

HRMline

13. 5. 2011
číslo 10

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S., V EXKLUZIVNÍ SPOLUPRÁCI S HOFÍREK CONSULTING

ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Znalosti cizích jazyků jsou stále nedostatečné

Češi se učí cizí jazyky často už od raného dětství, jejich schopnost plynule mluvit jinou než mateřskou řečí tomu ale zdaleka neodpovídá. Potvrzují to průzkumy i zaměstnavatelé, kteří si mnohdy na nízkou úroveň jazyků uchazečů právně stěžují. Podle výzkumu Institutu pro sociální a ekonomické analýzy (ISEA) uveřejněného ke konci minulého roku neovládá vůbec žádný cizí jazyk 54 % Čechů. Dobře anglicky umí jen 27 % lidí, z toho pouhá desetina zná anglický jazyk na vynikající úrovni, tedy slovem i písmem.

Realita je často taková, že školy nedokážou připravit současné studenty na to, aby uměli cizí jazyk využít prakticky ve svém zaměstnání. I to je jeden z důvodů, proč spousta uchazečů o zaměstnání i přes své vynikající odborné znalosti nemůže najít uplatnění na trhu práce. Uplatnitelnost na trhu např. mladých absolventů je velký problém. Přitom právě jejich jazyková vybavenost by z nich mohla dělat vítané posily firem, které se musí uplatňovat na zahraničních trzích.

Tento názor potvrzuje i Lucie Nestrojová, vedoucí odboru Lidské zdroje společnosti OSTROJ a.s.: „U řady firem je znalost a porozumění v cizím jazyce u konkrétních pracovních pozic mnohdy ‚vstupenkou‘ k přijetí do pracovního poměru. Důležitost znalosti cizího jazyka je bezesporu na dnešním pracovním trhu větší jistotou pro získání pracovního uplatnění. Znalost cizího jazyka je pro každou společnost a její zaměstnance, kteří obchodují se zeměmi celého světa, velmi důležitá – a ne jinak je tomu i v OSTROJ a.s. Znalost cizího jazyka na velmi vysoké úrovni je samozřej-

mostí u vedoucích obchodních úseků, obchodníků, nákupčích, nicméně i u technických pozic jako konstruktér nebo technolog.“

Důvody, proč absolventi středních a vysokých škol neovládají cizí jazyky na dobré úrovni, je známý již dlouho. Jedním z hlavních problémů je především podoba, jakou se cizí jazyk na mnohých školách vyučuje. Mnozí z těch, kteří absolvovali studium cizího jazyka, se shodují, že jsou schopni často „odvykládat“ z paměti několik témat, napsat bez chyb slohovou práci, ale neumějí cizí jazyk použít v praxi. Nedokážou v cizím jazyce pružně reagovat na otázky, dojednat obchodní schůzku, sestavit prezentaci firmy, často nevytvoří ani jednoduchou nabídku, nerozumí zahraniční písemné korespondenci, neumí pracovat s textem apod. Učitelé často nemají o takovýchto potřebách žádnou představu. Zaměstnavatelé přitom očekávají od svých zaměstnanců právě tyto znalosti. Výuka na školách se převážně soustředí na



studium gramatiky, která stále mnohde převládá nad praktickým využitím cizího jazyka v životě. Rozhodně tomuto stavu nepřispívá ani skutečnost, že v současnosti vyučují cizí jazyk mnohdy neaprobovaní, případně i nekvalifikovaní učitelé. Podle údajů České školní inspekce pracuje na základních školách čtvrtina nekvalifikovaných učitelů anglického jazyka, na středních školách je to pak více než jedna třetina, z nichž více než 17 % nemá tento jazyk vystudovaný na vysoké škole.

Mnohé firmy proto umožňují čím dále více svým zaměstnancům navštěvovat jazykovou výuku přímo na svém pracovišti. Firemní výuka se pak už soustředí na určitou kompetenci či

(Pokračování na stránce 2)



V aktuálním čísle měsíčníku
HR Management
se mimo jiné dočtete:

- Jak motivovat IT profesionály?
- Nábor není personální kosmetika
- Quo vadis MBA?
- Výkonnost a odměňování
- Flexibilita a trh práce

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

economia
OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

Podíl mladých lidí na zaměstnanosti loni klesl

Na napjatou situaci na trhu práce loni v ČR i Evropské unii doplatili mladí lidé, vyplývá z analýzy Českého statistického úřadu. „Naše republika kopírovala obecný trend, kdy se podíl pracujících ve věku 55 až 64 let zvýšil o 1,4 procentního bodu,“ uvedli statistici. Naopak u lidí ve věku 20 až 24 let i 25 až 29 let se podíl pracujících shodně snížil o 0,7 procentního bodu.

V zemích EU průměrná míra zaměstnanosti v loňském 4. čtvrtletí klesla meziročně o 0,2 procentního bodu na 64,2 %. Celková míra zaměstnanosti v ČR se pohybovala nad průměrem EU. Na úrovni 65,5 % byla o 0,2 p. b. výše než předloni. ČR mělo také nižší míru nezaměstnanosti, 7 % proti průměru EU 9,6 %. Nad evropským průměrem se ovšem ČR držela v podílu dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti. Evropský průměr byl v tomto případě 42,1 %, v ČR 44,2 %. Podíl lidí, kteří jsou rok a déle bez práce, navíc v ČR rostl rychleji než v EU. V ČR proti roku 2009 vzrostl o 14,6 p. b., v EU tempem 6,9 p. b. Po propouštění za hospodářské krize v roce 2009 si totiž určitá část nezaměstnaných dosud nenašla práci a přešla z krátkodobé do dlouhodobé nezaměstnanosti.

Německo a Rakousko uvolnily pracovní trh

Občané ČR, Slovenska a dalších šesti států, které vstoupily do EU v roce 2004, se mohou od 1. května bez jakýchkoli překážek ucházet o zaměstnání v Německu a v Rakousku. Obě země jako poslední ze „staré“ EU plně liberalizovaly svůj pracovní trh pro zájemce z nových členských zemí. Berlín i Vídeň se rozhodly maximálně využít sedmileté přechodné období, po němž mohly přístup na svůj pracovní

(Pokračování na stránce 2)

HRMEETING

Koná se 7. 6. 2011 od 9 hodin, v konferenčním sále OKsystem,
Na Pankráci 1690/125, Praha 4 – Nusle

Více informací a registrace na www.konference.ihned.cz nebo na tel.: 233 071 423

Proč (ne)přicházíme o talenty?

- Mýty a iluze o talentech
- Model Talentu v roce 2020
- Vliv nových technologií
- Employer Branding pro generaci Y
- Nejčastější slabiny práce s talenty

(Pokračování ze stránky 1)

využití jazyka v praxi. To ostatně potvrzuje i Petr Vlk, studijní ředitel Jazykové školy Pygmalion, která má s firemní výukou cizích jazyků mnohaleté zkušenosti: „Přestože se obecně vzato jazykové kompetence zaměstnanců rok od roku zvyšují, jsou si mnohé firmy vědomy toho, že naučit se jazyku perfektně je dlouhodobý proces a málokdo si může být jist tím, že cizí jazyk ovládá dostatečně a výuku už nepotřebuje. Kurzy jsou stále častěji směřovány k mezinárodním zkouškám, k odborné výuce např. obchodní, technické, právní angličtiny nebo na konverzační kurzy s rodilým mluvčím.

Znalost cizích jazyků je přitom stále důležitější. Na českém trhu působí stále více zahraničních firem, ve kterých je jednou ze základních podmínek umět minimálně jeden světový jazyk. Firmy mají často už i na středních manažerských funkcích zaměstnance ze svých mateřských zemí. Pro ty, kteří chtějí pracovat na středních a vyšších postech, je proto výborná znalost alespoň jednoho cizího jazyka naprostou samozřejmostí, na kterou by měli pamatovat už při přípravě na svou budoucí pracovní kariéru. Jak uvedl pracovní server Profesia.cz, patří mezi

nejžádanější jazyky ze strany zaměstnavatelů stále angličtina, následována němčinou. Na třetím místě je slovenština a až na dalších místech požadují zaměstnavatelé znalosti francouzštiny, španělštiny, italštiny a také ruštiny.

Čím dříve si lidé uvědomí nutnost znát cizí jazyky, důležitost používat je v každodenním styku, nebát se komunikovat v cizím jazyce, tím dále budou v porovnání s těmi druhými a budou tak mít i větší možnosti uplatnění. Budou schopni se daleko dříve dozvědět o novinách, aktuálních trendech, přečíst si studie o nových objevech, technologiích, poznatcích a nebudou pak muset čekat, až stejné informace vyjdou se zpožděním v češtině.

Lucie Nestrojová na závěr konstatuje: „Zvyšování jazykové úrovně je dlouhodobý proces celoživotního vzdělávání, který nekončí povinným studiem cizího jazyka na střední či vysoké škole. Existuje řada možností, jak si tuto úroveň udržet nebo zvýšit. Jakákoliv pravidelná praktická zkušenost s rodilými mluvčími – ať už pracovní, studijní nebo využíváním sociálních sítí – je rozhodně přínosem.“

Jiří Borunský, personální konzultant
HOFÍREK CONSULTING

KOUCINK

Jak podpořit interní koučink?

V minulém článku jsem se věnovala tématu zneužívání interního koučinku ve firmách. Děkuji za reakce a poděkování za tento článek. Ráda bych se k tématu vrátila s trochu pozitivnějšími informacemi. V mnoha firmách bývá oříškem, jak po zavedení interních koučů sehnat interní klienty, kteří mají často zkreslené informace o koučinku, špatnou zkušenost nebo strach ze zneužití informací, jež se interní koučové dozvědí v rámci spolupráce.

Ze zkušeností se zaváděním interního koučinku do firem doporučuji:

Pokud firma začíná s projektem zavedení interního koučinku jako rozvojového nástroje pro zaměstnance:

1. Před zahájením sestavit plán komunikace (ve velkých firmách společně s oddělením, které má na starosti interní PR) a zvolit osobu, která bude mít projekt na starosti.

2. Vybrat vhodného dodavatele pro proškolení interních koučů. Zjistit si reference od klientů podobných realizovaných projektů. Vybrat kandidáty na interní koučink. Zajistit trénink.

3. Nový nástroj osobního rozvoje představit v rámci půldenní či jednodenní konference pořádané pro střední a vyšší management či všechny zaměstnance. Zvolit osobnost, která je respektovaná a známá. Setkání s osobností přinese účastníkům nejen zajímavé informace, ale obohatí je nebo inspiruje. Většinou firmy volí zahraniční spíčky, kteří napsali třeba knihy o koučování. Zaměstnanci je znají. Je velice přínosné, pokud se takové konference zúčastní zástupce vrcholového vedení, který má osobní zkušenost s koučinkem – stejným, jaký chce společnost zavést. Případně je sám vyškoleným koučem a může tak jít příkladem.

4. Připravit intranetové stránky pouze pro koučink a naplnit je všemi informacemi, které interní zájemci o koučink mohou hledat. Např.: co je koučink v dané společnosti, pro koho je koučink vhodný, kdo jsou interní koučové – co absolvovali, jak se dále rozvíjí, kdo jsou zadavatelé, jaká je role HR, s čím mohou jít za koučem, na koho se obrátit, pokud kouče chci atd.

(Pokračování na stránce 3)

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 1)

trh unijním nováčkům omezovat, a to z obav před přívalem levnější pracovní síly z nových členských států, který by podle nich měl negativní dopady na zaměstnanost a mzdy domácích pracovníků. Pozdější odbourání všech překážek v Německu a Rakousku bude znamenat, že do nich žádný závratný počet uchazečů o práci z nových zemí EU nezamíří. Ti, kdo odejít chtěli, to už totiž udělali.

LMC: Zájem firem o flexibilní úvazky se snížil

Zájem firem o flexibilní pracovní úvazky se snižuje. Zatímco počet inzerátů s nabídkami práce se v březnu proti předchozímu měsíci zvýšil o 38 %, podíl alternativních forem práce na celkovém počtu zadaných inzerátů klesl o 13 %, plyne to ze statistik společnosti LMC, jež provozuje portály Jobs.cz a Práce.cz. Firmám se podle Petra Skondrojanise, manažera rozvoje platformy flexibilních úvazků, LMC, hodily alternativní pracovní úvazky hlavně v době krize, kdy najímaly pracovní sílu podle aktuální potřeby. Nyní cítí zklidnění ekonomického prostředí a vracejí se k obvyklému zaměstnávání lidí na hlavní pracovní poměr.

Podle průzkumu, který pro LMC zpracovala agentura Factum Invenio, využívají alternativní pracovní úvazky více než tři čtvrtiny společností. Nejobvyklejšími formami flexibilního úvazku jsou zkrácený úvazek, který nabízí 60 % firem. Pružnou pracovní dobu využívá 45 % společností a kombinaci práce z domova s prací v zaměstnání 14 %. V celkovém průměru je však zkrácený úvazek poskytován jen 1 % zaměstnanců. Pružná pracovní doba je naopak aplikována daleko více, v praxi jde o nejrozšířenější flexi úvazek.

Důvody, proč firmy nevyužívají flexibilní pracovní úvazky, jsou nejčastěji povaha pracovní činnosti, ze 36 %, nebo jejich nepotřebnost či nevyužitelnost, z 29 %. Respondenti průzkumu z řad firem odpověděli, že by je k dalšímu zavádění úvazků motivovala hlavně daňová nebo jiná finanční úleva ze strany státu. Často zmiňovaným argumentem, co by pomohlo v zavádění alternativních forem práce, je podle 66 % z nich nutná změna individuálního přístupu managementu firem a podle 57 % změna v organizaci práce.



MotivP

Již 280 manažerů se přihlásilo na konferenci

MANAŽERSKÉ ROZHODOVÁNÍ

Přihlašte se také na jednu
z nejvýznamnějších manažerských událostí roku 2011



9.ČERVNA 2011
STÁTNÍ OPERA
PRAHA

Martin Roman / ČEZ • Hana Krbcová / ČEZ • Taťána le Moigne / Google

(Pokračování ze stránky 2)

5. Vytvořit jednoduchý systém, jak si zaměstnanci mohou koučink nezávazně, příp. anonymně vyzkoušet. Třeba nabídnout tzv. virtuálního kouče – video či on-line aplikaci.

6. Důsledně seznámit zaměstnance s etikou koučování, etickým kodexem. Ubezpečit je, že získané informace jsou důvěrné a nikdo je v organizaci nezneužije.

7. Dát klientům možnost si svého interního kouče vybrat.

Pokud firma interní kouče má a potřebuje podpořit tuto formu rozvoje:

1. Využít intranet a dávat na něj novinky – například co se děje v interním koučování. Nemyslím informace o tom, kdo je koučován a na jaké téma. To je samozřejmě diskrétní a nikomu se informace nesdělují. Mám na mysli například dovzdělávání interních koučů, jejich účast na konferencích, reference od interních klientů – klidně i anonymní, termíny setkávání s interními kouči, například jednou za dva měsíce informativní setkání pro zájemce. Kolik je již interních klientů, kolik hodin se odkoučovalo atd.

2. Využít firemní newslettery pro články o koučinku. Nemusíte si je psát sami. Mnoho

společností vydává články o koučinku a myslím si, že je rádi poskytnou dále.

3. Plán informačních setkávání, např. 4x do roka pro zájemce o interní koučink.

4. Mnoho společností má své interní konference. Pro podporu interního koučování lze do těchto konferencí zařadit spíkrky (kouče), jejichž cílem mimo jiné bude podpora získávání klientů.

5. V rámci leadership programů či dlouhodobých rozvojových programů zařadit do tréninku koučink i interní kouče. Účastníci se s nimi seznámí a je dost možné, že získají důvěru a přihlásí se.

6. Stále dokola opakovat etický kodex a dodržovat ho.

7. Zvládnout administrativu a podporovat v administrativě interní kouče. Nastavit nejjednodušší možný způsob, jak zefektivnit práci lidem z HR, interním koučům, manažerům a klientům.

8. Zveřejňovat anonymně výsledky koučování a získat nadšence, kteří o koučinku budou dále předávat dobré reference.

Přeji vám mnoho štěstí a úspěchů při zavádění či rozvoji interního koučinku ve vašich firmách.

Lenka Zelingrová
Koučink Centrum, s.r.o.



Miliarda korun pro podnikatele na vzdělávání zaměstnanců

Podnikatelé mohou z programu Školící střediska získat 1 mld. Kč na vzdělávání svých zaměstnanců. Pokračování druhé výzvy k předkládání žádostí o dotaci z tohoto programu vyhlásilo Ministerstvo průmyslu a obchodu. Sdělila to mluvčí agentury CzechInvest Štěpánka Filipová. Dotace budou moci podnikatelé využít na výstavbu, pořízení, rekonstrukce a modernizace prostor určených pro vzdělávání. Podporu lze získat i na nákup školicích pomůcek, softwaru nebo zařízení.

CzechInvest bude registrační žádosti o podporu přijímat od 1. června 2011 do 15. března 2012 a plné žádosti od 1. července 2011 do 15. června 2012.

Podle generálního ředitele CzechInvestu Miroslava Krížka má rozvoj lidských zdrojů pro každý podnik velký význam, neboť zaměstnanci pak odvádějí kvalitnější práci a konkurenceschopnost českých firem se zvyšuje. „Díky další miliardě korun určené pro program Školící střediska se podniky ještě zlepší. Oproti původnímu znění druhé

výzvy jsme navíc zvýšili minimální hranici podpory z 200 tisíc na 500 tisíc Kč,“ uvedl.

Ministr průmyslu a obchodu Martin Kocourek upozornil, že na účty českých podnikatelů bylo z tohoto programu posláno už více než 400 mil. Kč. „Díky podpoře z programu Školící střediska se prostory pro vzdělávání zaměstnanců v českých firmách rozšířily o 2800 míst a několik tisíc dalších míst ještě vznikne, až se dokončí všechny už připravené projekty,“ dodal.

Dotace z programu Školící střediska může podnikům pokrýt až 60 % nákladů. „Cílem programu je podpořit podnikatele, kteří by rádi vzdělávali své zaměstnance, ale nemají vhodné podmínky nebo

prostředky k vybudování a vybavení vlastního vzdělávacího centra,“ podotkl ředitel sekce fondů EU, výzkumu a vývoje MPO Petr Očko.

Program Školící střediska je součástí Operačního programu Podnikání a inovace (OPPI). Do roku 2013 má OPPI českým podnikatelům rozdělit zhruba 90 mld. Kč.



PERSONÁLIE

• Holding **SYNOT** oznamuje, že až do odvolání byl dočasně pozastaven výkon funkce generální ředitelky holdingu **SYNOT Kateřiny Luisy Paděra-Daňhelové**. Důvodem je její dlouhodobá pracovní neschopnost.



• Do společnosti **maXmedia** nastoupila jako account manažerka **Monika Harčariková**. Předtím působila v neziskové organizaci Cesty k dětem o.s., pak na Vyšší odborné škole publicistiky. Zároveň pracuje jako media analyst pro politickou sféru.

• Marketingovou komunikaci ve vydavatelství **Economia** nově řídí **Věra Lhotská**, obchod vede **Adéla Pittsová** a oddělení e-commerce **Ondřej Sommer**. Své působení ve vydavatelství ukončili ředitel obchodu a marketingu **Petr Ševčík** a ředitelka pro e-commerce **Andrea Tomáš**.

• Obchodním ředitelem prodejce počítačů **Dell ČR** pro státní správu a partnerské distribuční kanály se stal **Zdeněk Dutý**, který podobnou funkci zastával v Telefónice O2. Nahradil **Jiřího Kyselu**, který byl jmenován generálním ředitelem.

• Obchodním a marketingovým ředitelem společnosti **GfK Czech** je od 1. 5. **Jiří Svoboda**. Nahradil **Jaroslava Jíru**, který přijal pracovní nabídku od České pojišťovny.

• Vedoucí oddělení Správy komerčních nemovitostí (Asset & Property Managementu) v **King Sturge** se stala **Markéta Hodaňová**. Předtím pracovala v TK Development, Carrefouru a Cenor Group. V čele oddělení Oceňování nemovitostí pražské pobočky King Sturge stojí **Stuart Jordan**. Absolvoval Nottingham Trent University v Británii a je členem Královského institutu diplomovaných znalců. Dříve pracoval ve společnosti Cushman & Wakefield a Orco Property Group. Na novou pozici Business Development Coordinator nastoupila **Michaela Máčová** z firmy Sodexo.

• Výkonným ředitelem řízení pobočkové sítě **ČSOB** se stal **Martin Jarolím**, současný oblastní ředitel pro retail Prahy. Dosavadní ředitel pobočkové sítě **ČSOB Christof De Mil** byl jmenován členem představenstva **CIBank Bulgaria**, odpovědným za SME a ICT.

• Výkonným ředitelem Okin outsourcing, divize **Okín Group**, poskytovatele podpůrných služeb pro podniky ve střední a východní Evropě, se stal **Radomír Sabela**. Přichází z Accenture.

• Dosavadní marketingová a obchodní ředitelka společnosti **Exx Karolína Čechová** se stala jedním ze společníků firmy. Její původní pozice jí přitom zůstává.

2011
Profesia days
Veletrh práce

www.profesiadays.cz

Veletrh práce Profesia days 19. - 20. 10. 2011
Výstaviště PVA Letňany Praha

Uváděcí slevy stánků do 30.6.2011

Odborní partneři:



Mediální partneři:



PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte ... Proplácení příplatků za přesčasovou práci

Ve firmě bychom chtěli zavést vyplácení mzdy již se zahrnutím přesčasové práce. Chtěli bychom se tím vyhnout složitému vyplácení příplatků za přesčasovou práci. Rádi bychom tento způsob však využívali jen pro vybrané zaměstnance. Je to možné, nebo musíme zacházet se všemi stejně? Nejednálo by se pak o diskriminaci a rozdílné zacházení se zaměstnanci?

Platná právní úprava umožňuje sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas, ovšem pouze s tzv. vedoucími zaměstnanci, které zákoník práce vymezuje jako zaměstnance, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

Nutno zmínit, že zaměstnavatel může mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas s vedoucím zaměstnancem pouze sjednat, mzdu nelze takto stanovit vnitřním předpisem ani mzdovým výměrem. Pokud tedy budete chtít tímto způsobem nastavit mzdu u současných vedoucích zaměstnanců, jejich pracovní smlouvy bude nutné v tomto smyslu upravit a uzavřít

k nim příslušný dodatek. Dále je také třeba připomenout, že dohodu o tom, že mzda zahrnuje i případnou práci přesčas, je možné sjednat pouze v rozsahu práce přesčas, kterou je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci nařídít, tj. nejvýše do 150 hodin v kalendářním roce.

Vzhledem k tomu, že se jedná o možnost, a nikoliv o povinnost, nelze dovozovat, že



mzda s přihlédnutím k práci přesčas musí být sjednána buď se všemi vedoucími zaměstnanci, nebo s žádným z nich. Neuzavření dohody o zahrnutí odměny za práci přesčas do mzdy s vedoucími zaměstnanci tedy nelze považovat za diskriminační z pohledu jiných vedoucích zaměstnanců, s nimiž tato dohoda uzavřena byla. Důvodem je skutečnost, že odměna za práci přesčas může být zahrnuta do mzdy opravdu jen na základě písemné dohody s vedoucím zaměstnancem (ať už individuální v pracovní smlouvě či v kolektivní smlouvě) a zaměstnanec nelze žádným způsobem k jejímu uzavření nutit.

Jan Koval a Soňa Rau,
Advokátní kancelář
Havel, Holásek & Partners

PRŮZKUM

Dávky v nezaměstnanosti jsou vysoké, miní polovina Čechů

Dávky v nezaměstnanosti jsou příliš vysoké a nenutí lidi bez práce, aby si hledali místo, domnívá se 55 % obyvatel ČR. Většina lidí, 68 %, je dlouhodobě přesvědčena, že vláda by měla dávky v nezaměstnanosti držet na minimální úrovni, která by nezaměstnané motivovala k hledání nového místa. Vyplyvá to z průzkumu agentury STEM. Pro zvýšení dávek v nezaměstnanosti by podle průzkumu v současnosti hlasovalo pouze 38 % lidí. Zbývající skoro dvě třetiny si ho naopak nepřejí. Častěji souhlasí s jejich zvýšením dělníci, i když ne většinově, odborní pracovníci jsou v naprosté většině proti. Pro zvýšení dávek jsou také častěji lidé s nižším vzděláním. Zcela nejčastěji požadují zvýšení dávek nezaměstnaní, v 78 % případů. Zvýšení finanční podpory v nezaměstnanosti má podporu především mezi sympatizanty KSČM a ČSSD, méně jsou mu nakloněni příznivci Věcí veřejných a zcela většinově ho odmítají stoupenci ODS a TOP 09. Názory na to, zda by stát měl zvýšit podporu v nezaměstnanosti a zda by měl vyplácet jen minimální dávky, podle tvůrců průzkumu spolu souvisí. Kombinace odpovědí na obě otázky ukazuje, že 56 % občanů si myslí, že stát by měl poskytovat jen minimální dávky, aby byly motivující, a neměl by podporu v nezaměstnanosti zvyšovat. Zcela opačný názor má 26 % lidí. Stát by měl podle nich vyplácet dávky v takové výši, aby se nesnížila životní úroveň nezaměstnaných, a měl by nyní podporu zvýšit.

• Obchodní ředitelkou divize Časopisy vydavatelství **Mladá fronta**, kde pracuje od roku 2004, byla jmenována **Tatiana Kériová**.

• **Alvise Giustiniani**, dosavadní generální ředitel pro Česko, Slovensko a Maďarsko ve **Philip Morris ČR**, byl jmenován viceprezidentem Philip Morris pro Thajsko, Hongkong, Tchajwan, Indočínu a Bangladéš. V jeho současné funkci jej od června vystřídá **András Tóvisi**.

• **Petr Berounský**, který dříve pracoval v lokální pobočce společnosti **Lenovo** jako channel sales manager, byl povýšen na pozici consumer operations sales manager pro střední a východní Evropu, na jeho místo v prodejním týmu české pobočky nastoupil **Jindřich Váša**.

• Bývalý generální ředitel české pobočky **T-Mobile Roland Mahler** se stal na přechodnou dobu šéfem mobilní části **Deutsche Telekomu** v Evropě. Nahradil **Guido Kerkhoffa**, který nedávno rezignoval. Mahler dále zůstává předsedou představenstva T-Mobilu v ČR.

• Novou posilou **Factum Invenio** je **Mírka Ottová**, která povede tým věnující se marketingovému výzkumu pro banky, pojišťovny a další finanční instituce. Od roku 1995 pracovala v agentuře TNS Aisa.

• **Jan Zadák** se stal výkonným viceprezidentem pro obchod, marketing a strategii **HP**. Dosud byl senior viceprezidentem a výkonným ředitelem divize HP Enterprise Business pro region EMEA (Evropa, Blízký východ a Afrika), kterou zastával od loňského dubna.

• Ředitelem Divize nových médií se v **Sanoma Media Praha** stal **Daniel Grunt**. V oboru digitálních médií pracuje přes deset let.

• Novým předsedou představenstva **Axa investiční společnosti** a chief investment officerem skupiny Axa v ČR a na Slovensku se stal **Hani Himmat**. Vystřídal tak **Kamilu Horáčkovou**, která byla jmenována ředitelkou správy aktiv v Axa Winterthur ve Švýcarsku. Himmat pracuje pro skupinu od roku 1998.

• **Pavel Jechort**, dosud senior brand equity manažer společnosti JT International, byl jmenován vedoucím oddělení strategického a operativního marketingu **Allianz pojišťovny**.

• Na nově vytvořenou pozici marketingového ředitele společnosti **CCS Česká společnost** nastoupil **Marek Paněš**.

• Poté, co **Jan Řehák** rezignoval na funkci výkonného a obchodního ředitele společnosti **CET 21**, pověřila společnost výkonem funkcí **Matěje Ribanského**, dosavadního ředitele obchodu slovenské TV Markíza.

RON SOFTWARE

WWW.RON.CZ, SOFTWARE@RON.CZ, +420 596 312 827

ŘÍZENÍ V OBLASTI LIDSKÝCH ZDROJŮ: MZDY | PERSONALISTIKA | DOCHÁZKA | JÍDELNA

HR MANAGEMENT – PDF servis vydavatelství Economia, a.s., a firmy **HOFÍREK CONSULTING**. Registrován pod ISSN 1803-3903. Kontakt: <http://www.hofirek.cz>; paha@hofirek.cz, Pobežní 4, 186 00 Praha 8, tel.: 224 990 160. Vychází jednou za 14 dní. Kontakt na redakci: On-line divize odborného tisku, Ecomia, 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 inzerce, 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 Ecomia, a.s., je zakázána jakákoli další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoli 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.