

MODERNÍ ŘÍZENÍ

V zářijovém vydání si přečtete:

Contipro nemá o talenty nouzi

Několik vědců v podhůří Orlických hor vybudovalo firmu Contipro, jež ve svém oboru – na trhu s kyselinou hyaluronovou – ovládá třetinu světového trhu. Majitel Vladimír Velebný nerozvíjí tým výzkumníků jen pro svou firmu, ale podporuje přírodovědné a technické vzdělávání v celém regionu. Díky dlouhodobé personální politice a úzké spolupráci se školami nemá firma v zapadlém regionu nouzi o mladé talenty.

Jak skutečná je osobnost?

Každá doba s sebou přináší módní trendy, které se zpočátku umírněně prezentují v odborné literatuře nebo na konferencích či vysokoškolských přednáškách, později se jako zaručené dogma šíří v populárních časopisech a nakonec se ve zjednodušené podobě tradují jako lidové moudro. Platí to podle autora článku, psychologa práce a personalisty, i o fenoménu assessment centrum (AC). Opravdu může assessment centrum podat skutečný obraz o osobnosti, která jím prochází? Jaká jsou rizika, že poznatky z AC neodpovídají realitě?

Vášen pro výsledek je prostředkem k dosažení úspěchu

Rada CFO Clubu zvolila Talentem roku 2014 výkonného ředitele pro finance a jednatele společnosti NET4GAS Václava Hrachy. Má za sebou zajímavý profesní život. Moderní řízení ho oslovilo, aby se podělil o své dosavadní kariérní zkušenosti i názory na podnikání v České republice i v mezinárodním kontextu. V rozhovoru mimo jiné uvádí, že role CFO se mění, že už to není lepší účetní, ale především musí být schopným manažerem.

Kosmická personalistika

Sestavení dobře sladěného týmu je základním předpokladem pro úspěch v jakékoliv činnosti. O to důležitější je správný výběr posádky při letech do vesmíru. Léta se vedou diskuse o tom, jak vhodně nakombinovat vesmírnou posádku z hlediska pohlaví. Průběh některých vesmírných letů totiž prokázal, že je třeba věnovat pozornost partnerským a sexuálním vztahům, které během vesmírných misí vznikají a mohou za určitých okolností bezpečnost letu narušit.



Moderní řízení

V NOVÉM ČÍSLE NALEZNETE:

- **TÉMA:** Nové formy kooperace
- **TRADIČNÍ ORGANIZACE** je ohrožený druh
- **NÁRODNOST KAPITÁLU** ovlivňuje strategické řízení firem
- **CONTIPRO** v podhůří Orlických hor nemá o talenty nouzi

**Nové číslo
vychází 23. 9.**



Objednejte si
aktuální vydání
jednoduše přes
SMS

1 výtisk jen za 150 Kč

Poslete SMS ve tvaru
MR JMENO PRJMENI
ULICE C.P. OBEC PSC
na číslo 902 11

Objednat SMS jsou zpoplatněny podle
běžného tarifu mobilního operátora.
Cena SMS služby včetně doručení výtisku
je 99 Kč vč. DPH.
Službu technicky zajišťuje ATIS Praha.
Infolinka 296 363 199 x pracovní dny
8:00 – 17:00, www.platimobilem.cz.

Ukázkový výtisk si zdarma objednejte:

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

KRÁTCE

Konference HRM letos už podesáté: Čas na změnu a restart

Již desátý ročník odborné konference HR Management se uskuteční 14. října ve Slovanském domě v Praze. Jejím hlavním tématem tentokrát bude Čas na změnu HR 2.0 (Time for Change). V uplynulém desetiletí se totiž HR muselo vyrovnávat s mnoha faktory, které změnily a nadále mění tradiční podobu tohoto oboru. Nejen finanční krize, kdy firmy redukovaly personál a také úseky HR, ale vývoj nových technologií a celkový ekonomický i sociální vývoj světa nutí profesionály v HR přehodnocovat dosavadní zavedené koncepty a hledat způsoby, jak efektivněji spolupracovat s byznysem a jak v rozvoji zaměstnanců nabízet nové postupy a řešení. Klíčovým řečníkem tentokrát na konferenci bude Bruce Morton, lídr v oblasti HR a hledání i rozvoje talentů. Představí světové trendy ve vývoji HR a bude moderovat panelovou diskusi s představiteli managementu několika firem, které působí v ČR. Více o programu a celé akci najdete na www.hrevent.cz.

Na závěr konference bude z představených nominací přímo účastníky konference už podesáté zvolena Osobnost HR 2015. (kaz)

Vysokoškoláci čekají různé vysoké platy. Muži chtějí víc

Průměrně 26 518 korun. To je měsíční výše platu, kterou očekávají muži studující vysokou školu. Vysokoškolačky jsou skromnější, spokojily by se s 22 820 korunami. Vyplyvá to z průzkumu Universum 2015, jehož druhého ročníku se zúčastnilo 13 399 studentů z více než 67 univerzit a vysokých škol v České republice. Mezi nimi i první tuzemská soukromá vysoká škola - Bankovní institut (BIVŠ). Její studenti jsou, co se týče představy o budoucím měsíčním platu, v průměru náročnější. Očekávají 27 098 korun, zatímco průměrná představa všech vysokoškoláků o platu je 24 295 korun.

Průzkum Universum 2015 rovněž zjišťoval pět hlavních důvodů studia na vysoké škole. Mezi studenty z BIVŠ byla na čelním místě (Pokračování na stránce 2)

HR days
Odborný veletrh

21. - 22. říjen 2015

VSTUP ZDARMA PO REGISTRACI
PVA EXPO PRAHA Letňany

- Přednášky
- Networking
- Workshopy
- Diskuse
- Inspirace

WWW.HRDAYS.CZ

CSR

ArcelorMittal Ostrava je nekuřáckou společností

Tři sta míst, která byla v areálu hutí vyhrazena kuřákům, se stalo minulostí. ArcelorMittal Ostrava je od září nekuřáckou společností. O záměru firmy skoncovat s kouřením se zaměstnanci dozvěděli už v září loňského roku. Ostravská huť nabídla svým zaměstnancům-kuřákům a vybraným agenturním pracovníkům komplexní odvykací kúru pod dohledem lékaře, který je specialistou pro léčbu závislosti na tabáku. Hodnota jedné kúry činila 8120 korun, z čehož zaměstnanec zaplatil pouze 2500 korun a zbylou částku uhradil zaměstnavatel spolu s Českou průmyslovou zdravotní pojišťovnou (ČPZP), která na odvykacím programu s hutí spolupracovala. Částku 2500 korun získá pracovník od zaměstnavatele za rok zpět, pokud lékařské vyšetření prokáže, že je nekuřák.

Odvykací kúru absolvovalo 97 zaměstnanců z řad modrých límečků, ale také manažerů nebo zástupců odborů. Celkově huť spolu se zdravotní pojišťovnou za odvykací kúru pro zaměstnance zaplatí více než 713 tisíc korun.

Zákaz kouření platí i pro elektronické cigarety a vztahuje se na všechny osoby vstupující do areálu podniku, tedy i na řidiče kamionů, externí pracovníky či návštěvy. (tz)

Projekt Škola dotykem pokračuje na 12 školách v České republice

I v novém školním roce budou děti ze 12 českých škol zapojeny do projektu Škola dotykem používat ve výuce tablety a další dotykové technologie. V rámci projektu vznikají na zapojených školách školící centra, na kterých budou probíhat bezplatné semináře pro všechny učitele. Práci s moderními technologiemi a digitálním vzdělávacím obsahem a jejich zapojení do výuky si tak budou moci vyzkoušet i učitelé z jiných škol.

Projekt Škola dotykem realizuje nezisková organizace EDUKAČNÍ LABORATOŘ s podporou společnosti Samsung Electronics Czech and Slovak, pod záštitou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Jeho pokračování pozitivně přijala nejen většina žáků a studentů zapojených škol, ale také učitelé, kteří tablety a digitální vzdělávací obsah po celý minulý školní rok ve výuce používali. Navíc budou nově školit v digitálních učebnách také své kolegy z ostatních škol. Na ukázkových hodinách si pak zájemci budou moci vyzkoušet školní výuku se zapojením moderních dotykových technologií a digitálního vzdělávacího obsahu. (tz)

Chcete-li mít přehled o novinkách z oblasti CSR, odpovědného podnikání, diversity a filantropie, čtěte IHned.cz/CSR

HRM

Firmy doplácí na nedostatek lidí, ale také na neochotu je zaplatit

Absence klíčových specialistů a top manažerů je neustále skloňovaným tématem. Zhoršenou situaci na pracovním trhu podle průzkumu CEO Survey 2015 společnosti Stanton Chase předpokládalo na začátku roku 40 % dotazovaných. K podobným číslům dospěl i obdobný průzkum poradenské společnosti PwC (35 %). Problémem jsou podle Jozefa Pappa ze Stanton Chase rovněž mizerné platové podmínky pro kandidáty a neochota platit za jejich vyhledávání.

Ekonomická závislost na silném Německu se projevuje i na pracovních místech a kandidátech. „České firmy nebo lokální zastoupení nadnárodních společností často až nesmyslně tlačí platy směrem dolů,“ říká Jozef Papp, ředitel české pobočky Stanton Chase, která se specializuje na vyhledávání vrcholových manažerů. „Jenže stačí popojet pár kilometrů za hranice a kandidát se rázem dostává až na dvojnásobné podmínky,“ vysvětluje Papp.

Průměrné mzdy sice rostou, jenže úprku specialistů se nedaří zabránit. Platy zkušených odborníků se zasekly někde na úrovni let 2009 – 2013, jenže ekonomika se už z nejhoršího dostala a teď je potřeba zaplatit lidem, aby zůstali v tuzemsku. „Pro budoucnost českého trhu bude důležité, aby si svoje talenty nenechal utéct, identifikoval nové a rozvíjel je,“ uzavírá Papp. (tz)

(Pokračování ze stránky 1)

jistota zaměstnání a úspěch na pracovním trhu, většina vysokoškoláků pak v průměru preferuje přátelské, kreativní a dynamické pracovní prostředí. (tz)

Exodus řeckých elit do zahraničí pokračuje

Dohodou s věřiteli Řecko odvrátilo bezprostředně hrozící bankrot. Manažeri, majitelé firem, vědci, lékaři, IT specialisté a další příslušníci řeckých elit přesto nadále míří za hranice. Od počátku hospodářské krize zamířilo do zahraničí až 200 tisíc Řeků, převážně vysoce kvalifikovaných, a 50 tisíc jich aktuálně studuje na vysokých školách mimo Řecko. Jde o největší „odliv mozků“ v dnešním vyspělém světě.

Do Německa ve velkém počtu zamířili především řečtí lékaři - v tamních zdravotnických zařízeních podle německých úřadů působí 35 tisíc zahraničních lékařů, z toho nejméně 10 % s řeckými kořeny. Ve Velké Británii jsou zase silně zastoupeni řečtí vědci a lidé z akademické sféry, zatímco do USA či Dubaje míří především majitelé malých a středních firem. Počet řeckých přistěhovalců ve všech uvedených zemích roste v posledních letech dvouciferným tempem. (tz)

EY: Polovina českých podnikatelů chce předat svou firmu potomkům

Podnikat s vlastními příbuznými považuje v Čechách za velkou výhodu každý druhý podnikatel (48 %). Stejně tak polovina českých byznysmenů (53 %) plánuje předat svou firmu do rukou vlastních potomků. Hlavními schopnostmi, které se jim pokouší předat, jsou pak nejčastěji odvaha (53 %), trpělivost (52 %) a správný odhad na lidi (35 %). Ty považují za klíčové faktory svého podnikatelského úspěchu. Tyto a další závěry vyplynuly z exkluzivního průzkumu mezi českými podnikateli nominovanými do soutěže EY Podnikatel roku, který zveřejnila společnost EY u příležitosti zahájení nového ročníku soutěže.

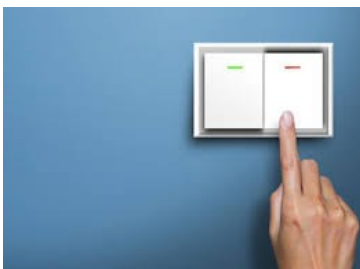
Při dalším srovnání názorů dle pohlaví jsou pak na první pohled patrné rozdíly v důvodech, které jednotliví respondenti považují za klíčové pro svůj podnikatelský úspěch. U mužů převažují odvaha a schopnost riskovat (52 %), u žen pak hraje důležitou roli nejen odvaha, ale i víra a oddanost své myšlence (60 %). Významné rozdíly lze nalézt i v důvodech, proč se do podnikání lidé vůbec pouští - u mužů kromě potřeby seberealizace převažují spíše pragmatické důvody, jako jsou příležitosti na trhu (34 %) či nespokojenost v zaměstnání (25 %). U žen se pak kromě seberealizace objevují spíše emotivní pohnutky, jako jsou

(Pokračování na stránce 3)



Malé a střední firmy neřídí efektivně energetické náklady

Asociace malých a středních a podniků a živnostníků ČR (AMSP ČR) a energetická skupina RWE vyhodnocují nezávislý průzkum mezi malými a středními podniky (MSP) na téma řízení energetických nákladů. Malé a střední podniky energetické náklady většinou aktivně neřídí, přestože vidí v úsporách energie potenciál. Překvapivé je to, že nemají jasno ani v nabídce, ani v konečné efektivitě úsporných opatření. Cílem výzkumu bylo zmapovat řízení nákladů na energie a postoj k možným úsporám v sektoru malých a středních firem. Mezi hlavní zjištění patří, že 4 z 5 oslovených firem spotřebu energií pouze monitorují, avšak neřídí. Obvyklý režim je na bázi kontroly výpisů; přibližně polovina si pak také stav spotřeby zapisuje. Většina firem rozpočítává náklady na energii na úrovni hospodářského výsledku. Zpravidla jen větší subjekty věnují pozornost alokaci nákladů na energie na jednotlivé výrobky. „Výsledky odpovídají nákladovému řízení malých a středních firem, kdy náklady jsou většinou sledovány ex post, a to na bázi výsledovky. S velikostí firmy roste nicméně potřeba řídit kalkulace na bázi výrobových a úsekových nákladů,” uvádí předseda představenstva AMSP ČR Karel Havlíček.



Největší potenciál úspor energií vidí MSP v aplikaci nových postupů s využitím již dostupných technologií. Aby nějakou energii uspořily, firmy si osvojily některé nové technologie, nejčastěji využívají termoregulace a LED osvětlení. Společnosti, které utratí za energii přes 4 mil. Kč ročně, se již orientují v sofistikovanějších řešeních, jako jsou např. on-line měření spotřeby energií. (tz)

Trend se otočil: Češi jezdí pracovat na Slovensko

Není to tak dávno, kdy české a moravské firmy ochotně zajišťovaly pravidelný svoz pracovníků z blízkého okolí i zahraničí. Autobusy pravidelně zajišťovaly do Polska i na Slovensko. Na jižní Moravě je to dnes naopak: Češi začali jezdit za práci na Slovensko. Vydělají tam totiž více než v Česku. „Kvůli nevýhodnému kurzu eura se jihomoravským zaměstnavatelům a jejich personalistům stále hůře nabírá dostatečný počet kvalitních a kvalifikovaných zaměstnanců. Naopak slovenským firmám se otevřel nový prostor na pracovním trhu,” říká Marek Felkl z brněnské pobočky personálně-poradenské společnosti McROY Czech.

Česká ekonomika je v dobré kondici a firmy na jihu Moravy by se rády vrátily ke staré praxi svážení zaměstnanců autobusy. Jenže už je předběhla slovenská konkurence. „U slovenských sousedů je stejná situace. Slovenská ekonomika zažívá konjunkturu déle než ta naše a personální zdroje jsou tam vyčerpány,” dodává Marek Felkl.

Za práci na Slovensko jezdí z Jihomoravského kraje nejméně několik set lidí. Podle personalistů se může dokonce jednat až o pět tisíc pracovníků. Jejich slovenský plat se pohybuje okolo 900 eur, tedy asi 25 000 Kč hrubého. (tz)

Průzkum Regus: osamělost pracovníka v domácí kanceláři

Aktuální průzkum společnosti Regus ukázal na to, že domácí kancelář není zrovna ideálním pracovním prostředím. Pracovníci z domova se často cítí osamělí, chybí jim interakce s kolegy, domácnost je rozptýluje prováděním nepracovních aktivit či se obávají nadváhy. Průzkum byl proveden mezi 44 000 respondenty z řad podnikatelů a manažerů z více než 100 zemí celého světa, včetně České republiky.

Dotazy směřované na pracovníky v České republice přinesly tato zajímavá zjištění:

- 53 % respondentů v ČR pracuje více než polovinu týdne mimo hlavní kancelář;
- 22 % pracovníků tvrdí, že jejich rodina nelibě nese přeměnu části domova na pracovní prostředí,
- 45 % má pocit, že členové rodiny berou jejich práci méně vážně, pokud pracují z domu;
- 68 % pracovníků domácí prostředí rozptýluje a motivuje je k výjezdům mimo domácí kancelář;
- 34 % se cítí osaměle a 60 % chybí interakce s kolegy
- 34 % má obavy z nadváhy v důsledku častější konzumace jídla. (tz)

Moderní řízení

ODBORNÝ MĚSÍČNÍK, KTERÝ PŘINÁŠÍ PŘÍKLADY Z MANAŽERSKÉ PRÁCE A PŘEDSTAVUJE TRENDY VE VÝVOJI MANAGEMENTU

Staňte se předplatiteli Moderního řízení, které vám měsíčně přináší:

- **ZAJÍMAVÁ TÉMATA** z oblasti strategického a exekutivního managementu, rozhovory a trendy firemního vzdělávání
- **ON-LINE INFORMACE:** www.modernirizeni.cz
- **ZASÍLÁNÍ NEWSLETTERU** Moderní řízení 2x měsíčně

Roční předplatné 1680 Kč / 1 rok včetně DPH

Objednejte si předplatné na telefonním čísle **800 11 00 22** nebo na emailové adrese předplatne@economia.cz

možnost změnit část společnosti (40 %) či chuť pomáhat druhým (30 %). Zajímavá shoda pak naopak panuje u „dědičné“ podnikavosti v rodině – tu jako důvod svého podnikání uvádí jak pětina žen, tak i mužů. (tz)

Třetina Čechů čelí diskriminaci kvůli svému věku

Diskriminace na trhu práce kvůli pohlaví, rodinnému stavu nebo věku je v Česku zakázaná. Nicméně jen 12 % účastníků ankety, kterou uspořádal pracovní portál Profesia.cz, nemá žádnou osobní zkušenost s diskriminací v práci nebo při hledání práce. Největším hendikepem už není pohlaví jako v minulosti. Na „černé listině“ jsou padesátníci, lidé se zdravotními problémy a zaměstnanci s dětmi. Nejčastěji se Češi potýkají s diskriminací kvůli svému věku. Takovou zkušenost si odneslo při hledání práce nebo ze situace na pracovišti 34 % respondentů.

Ruku v ruce s diskriminací kvůli věku jde i diskriminace kvůli zdravotnímu stavu, s níž se setkala 16 % účastníků ankety na pracovním portálu Profesia.cz. „Firmy se leckdy obávají zhoršujícího se zdravotního stavu starších zaměstnanců nebo případných zdravotních omezení či komplikací lidí, kteří v minulosti prošli nějakým závažným onemocněním,” říká Zuzana Lincová, ředitelka Profesia Česká republika. Na diskriminaci kvůli dětem si stěžuje 13 % účastníků ankety. Řešením pro mnoho žen s malými dětmi by byly zkrácené pracovní úvazky nebo flexibilní pracovní doba. Je zároveň zajímavé, že pouze 8 % respondentů zažilo diskriminaci kvůli pohlaví, která brání ženám získávat odpovídající uplatnění na pracovním trhu.

Více na www.profesia.cz

Evropští zaměstnanci jsou na digitální technologie připraveni

Evropští zaměstnanci se k dopadu digitálních technologií staví kladně, zatímco firmy se potýkají s problémy při prosazování digitálních obchodních modelů. To ukázal nový výzkum společnosti Accenture podle kterého na každého zaměstnance, který je přesvědčený o negativním vlivu digitálních technologií, připadá čtyři, kteří se domnívají, že digitální technologie jejich pracovní život zlepší.

Podle výzkumu společnosti Accenture si 57 % zaměstnanců myslí, že nové digitální technologie jako mobilní aplikace, analýza dat, umělá inteligence nebo využití robotů, zlepší jejich pracovní podmínky, 8 % pracovníků si myslí, že tyto technologie povedou ke zhoršení. 50 % evropských zaměstnanců věří, že digitální technologie zlepší jejich pracovní vyhlídky, naproti tomu 12 % z nich je přesvědčeno, že dojde k jejich omezení. Výzkum zahrnoval přes 2500 zaměstnanců a 500 společností z EU. Italští a španělští zaměstnanci jsou výrazně pozitivnější v pohledu na dopad digitálních technologií na pracovní život než zaměstnanci ve Velké Británii, Německu nebo Francii. (tz)