

OTÁZKA PRO...

Rovné příležitosti v Impress Skřivany

V dnešní době se hojně diskutuje o tématu rovných příležitostí v zaměstnání. Dokonce už mohou firmy mezi sebou soutěžit, kdo je lepší. Při pročítání článků o vítězích soutěže se nabízí otázka k zamyšlení – měla by naše společnost šanci uspět v takovém soutěžení?

Zcela určitě ano, aniž bychom se na tuto oblast jakkoli zaměřovali. Impress, a.s., vstupuje do sedmého roku působení v České republice a za tu dobu se nám podařil obrovský kus práce. Řešili jsme a stále řešíme složitosti převzatého použitého strojního zařízení, rozjeli jsme na něm výrobu vík z 250 milionů v roce 1999 na 2,7 miliard kusů v roce 2005 a stali se tak největším výrobcem polotovarů v rámci jednoho z nejvýznamnějších světových výrobců kovových obalů.

Je potěšující sledovat výrazný profesní i osobnostní růst těch, kdo ve společnosti pracují už mnoho let a museli se přizpůsobit náročnějším mezinárodním podmínkám. Navíc s rozšířením výroby jsme postupně získali nové kolegyne a kolegy, s rozdílnou úrovní zkušeností od specialistů v oboru až po absolventy, a všichni rychle a dobře zapadli do původního kolektivu. Náš úspěch je jednoznačně výsledkem intenzivní týmové práce, na níž se podílejí zaměstnanci na všech pozicích.

A kdo vlastně tvoří náš tým?

Věkový průměr závodu je 40 let. Bohatě životní a profesní zkušenosti se tak spojují s mladým a zdravým sebevědomím, které přes menší zkušenost dokáže být akční i za cenu určitého rizika. Převažují zaměstnanci s vyučením a středoškolským vzděláním, vysokoškolsky vzdělaní lidé jsou zastoupeni 7,5 %, na druhé straně 9 % kolegů má základní vzdělání. A každý k úspěchu své práce potřebuje všechny ostatní.

Přestože jsme ryze výrobní strojírenský podnik, téměř čtvrtina zaměstnanců jsou ženy, na technických a administrativních pozicích je to 19 % a 2 % z nich působí na nejvyšších manažerských pozicích.

Také ve výrobě zastávají ženy kromě nekvalifikované obsluhy strojního zařízení i odborné pozice lakařek, kontrolerek výroby či řidiček vysokozdvizných vozíků. Samozřejmostí je možnost návratu matek po mateřské dovolené, pokud mají zájem.

Možnost vzdělávání mají všichni zaměstnanci. Od základních, méně kvalifikovaných pozic jsou zaučováni a pravidelně školeni z interních pravidel, kvality a BOZP. Mimo vlastní rekvalifikace seřizovačů linek a povinné periodické kurzy pro výkon činnosti navštěvují specialisté odborné kurzy elektro, optických kontrol, kvality, metrologie, materiálu atd.

Zpočátku jsme k většině jednání se zahraničními kolegy museli přizvat tlumočníky, dnes 45 zaměstnanců (z 320) plně využívá

k práci angličtinu nebo se ji aktivně učí v projektu výuky cizích jazyků. Běžné jsou kurzy zaměřené na dovednosti nákupních, personalistů, účetních, oblast bezpečnosti práce a požární ochrany, interních auditorů.

Efektivní a oblíbené jsou kurzy zaměřené na teambuilding, komunikaci a řídicí dovednosti, organizované formou na míru šitých kurzů a outdoorových aktivit v náročnějších podmínkách. Při náboru na volná místa pak dáváme vždy nejdříve možnost postupu připraveným stávajícím zaměstnancům.

V neposlední řadě je třeba zmínit, že ani národnost v našem kolektivu nehraje žádnou roli. Od začátku jsou mezi námi zahraniční expatrioti, osvědčila se nám spolupráce se slovenskými absolventy technických vysokých

(Pokračování na stránce 2)



Finále žen ve firemním turnaji v malé kopané.
Foto: Impress Skřivany

HR Management 1/2006

Hlavním tématem nového čísla dvouměsíčníku HR Management (leden-únor 2006) je tentokrát Recruitment & Outplacement.



V článku Módní trendy v recruitmentu se dozvíte, jak se od poloviny 90. let vyvíjí český trh práce z hlediska výběru kvalifikovaných pracovníků. Podle autorky Hany Navarové ze společnosti Neumann & Partners se recruitment po období

euforie stabilizoval a začíná u nás nabývat podobných rysů jako jinde v Evropě.

Od počátku tisíciletí se lidé ke změně místa odhodlávají mnohem opatrněji než začátkem 90. let, kdy díky vzniku nových firem a příchodu zahraničních investorů bylo příležitostí ke kariéře dostatek. V současné době naopak trh práce trápí nedostatek specialistů a vysoce kvalifikovaných odborníků s manažerskými dovednostmi. O postavení e-recruitmentu a klasických inzertních médií píše Libor Malý, ředitel společnosti LMC.

Určitě vás zaujmou i články zaměřené na práci s talenty – dočtete se o průzkumu k této problematice, který loni v létě prováděla mezinárodní společnost Deloitte ve více než 60 zemích, o tom, jak to dělají v SRN apod. Zajímavé postřehy přináší rubrika „Tudy ne“ k problémům různých pastí a pastiček při variabilním odměňování

Jedním z přístupů, jak hodnotit lidi, je tzv. 360stupňová zpětná vazba. Pro mnohé manažery může být pohled jejich nadřízených, podřízených, kolegů i zákazníků doslova šokem. Jak metodu zpětné vazby nastavovat, píše v článku Nebojte se zpětné vazby Ivana Machková z PricewaterhouseCoopers.

Ve firmách, kde chtějí lépe komunikovat se zaměstnanci a řešit jejich problémy citlivějším přístupem, zavádějí institut interního ombudsmana. Kdo to je, o co se stará, co dělá a jak funguje, se také dozvíte z nového čísla.

Více se dočtete v časopisu HR Management 1/2006, který vyjde 30. ledna. Ukázkové číslo zdarma si můžete objednat na adrese: www.ManagerWeb.cz.

KRÁTCE

V dozorčích radách předních českých firem je 11 % žen

V dozorčích radách českých akciových společností je zhruba 11% zastoupení žen. ČTK to zjistila po prozkoumání aktuálního složení orgánů firem z žebříčku Českých 100 nejlepších. Nejhuře při porovnání počtu mužů a žen dopadl Český Telecom, v jehož patnáctičlenné dozorčí radě není ani jedna žena.

Ve dvanácti křeslech dozorčí rady firmy ČEZ zasedají taktéž jenom muži. Naproti tomu ve společnosti Laar jsou v tříhlavém dozorčím orgánu výhradně ženy. V dozorčí radě České spořitelny jsou čtyři ženy, což je třetina všech členů.

(Pokračování ze stránky 1)

škola a příležitost dostávají i zájemci o práci z řad romských spoluobčanů.

Co tedy u nás znamená „rovná příležitost“?

Jistě existuje obecně platná definice, přesto není jednoduché na tuto otázku podat přesnou odpověď. Možná právě proto, že jsme ji nikdy neřešili, tak ať muž nebo žena, ať je jim 18 nebo přes 50, ať mají rodinu nebo ne, různou národnost, mají v naší společnosti rovnou příležitost, pokud něco umějí, jsou ochotni pracovat odpovědně a chtějí jít s naším týmem za

společným cílem uspokojit zákazníka v termínu, čase a kvalitě. Díky tak širokému složení kolektivu je ve firmě dobrá atmosféra a naše firemní kultura je hodnocena okolím na vysoké úrovni.

Na závěr jeden příklad za všechny – ani každoroční firemní turnaj v malé kopané není záležitostí výhradně mužskou. Už tradičně se s nadšením aktivně zapojují také naše ženy.

Helena Futerová
personální ředitelka
Impress, a.s., Skřivany

EVROPSKÁ UNIE

Nástroje přímého oslovení ve Francii

Vyhledání vhodných kandidátů metodou přímého oslovení zaznamenalo v posledních letech významný rozvoj. Tato forma výběru zaměstnanců bývá vnímána jako nejvyšší stupeň spolupráce založené na důvěře mezi klientem a personální kanceláří. V České republice tuto službu využívají převážně nadnárodní společnosti při obsazování pracovních pozic vyžadujících specifické odborné znalosti nebo při obsazování pozic v top managementu.

V západoevropském kontextu je tato služba mnohem rozšířenější a firmy jsou zvyklé využívat přímé oslovení i pro vyhledávání optimálních kandidátů na pozice ve středním managementu.

V průběhu pracovního pobytu ve Francii, v Paříži, který byl organizován v rámci evropského projektu Leonardo da Vinci, program Mobility, jsem měla možnost působit v personální kanceláři KPI, která se zabývá výběrem a vyhledáním zaměstnanců převážně v oblasti IT/IS a financí. Kancelář KPI je společností jednoho muže, který si za 20 let působení v oblasti lidských zdrojů vytvořil velmi úzké vztahy s top manažery řady významných francouzských firem, se kterými v současné době spolupracuje na vyhledání vhodných zaměstnanců. Tyto společnosti se na personální kancelář KPI obracely automaticky, takže případná akvizice majitele KPI není vůbec potřebná.

Na jednotlivých projektech majitel KPI nepracuje sám, zaměstnává tři studenty, kteří se přibližně každých šest měsíců obměňují. Tato forma spolupráce funguje díky specifickému francouzskému vysokoškolskému systému, který umožňuje studentům v průběhu třetího a čtvrtého ročníku absolvovat šesti- až dvanáctiměsíční stáž ve vybraných společnostech.

Při nástupu na stáž tito studenti obdrží od KPI rozsáhlý a velmi detailní manuál obsahující veškeré metody, techniky a postupy při výběru zaměstnanců. Role takového studenta je při poskytování služby výběru zaměstnanců

metodou přímého oslovení klíčová. Stážista využívá všechny specifické nástroje pro přímé oslovení, které má firma k dispozici a které se podstatně liší od těch, jež běžně známe z českého prostředí.

Francouzský trh práce je vyspělý, a proto se zaměstnanci na středních a vyšších manažerských pozicích nebojí získávat informace o své hodnotě na trhu práce. Chtějí také být informováni o zajímavých pracovních nabídkách, aniž by o změně zaměstnání uvažovali. Proto ukládají své životopisy na specializované servery pro vyhledání volných pracovních pozic např.

Cadremplois (obdoba našeho „Jobsu“); ochotně poskytují informace o své kariéře školám, které absolvovali a které vydávají pravidelně ročenky s aktualizovanými daty o svých absolventech.

Personální kancelář může také za výhodných podmínek nakoupit aktualizované externí databáze s možností detailního vyhledání vhodných uchazečů (např. Alinea, Easysearch). Tento zdroj kontaktů je pro kancelář velmi cenný, dokonale doplňuje ostatní zdroje a poskytuje přesnější informace o kandidátech vyhledaných standardní metodou přímého oslovení.

Pokud personální kancelář, jako v případě KPI, působí na trhu dlouhodobě, pak vlastní i interní databázi se stovkami tisíc životopisů, která obsahuje opravdu aktuální data (je totiž v zájmu každého kandidáta, aby agentura měla co nejnovější údaje) včetně detailní historie komunikace a spolupráce s kandidátem.

Pomyslnou „třešničkou na dortu“ je internetová databáze Viaduc, jež obsahuje profily zaměstnanců, většinou na manažerských pozicích, kteří nejen chtějí mít informace o nové obsazovaných pozicích a být kontaktováni agenturou, ale přes tento server mají možnost získat obchodní partnery, klienty apod. Každý zaregistrovaný uchazeč má dokonalý přehled o všech osobách, které si jeho profil vyhledali,

(Pokračování na stránce 3)

Informační systém pro absolventy

Národní ústav odborného vzdělávání vytvoří v rámci systémového projektu VIP Kariéra integrovaný Informační systém o uplatnění Absolventů škol na trhu práce (ISA). Propojí informace o školách a oborech vzdělání s poznatky o uplatnění absolventů škol na trhu práce a o potřebách zaměstnavatelů. ISA shromáždí všechny informace potřebné pro volbu povolání a k němu vedoucí vzdělávací dráhy na jednom místě a poskytne je v uživatelsky přístupné formě na internetu. Nový informační systém ISA by měl být spuštěn v létě 2007. Do té doby budou publikace vzniklé pro tento projekt na: www.karieroveporadenstvi.cz.

V systému ISA zájemce najde:

1. Podrobnou nabídku škol a informace o oborech vzdělání – nejen seznamy škol, ale například i údaje o počtu přihlášek a přijatých a tak dále.
2. Důležité informace vyplývající z analýz trhu práce.
3. Součástí ISA bude také informační subsystém, který bude pomáhat při individuálním řešení potřeb žáků ohrožených předčasným odchodem ze vzdělávání, a multimediální průvodce, který žákům pomůže s jednotlivými kroky volby vzdělávací a profesní dráhy.

Rekordní počet živnostníků-cizinců

České úřady evidovaly na konci roku 2004 mezi cizinci přes 65 tisíc držitelů živnostenského oprávnění, což je podle Českého statistického úřadu (ČSÚ) zatím historicky nejvyšší počet. Růst počtu živnostníků ovlivňuje od roku 2000 zákonná novela, která zpřísňuje podmínky pro získání dlouhodobého víza pro podnikatele. Počet živnostníků mezi cizinci tak v roce 2002 značně poklesl, v posledních dvou letech ale opět rostl. Za Vietnamci (22 tisíc) se mezi živnostníky umístili koncem předložského roku Ukrajinci (přes 19 tisíc), Slováci (téměř 9000) a Rusové (1600).

„Zatímco v roce 1994 představovali cizinci v postavení zaměstnanců téměř čtyři pětiny všech evidovaných pracujících cizinců, klesl jejich podíl na konci roku 2004 na zhruba tři pětiny,“ stojí v ročenke ČSÚ. Zaměstnanců bylo mezi cizinci registrováno ve stejném období 108 tisíc, nejpočetnější skupinu tvořili Slováci (60 tisíc). Druzí v počtu cizinců-zaměstnanců byli Ukrajinci (22 tisíc) a třetí Poláci (téměř 9000). Celkem bylo na konci roku 2004 registrováno v ČR 255 917 cizinců, včetně 1623 azylantů. Ukrajinci (přes 78 tisíc) tvořili téměř třetinu všech cizích státních příslušníků hlášených v ČR. Dlouhodobě vedli Slováci, ti se ale nemusí po rozšíření EU v roce 2004 v členských státech hlásit.

Newsletter HRM line

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

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

Chcete-li odebrat newsletter HRM line, přihlaste se na www.economia.cz/newsletter.

(Pokračování ze stránky 2)

kontaktovali a s jakým cílem. Agentura má kromě možnosti vyhledávat v databázi i příležitost umístit zde své inzeráty.

Výsledkem celého procesu vyhledávání je seznam potenciálních kandidátů, které pak stážista podle přesného plánu rozhovoru osloví a připraví pro majitele kanceláře závěrečnou zprávu. Následně majitel rozřídí profily do několika skupin podle toho, jak se který kandidát přibližuje požadovanému profilu. Většinou do dalšího „kola“ zařadí deset až patnáct uchazečů, se kterými se setká při osobním pohovoru. Z pozvaných kandidátů vybere tři až pět pracovníků, kteří nejvíce profesně i osobnostně odpovídají očekávání klienta.



Education and Culture

Leonardo da Vinci

V závěrečné fázi jsou tito kandidáti prezentováni klientovi a pozváni k osobnímu setkání. Celý proces trvá přibližně čtyři až pět týdnů.

Francouzský model přímého oslovení je zajímavý především množstvím různých zdrojů pro vyhledání odpovídajících kontaktů. Celý proces usnadňuje také mentalita francouzských zaměstnanců, kteří jsou proaktivní a sami se snaží personálním kancelářím pro případnou spolupráci poskytovat aktuální informace o svém profesním životě.

Tento projekt byl realizován za podpory Evropského společenství.

Yvonne Pengue

HOFÍREK CONSULTING

SOCIÁLNÍ ASPEKTY

Možnost posílat děti do mateřské školy častěji nestačí

Možnost posílat děti do mateřské školy častěji, aniž by rodiče ztratili nárok na rodičovský příspěvek, mnoha rodinám nepomůže. Shodli se na tom pracovníci mateřských center, jejichž dvoudenní setkání se uskutečnilo v Brně. Od začátku roku mohou rodiče dávat své děti do školky bez ztráty nároku na rodičovský příspěvek na čtyři hodiny denně, dříve to bylo pouze pět dní v měsíci.

„Schválený model je vhodný pro ženy, které mají školku velmi blízko u domu a také hned vedle pracují,“ řekla ČTK za organizátory setkání Rut Kolínská. V opačném případě jsou čtyři hodiny příliš krátký časový interval na to, aby žena zvládla předat dítě do školky, přemístit se do zaměstnání a opět se pro ně vrátit. Mnohem výhodnější byl podle ní návrh senátorů, aby si rodiče mohli délkou pobytu dětí ve školce v jednotlivých dnech stanovit podle vlastních potřeb až od výše 80 hodin měsíčně. Senátorský návrh ale poslanci zamítli.

„I tak je to velký posun,“ zhodnotila Kolínská. Kladně hodnotí i návrh koncepce nové rodinné politiky připravované ministerstvem

práce a sociálních věcí. Obsahuje podle ní sice i řadu nedostatků a přichází s velkým zpožděním, přesto je po 15 letech čekání dobře, že existuje materiál, který bude možné dále doplňovat a vylepšovat, míní.

Ženy na mateřské dovolené, které se sdružují v mateřských centrech, si hodně slibují například od návrhu, na jehož základě by mohli oba rodiče pečující o malé děti pracovat na poloviční úvazek. Otcové by tak nebyli tolik izolováni od dětí. Kolínská věří, že čeští otcové budou mít o tuto možnost zájem. Pro páry, kde ženy zastávají lukrativní zaměstnání, by to mohlo být i finančně výhodné, doplnila. Rodiče by mohli dále pobírat rodičovský příspěvek.

Na rodičovský příspěvek má nárok matka, ale i otec, který pečuje o dítě do čtyř let. Je-li dítě zdravotně postižené, až do sedmi let. Od 1. ledna je příspěvek 3696 Kč měsíčně. Další zvýšení příspěvku schválila v prosinci sněmovna. Lidé na rodičovské dovolené by mohli od roku 2007 dostávat 40 % průměrné mzdy, tedy asi 7600 až 7900 Kč měsíčně.



LIDSKÉ ZDROJE

Jak je možné zachraňovat „vyhaslé“ spolupracovníky

Motivovaní zaměstnanci jsou cenností firem. Jsou produktivní, energičtí, nebojí se zodpovědnosti a dobře se s nimi pracuje. A navíc přenášejí své nadšení a pracovní morálku na ostatní.

Každá firma ale také má nevykonné, nemotivované a vyhaslé nebo vyhasínající zaměstnance. Co s tím dělat?

Identifikujte osoby na pokraji „vyhoření“. Jak uvádí server www.educity.cz, hlavním vodítkem bude propad produktivity. Pokud jej nedokážete vysvětlit jiným způsobem, bude na vině právě ztráta motivace. Dalším výstražným znamením bude zvýšení absencí (samozřejmě ne v období chřipkových epidemií). Ale přízna-

(Pokračování na stránce 4)

PERSONÁLIE

• **Compass Group**, největší stravovací společnost na světě, pověřila dosavadního generálního ředitele Eures/Compass Group pro ČR **Miroslava Šoleho** vedením Zóny pro střední a východní Evropu se sídlem v Praze. Zároveň jmenovala dosavadního obchodního ředitele Eures/Compass Group pro ČR **Karla Starého** generálním ředitelem Eures/Compass Group v Rumunsku.

• Novým výkonným ředitelem české pobočky softwarové a konzultační firmy **LLP Group** se stal její dosavadní manažer služeb **Jiří Štiller**. Ve funkci nahradil **Zdeňka Pance**, uvedla společnost bez dalších podrobností. Štiller, který v LLP působí deset let, bude ve své pozici zodpovědný za každodenní běh firmy a realizaci podnikové strategie.

• Marketingovým ředitelem **Scania Czech Republic** a **Scania Slovakia** byl jmenován **Martin Benda**. Ve funkci nahradil **Johana Karlssona**, který se vrátil do mateřské firmy ve Švédsku.

• Na pozici account directora reklamní agentury **Fabrika** nastoupil **Marek Valíček**, který dříve působil např. v Young & Rubicam či Men on the Moon. Accountský tým dále doplnila **Veronika Souhradová**. Jejimi předešlymi působišti byly např. Mark/BBDO či Soft Pillow Productions.

• Marketingového ředitele fotbalového klubu **Slavia Praha Jiřího Vrba** nahrazuje **Alice Tomasová**. Vrba působil v klubu od roku 2002, nejprve na pozici manažera pro komunikaci, poté jako marketingový ředitel. Alice Tomasová spolupracovala dříve se společností Mark/BBDO, Ecommerce.cz či EMC.

• Jako product management director společnosti **Atlas.cz** nastoupila **Kateřina Holcmanová**. Na předcházející pozici úspěšně řídila obsahové služby v portfoliu portálu Atlas: Magazín, Žena, Zprávy.

• **Petr Honzík** byl přijat na pozici senior project manažera ve společnosti **Cleverlance**. Jeho hlavním úkolem je řízení projektů pro zákazníky z oblasti telekomunikací.

• **Roman Ray Straub**, ředitel hotelu Diplommat, se stal novým členem představenstva hotelového řetězce **Vienna International Hotels & Resorts**. Je zodpovědný za marketing a obchod hotelů Vienna International. Tato funkce byla vytvořena kvůli velmi rychlé expanzi společnosti na další zahraniční trhy.

• Bývalý vicepremiér pro ekonomiku **Martin Jahn** bude od února členem představenstva automobilky **Škoda Auto**. Rozhodla o tom dozorčí rada společnosti.

• Ředitelem velkoobchodního řetězce **Makro Cash & Carry ČR** bude od poloviny února **Martin Dlouhý**. Vystřídá **Javiera Peréze de Lezu**. Dlouhý bude prvním Čechem na postu generálního ředitele Makra.

• Manažerem komunikace české pobočky počítačové společnosti **Hewlett-Packard** je od začátku roku **Karel Taschner**, který do firmy přišel z Českého Telecomu. Ve funkci nahradil **Moniku Godlovou**, která v rámci firmy přešla na jinou pozici.

• Obchodní ředitelkou společnosti **Mailstep** se stala **Jana Trnčáková**.

(Pokračování ze stránky 3)

ků je podstatně více. Od změny chování lidí až třeba po zvýšení počtu chyb v práci.

Jak tedy motivovat? První, co by vedoucí měli udělat, je shromáždit informace z předchozích referencí a od dalších vedoucích zaměstnanců. Určit, zda je tato situace trend nebo jen dočasný výpadek. A pak jednat. Například si sjednat s tímto člověkem schůzku. Na ni se pokusit sdělit názor na jeho změny v práci a postoj. Chce to i určit, které faktory už u něho nefungují jako motivátory. Současně je třeba

identifikovat možnosti nové motivace. Přitom vycházet z toho, kde je tento jednotlivec úspěšný. Pokusit se zajistit příležitosti pro jeho osobní nebo profesionální růst, například umožnit účast na seminářích, workshopech a podobně.

Možná zjistíte, že současná pozice je pro vašeho člověka náročná příliš, nebo naopak málo, k tomu, aby zajistila dostatečný zájem a produktivitu. Můžete zkusit i výměnu pracovních odpovědností mezi několika zaměstnanci. Tato forma přinese čerstvé zkušenosti a výzvy do rutinních úkolů.

ZDRAVOTNÍ ASPEKTY

Ministerstvo zdravotnictví chce chránit před účinky hluku

Ministerstvo zdravotnictví chce zlepšit ochranu lidí před nepříznivými účinky hluku. Přísněji by se měl posuzovat hluk z nočního provozu železniční dopravy a hluk z letecké dopravy. Vyplyvá to z návrhu nařízení, kterým se už dvakrát měla zabývat vláda. Kabinet ho však zatím odložil. Nařízení vychází z evropské směrnice, která navrhuje také snížit mezní hranici hluku na pracovišti z 90 na 87 decibelů a zavést povinnost zaměstnavatelů minimalizovat rizika, která z něj plynou.

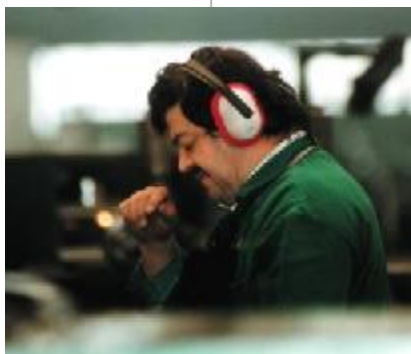
Všechny členské státy by směrnici měly převzít do února. Směrnice zavádí společný postup, jak se bránit přílišnému hluku, snižovat ho a vyhýbat se mu. Podle odborníků pracuje v Česku téměř čtvrt milionu zaměstnanců v prostředí, kde jsou vystaveni hluku vyšších hodnot než 85 decibelů, který už je pro jejich zdraví rizikem.

Hluk patří ve světě vůbec k nejčastějším příčinám vzniku nemocí z povolání. Velké zátěže jsou v tomto ohledu vystaveni například

lidé v hutní výrobě a strojírenství nebo třeba v textilkách. Počet těchto onemocnění v tuzemsku ale v posledních letech klesá.

Vedle hluku se navrhované nařízení snaží omezit i působení vibrací, které poškozují ruce pracovníků v řadě odvětví. V této oblasti je nařízení údajně dokonce tvrdší než evropské směrnice. Limity v ní uvedené považuje ministerstvo za neuspokojivé. „Při úpravě na úroveň uvedenou ve směrnici by se s velkou pravděpodobností až u 10 % exponovaných osob objevily první příznaky onemocnění periferních cév již po necelých šesti letech práce,“ sdělil Václav Šebor z tiskového odboru ministerstva.

Nařízení směrnice obsahoval i zákon o hluku, který vetoval loni v únoru prezident Václav Klaus. Mimo jiné se mu nelíbilo, že k předpisu byl přidán návrh zákazu privatizace nemocnic. O dva týdny později poslanci nedokázali prezidentovo veto přehlasovat. V červenci pak kritizovala nepřijetí směrnice Evropské komise.



HR Management

Nový časopis pro efektivní řízení lidských zdrojů

- HR strategie
- Recruitment, motivace a vedení, hodnocení a odměňování, rozvoj a vzdělávání
- Sociální aspekty řízení lidských zdrojů, zaměstnanecké vztahy, pracovní prostředí, ergonomie
- Finanční řízení v HR
- Informační technologie pro HR management

Pro předplatitele časopisů Moderní řízení, Finanční Management a Právní rádce sleva 30 procent.

Více informací a ukázkové číslo ZDARMA na tel.: 800 110 022 nebo na www.ManagerWeb.cz.

• Dosavadní personální ředitel společnosti Válcovny plechu **Jan Rafaj** se stal vedoucím právního oddělení celé skupiny **Mittal Steel Ostrava** (MSO). Novým personálním šéfem **Válcoven plechu** (VP), která je dceřinou firmou MSO, byl jmenován **Rostislav Tkač**, jenž pracuje ve VP od ukončení studií.

• **Zdeněk Panec** se stal výkonným ředitelem společnosti **Webcom**. Přichází ze společnosti London Logic Praha.

• Ředitelem distribučního oddělení vydavatelství **Vogel Burda Communications** je od 1. 1. 2006 Petr Novák, který poslední čtyři roky působil ve funkci manažera distribuce.

• Obchodní ředitelkou pro malé a střední podniky společnosti **IBM ČR** je **Lucia Belková**.

• Obchodním ředitelem **Hypoteční banky** byl jmenován **Rostislav Křivohlávek**. Přichází ze společnosti HP, kde působil jako key account manažer a business client manažer.

• Od začátku roku pracuje jako account director agentury **Ewing Public Relations** (EPR) **Michal Uryš-Gazda**. Do EPR přichází z Hospodářských novin, kde více než rok působil jako vedoucí redaktor domácí ekonomiky, v letech 2001 a 2002 byl ekonomickým redaktorem časopisu Týden.

• Marketingovým manažerem, zodpovědným za ATL i BTL aktivity divize Audi společnosti **Import Volkswagen Group**, která je generálním importérem vozů Audi do ČR, byl jmenován **Jiří Hauptmann**. Na této pozici vystřídal **Tomáše Velka**, jenž ze společnosti odešel.

• Obchodním ředitelem společnosti **Internet Info** se stal **Jan Brkl**. Nahradił dosavadní obchodní ředitelku **Darinu Vackovou-Vostřelovou**, která odchází na mateřskou.

• Do funkce hlavního ekonoma **Citibank** nastoupil od 1. 1. 2006 **Miroslav Plojhar**. Přišel z České spořitelny.

• Generálním ředitelem české pobočky obchodního řetězce **OBI** je od začátku ledna Němec **Andreas Sandmann**, který dříve pracoval pro německou obchodní společnost Kaufland. Sandmann ve funkci generálního ředitele českých hobbymarketů **OBI** vystřídal **Jochena Ludwiga**, který odešel pracovat do německé centrály společnosti **OBI**.

• Do vedení skupiny **PPF** nastoupil dosavadní šéf reklamní skupiny **Ogilvy Group** a zároveň prezident **Asociace komunikačních agentur** **Evžen Hart**. Bude zodpovědný za lidské zdroje a vztahy s veřejností. Harta v čele **Ogilvy Group** vystřídal **Ladislav Báča**.

• **Aquasoft**, přední firma v oblasti vývoje a dodávek informačních systémů pro veřejnou správu a soukromý sektor, má nového obchodního ředitele. Je jím **Rostislav Dubský**. Předtím působil čtyři roky ve společnosti T-Mobile, kde vedl obchodní oddělení a aktivity v segmentu veřejné správy.

• Generálního ředitele tuzemské počítačové firmy **ICZ** **Manfreda Josepha** vystřídal předseda představenstva **Zdeněk Jirkovec**. Joseph působil v čele **ICZ** dva a půl roku.

HR MANAGEMENT - PDF servis vydavatelství ECONOMIA a firmy HOFÍREK CONSULTING. Registrován pod ISSN 1214-9780. Kontakt: <http://www.hofirek.cz>; paha@hofirek.cz, Ječná 15, 120 00 Praha 2, tel.: 224 990 160, fax: 224 960 169. Vychází jednou za 14 dní. Kontakt na redakci: On-line divize odborného tisku, Economia, a.s., Dobrovského 25, 170 55 Praha 7. Michal Tuháček, šéfredaktor, tel.: 233 073 159, fax: 233 072 012, michal.tuhacek@economia.cz, Marie Zemanová, redaktorka, tel.: 233 071 409, marie.zemanova@economia.cz, Lukáš Zita, manažer inzerce, tel.: 233 071 781, lukas.zita@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 Economia, a.s., je zakázána jakákoliv další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoliv materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanazer@economia.cz.