

MODERNÍ ŘÍZENÍ

V dubnovém vydání Moderního řízení si přečtete:

Cizinky mají větší šance na trhu práce jako podnikatelky

Uspěť na trhu práce je pro cizinky zkouška schopností. V posledních letech dochází k feminizaci imigrace. Roste počet žen, které přicházejí do Česka samy. Chtějí tu studovat i pracovat. Obvykle začínají na méně kvalifikovaných pracovních místech. Některým pomohl ke kvalifikované práci projekt Začít ve svém.

Emoce na pracovišti

K životu patří emoce. Každý je přitom projevuje různě v různých situacích. Jak udržet emoce na uzdě v pracovních týmech a při krizových situacích nebo ve stresu? Jak by se měl v emočně vypjatých situacích zachovat šéf? Hovoříme s psycholožkou Nadou Štullerovou z ACE Consulting.

Opět roste zájem o výuku jazyků

Zjišťovali jsme ve firmách a v jazykových školách, jak se změnila po finanční krizi poptávka po firemním jazykovém vzdělávání a jaké trendy se v jazykové výuce prosazují. O jaké jazyky a typy výuky mají firmy zájem a zda nabízejí zaměstnancům výuku jako benefit nebo rozvojový program, u kterého sledují jeho efektivitu?



Moderní řízení

V DUBNOVÉM ČÍSLE NALEZNETE:

- TÉMA:** Trh práce: Výzvy i hrozby
- STRATEGIE:** Lze zvýšit produktivitu zadarmo?
- PRÁVO:** Role sociálních sítí při náboru zaměstnanců
- ROZHOVOR:** Emoce na pracovišti a v životě

**Nové číslo
právě v prodeji**

Objednejte si aktuální vydání jednoduše přes SMS

1 výtisk jen za 150 Kč
Pošlete SMS ve tvaru
MR JMENO PRJUMENI
ULICE C.P. OBEC PSC
na číslo 902 11

Objednací SMS jsou zpoplatněny podle běžného tarifu mobilního operátora. Cena SMS služby včetně doručení výtisku je 150 Kč vč. DPH. Službu technicky zajišťuje ATS Praha. Infolinka 296 363 196 v pracovní dny 8.00 – 17.00, www.platnabolem.cz.

Ukázkový výtisk si zdarma objednejte na:

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

CSR

Velux běžel pro Světlušku

Společnost Velux v rámci oslav 75 let založení mateřské skupiny VKR podpořila Nadační fond Českého rozhlasu – Světlušku, který finančně podporuje nevidomé a slabozraké. Zaměstnanci firmy se zúčastnili Běhu pro Světlušku. Každý zaměstnanec přispěl částkou startovního 400 korun, kterou Velux zdvojnásobil, a vybralo se tak celkem 21 600 korun. Akci podpořilo celkem 27 zaměstnanců v čele s generální manažerkou Dagmar Plevačovou. Zaměstnanci měli na výběr z tratí dvou délek – 2,5 nebo 5 km. Vzdálenost mohli běžet nebo jít, důležité bylo překonat vzdálenost a hlavně se zúčastnit. Každý přispěl částkou ve výši startovního – 400 korun. Stejnou částkou 400 korun přispěla na každého závodníka i firma. Cílem bylo v souvislosti s výročním zlatem dohromady 75 kilometrů. Samotný běh absolvovalo 22 dospělých, 1 dítě v kočárku a jeden pes. Dohromady urazili celých 80 kilometrů a přispěli do Nadačního fondu Českého rozhlasu částkou 21 600 korun. (tz)

KRÁTCE

Manuální práce má cenu zlata

Zkušení svářeči, klempíři, soustružníci, instalatéři nebo specializovaní lakýrníci hravě dosáhnou na plat srovnatelný s odměnou manažera. Podle průzkumu společnosti Wincott People, která se specializuje na dělnické pozice v automobilovém a strojírenském průmyslu, si ti nejlepší v oboru vydělají i více než 40 000 Kč měsíčně a mají jisté uplatnění po celý život. Navíc, na rozdíl od liniových manažerů, dosáhnou dělníci na téměř dvojnásobek průměrné mzdy (nyní 27 006 Kč) za podstatně kratší čas – v průměru 3–4 roky po vyučení – s významně nižší finanční investicí do vzdělávání než mají vysokoškoláci (náklady vysokoškoláka přesahují 10 tisíc korun měsíčně). Paradoxně mladé Čechy a Moravy dělnické profese příliš netáhnou a i velká část učňů sní o tom, že manuální práci vymění za kancelář. Některé žádané specializace dokonce mizí z nabídky učebních oborů. Nerovnováha mezi představami učňů, učňovským školstvím a potřebami firem může vést podle analýzy Wincott People k vážnému nedostatku kvalitních řemeslníků – i k dalšímu růstu jejich výdělků. (tz)

Benefity v ČR: prioritou je dnes zdraví, jazyky a svobodná volba

Zaměstnanecské výhody prošly historicky velkou proměnou. Podle personalistů se změny nejvíce dotýkají stravování, vzdělávání a volnočasových benefitů. Zatímco dříve se zaměstnanci stravovali téměř výhradně v kantýnách s unifikovanou stravou, dnes je prioritní vysoce kvalitní a pravidelná strava. Výraznými změnami prošlo také firemní vzdělávání. Dobu, kdy firmy poskytovaly zejména školení pro technicky zaměřené odborníky, vystřídal trend jazykových kurzů a e-learningu. Přestože bylo již v dobách Rakouska-Uherska například zaměstnancům státních drah poskytováno uhlí, k největšímu rozvoji systému zaměstnanecských benefitů došlo počátkem minulého století.

Tomáš Baťa zahrnul do své podnikatelské strategie jako první i péči o své zaměstnance. Kromě zavedení závodního stravování nechal

(Pokračování na stránce 2)



HR Meeting 2016: K MOTIVACI LIDÍ DNES JEN PENÍZE NESTAČÍ

25. května 2016, Praha

Moderní řízení **e.conomia events**

Soutěž Cisco hledá talenty na kyberbezpečnost

Poptávka po odbornících na kybernetickou bezpečnost rychle roste. Noví naděšní specialisté se ale nemusejí skrývat jen mezi studenty informačních technologií. Společnost Cisco již třetí rok po sobě vyhlašuje ve spolupráci s Fakultou elektrotechnickou ČVUT v Praze soutěž Cisco Outstanding Thesis Award, jejímž cílem je takové talenty identifikovat. Soutěž je určena pro studenty bakalářského, magisterského a doktorandského programu na libovolné vysoké škole v České či Slovenské republice. Do soutěže lze přihlásit libovolnou absolventskou práci obhájenou v roce 2016, která spadá do okruhu počítačových věd, zejména strojového učení. Autoři nejlepších prací získají finanční odměnu 10 000, 25 000 respektive 35 000 korun a také respektovanou referenci pro své budoucí zaměstnavatele. Vítězové i finalisté získají kromě finanční odměny i přímý kontakt do špičkového výzkumného průmyslového pracoviště Cisco provázaného s týmy v Kalifornii, Texasu a Londýně, s potenciální možností budoucí spolupráce.

Do Cisco Outstanding Thesis Award 2016 lze přihlásit práce do 23. září 2016 na adrese výzkumného a vývojového centra společnosti Cisco na Karlově náměstí 2, Praha 2. (tz)

HRM

Jaké šance mají na trhu práce lidé, kterým je přes šedesát

V Česku se už dlouho vedou diskuze o lidech označovaných jako 50+ na trhu práce. Stárnoucí společnost a odsouvání hranice důchodového věku přitom na trh práce přivádí ještě starší skupinu lidí, kterým je více než 60 let. „Dnešní šedesátníci rozhodně nejsou strhaní kmeti na sklonku svého života. Je úžasné, s jakou vitalitou a nezdolnou životní energií přicházejí někteří uchazeči vyššího věku na pracovní pohovor. Při takových setkáních se podivujeme nad jejich věkem uváděným v životopise,“ říká Alice Grünová z personálně-poradenské společnosti McROY Czech.

Jistá omezení však pro tuto věkovou skupinu platí. Člověk kolem šedesátky je schopen většinou jen s velkým vypětím dlouhodobě vykonávat fyzicky náročnou práci například na pozici svářeče. Vysilující jsou také zdravotnické činnosti nebo profese v dispečinku, které jsou spojené se střídavým režimem.

Na druhou stranu existuje široká škála profesí, které nemají ani s věkem přesahujícím šedesátku problémy. Jedná se většinou o činnosti, které pro kvalitní výkon vyžadují celoživotní vzdělávání a neustálé hledání nových cest. K takovým patří lékaři, advokáti, soudci nebo vědci. A také vedoucí na manažerských pozicích, kde je při zásadním rozhodování zapotřebí vycházet z předchozích zkušeností. (tz)

V kariérních ambicích žen Evropa zaostává za zeměmi rozvojovými

Podle průzkumu, který provedla personálně-poradenská společnost Hays mezi více než 11 500 zaměstnanci ve 25 zemích světa, jsou právě ženy v České republice ty nejméně ambiciózní. Pouze 3 % odpovědělo, že k tomu, aby považovaly svou kariéru za úspěšnou, musí dosáhnout top manažerské pozice, jako je ředitelka či jednatelka společnosti. Dosažení této pozice je také kritériem pro 10 % českých mužů. Podobně nízké ambice mají také ženy v Nizozemí (4%), Belgii (5%) či v Německu a USA (shodně 7%). Naopak nejambicióznější ženy jsou v Malajsii (28%), Kolumbii (22%) a Emirátech (18%).

Pouze 47% žen se domnívá, že mají na pracovišti dostatek prostoru k propagaci svých úspěchů a dosažených cílů. Stejně to vidí 53% mužů. Ve třinácti z 25 zemí převládá názor, že zaměstnanci nemají možnost dostatečně prezentovat své pracovní úspěchy. Nejlépe si v tomto směru vedou pracovníci v Brazílii, příležitostí pro „self-promotion“ zde vidí 66% žen a 72% mužů, dále v Polsku (65% Ž, 69%M). Nejmenší možnost pro zviditelnění pozorují Španělé (27% Ž, 37% M) a Němci (33% Ž, 43% M). Česko si nevede špatně: 55% žen a 64% mužů uvádí, že na jejich pracovišti existuje dostatečný prostor pro prezentaci pracovních úspěchů. (tz)

vystavět rodinné domky, a svým zaměstnancům nabízet i možnost kulturního a sportovního vyžití. „Právě oblasti stravování zaměstnanců, vzdělávání a volnočasové benefity se za poslední roky proměnily nejvýrazněji,“ popsala personalistka Gabriela Kodenková ze společnosti Talentica. (tz)

První digitální učebna pro budoucí pedagogy se otevřela na Univerzitě Hradec Králové

Seznámit vysokoškolské pedagogy s novými technologiemi, které budou začleňovat do každodenní výuky budoucích učitelů, a naučit studenty dovednostem, které využijí ve svém budoucím zaměstnání, tedy při pedagogické praxi v mateřských, základních či středních školách, to jsou hlavní cíle projektu Škola



dotykem UNIVERZITA. Ten realizuje nezisková organizace EDUKační LABoratoř ve spolupráci se společností Samsung Electronics Czech and Slovak. 5. května byla v rámci projektu na Univerzitě Hradec Králové otevřena první digitální specializovaná učebna vybavená tablety. Studenti se učí využívat dotykové technologie a digitální vzdělávací obsah ve výuce v návaznosti na konkrétní předměty. Digitální učebny vzniknou ještě na Univerzitě Palackého v Olomouci, Masarykově univerzitě v Brně a Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích.

Na trh práce se po krizi vracejí fluktuanti

Dva nebo ještě více pracovních poměrů, které trvají méně než dva roky – takto obvykle vypadá historie předcházejících zaměstnání fluktuanti. Pro implementaci takový životopis znamená, že by si na daného uchazeče měl dávat velký pozor a zvážit, zda ho vůbec pozvat na pracovní pohovor. Může totiž počítat s tím, že se takový člověk bude okamžitě po nástupu na novou pozici opět poohlížet po něčem jiném. A firma bude muset za rok, nejspíše za dva, za něj hledat náhradu. Vysoká fluktuace narušuje zaběhlé procesy, snižuje efektivitu týmů a vytváří dodatečné náklady na vyhledávání a zaškolování nových zaměstnanců. Fluktuanti se nedokáží dostatečně ztotožnit s firemní kulturou, nemají zájem o budování kvalitních vztahů s kolegy, neuvažují dlouhodobě a nevyhledávají v zaměstnání výzvy. (tz)

Moderní řízení

ODBORNÝ MĚSÍČNÍK, KTERÝ PŘINÁŠÍ PŘÍKLADY Z MANAŽERSKÉ PRAXE 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