

KOUCINK

Cíle roku 2011 – hurá na ně!

Už máte naplánované cíle do roku 2011? Jak pracovní, tak osobní? Pokud vás žádné cíle nenapadají a nevíte, co by, zamyslete se nad tím, co není teď v pořádku a chtěli byste to zlepšit. Pokud je vše v pořádku, tak nad tím, co může být ještě lepší. A věřte, že vždy na něco přijdete. Pak stanovte, co chcete místo toho. A máte náměty na cíle spoustu.

V práci více než v osobním životě si stanovujeme různé cíle. Ty pak plníme v určitém čase z určitých důvodů. Častokrát se stane, že cíl je nastaven špatně. Abychom si na konci roku 2011 odškrtnuli vše naplánované, dáváme vám, čtenářům HRM, inspiraci, jak snadněji a rychleji cíle stanovovat. Příklady ze soukromého i pracovního života jsou uvedeny kurzívou.

Cíl má parametry SMART nebo SMARTER

S – specifický: *Chci se cítit lepe po fyzické stránce. Chci být dobrý manažer.*

M – měřitelný: Jak poznám, že jsem cíle dosáhl. Nestačí si říct: „Já to tak nějak poznám.“ Vždy můžeme stanovit několik měřitelných parametrů. *Výjdu 50 schodů bez zadýchání, uběhnu 6 km za 50 minut. Deleguji veškeré administrativní činnosti, které nemusím dělat sám. Věnuji každému podřízenému 1 hodinu svého času týdně, plánuji každý pátek svůj diář na příští týden.* Měřítka si můžeme stanovit, kolik chceme.

A – ambiciózní: Cíl má být pro nás, ne nutnou rutinou; pokud máme opakující se cíle, stačí si je obohatit o něco, z čeho se naučíme něco nového.

R – realistický: Věřím, že dokážu cíle dosáhnout, že na to „mám“.

T – časově ohraničený: Cíl musí mít termín.

Pokud nemáme stanovený termín, nejsme tolik motivováni. Nevíme vlastně, „do kdy“, a to je stejné jako nikdy.

V koučinku ještě používáme:

E – ekologický: Měli bychom se zamyslet nad důsledky případného úspěchu. Cíl musí zapadat do našeho celkového plánu (krátkodobých i dlouhodobých cílů) a našeho okolí. Je cíl dobrý pro všechny zúčastněné?

R – zaznamenaný: Měli bychom si průběžně zaznamenávat plnění podcílů. Zda postupujeme úspěšně. Při správném nastavení cíle je průběžný monitoring motivující. Vidíme a měříme, že se nám daří, a posouváme se.

Co ještě může pomoci:

Pozitivně formulovaný cíl – zaměření se na to, co chci, a ne na to, co nechci. Princip Solution Focus Coaching
Nechci být tlustý versus chci si zlepšit fyzickou kondici, chci se cítit lépe, vypadat dobře v plavkách. Nechci být

špatný manažer versus chci být mezi zaměstnanci oblíbený, chci být dobrý manažer.

Pozitivních variant najdeme celou řadu, pokud tímto směrem zaměříme svou pozornost a uvolníme fantazii. Účelem je najít pro sebe nejvhodnější stručné pojmenování cíle, při kterém se budeme cítit dobře a budeme chtít cíle dosáhnout.

Prožití výsledku – vizuálně – představit si finální stav, zasnít se, sžít se s ním, auditivně – poslechnout si představu, popsat ji nahlas, kinesteticky – spojit představu s pocitem úspěchu, ten spojit s pocitem v našem těle – co a kde cítíš – *např. narovnála se mi ramena, cítím se lépe.*

(Pokračování na stránce 2)

AKTUÁLNĚ

Změny v zákoně o zaměstnanosti

Tento rok přinese podstatné změny ve vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Pokud například lidé sami bez vážného důvodu dají výpověď, dostanou podporu nižší, než když dá zaměstnavatel výpověď jim. Počítá s tím novela zákona o zaměstnanosti, která vstoupila v platnost 1. 1. 2011.

Pokud člověk ukončí zaměstnání vlastní výpovědí nebo dohodou se zaměstnavatelem, bude v závislosti na věku pobírat podporu 5 až 11 měsíců ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Pokud výpověď dostane, zůstane mu podpora v současné výši, tzn. v prvních dvou měsících 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbývajících dobu 45 %. Výjimkou jsou případy, kdy dá výpověď ze závažných důvodů, které vyjmenovává zákoník práce. Jde např. o péči o dítě či závažné rodinné či zdravotní důvody.

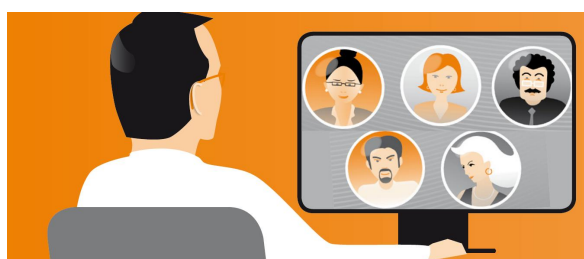
Podporu v nezaměstnanosti proti současnému stavu nebude po nějaký čas dostávat ani člověk, který dostane při odchodu ze zaměstnání odstupné. Dostane ji až po uplynutí doby, která odpovídá výši odstupného. Končí také možnost vydělat si k podpoře peníze navíc (viz *Právní poradna na str. 3*). Změna se ovšem týká pouze lidí, kteří se zaregistrují po 1. 1. 2011. Současní nezaměstnaní si budou moci přivydělat, aniž by ztratili na podporu nárok.

Novela od Nového roku zavádí i nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Tím je poskytnutí státního příspěvku nezaměstnaným, kteří se rozhodnou podnikat. Podporou podnikání u lidí bez práce chce vláda naplnit sliby v oblasti snižování nezaměstnanosti. Příspěvek se má poskytovat až pět měsíců ve výši čtvrtiny průměrné mzdy v hospodářství za první tři čtvrtletí předchozího roku. Kdyby bylo možné příspěvek dostat již loni, budoucí podnikatel by dostal až 28 620 Kč. Příspěvek se má vyplácet jednorázově. Peníze bude moci nezaměstnaný využít na provozní záležitosti, jako je např. nájemné provozovny a výdaje za její rekonstrukci, náklady na dopravu materiálu a výrobků, ale i na daň z přidané hodnoty.

LN: Lidé by se v budoucnu mohli vykoupit ze zaměstnání

Lidé by se v budoucnu mohli vykoupit ze zaměstnání, z něhož odcházejí, a vyhnout se tak dvouměsíční výpovědní lhůtě. To je jedna z přelomových myšlenek, které předkládá Ministerstvo práce a sociálních věcí k odborné diskusi nad vznikající novelou zákoníku práce, napsaly 15. prosince Lidové noviny. Úřad počítá, že by měla začít platit v roce 2012 a

(Pokračování na stránce 2)



1. Online Business Brunch®

Virtuální AC

11. 1. 2011 od 9 do 11 hodin

Pro více informací klikněte [zde](#).



(Pokračování ze stránky 1)

Vůle/udržitelnost – jak poznáme, že jsme na cestě k cíli? Často nás z cesty při plnění cíle odstaví. Když se nám něco nedaří, jsme unaveni, přijdou nečekané úkoly, změny, na které nemáme vliv atd. Stát se může cokoliv. Záleží na tom, zda má změna podstatný vliv na cíl. Pokud ano, pak je dobré zvážit, zda cíl nepřehodnotit. Pokud vliv nemá, využijeme ohodnocení. Jak budeme slavit dílčí úspěchy? Jak oslavíme celkové splnění cíle? Ohodnocení – odměna – nastavit si něco, čím se odměníme. Záleží na každém z nás, co je pro nás motivací. Pro každého je to něco jiného (finanční odměna, čas s rodinou, nákup čokoliv, výlet, pronájem luxusního vozu, masáž atd.).

Učení – při každé aktivitě hodnotit trojúhelník pracovní výkonnosti, Timothy Gallwey – Inner Game pro manažery, Management Press. Sledovat VÝSLEDKY – jakého výsledku jsem dnes dosáhl, UČENÍ – co nového jsem se za dnešek naučil, RADOST – co jsem si dnes užil, bavilo mě to? Všechny aktivity by měly mít tyto tři parametry, pokud chceme udržet dlouhodobě vysokou výkonnost.

Pokud máme stanovený cíl, můžeme se vrhnout do realizace. Například s pomocí otázek pro výkonové koučování Sira Johna Whitmora (viz tabulka).

Přeji vám mnoho správně stanovených, úspěšně dosažených cílů a mnoho energie v roce 2011.

Lenka Zelingrová

Koučink Centrum, s.r.o.

www.koucinkcentrum.cz

Cíl	Čeho chcete dosáhnout dlouhodobě?
	Co je širší souvislost?
	Co vidíte, slyšíte, cítíte při představě, že jste u cíle? Vizualizujte.
	Když se podíváte „zpět“, jaké milníky jste musel/a překročit?
	Co „bylo“ 1. krokem?
	Jaký máte vliv na svůj cíl? (0–100 %)
	Kdy chcete dosáhnout svých cílů?
	Jsou SMART a pozitivně formulovány?
Realita	Jak moc chcete tyto cíle naplnit? (1–10)
	Co se děje teď (kde, kdy, jak, s kým ...)?
	Kdo ovlivňuje situaci (přímo, nepřímo)?
	Když se nebude dařit v této situaci, co se stane?
	Jaké budou dopady na lidi přímo zúčastněné?
	Jaké budou dopady na ostatní?
	Když se bude dařit v této situaci, co se stane?
	Jaké budou dopady na lidi přímo zúčastněné?
	Jaké budou dopady na ostatní?
	Co jste dosud udělal?
Možnosti	Jaké účinky to mělo?
	Jaké jsou hlavní obtíže při postupu vpřed?
	Jaké možnosti řešení máte?
	Co ještě byste mohl dělat?
	Co kdyby ... (bylo víc času, vlivu, peněz...)?
	Co by udělal ve vaší situaci ten, koho obdivujete?
	Co by udělal váš konkurent?
Vůle	Máte ještě nějaký další návrh?
	Jaké jsou zisky a ztráty každého návrhu?
	Co hodláte dělat?
	Kdy?
	Bude to naplňovat váš cíl?
	Co by mohlo ohrozit tuto akci?
	Jak to překonáte?
	Kdo o tom potřebuje vědět?
	Jakou podporu potřebujete (kdo by mohl pomoci)?
	Obodujte svou vůli udělat to. (1–10)
	Jestliže je počet bodů < 8: Co vám brání dát vyšší bodové hodnocení? Co chcete místo toho? → Nový cíl!

(Pokračování ze stránky 1)

modernizovat tak zákoník práce z roku 2007. Mezi další navrhované změny patří podle informací LN např. zavedení nového pojmu „klíčový zaměstnanec“, který doplňuje stávající kategorie vedoucí zaměstnanec a normální zaměstnanec. Klíčový zaměstnanec by měl mít podobná práva jako vedoucí zaměstnanec, ale přitom není třeba, aby měl podřízené.

Podle deníku návrh také předkládá možnost uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou opět jen dvakrát po sobě. Ovšem na rozdíl od současné praxe samotná doba určitá není nijak omezená. V extrémním případě by mohl zaměstnavatel smlouvu na dobu určitou navrhnout pracovníkovi až do odchodu do důchodu nebo na mateřskou dovolenou. Do zákoníku by se měla vrátit i možnost půjčovat zaměstnance do sesterských nebo mateřských společností. Takto propůjčovat pracovníky mohou nyní pouze personální agentury.

Podle mluvčí Ministerstva práce Viktorie Plívové má být obecným úkolem novely zjednodušení zákoníku práce, aby byl srozumitelný i normálním lidem.

Zájem Čechů o práci v EU klesl

Zájem obyvatel ČR o práci v zemích EU mírně klesl. Síť Evropských služeb zaměstnanosti EURES zaznamenala od ledna do října 2010 na svém webu 2 004 937 zobrazených stránek s nabídkami práce. To je asi o 136 tisíc méně než loni. Plyne to z údajů sítě EURES.

Pokles přitom zaznamenaly všechny nejdůležitější země, kam Češi obvykle směřují za prací. Například stránky s nabídkou práce ve Velké Británii zaznamenaly 24 351 návštěv, o 4324 méně než před rokem, stránky se seznamem volných míst v Německu a odkazem na německé pracovní agentury měly 16 764 zhlédnutí, o 4515 méně, a „rakouské“ stránky byly zobrazeny v 19 987 případech. To je o 2511 méně než loni. Síť EURES nabízí volná místa i informace spojené s hledáním práce v 31 evropských zemích.

Úřad práce: Třetina zaměstnavatelů na Ostravsku porušovala zákon

Třetina zkontrolovaných zaměstnavatelů na Ostravsku v loňském roce podle úřadu práce porušovala zákon. Firmy například nelegálně zaměstnávaly cizince. Také pro ně nepracoval povinný počet zdravotně postižených lidí. Úřad udělil 26 firmám pokutu v celkové výši 1,4 mil. Kč. „Kontroly se převážně zaměřily na nelegální práci, zaměstnávání cizinců, agenturní zaměstnávání, plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením, ale také na ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,“ sdělila mluvčí ostravského úřadu práce Martina Kubínová.

Největší problémy odhalili v zaměstnávání cizinců jak u samotných firem, tak u personálních agentur. Firmy často nenahlásily zaměstnávání občanů ze zemí EU nebo pro cizince z jiných zemí neměly vůbec vyřízené pracovní povolení. Také zaměstnávaly lidi, kteří byli v evidenci úřadu práce. Úřad loni zkontroloval 154 zaměstnavatelů.

LEGISLATIVA

Připraven zákon proti nelegálnímu zaměstnávání cizinců

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) připravilo změny zákonů, které mají omezit nelegální zaměstnávání cizinců. Zaměstnavatelé budou nově muset nahlásit úřadům práce zaměstnání cizince ze třetí země. Také budou muset uchovávat na jeho pracovišti kopie dokladů vylučujících nelegální práci. Firmám přistiženým při nezákonném zaměstnávání cizinců bude hrozit pokuta až 5 milionů korun. Vyplývá to z materiálu zveřejněného na portálu vlády. Navrhovaná opatření zatíží státní rozpočet 2 až 2,7 miliony korun, uvedlo MPSV. Ministerstvo předpokládá, že pokud budou změny zákonů schváleny, účinnosti nabudou v polovině letošního roku.

Kromě pokuty bude hrozit podnikům za nelegální zaměstnávání cizinců ztráta veřejných zakázek či příspěvků na zaměstnávání zdravotně postižených. Přistižené firmy navíc nebudou mít po pět let nárok na jakoukoliv státní podporu a budou muset vrátit i dotace, které dostaly 12 měsíců před uložením pokuty.

Budou mít ovšem možnost prokázat, že dostaly od zaměstnance zfalšované dokumenty.

Doklady o legální práci cizince budou muset firmy na jeho pracovišti mít k dispozici pro případnou kontrolu z úřadu práce či od celníků. Zaměstnavatel tak podle návrhu MPSV bude muset uchovávat kopii povolení k zaměstnání, kopie dokladů potvrzujících oprávněnost pobytu cizince v České republice a kopie dokladů prokazujících smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tyto dokumenty budou přitom muset podniky mít připraveny ke kontrole i tři roky poté, co u nich cizinec přestane pracovat.

Navrhované změny zákonů stanoví i povinnost zaměstnavatele vyplatit nelegálně zaměstnanému cizinci dlužný plat, a to za celou dobu jeho práce. Pokud dobu zaměstnání nebude možné prokázat, zaměstnavatel zaplatí cizinci tříměsíční plat ve výši alespoň minimální mzdy.

(Pokračování na stránce 3)

(Pokračování ze stránky 2)

Pravidla zaměstnávání cizinců zpřísňuje novela cizineckého zákona, kterou před Vánoci podepsal prezident Václav Klaus. Norma ukládá zaměstnavatelům povinnost hradit náklady spojené s vyhoštěním cizince, pokud po skončení platnosti pobytu nevycestoval z ČR, případně uhradit náklady spojené se zdravotní péčí o cizince, kterého propustil před skonče-

ním platnosti pracovního povolení. Novela také zavádí tzv. modrou kartu, která bude cizince opravňovat k dlouhodobému pobytu i k výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

V ČR bylo na konci listopadu legálně zaměstnáno 220 535 cizinců, jejich počet rostl již čtvrtý měsíc po sobě. Skoro polovinu tvořili Slováci, následovali Ukrajinci a Poláci.

PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte ... Vyplácení a výše podpory v nezaměstnanosti

V zaměstnání jsem dostal na konci roku 2010 výpověď z důvodu nadbytečnosti. Nyní mi plyne dvouměsíční výpovědní doba, po jejímž uplynutí plánuji na nějakou dobu „pracovní volno“. Zajímalo by mě, jak je to nyní s vyplácením podpory v nezaměstnanosti. Změnila se nějak pro rok 2011 výše podpory či podmínky pro její přiznání?

V souvislosti se snahou české vlády snížit schodek státního rozpočtu byla v závěru roku 2010 Parlamentem ČR přijata určitá úsporná opatření, a to v rámci mediálně známých „úsporných zákonů“. Konkrétně se jedná především o zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.

Zmíněná úsporná opatření se samozřejmě dotkla i oblasti zaměstnanosti a oblasti vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Nejvýznamnější novinkou v této souvislosti je novela zákona o zaměstnanosti, která od 1. 1. 2011 stanoví, že uchazeči o zaměstnání, kterému přísluší podle jiných právních předpisů z posledního zaměstnání odstupné, obytné nebo odchodné, se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která odpovídá výši odstupného, obytného nebo odchodného.



Ve vašem případě tedy, pokud obdržíte standardní odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, budete mít nárok na podporu v nezaměstnanosti až od 4. měsíce po vašem zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Toto opatření má za cíl zamezit z pohledu bývalých zaměstnanců výhodné situaci, kdy bývalý zaměstnanec nepracuje a náleží mu jak odstupné od bývalého zaměstnavatele, tak i podpora v nezaměstnanosti.

Druhou významnou novinkou je to, že již není možné kombinovat nárok na podporu v nezaměstnanosti a „přivýdělek“. Dosavadní právní úprava totiž umožňovala uchazeči o zaměstnání pobírat podporu v nezaměstnanosti a zároveň si „přivýdělat“ konáním práce, pokud výše mzdy nepřesáhla polovinu minimální mzdy. Novela zákona o zaměstnanosti ovšem tuto možnost zrušila a od 1. 1. 2011 se již v případě, že uchazeč o zaměstnání vykonává práci na základě pracovního poměru, služebního poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, podpora v nezaměstnanosti tomuto uchazeči neposkytuje.

Soňa Rau a Jan Koval
Advokátní kancelář Havel & Holásek

PRŮZKUM

Nejvíce se bude letos propouštět ve stavebnictví

Zřejmě ani tento rok nepřinese tuzemskému pracovnímu trhu přílišné zklidnění. Proti současnému stavu by míra nezaměstnanosti měla buď stagnovat, v horším případě i mírně vzrůst. Nejhorší situací čeká stavebnictví, plyne z odpovědí analytiků trhu práce oslovených ČTK.

„Příští rok nebude pro oživení trhu práce příliš příznivý. Ačkoliv zpracovatelský průmysl má z hlediska dopadů globální recese to nejhorší za sebou, v roce 2011 řada odvětví zažije zpomalení vývoje,“ uvedl například Milan Mostýn ze Svazu průmyslu a dopravy ČR (SP ČR). Celkový růst HDP mimo jiné kvůli oslabení vnější i domácí poptávky podle SP ČR zpomalí. Růst průmyslové produkce již nyní začíná zvolňovat a úroveň nových zakázek v posledních měsících spíše stagnuje. K tomu na firmy působí silný tlak na snižování nákladů

a zvyšování produktivity práce a technologické změny. Firmy jsou proto velmi obezřetné a většina z nich neplánuje přijímání nových pracovníků. „Řada z nich dokonce plánuje další propouštění,“ konstatoval Mostýn.

„Zlepšování situace na trhu práce, které jsme mohli pozorovat v letních měsících, skončilo,“ uvedla Markéta Šichtařová ze společnosti Next Finance. Letos by podle ní měla být průměrná míra nezaměstnanosti kolem 9,2 %. Na konci listopadu přitom podle dat ministerstva práce a sociálních věcí dosahovala 8,6 %.

O něco nižší průměrnou míru nezaměstnanosti příští rok očekává Petr Sklenář ze společnosti Atlantik, a to 8,9 %. „Vrchol nezaměstnanosti, 9,5 až 9,7 %, očekáváme na začátku roku, když se kromě tradičních sezonních faktorů, jako útlum sezonních venkovních prací a

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

HOFÍREK
CONSULTING

www.hofirek.cz

PERSONÁLIE



• Ředitelkou marketingu **Podravky-Lagris** je **Petra Borová**. Bude zodpovědná za marketing v ČR a bude se podílet i na globálním marketingu značky Lagris v okol-

ních zemích. Dosud byla senior brand managerkou pro značku Lagris. Předtím pracovala ve firmách Bongrain, Unilever či L'Oréal.

• Předsedou představenstva **Holidays Czech Airlines** (HCA), dceřiné společnosti Českých aerolinií pro charterovou dopravu, je od ledna **Jan Čejka**. Ve funkci vystřídá **Josefa Adama**, který přechází do dozorčí rady.

• Předsedou představenstva správce národní domény **CZ.NIC** se stal **Karel Taft** a jeho zástupcem byl zvolen **Marek Antoš**. Dalšími členy představenstva, kteří vzešli z listopadového setkání kolegia, jsou **Jiří Kysela**, **Martin Kukačka** a **Tomáš Košnar**, který nahradil předsedu představenstva **Tomáše Maršálka**.

• Novým členem představenstva a zároveň náměstkem generálního ředitele **Raiffeisen stavební spořitelny** (RSTS) se stal **Roman Hurych**. Ve funkci vystřídá **Ivu Libíčkovou**, která odchází na mateřskou dovolenou.

• Vydavatelství **Economia** připravuje změnu ve vedení Hospodářských novin. Současný šéfredaktor HN **Petr Šimůnek** převezme v Economii novou řídicí roli se zaměřením na mezinárodní projekty. Šéfredaktorem HN bude **Petr Šabata**. Termín předání rolí ve vedení HN bude oznámen později, až do té doby Šimůnek jako šéfredaktor pokračuje.

• **Zdeněk Tůma**, bývalý guvernér ČNB a vítěz pražských voleb s TOP 09, odešel do privátní sféry. Od 1. 1. pracuje pro poradenskou společnost **KPMG** v České republice.

• Na pozici ředitele odboru strategie a marketingové komunikace do **České centrály cestovního ruchu** nově nastupuje **Marek Mráz**. Od roku 2001 do roku 2010 zastával funkci ředitele společnosti České Švýcarsko.

• Finančním ředitelem společnosti **Economia** byl jmenován **Karel Žalud**, který byl v Economii vedoucím controllingu a zastával funkci finančního ředitele po odchodu **Pavla Fišery**.

• Funkci generálního ředitele společnosti **Ospap** opustil **Václav Koukol**, kterého vystřídá **Petr Breburda**, který byl dosud v Ospapu ředitelem prodeje a členem představenstva.

• Předsedou **Sdružení pro bankovní karty** byl zvolen **Sirus Zafar** z KB, místopředsedou **Milan Řezníček** ze Citibank Europe. Funkce získali do roku 2012. Výkonným ředitelem sdružení zůstal **Roman Kotlán**.

• Ředitelkou sekce lidských zdrojů ústředí ČNB se stala **Milada Hrdá**, dosud ředitelka odboru personálního a náměstkyně sekce lidských zdrojů. Hrdá ve funkci nahradila **Vladimíra Kolmana**, který se stal ředitelem sekce kancelář ústředí ČNB.

(Pokračování ze stránky 3)

ukončení dohod na dobu určitou, mohou projevit i dopady úspor ve veřejném rozpočtu," uvedl Sklenář. Nejvyšší nezaměstnanost, kolem 8,5 %, očekává na podzim, kdy se podle něj projeví pozitivní sezonní faktory a pokračující pozvolné oživení domácí ekonomiky.

Nejvíce se přitom podle analytiků musí přísti rok obávat o práci lidé pracující ve stavebnictví. „To nyní zaměstnává přibližně 450 tisíc lidí. Odhady připouštějí ztrátu zaměstnání až 30 tisíc pracovníků," konstatoval Mostýn. Propad stavebnictví se může z hlediska počtu zaměstnanců nepříznivě projevit i v navazujících odvětvích výroby stavebních surovin.

Naopak nejlépe by na tom mohl být průmysl. Lehké ožívání je patrné ve sklářském průmyslu, kde za loňský a předloňský rok přišla o práci třetina zaměstnanců. Postupně se zlepšuje situace v hutnictví či v chemickém průmyslu, kde se ale výraznější oživení předpokládá až v roce 2012. Ani průmyslu se však podle některých analytiků problémy nevyhnu.

„Výrazně zpomaluje tempo růstu," uvedla Šichtařová. Pokud však dojde k propouštění, nemělo by být tak drastické jako dříve.

Problémy mohou nastat ve službách. „Některé obory stále pocítují útlum tržeb, zvláště ty spojené s cestovním ruchem, takže tam se propouštět zřejmě ještě bude," uvedl Petr Dufek z ČSOB. Omezování počtu pracovních míst se zřejmě nevyhne ani státní a veřejné správě.

Rozdíly budou i mezi regiony. „Praha zažije vlnu vzestupu nezaměstnanosti kvůli propouštění z centrálních úřadů, trh práce ale většinu nezaměstnaných brzy absorbuje," uvedl Pavel Šobíšek z UniCredit Bank. Z regionů s vysokou nezaměstnaností dojde k citelnému snížení v průmyslově orientovaných, jako Ostravsko nebo Lounsko. Naopak si příliš nepomohou zemědělské či turistické regiony, například Znojensko či Jesenícko.

VÝBĚR LIDSKÝCH ZDROJŮ

Personline přijde s novinkou: unikátní test pro každého

Už to bude rok, co společnost Scio uvedla do života nápad využívat psychometrické testy pro firemní klientelu. Vývojáři společnosti Scio přišli s aplikací Personline, jejímž základem je Test pracovního potenciálu. Test lze používat jak při rané fázi náborového procesu, tak i u stávajících zaměstnanců. Předností aplikace je, že s ní personalista i uchazeč o zaměstnání pracují on-line. V současné době aplikaci využívá několik desítek firem a Scio nadále pracuje na jejím vylepšování. K tomu více objasňuje **Mgr. Jiří Dvořák, Ph.D. z oddělení Výzkum a inovace, které pro společnost Scio sleduje nové trendy v oblasti psychometrie.**

■ Co je nového v aplikaci Personline?

Přecházíme z klasické teorie testů na IRT (Item Response Theory, pozn. autora), což je moderní a ve světě asi nejpoužívanější metoda na vyhodnocování testů. Umožňuje nám, aby každý test byl jiný, a přesto byly srovnatelné. To znamená, že když dva různí lidé dostanou dva různé testy, my je přesto dokážeme mezi sebou srovnat. To klasická teorie testů neumožňuje, ta potřebuje testy stejné.

■ Jak se udělá, aby se testy daly porovnat?

Podstatou metody IRT je, že nevyhodnocujeme celý test, ale jednotlivé úlohy zvlášť – ty mají předem vypočítanou obtížnost a na základě ní dokážeme určit úroveň uchazeče.

■ Zůstane percentil jako výsledek testu?

Ano, percentil zůstane jako porovnání s referenční skupinou (percentil je číslo, které říká, kolik procent testovaných uchazečů svým výsledkem překročil, pozn. autora).

■ Proč se Scio rozhodlo pro zavedení IRT?

Hlavním důvodem je, že můžeme sestavovat variabilní testy. Zlepší to naši konkurenceschopnost se světem.

■ Technologie IRT umožní vytvářet jedinečné testy, uchazeči se tedy nemůže stát, že by někde stejný test již absolvoval. Je to tak?

Je to téměř nemožné, aby se se stejným testem setkal. V této chvíli se bude kombinovat z tisíce otázek. Ty budou rozděleny do dílčích kategorií a z nich může uchazeč dostat libovolnou otázku.

■ Co se změní pro personalistu?

Pro personalistu se nezmění nic, vše zůstane stejné a přehledné. Výsledky budou, jako doteď, k dispozici okamžitě v aplikaci. Jedinou změnou bude, že personalista už neuvidí zadání testu. Uvidí, jak uchazeč odpovídal na jednotlivé typy úloh. Personalista bude moci testovat větší počet lidí bez rizika, že budou řešit stejnou úlohu.

■ Kdyby uchazeč nebo personalista vznesl nějakou námitku a chtěl zpětně dohledat přesné zadání, bude to možné?

Budeme mít samozřejmě interní záznamy, kde bude dohledatelné, na které úlohy uchazeč odpovídal. Veškerá data se ukládají, využíváme hashování, takže jsou údaje bezpečně chráněny. Pak jsme schopni řešit reklamace interním reklamčním řízením.

■ Jak je to ve světě a v České republice s používáním IRT?

V Česku se IRT zatím nepoužívá u testů nám známých. V zahraničí je to běžná praxe, je to určitě převládající metoda. Všechny konkurenční zahraniční firmy, které používají psychometrické testy, mají IRT.

Společnost Scio nabízí zájemcům vyzkoušení aplikace ZDARMA (www.personline.cz). Více informací na info@personline.cz nebo na tel. číslo 234 705 016.

(Komerční prezentace)

• Dozorčí rada **Českých aerolinií** zvolila výkonného ředitele pro obchod **Jiřího Marka** novým členem představenstva. Představenstvo opustí ředitel výcviku posádek **Miloš Kvapil**.

• Generálním ředitelem obchodního řetězce **Spar Česká obchodní společnost** se stal jeho jednatel **Martin Ditmar**.

• **Martin Kosobud** byl jmenován výkonným ředitelem **Privátního bankovníctví ČSOB**.



• Společnost **CSC**, poskytovatel technologických řešení a služeb, oznámila, že na pozici generálního ředitele CSC pro východní Evropu nastoupil **Petr Špinar**. Jeho přímým nadřízeným bude

Gerhard Fercho, prezident CSC pro region Evropy, Středního východu a Afriky (EMEA). Petr Špinar bude zodpovědný za nové a existující obchodní aktivity v baltských zemích, ČR, na Slovensku, v Maďarsku, Polsku, Bulharsku, Rumunsku, Turecku a Srbsku.

• Výkonným ředitelem **Unileveru** pro ČR byl jmenován **Lubomír Bratko**, který byl dosud obchodním ředitelem. Na místě výkonného ředitele vystřídá **Antonína Jirouška**, který tuto funkci zastával od roku 2007.

• Generálním ředitelem společnosti **Indesit** pro ČR a Slovensko se stal **Jan Šach**.

• Obchodním ředitelem společnosti **outdoor akzent** se stal **Ivo Jerák**. Přichází z vydavatelství Bauer Media.

• Ústecký **Spolek pro chemickou a hutní výrobu** (Spolchemie) má od ledna nového generálního ředitele, stal se jím dosavadní šéf výroby pryskyřic **Paul Yianni**. Ve funkci vystřídá **Francoise Vleugelse**, který zatím zůstane v čele představenstva.

• Šéfem oddělení **BESIP** na Ministerstvu dopravy se stal **Ondřej Valenta**, který dosud působil jako soukromý marketingový konzultant a producent společenských akcí. Valenta nastoupil po **Zuzaně Ambrožové**, kterou ministr Vít Bárta odvolal v říjnu.

• **Ilona Bergquist** nastoupila do výzkumné agentury **Ipsos Tambor** jako executive director Ipsos Consulting. Předtím pracovala jako senior consultant ve firmě **MCAworks** (Marketing Consulting Associates) v USA.

• Marketingovou manažerkou společnosti **Media Tribune** se stala **Nina Hanusková**.

• Skupina **GTS Central Europe** oznámila jmenování **Davida Šity** generálním ředitelem GTS Czech s platností od 1. 3. 2011. Do té doby je řízením společnosti pověřen **Miloš Mastník**, viceprezident a ředitel marketingu. Šita na tuto pozici nastupuje po **Stuartu Eversovi**, který bude působit mimo skupinu GTS. Šita přichází ze společnosti **Telefónica O2**, kde byl členem řídicího týmu.

• Z **ÚOHS** do soukromé sféry odchází ředitelka odboru kontroly veřejných zakázek **Romana Derková**.

• **Lukáš Kropik** nastupuje do společnosti **Deloitte** jako PR specialista. Předtím byl tiskovým mluvčím ve společnosti **Vodafone**.