

OTÁZKA PRO...

Jaké jsou nové trendy recruitmentu ve veřejném sektoru?

Možná by otázka měla spíše být, zda lze vůbec o nových trendech ve veřejném sektoru hovořit. Nicméně problém nábory kvalifikovaných lidí pro veřejný sektor se netýká pouze České republiky. Podle studie OECD, která byla zaměřená na téma náborových technik pro veřejný sektor a týkala se 11 zemí OECD, čelí více než třetina sledovaných zemí problémům při recruitmentu svých zaměstnanců a další z nich očekávají, že jim budou muset v nejbližší době čelit.

Studie zmiňuje některé důvody, proč lze očekávat problémy v oblasti recruitmentu veřejného sektoru. Jednou z hlavních příčin je **demografická struktura zaměstnanců** (velké množství zaměstnanců je krátce před dosažením důchodového věku), **mzdová úroveň** (nižší mzdová úroveň a nízká flexibilita činí tento sektor méně konkurenceschopný při motivaci nových zaměstnanců), neustále **špatná „pověst“ veřejného sektoru** a především

„staromódní“ přístup k personálnímu managementu. Tato kombinace schopné a na trhu žádané kandidáty spíše odstraňuje.

Podle OECD již řada zemí na tento stav reaguje podporou a implementací politik zaměřených na zvýšení konkurenceschopnosti veřejného sektoru na trhu práce – systematickou kampaní cílenou na zlepšení vnímání tohoto sektoru v očích veřejnosti, poskytování rozšířených zaměstnaneckých benefitů a výhod nad rámec platového ohodnocení, celkové zlepšení pracovních podmínek a reformou personálního managementu. Přes všechny tyto snahy však i nadále přetrvávají ve veřejném sektoru stnu-

losti, které „top-notch talenty“ stále odrážejí. Komplikované a dlouhotrvající konkurzy na obsazení jednotlivých míst, byrokraticky náročné přihlášky vyžadující řadu dokumentů a v neposlední řadě i zpracovávání sáhodlouhých koncepcí pro tu či onu pozici a činnost jsou pro řadu zajímavých kandidátů stále příliš „nepřijemné a obtěžující“. Recruitment ve veřejném sektoru má stále pověst pomalého, byrokratického a pasivního procesu, kterému je žádoucí spíše se vyhnout.

Zahraniční trendy více než situace v Česku (i když i zde už lze najít instituce sledující tento trend) ukazují navíc na jeden z dalších směrů, kterým se snaží veřejný sektor čelit potížím při recruitmentu nových zaměstnanců. Zejména v USA, ve Velké Británii, ale i v dalších zemích (zejména západní Evropy) roste využívání executive či recruitmentových (personálně-poradenských) společností pro vyhledání a výběr zaměstnanců, tedy služby, kterou soukromý sektor s úspěchem pro tuto část personálního řízení využívá již desítky let. Studie OECD ukazují, že tento trend bude nadále silnit, a to zejména pokud bude na trhu práce stále obtížnější nalézt a přilákat vhodné talenty pro manažerská místa ve veřejné správě.

Nejedná se sice pouze o jediné možné řešení, ale úspěšná praxe u nás ukazuje, že i státní správa může stejně jako jakákoliv jiná komerční společnost být zadavatelem zakázky pro personálně-poradenskou společnost.

Veronika Rudolfová
HOFÍREK CONSULTING



VZDĚLÁVÁNÍ

Dotace pro podnikatele na vzdělávání zaměstnanců

Podnikatelé ze zpracovatelského průmyslu, průmyslových a ekologických služeb i dalších navazujících oblastí mohou získat dotaci na odborné vzdělávání zaměstnanců. Podporu na školení a rozvoj pracovníků i vedení firem umožňuje program Profese, který vyhlásilo ministerstvo průmyslu a obchodu spolu s Agenturou pro podporu podnikání a investic CzechInvest. „Podnikatelé, kteří splní podmínky programu, budou moci na vzdělávací aktivity, studijní materiály a pomůcky získat dotaci až do 70 % celkových ustatných nákladů,“ uvedl ředitel divize rozvoje firem CzechInvestu Jakub Juríček. Minimální podpora je 80 tisíc Kč, maximální nesmí přesáhnout 3 mil. Kč. Na celý program je k dispozici 256,5 mil. Kč. Na 75 % peněz pochází z Evropského sociálního fondu, čtvrtina ze státního rozpočtu. Žádosti o finanční podporu z programu Profese budou od 15. dubna do konce května 2005 přijímat regionální kanceláře CzechInvestu. Do konce roku 2006 budou uveřejněny ještě tři výzvy k předkládání žádostí o podporu z tohoto programu. Přesné vymezení možných žadatelů o podporu z programu Profese je k dispozici spolu s úplným zněním programu na webech CzechInvestu, ministerstva průmyslu a obchodu a Evropského sociálního fondu.

vás zvou na konferenci

RIZIKA A AKTUÁLNÍ OTÁZKY PRACOVNÍHO PRÁVA

25. května 2005 od 10 do 16 hodin

Kongresové centrum Praha

5. května 65, Praha 4

- Znáte aktuální úpravu právních a daňových otázek souvisejících s vysíláním pracovníků (služební cesty vs. přidělení, cestovní náhrady, smlouvy o zamezení dvojího zdanění)?
- Víte, jaké jsou principy a rizika tzv. „agenturního zaměstnávání“?
- Víte, jak využít osobu samostatně výdělečně činnou pro zajištění prací a kdy jde o tzv. „švarcsystém“?
- Víte, jaké je postavení zaměstnance, který je zároveň členem statutárního orgánu?
- Víte, jak v praxi funguje systém sociálního zabezpečení v rámci EU?
- Víte, jaké jsou připravované legislativní změny v oblasti pracovního práva a sociálního zabezpečení?

Více informací a přihlášky na:

www.pravnickadce.ihned.cz/konference

KRÁTCE

Kolektivní smlouva ve Škodě Auto

Vedení Škody Auto 6. dubna podepsalo se zástupci odborové organizace novou kolektivní smlouvu. Potvrzuje mimo jiné 7% nárůst mzdy zaměstnanců automobilky od 1. června, a to ve všech platových třídách. Nová smlouva je platná zpětně od 1. dubna a její platnost vyprší 31. března 2008. Dohoda o mzdách, která je její součástí, platí do konce března 2007. Dohodu, která podpisu kolektivní smlouvy předcházela, uzavřely obě strany po několikaměsíčním vyjednávání. Zažehaly tak hrozbu celodenní stávky. Odboráři zároveň zrušili stávkovou pohotovost a ukončili činnost stávkového výboru, potvrdil jejich mluvčí Jaromír Cvrček.

V příštím roce se mzdy nebudou zvyšovat, ale zůstanou na úrovni, kterou odbory nyní vyjednály. Loni ve Škodě Auto 20 897 kmenových zaměstnanců pobíralo, bez 400 vedoucích pracovníků, v průměru 23 340 Kč. Podle odborů je to nejméně z koncernu Volkswagen. Průměrný hrubý plat ve VW je asi 2500 eur měsíčně (75 tisíc Kč). Na začátku jednání odbory požadovaly 10% růst mzdových tarifů, firma nabízela zpočátku nárůst v mezích předpokládané inflace, tedy asi pod 3%.

Podle dohody navíc ve výplatě za duben obdrží všichni kmenoví zaměstnanci bonus 3500 Kč. Minimálně stejnou částku mají dostat i v roce 2006. Zachovány zůstanou 13. platy. Tarifní mzdy se od června zvýší o 7%. Spolu s tarify se stejnou měrou zvýší od 1. července i osobní ohodnocení. Penzijní připojištění se navýší o 150 Kč na 300 Kč od 1. dubna. Od stejného data se zvýší příplatky o korunu na hodinu za noční směnu a o 50 haléřů na hodinu za odpolední směnu.

LIDSKÉ ZDROJE

Práce jako otroctví nového věku – ano, či ne?

Mnohokrát jste jistě slyšeli výroky jako „Práce jako elixír života“, „Pracovat je chválné“, „Práce jako životní styl“ a „Kdo nepracuje, ať nejí“. Celá naše společnost je prochnutá těmito spontánními pravdami a snad jen málokdo si vůbec dovolí o nich pochybovat. Jsou vžitá a všeobecně přijatá a co je jednou dáno, je určitě dobré. Co dělají a přijímají všichni, je dobrou vyzkoušenou a bylo by nanejvýš nemoudré se proti tomu jakkoliv stavět nebo se to snad pokoušet změnit.

Společenské dění neexistuje bez činnosti jednotlivce a právě činnost každého člověka přivedla naši planetu právě tam, kde je nyní. Vžili jsme se do určitých konvencí a děláme mnoho činností bezmyšlenkovitě, a to buď proto, že nás k tomu někdo vede, anebo proto, že to tak dělají všichni. Všichni chodí ráno do práce, tak bych měl i já. Všichni si berou půjčky, tak proč bych si nějakou nevzal i já? Všichni se žení a mají děti, je to určitě tak správné a já přece nemohu být sám. Dovolena u moře, no jasně, a dokonce na úvěr, jdu do toho, no a bez mobilu také být nemohu, přece ho mají všichni.

Chtě nechtě se všichni stáváme součástí velkého soukolí, otáčíme se jeden kolem druhého a tak vytváříme společenský stroj. Pracujeme, utrácíme, sportujeme, jezdíme na dovolenou, chodíme do kina, vysedáváme u televize, každý trochu jinak, podle svého životního stylu. Je dobré si ale povšimnout, co je zdrojem, pohonnou látkou všech těchto aktivit, co nám dovoluje v tom našem soukolí denně žít? Co myslíte? Je to naše dobrá vůle ráno vstávat a začít žít? Ne. Hybnou silou většiny našich společenských aktivit jsou peníze a ty k nám plynou ve většině případů díky naší práci. Práce se tak stává cestou k našim prožitkům, ke způsobu vyjádření sebe sama, ale i k naší dovolené a způsobu bydlení. Není možné se odtrhnout a žít izolovaně, pokud nás to netáhne k bezstarostnému životu na nádražích a pod dálničními mosty.

Nesnášíme svou práci ...

Naše práce je tedy velmi důležitá, nejenže se svým výtvozem projevujeme a vynášíme na povrch svoji skutečnou podstatu, ale z výsledků práce jsme živi a uplatňujeme své koníčky a zájmy. Jak je pak ale možné, že podle provedených výzkumů 75 % lidí v Česku nenávidí svoji práci a ráno by raději nevstávalo, pondělí je pro ně nejčernějším dnem a celý týden se už těší na pátek nebo, jak jsem jednou zaslechl, na malou sobotu? Co způsobuje tak závažné procento těch, kteří svoji práci nenávidí a netěší se na ni? S jakým odporem takoví lidé začínají

pracovat? Jak velký podíl depresí mají kvůli své nechuti se plně angažovat ve svém pracovním procesu? Jak pak jejich činnost může obohacovat jejich okolí, když sami nenávidí vše, co dělají? A to jsme na tom u nás ještě docela dobře. Například ve Spojených státech 85 % dotázaných odpovědělo na otázku, proč jdou ráno do práce, slovy: „No, všichni jdou do práce, tak i já.“ Jak pak může taková společnost vůbec prosperovat, inovovat se a být jednou z nejlepších ekonomik na světě?

Klíčem je těch zbylých 15 %. Ti vědí, proč jdou každý den pracovat a pro své cíle stanovují přesná pravidla pro zbytek davu, otroky, kteří bez přemýšlení naběhnou do rachoty, seznámí se s pravidly práce a prodají svoji jedinečnost za malý obnos peněz s vinou jejich útraty. Tak se „moderní“ společnost dostává sice do správné pracovní morálky, kdy na všechno jsou

formuláře a pracovní předpisy a každý přesně ví, kde jsou jeho hranice, a za svou odvedenou práci dostane příspěvek na život. Že by chtěl víc, na to prodejce práce nekouká. Stále rostoucí touha po získání peněz půjčkou nám to jasně potvrzuje. V ČR to ještě není tak zaběhlý mechanismus, ale v USA má průměrně každý občan zadlužených sedm kreditních karet. U nás si lidé s radostí půjčují

hotové peníze na třikrát větší než běžný úrok, aby získali, co chtějí, poněvadž za svoji otrockou práci pro někoho jiného nedostali dostatek žoldu. Svoji práci prodávám sám sebe někomu, dávám svůj život, jediné, co zde mám, někomu jinému a ještě si pak nemohu dovolit to, po čem prahnu? To je bludný kruh. Je z něj cesta ven? Je cesta, jak se zbavit otroctví a začít konečně žít, pracovat s radostí, obohacovat sebe i své blízké? Ano je.

Než se pustíme do hledání naší opravdové práce a vzbouříme se proti zavedenému otrockému systému, do něhož jsme se sami přihlásili, rád bych vás zavedl malinko do minulosti.

„Vynález“ práce

Jak vlastně vznikla práce? A co přivedlo naši společnost do dnešního stavu? Jaké jsou hlavní mechanismy utváření společnosti, kde si vzájemně vyměňujeme výsledky své činnosti?

Zpočátku veškerá práce nebyla povinností, nutností k přežití jednotlivce, ale touhou a sebevyjádřením. Něco dělat a projevoval se je základní potřebou člověka. Každá bytost je originální a touží se projevoval, obohacovat druhého, zanechat po sobě něco, být sama sebou i součástí celku, který nezotročuje, dává volnost projevu a zpětnou vazbu, hodnotí a podporuje další rozvoj jednotlivce. V těchto

(Pokračování na stránce 3)

FINANČNÍ MANAGEMENT

Seznamte se s novým odborným časopisem **Finanční Management**. Časopis je určen pro vrcholový management odpovědný za finanční řízení středních a velkých společností.

Každé dva měsíce se do hloubky zabývá všemi stránkami strategického finančního řízení, zejména řízením kapitálu, peněžních toků a řízením rizik, a jeho vlivem na výsledky firmy. Analyzuje důležité trendy ve finančním řízení, informuje o odborných otázkách a novinkách, potřebných k práci finančních specialistů. Přináší praktické příklady a zkušenosti, jak vykonávat práci efektivněji a přispívat tak k růstu hodnoty firmy.

Ukázkové číslo zdarma:

<http://ib.ihned.cz/predpl/a/nazk.php?dkamp=iHNed&tit=FM>

Předplatné a více informací:

tel.: 233 071 915 nebo predplatne@economia.cz

Portál na hledání volných míst

Uchazeči o práci už nemusejí docházet na úřady práce, aby zjistili nabídku volných pracovních míst. Aktuální databázi nabízí zdarma Integrovaný portál ministerstva práce a sociálních věcí, který funguje od letošního ledna. Od té doby si zájemci na webově adrese <http://portal.mpsv.cz> prohlédli přes milion stránek měsíčně. „Portál má sloužit především klientům, kteří chodí na úřady práce, jsou v těžké životní situaci a mají většinou nízké vzdělání. Často se internetu bojí, proto je systém velmi jednoduchý,“ řekl Zbyněk Melkes ze společnosti OKSystem.

Pro snadnou orientaci je portál členěn do několika sekcí. Tou nejnavštěvovanější je „zaměstnanost“, kde lze najít nejen volná místa, ale i zadat inzerát, o jakou práci má uchazeč zájem. Tam mohou i zaměstnavatelé hledat vhodné pracovníky. Pomocí sekce „vyhledávání škol a oborů“ mohou rodiče i děti zjistit mimo jiné úspěšnost absolventů jednotlivých škol při hledání práce. Portál nabízí i informace o státní sociální podpoře, statistiky např. o míře nezaměstnanosti a elektronické vyplnění některých formulářů.

„Součástí je i EURES, což jsou evropské služby zaměstnanosti. Je určen pro české občany, kteří chtějí pracovat v zahraničí, a pro cizince, kteří chtějí pracovat u nás. Je tam seznam volných míst v EU – v současnosti asi 110 tisíc – ale jsou tam i vzory životopisů pro jednotlivé členské státy,“ dodal Melkes.

Hlavním cílem projektu je maximálně zjednodušit systém při hledání práce. Pro lidi, kteří nemají přístup k počítači, jsou na všech úřadech práce k dispozici samoobslužné počítače nebo informační kiosky. „V budoucnu je chceme umisťovat na různých veřejných místech, třeba na nádražích, nebo tam, kde lidi čekají,“ uvedl ředitel odboru informatiky ministerstva Roman Kučera. Ti, co se chtějí na úřadu práce zaregistrovat, to musí zatím udělat osobně. Už se ale pracuje na tom, aby si zájemce předem mohl přes portál vyplnit potřebné formuláře. Jednání na úřadu by se tak výrazně urychlilo.

(Pokračování ze stránky 2)

prvních kapitolách existence člověka je jasné vidět možnost rozvíjet se sama podle vlastních dispozic a tužeb. Jedinec měl možnost plného sebevyjádření. Co bylo v něm, mohlo jít svobodně ven, nebyl kritizován, ani souzen, ani tláčen společenskými potřebami.

Postupem doby každý tedy něco dělal, na něco se soustředil, něco vyrobil a vznikla potřeba si mezi sebou výrobky a služby vyměňovat. Zdárná výměna je vždy domluvena oběma stranami a musí být výhodná a přínosná. K obohacování společnosti formou dávání zadarmo se nyní přidává další forma, a to směna podobných anebo sobě rovných součástí, výrobků a služeb. S rostoucí potřebou směny a větší komunikace mezi lidmi je následně nutné zavést prostředek směny, jímž v prvopočátcích byly různé druhy kovů a kamenů, které se opět postupem vývoje společnosti staly základem pro vznik jednotného platidla, peněz. Organizace lidské společnosti vedla k zavedení platidla, jež svou hodnotou a zárukou vlády postupně vytlačila ostatní formy platidel. Zatím nic špatného, vše se zdá celkem rozumné, jedinec stále mohl plně uplatňovat své schopnosti a touhy a nemusel nic dělat vysloveně pro peníze, pokud sám nechtěl.

První krok k novodobému otroctví vidím v přesouvání lidí do měst, kdy se stávali přímo a životně závislími na dodávkách a službách jiných lidí. Museli pracovat a vydělávat, aby si mohli nakoupit důležité suroviny pro život, měli kde bydlet a vychovávat své potomky. Lidé začali pomalu ale jistě prodávat sebe za mzdu a museli dělat i věci, které neměli rádi. Stát u strojů a nechat si organizovat přestávky na práci. A poněvadž již byli plně závislí na žoldu a postupně zpřetrhali své svazky s vesnicí, nezbyvalo jim nic jiného, než tvrdě pracovat

a platit. A zde dochází k prvnímu formování lidské psychiky, jež nazýváme syndromem novodobého otroctví. Do lidských myslí se dostává návyk prodávat se za peníze. Dávat sebe jako otroka jiným za žold, bezpochybně poslouchat nařízení zaměstnavatele, ztratit svoji identitu a poslušně pracovat, nevzpouzet se a nehledat jiné řešení. Strach ze ztráty práce a z toho plynoucí životní nepohoda, hlad a zima je silným otrokářem praskajícím bičem ve všech oblastech života.

Tento návyk se táhne mnoha generacemi až dodnes. Děláme ustrašená rozhodnutí a bojíme se projevit. Častokrát mlčíme, i když toužíme všem říci, že se mýlí, své touhy realizujeme ve volném čase místo toho, abychom se jimi živil a nabízeli své nejlepší schopnosti druhým. Bojujeme se starým paradigmatem, že pracovat je povinnost, a dokonce, že práce nemůže bavit, že nikdy nemůže být zálibou. Bojíme se opustit své zaměstnání, svoji skvělou kariéru ze strachu z finanční krize. A věřte mi, na žebříčku stresových faktorů je změna zaměstnání podle osobnosti na druhém až třetím místě.

Kvůli dědičnému přenosu jsou někde hluboko v nás zakořeněna stará pravidla postojů k práci a tak jako nepřemýšlivé stroje vedeni starými návyky našich předků uplatňujeme stále tatáž pravidla a uvádíme sami sebe do proudů situací, které v konečném důsledku přinášejí pouze strach a nechuť se opět ráno pustit do něčeho zajímavého. Vždyť jak by to bylo úchvatné vstávat ráno s nadšením, že mohou zase dělat něco zajímavého, vzrušujícího a převratného. Nebo jinak, že mohou svojí činností přispět k růstu společnosti a pomáhat jiným k lepšímu životu. Činnosti je mnoho a práce také. Jedinou otázkou zůstává, kde mám v tom všem stát já.

Aleš Kalina, kalina@mujkouc.cz

PRÁVNÍ PORADNA

Pracovní úkoly přidělené nad rámec původní smlouvy

Při nástupu do zaměstnání jsem uzavřela pracovní smlouvu s přesně definovanou náplní práce. Postupem doby mi byly přiděleny i jiné úkoly, které nebyly v původní náplni práce zmíněny. Bylo to s mým ústním souhlasem, protože jsem se domnívala, že se jedná o dočasná opatření. Zaměstnavatel mi nyní oznámil, že s úpravou pracovních smluv podle nových předpisů budou tyto mé povinnosti zaneseny do mé pracovní náplně natrvalo. Je k tomu zaměstnavatel oprávněn a jaké důsledky by pro mne mělo odmítnutí podepsat novou náplň práce?

Anna Měchurová, Nová Paka

Má odpověď Vás asi nepotěší, ale bohužel právo je na straně zaměstnavatele. Tím, že jste na novou pracovní náplň postupně ústně přistoupila, stala se součástí Vaší pracovní náplně



a zaměstnavatel nyní správně požaduje, aby pokud Vám přiděluje práci podle pracovní smlouvy (i když ke změnám náplně došlo ústně), bylo to správně ustanoveno písemně.

Pokud nepodepíšete novou pracovní náplň, to ještě není takový problém. Ten by nastal, pokud byste nyní chtěla přestat vykonávat práce, které Vám postupně pracovní náplň rozšířily, to by bylo porušení pracovní kázně. Zaměstnavatel by Vás pravděpodobně vyzval, abyste začala práce řádně vykonávat, a pokud byste neuposlechla, mohl by Vám dát výpověď podle § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce pro soustavné porušování pracovní kázně.

JUDr. Hana Rýdlová

šéfredaktorka časopisu Právní rádce

www.pravniradce.cz

Newsletter HR Management

vydává společnost Economia, a.s., ve spolupráci s personální a poradenskou firmou

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

Chcete-li odebrat newsletter HR Management, přihlaste se na www.economia.cz/newsletter

PERSONÁLIE

• **Luboš Čipera** nastoupil do funkce výkonného ředitele pro marketing, strategický rozvoj a direct marketing společnosti **Mediatel**. Předtím pracoval na manažerských funkcích mj. ve firmách Dattelkabel, PrimaCom nebo Sieza.

• **Jiří Dupák** byl jmenován finančním ředitelem společnosti **Business Lease**. Dříve pracoval téměř 12 let v telekomunikačním sektoru v Nextra Czech Republic, Aliatelu a EuroTelu. Na zmíněné pozici střídá **Soňu Hradcovou**.

• **Tomáš Krsek** se stal novým generálním ředitelem **Škody Transportation, s.r.o., Plzeň (ŠT)**, dříve Škody Dopravní technika.

• Vedení sklářské společnosti **Glaverbel Czech** se sídlem v Teplicích se obměnilo. Ve funkci výrobního ředitele vystřídal **Pavla Šedlbauera** bývalý ředitel závodu Řetenice **Petr Mazzoliny**. Šéfem řetenického podniku se stal **Luděk Steklý**, dosavadní generální ředitel firmy Glaverbel Klin v Rusku.

• Vedení telekomunikační firmy **Contactel** jmenovalo do čela společnosti dosavadního viceprezidenta Business Division TDC **Petera Rafna**. Ve funkci generálního ředitele nahradil **Henninga Soebyho**.

• Ředitelem útvaru Akviziční financování v ČSOB byl jmenován **Jiří Bohal**. Jiří Bohal působí v bankovníctví od roku 1994. Do ČSOB nastoupil v roce 2001 do útvaru syndikovaných úvěrů, kde měl na starost strukturované a zejména akviziční transakce.

• Nově vytvořenou jednotku **Provoz Českého Telecomu** povede dosavadní výkonný ředitel pro informační systémy **Zdeněk Kaplan**. Jednotka vznikla sloučením útvarů Informační systémy a Síť. Kaplan bude zodpovědný za vnitřní a vnější informační systémy celé společnosti, rozvoj, plánování a dohled sítí, uvedla firma. Kaplan před nástupem do Telecomu pracoval jako ředitel informatiky v ČSOB.

• Generální ředitelka mediálního zastoupení Regie Radio Music a rozhlasových stanic Frekvence 1 a Evropa 2 **Kateřina Fričová** opouští skupinu **Lagardere**, pod níž společnosti patří.

• Novým předsedou představenstva akciové společnosti **Barrandov Studio** se stal **Vladimír Kuba**. Ve funkci nahradil **Radomíra Dočekala**. Představenstvo zvolilo Dočekala i prvním místopředsedou tohoto orgánu. Druhým místopředsedou se stal **Lech Kubík**.

• Novým mluvčím pardubického **Aliachemu** se od 1. dubna stal dosavadní vedoucí marketingu **Daniel Rubeš**. Nahradil **Michala Kulhánka**, který bude pověřen jinou činností v holdingu Agrofert. Kulhánek do konce roku zůstane též personálním ředitelem Aliachemu.

RECENZE

Viktor Emanuel Frankl: „... A přesto životu říci ano“

Viktor Emanuel Frankl je právem označován za jednu z největších postav 20. století. Zakladatel logoterapie, psycholog a psychiatr, vášnivý horolezec (až do pozdního věku, hory slézal ještě v 80 letech), čestný profesor na více než 200 univerzitách po celém světě – ale především člověk v tom pravém slova smyslu – nesmírně statečný, laskavý a lidský.

Franklova kniha je relativně útlá a je autentickou reportáží z jeho pobytu v koncentračním táboře za 2. světové války. Je psána spíše „vědeckou formou“, která je ale velmi srozumitelná a čtenáře „dostává“ díky tomu možná dokonce víc, než kdyby Frankl popisoval všechny hrůzy, kterými prošel, se silnými emocemi. Frankl v Osvětimi, Kauferingu a Türkheimu přežil nejen nelidské zacházení, ale i nemoci jako skvrnitý tyfus, které se označovaly za smrtelné.

Kniha je jedinečná nejen obsahem, ale i okolnostmi vzniku. Frankl ji napsal po svém návratu z koncentračního tábora v pouhých devíti dnech a původně ji nechtěl vydat pod svým jménem, ale jen pod číslem 119 104. Toto číslo mu totiž bylo jako vězni přiděleno po nástupu do Osvětimi. Kniha je v podstatě autorovou odpovědí na zjištění skutečnosti, že v koncentračních táborech zůstali všichni jeho blízcí (otec, matka, bratr, jeho žena). Výjimkou byla jeho sestra, která se ještě před transportem odstěhovala do zahraničí. Za zmínku stojí, že i Franklovi byla již jako váženému lékaři nabídnuta emigrace, on ji však z lásky k rodině, která by ho nemohla doprovázet, odmítl a podepsal si tak vlastní uvěznění v koncentračním táboře.

Přes všechna utrpení, kterými prošel, byl Frankl veskrze pozitivním a nadmíru lidským člověkem, dožil se 92 let a prostřednictvím logoterapie změnil život k lepšímu mnoha mili-

onům lidí na celém světě. Kniha „... A přesto životu říci ano“ vyšla ve 27 jazycích, u nás byla vydána v Karmelitánském nakladatelství.

Hlavní myšlenky:

Vydržíte podstatně víc, než si myslíte, že vydržíte. Pokud máte důvod.

Kdo má proč, zvládne jakékoliv jak. (Parafraze citátu F. Nietzsche)

Duševní bolest je horší než fyzická, především tehdy, jestliže máme konflikt se svými osobními hodnotami.



Viktor Emanuel Frankl, zakladatel logoterapie, psycholog, psychiatr a vášnivý horolezec.

Oblíbené citace:

„A nakonec jsem ještě promluvil o množství možností, jak život naplnit smyslem. Vyprávěl jsem svým kamarádům (kteří tu leželi docela tiše, téměř bez hnutí, tu a tam bylo slyšet nanejvýš dojatý vzdech) o tom, že lidský život má vždy za všech okolností smysl a že tento nekonečný smysl naší existence v sobě zahrnuje i utrpení a umírání, nouzi a smrt. A prosil jsem ty chudáky, kteří mi ve tmě baráku tak pozorně naslouchali, aby se věcem a vážnosti situace dívali do tváře, a přesto aby nezamalomyšlněli, nýbrž aby si zachovali odvalu přes celou bezvýchodnost, která našemu boji neubírá nic na jeho smyslu a důstojnosti.“

„Snad ještě žádná generace nepoznala člověka tak, jak ho poznala generace naše. Co tedy je člověk? Je to bytost, která vynalezla spalovací pece. Je však současně i bytostí, která šla do plynových komor vzprímeně a s modlitbou na rtech.“

Pokud máte zájem se zúčastnit cyklu „Čaj o páté s...“, z kterého je tento příspěvek koncentrovaným výstupem, podrobnosti najdete na www.koucinkcentrum.cz

Monika Bartoníčková

Jak vybírat z uchazečů o místo a vést správně pohovor?

Výběr nejlepších lidí do firmy je jedním z nejdůležitějších úkolů manažera. Personální oddělení, které obvykle hledá a zkoumá schopnosti uchazeče o zaměstnání, v tom může pomoci. Ale nakonec je to vždy odpovědný manažer, kdo musí udělat závěrečné rozhodnutí, zda dotyčného přijmout či ne. Právě pro tento případ uvádí autor článku v **MODERNÍM ŘÍZENÍ č. 4/2005** na s. 64-66 (vychází 20. dubna) řadu praktických rad manažerům, jak řídit pohovor a neudělat chybu, která se jim

MODERNÍ
ŘÍZENÍ

i firmě později vymstí. Na doplnění: Dvacet chyb při pohovorech s uchazeči o místo, k nimž patří např. málo naslouchat a příliš mluvit, nevěnovat dostatek času přípravě rozhovoru nebo rozhodovat jen na základě intuice či prvního dojmu. Je nebezpečné předpokládat, že kdo je dobrým komunikátorem, bude automaticky dobrý ve vedení rozhovoru s uchazeči o zaměstnání. Vývaruje-li se v článku uvedených chyb, bude s to vést účinný rozhovor s kandidáty a vybrat ty nejlepší.

• Ředitelem společnosti **Carter\reproplus** byl jmenován **Tomáš Hrubý**. Zkušenosti získával již v předchozím působení jako vedoucí pobočky Carteru, která zajišťuje výrobu časopisů pro vydavatelství Sanoma Magazines Praha. Dosavadní ředitel Milan Sirůček zůstává ve funkci jednatel společnosti.

• Projektovou manažerskou divize **Economia OnLine** společnosti Economia je **Hana Bakičová**. Do její působnosti spadá řízení portálu eDotace, příprava obsahu pro digitální TV a rozvoj nových internetových projektů.

• Novou tiskovou mluvčí společnosti **Tesco Stores ČR**, která v tuzemsku provozuje síť 25 hypermarketů a obchodních domů, se stala **Jana Matoušková**. Matoušková v této funkci vystřídal **Martinu Čermákovou**, která odchází pracovat do finančního sektoru. Do tiskového oddělení společnosti Tesco Stores ČR nastoupila také **Ivana Dubnová**.

• Novým obchodním ředitelem největší tuzemské skupiny internetových obchodů **Internet Mall** jmenovalo vedení firmy **Marka Lišku**, který dosud řídil obchodní činnost serverů Hobbyexpert.cz a Sekacky.cz. Dosavadní obchodní ředitel a zakladatel firmy **Ondřej Fryc** bude nadále působit jako generální ředitel firmy.

• Novým personálním ředitelem **Českých radiokomunikací** jmenovalo vedení firmy dosavadního projektového manažera **Karla Buchtu**. Ve funkci nahradil **Otakara Součka**, který odešel do důchodu. Před příchodem do ČRa pracoval Buchta od roku 1998 pro společnost Accenture.

• Novým generálním ředitelem společnosti **Zentiva CZ** se stal **Josef Valenta**, který dosud působil jako generální ředitel Zentiva SK. Na pozici vystřídal **Antonína Krpenského**, který se stal marketingovým ředitelem společnosti Zentiva.

• **František Dillinger** se stal ředitelem marketingu pro oblast Medical společnosti **Hartmann-Rico**. Do firmy nastoupil v dubnu 1994 jako obchodní reprezentant, od dubna 1996 zastával pozici vedoucího prodeje a od února 2002 byl marketingovým manažerem.

• Mluvčí společnosti **PricewaterhouseCoopers** je nově **Pavel Šafránek**, který dříve pracoval v agentuře B.I.G. Prague.

Časopisy vydavatelství Economia

MODERNÍ ŘÍZENÍ
FINANČNÍ MANAGEMENT
PRÁVNÍ RÁDCE

Vyžádejte si výtisk na ukázk
či předplatné na bezplatné telefonní
lince 800 110 022 nebo na e-mailové
adrese předplatne@economia.cz