2009 do 28. prosince

2009 bylo uzavřeno více než 61 tisíc dohod o rekvalifikaci s uchazeči o zaměstnání evidovanými na úřadech práce,“ uvedla Filipová. Důvodem nárůstu zájmu o rekvalifikační kurzy je nárůst uchazečů o práci. V souvislosti s úbytkem volných pracovních míst však poklesla úspěšnost nalezení zaměstnání po ukončení rekvalifikace. Jednotlivé kurzy obvykle trvají maximálně půl roku. Úřady práce dbají na to, aby šlo o intenzivní kurzy, neboť po celou jejich dobu je vyplácena podpora při rekvalifikaci. Průměrná cena kurzu se v minulých letech pohybovala okolo 10 tisíc Kč. Nejdražší stojí 30–40 tisíc Kč. Největší zájem je o kurzy:

práce na počítači, účetnictví a daňová evidence, obsluha vysokozdvizného vozíku, sociální služby, základy svařování, rozšíření řidičských průkazů na skupinu C a D, masáže, manikúra a pedikúra a základy podnikání.



TRH PRÁCE

Propouštět chce nejvíce firem za poslední roky

V 1. čtvrtletí 2010 plánuje propouštět nejvíce tuzemských podniků od začátku měření společnosti Manpower ve 2. čtvrtletí 2008. Vyplývá to z výsledků studie Manpower Index Trhu Práce, který ukázal na rostoucí pesimismus českých zaměstnavatelů. Průzkum se uskutečnil mezi 750 českými firmami ve druhé polovině října 2009.

Celkem 9 % tuzemských zaměstnavatelů hlásí, že v 1. čtvrtletí letošního roku sníží počet pracovních míst. Před třemi měsíci plánovalo propouštění 7 % firem. Příjem dalších pracovníků předpokládají stejně jako v předchozím průzkumu 3 % firem. Na 87 % podniků neplánuje změny v počtu zaměstnanců.

„Výhledy v náborových aktivitách pro 1. čtvrtletí se nelepší. Nadále bude pokračovat oslabení téměř ve všech oborech. Jediné odvětví,

kteří čeká mírně optimistické plány, je finance, pojištění, nemovitosti a ostatní služby. Naopak až alarmující vyhlídky jsou v oboru ubytování a stravování. Stále jsou lepší vyhlídky na zaměstnání v úzce specializovaných technicky zaměřených firmách a oborech, jež se orientují v současné obtížné době a zaměřily se na vývoz do prosperujících oblastí,“ uvedla generální ředitelka Manpower ČR a SR Jaroslava Rezlerová.

Čistý index trhu práce, který vznikne tak, že se od procenta zaměstnavatelů, kteří předpokládají nárůst pracovních sil, odečte procento zaměstnavatelů očekávajících propouštění, je tak za leden až březen 2010 minus 6 %. To znamená proti předchozímu čtvrtletí zhoršení o 2 procentní body a taktéž nejhorší výsledek v historii měření.

Stěhovat se za práci stále nechce skoro polovina Čechů

Ochota Čechů přestěhovat se kvůli zaměstnání je i v době vysoké nezaměstnanosti stále malá. Prosincový průzkum personální agentury Grafton Recruitment ukázal, že téměř polovina dotázaných by se kvůli nové práci stěhovat nechtěla. To je zhruba stejný podíl jako při předchozím srpnovém průzkumu Graftonu. „Ochota stěhovat se za práci se od minulého průzkumu nezměnila, stále je více než 40 % lidí, kteří odmítají se za práci stěhovat. Upřímně jsem čekal, že zde bude docházet k přehodnocením, vzhledem k růstu nezaměstnanosti,“ komentoval výsledky šetření Milan Novák z agentury Grafton. O své zaměstnání se přitom kvůli ekonomické krizi bojí skoro 40 % respondentů. Ti se zároveň domnívají, že krize ještě nepominula. Že je krize zažehnána, si naopak myslí přes 4 % účastníků šetření. Míra nezaměstnanosti se loni po říjnovém poklesu vrátila v listopadu na zářijovou úroveň 8,6 %. Podle analytiků bude kvůli krizi nezaměstnanost růst až do léta příštího roku a někteří z nich nevyklučují překonání desetiprocentní hranice míry nezaměstnanosti.

Se závěrem roku, kdy se často skloňuje téma zvyšování mezd, zařadil Grafton do průzkumu také otázku nástupního platu. Skoro 70 % respondentů je v této otázce flexibilnější než v roce 2008, ukázaly výsledky dotazování. Oproti srpnovému šetření se zvýšil také počet lidí, kteří by přijali pracovní smlouvu na dobu určitou. V srpnu to bylo zhruba 30 % a v prosinci už 40 % dotázaných.

Americké firmy loni naplánovaly největší propouštění od roku 2002

Americké společnosti v loni oznámily plánované zrušení 1 288 030 pracovních míst. To je nejvyšší počet od roku 2002. Vyplývá to z údajů konzultační společnosti Challenger, Gray & Christmas. Ve druhé polovině roku se však situace začala zlepšovat a v samotném prosinci byl počet pracovních míst, které firmy naplánovaly zrušit, nejnižší za dva roky. V prosinci firmy oznámily plánované propouštění 45 094 zaměstnanců. To byl nejnižší údaj od prosince 2007. Meziročně se počet plánovaných propuštěných snížil o 73 %. Ředitel konzultační společnosti John A. Challenger dodal, že první polovinu roku těžce poznamenal kolaps trhu s bydlením, krach bank a propad průmyslové výroby. „Někdy ve druhém nebo třetím čtvrtletí jsme však otočili a nyní, na začátku 2010, se objevují slibné signály zlepšení,“ dodal.

Na americký trh práce těžce dopadla ekonomická recese a míra nezaměstnanosti se zde vyšplhala až na nejvyšší úroveň za 26 let. V listopadu však již nezaměstnanost mírně klesla na 10 % a někteří ekonomové se domnívají, že v prosinci by poprvé za dva roky mohlo více pracovních míst vzniknout, než zaniknout.

PERSONÁLIE



• **Vítězslav Mačuda** nastoupil jako obchodní ředitel do české firmy ANECT, která se zaměřuje na informační a komunikační řešení. Jeho úkolem bude kromě vedení obchodního týmu také vyhledávání nových zákazníků,

řízení akviziční činnosti nebo příprava produktových a marketingových plánů. Přichází ze společnosti VDI META.

• Finančním ředitelem české pobočky turistického koncernu **Thomas Cook**, který v tuzemsku využívá značku Neckermann Cestovní kancelář, se stal **Petr Maršálek**. Ve funkci vystřídal **Petra Šedivce**.

• Marketingovou manažerkou firmy **Consumer Healthcare** pro ČR a Slovensko Glaxo-Smith-Kline je od prosince **Michaela Teklová**. Nahradila **Zuzanu Novákovou**, která bude od prosince pracovat na regionálních aktivitách některých značek GSK.

• Výkonným ředitelem společnosti **ARBES Technologies** je od 1. prosince 2009 **Petr Brož**, který přichází s bohatými zkušenostmi z oblasti informačních technologií a managementu. Bude zodpovědný za strategické a operativní řízení celé společnosti a její expanzi a ekonomický rozvoj v ČR i v zahraničí.

Čtete odborný časopis
HR Management

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

PTÁTE SE ...

■ **Zvolila jsem rodičovskou dovolenou na čtyři roky. Mohu ji po třech letech ukončit?**

Předně je potřeba rozlišovat mezi pojmy rodičovská dovolená, kdy řešíte vztah mezi Vámi a Vaším zaměstnavatelem, a pojmem rodičovský příspěvek, jakožto dávkou sociální péče. Rodičovskou dovolenou samozřejmě můžete kdykoli ukončit či přerušit, případně může na místo Vás na rodičovskou dovolenou nastoupit otec dítěte. Nutné ovšem je na tuto skutečnost předem upozornit Vašeho zaměstnavatele.

Otázkou druhou je však výplata rodičovského příspěvku. Chápeme, že jste zvolila způsob čerpání rodičovského příspěvku ve snížené formě, tedy do čtyř let věku dítěte. I v případě, že byste se vrátila do zaměstnání, Vám může být rodičovský příspěvek nadále vyplácen, a to za předpokladu, že by dítě starší 3 let nenavštěvovalo mateřskou školu (či jiné státem registrované předškolní zařízení) po dobu delší než 4 hodiny denně (nebo celých 5 dnů v měsíci), anebo za předpokladu, že byste pečli o dítě zajištěla jinou zletilou osobou pro dobu, kdy budete výdělečně činná. Za jinou zletilou osobou je pak považována např. babička, jiný příbuzný či chůva.

■ **Jak se bude postupovat, pokud má zaměstnavatel málo zakázek a dvakrát do měsíce zůstanou zaměstnanci doma na 60 procent?**

V této situaci jde o jednu z překážek na straně zaměstnavatele, tzv. částečnou nezaměstnanost dle ustanovení § 209 zákoníku práce, kdy zaměstnavatel namísto mzdy poskytuje náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. Musí tu však existovat dohoda s odborovou organizací, pokud nepůsobí rozhodnutí úřadu práce. V opačném případě je zaměstnavatel povinen poskytnout 100% náhradu mzdy.

Viktorie Suhayová, Senior Consultant

Contract Administration, spol. s r.o., www.ca-staff.eu

Případné dotazy můžete posílat přímo na adresu ca.prague@ca-staff.eu.

PRŮZKUM

Tři čtvrtiny nabídek práce žádají znalost cizího jazyka

Celkem tři čtvrtiny nabídek práce uveřejněných na pracovním portálu www.profesia.cz obsahují požadavek na znalost libovolného cizího jazyka, především angličtiny. Na druhou stranu 59 % uchazečů o práci znalost anglického jazyka deklaruje. Vyplyvá to z údajů společnosti Profesia za období leden až listopad 2009.

V porovnání se Slovenskem či Maďarskem je cizí jazyk pro tuzemské zaměstnavatele častější podmínkou při hledání pracovníků. „Češi reagují na požadavky firem, které požadují stále více znalost cizího jazyka, především angličtiny a částečně němčiny. Ve svých životopisech deklaruje znalost angličtiny 59 % lidí, 43 % dokáže používat němčinu,“ uvedl jednatel Profesie Dalibor Jakuš.

Z údajů portálu Profesia.cz je dále patrné, že znalost anglického jazyka českých uchazečů o práci zhruba odpovídá poptávce ze strany zaměstnavatelů a převyšuje znalost tohoto jazyka v Maďarsku. Naproti tomu pokulhává za Slováků. Celkem 69 % zaměstnavatelů v ČR požaduje znalost anglického jazyka. Naopak zaměstnavatelé prakticky vůbec nepožadují znalost ruštiny. Ta je však v Česku a na Slovensku kolem 15 %. „Podobný nesoulad je i mezi znalostí němčiny, která je až nečekaně vysoká, a tím, že tento jazyk zaměstnavatelé požadují jen v sedmině případů,“ upozornil Jakuš.

V nejmladší věkové skupině jednoznačně převládá znalost angličtiny (76 %) a němčiny (50 %). Naproti tomu je ruština jazykem téměř neznámým, její znalost udává 6 % lidí mladších 24 let. Vysoká znalost angličtiny postupně klesá s pokročilým věkem, zatímco v případě ruštiny je to naopak. „To není žádné překvapení, dnešní pětáctníci byli na základní škole, když výuku ruštiny nahradila angličtina. Lidé pod 30 let ruštinu už neměli možnost potkat,“ uzavřel Jakuš.

Jazyková vybavenost uchazečů o práci v procentech			
	ČR	Maďarsko	Slovensko
angličtina	59	48	66
němčina	43	29	48
ruština	16	2	13
francouzština	4	3	4
Požadavky zaměstnavatelů na jazykovou vybavenost uchazečů o práci v procentech:			
	ČR	Maďarsko	Slovensko
angličtina	69	64	53
němčina	16	13	14
ruština	1	3	1
francouzština	3	4	2

Zdroj: Profesia.cz, Workania.hu, Profesia.sk

• Finančním ředitelem společnosti **Tech Data Distribution** vedení firmy jmenovalo bývalého vrchního ředitele controllingu České pojišťovny **Martina Rozehnal**. Na této pozici vystřídal **Rene Czechowského**.

• Novým předsedou představenstva a generálním ředitelem petrochemického holdingu **Unipetrol**, jejímž většinovým vlastníkem je polská skupina PKN Orlen, je **Piotr Chelmiński**. Dozorčí rada přijala rezignaci **Krzysztofa Urbanowicze**.

• Generálního ředitele a předsedu představenstva české **Telefóniky O2** **Salvadora Anglada** nahradí od února ve funkci současný generální ředitel brazilské TeleSP ze skupiny Telefónica **Luis Antonio Malvido**. Malvido bude odpovědný i za obchodní aktivity společnosti v SR. Anglada bude nově zodpovídat za nová obchodní partnerství Telefóniky s telekomunikačními firmami střední velikosti i za strategická partnerství s China Telecom a Telecom Italia. Bude podřízen **Jaime Smith Basterrovi**, který dříve českou O2 rovněž vedl.



• Kolínská automobilka **TPCA Toyota Peugeot Citroën** má nového prezidenta **Satoši Tačihara**. Tačihara posledních 12 let řídil joint-venture projekty Toyoty vč. společného podniku s PSA Peugeot Citroën, tedy TPCA. Dosavadní prezident **Jasuhiko Takahaši** odchází do **Toyota Motor Corporation**, kde v pozici vedoucího evropských joint-venture projektů střídá Tačiharu.

• Generální ředitel pojišťovny **Allianz Miroslav Tacl** ke konci roku ve své funkci končí. Dozorčí rada pojišťovny přijala jeho rezignaci. O jeho nástupci ještě nebylo rozhodnuto.

• Ředitelkou projektového a exportního financování **HSBC Bank plc – pobočka Praha** se stala **Alena Očková**. V bankovníctví pracuje od roku 1995. V České exportní bance byla vrchní ředitelkou exportního a projektového financování. Před nástupem do HSBC pracovala jako projektová manažerka exportního a strukturovaného financování v ČSOB.

• **Michaelu Hrubou** nahradila od ledna ve vedení marketingu **Seznamu Michal Vodák**. Ten v minulosti působil jako portfolio brand manažer v společnosti Mars ČR.

• **Petr Matoušek** se stal produktovým manažerem společnosti **Centrum Holdings**. Na starosti má řízení a rozvoj mediálních produktů, zejména Atlas.cz, Centrum.cz a Žena.cz. Do Centrum Holdings přišel z pozice ředitele on-line divize vydavatelství Ringier.

• Vydavatelství **Ringier** nově vytváří středoevropskou divizi, která bude zahrnovat obchodní aktivity koncernu v Maďarsku, Rumunsku, ČR, na Slovensku a v Srbsku. Povede ji **Florian Fels**, dříve generální ředitel a předseda správní rady vydavatelství Axel Springer v Polsku. Fels se zároveň stává členem výkonné rady společnosti.