

MODERNÍ ŘÍZENÍ

Budoucnost patří kreativním lidem

Tuto myšlenku vyzdvihuje časopis Harvard Business Review sociolog Richard Florida. Ten vysvětluje termín "kreativní třída", která mění průmyslový věk v kreativní ekonomiku. Tvůrčí lidé vyhledávají kreativní místa a také zcela nová a netradiční odvětví. Na to začínají reagovat nejprestižnější města na světě a vytváří se netušené pracovní možnosti. Přinášíme závěry prvního výzkumu Mapování kulturních a kreativních průmyslů v ČR, který provedl Institut umění z Divadelního ústavu, což je příspěvková organizace Ministerstva kultury. Více se o novém odvětví dočtete v únorovém Moderním řízení, již v úterý 24. 2. 2015.

Kariérové poradenství nemá být popelkou

O celospolečenské potřebě celoživotního vzdělávání, které pomáhá zejména v situaci, kdy člověk přijde o práci nebo se chystá změnit obor či profesi, se hovoří dlouho. Ovšem jaká je praxe? Má systém celoživotního vzdělávání u nás oporu v celoživotním kariérovém poradenství? V řadě zemí Evropské unie provázanost obou systémů funguje, u nás díky možnostem čerpat z evropských fondů prostředky na projekty zaměřené na kariérové poradenství se o této problematice hovoří více než před pár lety. O situaci kariérového poradenství píšeme v novém Moderním řízení.

CSR

Chci v Česku obnovit tradici mecenášství, říká Dobrý anděl Sýkora

Jsou tomu už tři roky, co se podnikatelé Petr Sýkora a Jan Černý rozhodli dát ze svého 25 milionů korun a spustit nadační fond Dobrý anděl. Podle hesla "dobré příklady táhnou" zakladatelé doufali, že tímto krokem mimo jiné inspirují další byznysmeny a napomohou rozvoji mecenášství v Česku. Rakovina a jiná vážná dlouhodobá onemocnění nepředstavují jen obrovskou psychickou a fyzickou zátěž, ale i zátěž finanční. Rodinám, které se kvůli podobné situaci ocitly v peněžní tísní, se snaží pomáhat nadační fond Dobrý anděl. <http://probyznysinfo.ihned.cz/inspirece-pribehy-uspesnych/c1-63525600>

Červené nosy zaznamenaly rekordní úspěch

V Česku si rádi a na všechno stěžujeme. Jenže stejně jako se u našeho projektu Pomáhej (s) humorem nesoustředíme na litování lidí s postižením ale na to, abychom všem vykouzlili úsměv na rtech, tak i tady bych ráda na místo stěžování si někoho pochválila, a to vás!

Vás všechny, kteří jste si koupili v loňském roce červený nos Konta Bariéry v kavárně CrossCafé, lékárně Dr. Max, knihkupectví Neoluxor, pobočkách KFC a Burger King anebo u čerpací stanice Benzina. Podpořili jste tak totiž lidi s handicapem. To jen díky vám jsme pro ně do speciálního fondu Pomáhej (s) humorem získali čtyřiapůlkrát víc peněz než v roce 2013.

Více čtete na: <http://jirku.blog.ihned.cz/c1-63520560>

Firmy pomáhají mladým bez domova uspět v práci

Projektů, díky nimž mladí z dětských domovů nastartují kariéru, přibývá. Právě spouští druhý ročník program Roz(h)led Samsung Digital Academy. Více než sto mladých lidí díky projektům firem a neziskovek loni našlo práci. Nejvíce díky projektům New Job New Life a Accenture Academy. Mezi prvními firmami, které se na mladé lidi z dětských domovů před několika lety zaměřily, byly První Chodská a Accenture. Více na <http://archiv.ihned.cz/c1-63509570>

Chcete-li mít přehled o novinkách z oblasti CSR, odpovědného podnikání, diverzity a filantropie, čtete IHNET.cz/CSR.

Moderní řízení

Vyjde 24. února 2015

V únorovém čísle najdete:

- Téma: Management kreativních odvětví
- Budoucnost patří kreativním lidem
- Rozhovor s Jiřím Waldem o podpoře kultury a umění
- Art & byznys: Jak spolupracují umělci s firmami
- Kariérové poradenství nemá být popelkou
- Globus si vychovává učně
- Mezi generací Y narůstá narcismus



Ukázkový výtisk si zdarma objednejte:

www.eshop.ihned.cz/predplatne/zkouska.php?tit=MR

Předplatné si můžete zajistit na:

<http://eshop.ihned.cz>

Kontakt na inzerci:

<http://www.eonomia.cz/inzerce/moderni-rizeni>

KRÁTCE

Firmám české manažerské špičky se loni dařilo

Firmám oceněných Manažerů roku se loni dařilo. Až na výjimky dosáhly či překročily své plánované výsledky. Stalo se tak i přes problémy s exportními sankcemi vůči Rusku, které se projevil koncem roku, či s rostoucí byrokracií ze strany české vlády i orgánů EU.

Mezi nejčastější investice v podnicích patřila oblast IT, zejména software. Za hlavní pozitivum finálové účasti v soutěži Manažer byla označena výměna zkušeností mezi manažery a zvýšení renomé jak oceněného manažera, tak jeho firmy.

Anketa se ptala na míru splnění firemních plánů, změny k efektivitě a konkurenceschopnosti v podniku řízeném dotázaným manažerem. Soutěž Manažer roku se koná i letos.

Slavnostní vyhlášení výsledků letošního 22. ročníku soutěže Manažer roku proběhne 23. dubna 2015 v pražském paláci Žofín.

Další informace naleznete na webové stránce www.manažerroku.cz.



Marcela Máčlová, herečka a zdravotní klaun. Foto René Volfík

Zájem o projektové manažery vzrostl meziročně o čtvrtinu

Na pracovním portálu Profesia.cz zaměstnavatelé loni hledali 2 407 projektových manažerů, což představuje 6,3 % všech zveřejněných inzerátů práce. Zájem o projektové odborníky se meziročně navýšil o 25 %. Poptávka po projektových manažerech byla z 34 oborů, nejčastěji se pak zveřejňovaly pracovní nabídky z oboru informační technologie (491 nabídek). Následoval automobilový průmysl a výroba dopravních prostředků (358 nabídek) a strojírenský průmysl (258 nabídek). Nepřekvapí potřeba projektových manažerů v bankovníctví (127 nabídek), elektrotechnickém průmyslu (111 nabídek) nebo stavebnictví (98 nabídek), ale poměrně slušné umístění na páté příčce si získalo personální poradenství, zprostředkování práce a studijních pobytů se 112 nabídkami. Pouze u 7 % nabídek bylo uvedeno, že práce je vhodná i pro absolventa. Více na www.profesia.cz

Typickým studentem MBA je muž ve věku okolo 35 let

Od roku 2011 se počet studentů MBA u nás téměř ztrojnásobil. Dokazuje to průzkum, který provedl institut CEMI na více než sedmi stech respondentech. Z průzkumu vyplývá, že typickým studentem MBA za minulý rok je muž okolo 35 let, který má vysokoškolské vzdělání a žije v Praze. O studium mají ale stále větší zájem i ženy, jejichž počet se za poslední roky zvedl téměř o polovinu. Celých 90 % absolventů získalo lepší pracovní uplatnění do roka od ukončení studia. Více jak čtvrtina studentů se po absolvování pustila do vlastního podnikání.

V roce 2011 byla mezi studenty MBA nejvíce zastoupena kategorie 41 – 50 let, která v posledních letech zaznamenává pokles. Naopak kategorie do 30 let a 31 – 40 let ukazují nárůst počtu studentů. Průzkum se také zaměřil na dopady studia MBA v pracovní sféře. Celých 90 % absolventů uvádí, že získalo lepší pracovní uplatnění do roka po obdržení titulu. (tz)



Titul MBA přitahuje mladé muže. Ilustrační foto Shutterstock

Otevírá se nový obor pro personalisty

Nový bakalářský obor s názvem Rozvoj lidských zdrojů v ekonomice dopravy se začne vyučovat na Vysoké škole obchodní v Praze od příštího akademického roku. Absolventi ukončí studium jako kvalifikovaní personalisté, specializovaní na rozvoj lidských zdrojů v podnicích, tedy na vzdělávání a s tím související kariérní plánování a profesní růst zaměstnanců. Během tříletého bakalářského studia posluchači získají odborné znalosti a dovednosti z podnikové ekonomiky, dopravních oborů a zejména personálního řízení zaměřeného na kariérní růst zaměstnanců, na firemní a agenturní vzdělávání a na poradenství. Bakalářský studijní obor Rozvoj lidských zdrojů v ekonomice dopravy je přístupný, lze na něj navázat na VŠO magisterskými obory Management cestovního ruchu anebo Management leteckých podniků. Více se dozvíte na www.vso.cz.

Philip Morris získal certifikaci Top Employers Czech Republic 2015

Mezinárodní certifikace Top Employers Institute (TEI) je udělována pouze společnostem, které splní přísné podmínky TEI v oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů a projdou nezávislým auditem. Společnosti, které získají pečeť Top Employers, musí každý rok projít přísným certifikačním procesem, který je na celém světě stejný. V jeho rámci se zkoumá, zda zaměstnavatelské prostředí v dané společnosti splňuje náročná kritéria v oblastech:

- řízení talentů
- plánování pracovních sil
- přijímání nových zaměstnanců
- školení a rozvoj lidských zdrojů
- řízení výkonnosti
- rozvoj vůdčích schopností
- řízení kariéry a zastupitelnost
- odměňování a zaměstnanecké výhody
- celková kultura pracovního prostředí

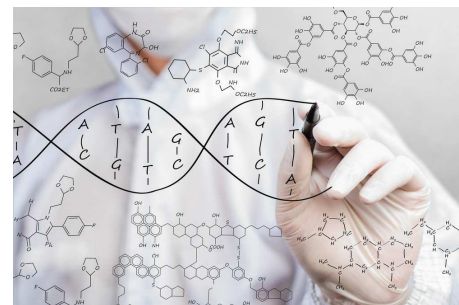
V zájmu co nejvyšší objektivnosti celého certifikačního procesu jsou údaje předkládané certifikovanou společností podrobovány ještě nezávislému auditu. „Optimální pracovní prostředí dává lidem možnost osobního a profesního růstu. Na základě našeho šetření můžeme potvrdit, že Philip Morris ČR je špičkovým zaměstnavatelem, který svým zaměstnancům nabízí širokou škálu tvůrčích podnětů, od zaměstnaneckých výhod přes pracovní prostředí až po programy řízení výkonnosti, které jsou dobře promyšlené a skutečně propojené s celkovou firemní kulturou,“ řekla Judith Oude Sogtoen, ředitelka rozvoje mezinárodního obchodu Top Employers Institute. (tz)

Nejvíce mění práci muži, zejména mladí. Chtějí si přilepšit

V průběhu roku 2014 si novou práci průměrně hledala pětina všech zaměstnaných, z toho kolem 7 % aktivně a zbytek se nezávazně poohlížel. Podle nejnovějšího průzkumu společnosti Randstad 15 % Čechů své místo v druhé půli roku opravdu změnilo. Mezi těmi, co opustili zaměstnavatele, jednoznačně převládali muži, a to hlavně nejmladší generace, nejvíce pracovníci z oboru bankovníctví a pojišťovnictví. Téměř pětina všech českých mužů dala v posledních šesti měsících sbohem původnímu zaměstnavateli. Největší pohyb probíhal v oblasti finančních služeb, 46 % pracovníků bank a pojišťoven obměnilo v druhé polovině 2014 své působiště. Následovaly obory jako FMCG (potravinářství), telekomunikace, poštovní služby a stavebnictví, ve kterých se odchod týkal celé třetiny lidí. Nejstabilnější situaci se těšily státní a neziskové organizace a oblast energetiky, kde více jak 90 % zaměstnanců setrvalo na svých původních postech. (tz)

Chemickým firmám chybějí odborníci a střední management

Ačkoli chemie prorůstá celým zpracovatelským průmyslem a chemičtí odborníci jsou požadováni i v jiných technických oborech, není o studium chemie potřebný zájem. Poukázali na to účastníci lednového Kulatého stolu na VŠCHT v Praze k problematice vzdělávání pracovníků pro konkurenceschopný chemický průmysl. „Abychom ale mohli v naší činnosti úspěšně pokračovat, velmi potřebujeme chemiky – vysokoškoláky,“ řekl generální ředitel společnosti Synthesia Josef Liška, a dodal, že v chemii chybí především střední management, tedy lidé s diplomem a praxí. „Například o chemické inženýry kvality je zájem ze strany podniků z automobilového, plastikářského, chemického, potravinářského průmyslu a farmacie,“ upozornila Věra Czesaná z Národního vzdělávacího fondu. Problémem podle Věry Czesané je i to, že podniky požadují nejen vysoké specifické znalosti v oblasti chemie, ale kromě toho i rozsáhlou znalost evropských norem a práce s nimi. „S tím ovšem souvisí znalost anglického a německého jazyka a požadavky na měkké dovednosti – spolehlivost, přesnost, samostatnost, komunikativnost,“ říká Czesaná. (tz)



Firmám chybí chemici. Ilustrační foto: Shutterstock