

OTÁZKA PRO...

Úspěch žádosti Moseru o finanční podporu z fondů EU

Se vstupem do Evropské unie se spolu s různými změnami v legislativě otevřela možnost i soukromým firmám žádat o finanční prostředky z tzv. evropských strukturálních fondů na financování aktivit a projektů souvisejících s činností firem. Tyto projekty musí být v souladu s regionálními a celostátními zájmy i zájmy Evropské unie, která vypisuje tzv. Operační programy, v rámci nichž jsou vyhlašovány výzvy, kdy je možné podávat žádosti o financování různých projektů.

Rozhodli jsme se „zkusit štěstí“ a začali jsme se zajímat o podrobnosti. Jedním z těchto programů je Operační program s názvem Rozvoj lidských zdrojů, v rámci kterého jsme podali ke schválení projekt v hodnotě 2 931 500 Kč s názvem **Komplexní systém profesního vzdělávání Moser, a.s.** Na konci loňského roku jsme obdrželi rozhodnutí výběrové komise, že náš projekt **byl schválen – můžeme podepsat smlouvu o financování projektu** s Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Projekt, který má dvě části, budeme realizovat v období 1. 3. 2006 až 31. 12. 2007.

První částí projektu je koncepční práce realizačního týmu, kdy dojde k vypracování systému vnitrofiremního vzdělávání zaměstnanců ve všech profesích. Tento systém bude v plném rozsahu aplikován do praxe od roku 2008 po ověření na pilotním snímku.

Druhou, praktickou částí projektu je realizace konkrétních vzdělávacích kurzů v průběhu výše uvedeného období, kam budou nominová-

ni účastníci v profesích napříč celou firmou svými vedoucími a podle Plánu rozvoje lidských zdrojů, který byl výchozí základnou pro zformulování logického rámce projektu.

Konkrétní vzdělávací akce budou probíhat v těchto tématech: obchodní dovednosti, manažerské dovednosti včetně kurzu finančního řízení pro neekonomy, kvalita a počítačové dovednosti zaměřené na MS Office i na prohloubení znalostí vnitrofiremních programů

akciové společnosti Moser.

Za úspěch považujeme zejména to, že finance na vzdělávání budou použity pro širší okruh zaměstnanců na zvýšení znalostí zaměstnanců; firma tak vysílá signál, že chce investovat do vzdělání zaměstnanců, což by mělo do budoucna zvýšit její konkurenceschopnost a adaptabilitu na měnící se podmínky trhu a zachování pracovních míst.

Na závěr doporučení naší vedoucí všem, kteří uvažují o podání projektu z oblasti lidských zdrojů: Nenechte se odradit rozsáhlou administrativou, která je s podáváním žádostí o finanční podporu spojená, protože již existuje možnost nechat si poradit. Základem pro úspěch projektu, tzn. šanci na dotaci je, že máte jasno v tom, co chcete realizovat, a pravděpodobně byste záměr uskutečnili i bez dotace, byť vzhledem k finančním možnostem třeba za delší dobu.

Světлана Hančová
personální náměstkyně, Moser, a.s.



LIDSKÉ ZDROJE

Hledáme skutečné odborníky. Zn.: Příručky nechte doma

Trendy: Zvládání složitých vztahů se stává konkurenční výhodou. Přibývá pracovních míst, která vyžadují špičkové znalosti, zkušenosti a samostatnost. Vhodných kandidátů na ně však ubývá.

Na trhu práce je nadbytek lidí. Podnikatelé si ale stěžují, že nemohou najít ty pravé. V poslední době to potvrzuje mnoho průzkumů a studií. Globální personální společnost Manpower zveřejnila v únoru studii, podle které 40 % z téměř 33 tisíc zaměstnavatelů má pro-

blémy s nalezením vhodných pracovníků na volná místa. Také Česko-německá obchodní komora zjistila, že si podnikatelé stěžují na nedostatek odborníků v technických oborech. Je jich málo a kvalita přípravy neodpovídá požadavkům, shodují se zaměstnavatelé.

Jde o přechodný jev, nebo o dlouhodobější trend? S nadsázkou se říká, že podnikatelé mají příliš vysoké požadavky, jelikož chtějí člověka do 30 let, po všech stránkách vzdělaného a

(Pokračování na stránce 2)

Stravné a ubytování při agenturním zaměstnávání

Při realizaci agenturního zaměstnávání se objevila první velká nejasnost. Mnohdy se zaměstnavatelé domnívají, že na dobu výkonu práce zaměstnance u uživatele lze nahlížet jako na pracovní cestu nebo ji považovat za pracovní cestu zaměst-

PRÁVNÍ RÁDCE

nance s nárokem na náhrady cestovních výdajů. K tomu je třeba důrazně uvést, že MPSV nikdy nepředpokládalo, že by institut agenturního zaměstnávání byl považován za pracovní cestu zaměstnance. Dočasně přidělovaným zaměstnancům k uživateli nelze v žádném případě přiznávat stravné, případně jiné náhrady, protože se nejedná o pracovní cestu. Agenturní zaměstnávání je samostatný právní institut bez jakékoliv závislosti na pracovních cestách zaměstnanců.

Více se o této problematice dočtete v příspěvku JUDr. Marie Salačové a JUDr. Ladislava Jouzy *Stravné a ubytování při agenturním zaměstnávání*, **Právní rádce 2/2006**, který vyšel 23. 2. 2006. Ukázkové číslo zdarma si objednejte na adrese: www.ManagerWeb.cz.

KRÁTCE

Proti diskriminaci na trhu práce

V Praze, Brně, Liberci a Trutnově začala fungovat nová centra, kde lze získat informace o diskriminaci na trhu práce i o možné obraně proti ní. Jejich cílem je odbourávání předsudků o rozdělení rolí mužů a žen a nerovného přístupu v zaměstnání, jak řekly představitelky společnosti Gender Studies, která centra v projektu Půl na půl zřizuje. „Diskriminace v ČR na trhu práce existuje. Odráží se v rozdílných příjmech mužů a žen, v nedostatku žen ve vysokých pozicích. Existují problémy při přijímání do zaměstnání. Muži i ženy po rodičovské dovolené mají problém uplatnit se po několikaleté pauze v kariéře,“ uvedla ředitelka Gender Studies Alena Králíková.

V Praze funguje informační centrum zkušebně od ledna. Zaměřuje se na rovné zacházení při přijímání do zaměstnání i v něm, na problematiku sexuálního obtěžování, návrat po rodičovské dovolené a kariérní postup i odměňování. Dosud se na poradnu obrátily desítky tazatelů. „Zhruba ve dvaceti případech se objevila konkrétní diskriminace a porušení rovného zacházení,“ řekla právní poradkyně Gender Studies Ana Králíková Lužaić.

Podle představitelky Gender Studies se lidé v Česku zatím neumějí diskriminaci v práci bránit. Doporučují jim, aby nerovné chování netrpěli, upozornili na ně svého zaměstnavatele a snažili se s ním dohodnout na nápravě. Zatímco v Praze je veřejnost na nerovnost již citlivější, v regionech ji mnozí nevnímají.

Informační centra budou fungovat v brněnské Knihovně Jiřího Mahena v Koblížné ulici, ve sdružení Nesehnutí v Údolní, v Krajské vědecké knihovně v Liberci, v trutnovské společnosti Most k životu a ve společnosti Gender Studies v Praze v Gorazdově ulici.

Blíží údaje mohou zájemci najít na adrese www.rovneprilezitosti.cz.

(Pokračování ze stránky 1)

s minimálně patnáctiletou praxí. Jistě, takového pracovníka nenajde nikdo. Požadavky ale ve skutečnosti nejsou tak vysoké. Jenže kvalitní pracovníci opravdu chybějí a podle expertů to není krátkodobá záležitost.

Jak z problémů ven? Mnoho velkých společností stěhuje některé činnosti za hranice svých mateřských zemí. Tento takzvaný offshoring vychází z toho, že v řadě jiných lokalit jsou k dispozici kvalifikovaní pracovníci. Pomocí nabídky zajímavé práce a o něco vyšších příjmů, než je v dané oblasti běžné, je firmy mohou získat pro sebe. Nakonec tuto zkušenost můžeme dobře pozorovat i v České republice. Společnosti, které takto postupují, samozřejmě zvažují i hodně dalších kritérií.

Kdo jsou ti praví?

Společnost McKinsey Global Institute zveřejnila studii poukazující na další trend, který ovlivní uplatnění vzdělaných lidí, ale i chování firem. Studie říká, že na počátku 21. století se stále více společností zaměřuje na své klíčové aktivity. Zbytek nakupuje od specializovaných firem. Nejen z tohoto důvodu však potřebují lidi, kteří jsou schopni na patřičné úrovni spolupracovat s dalšími firmami, se zákazníky i s dodavateli.

Dříve se většina zaměstnanců zabývala těžbou a výrobou – tedy přetvářením surovin ve finální zboží. Postupně nastupovali pracovníci zaměřeni na transakční působení, na činnosti, kdy na sebe působí různí lidé. Patří sem třeba úřednická práce. To se však dá rozložit na určité obecně platné způsoby jednání. Znamená to, že může být popsáno a později automatizováno. Což se už také děje.

Do popředí zájmu zaměstnavatelů se nyní dostává skupina obzvláště schopných lidí. Zajištění potřebných transakcí vyžaduje vyšší úroveň úsudku, zvládání nejednoznačných situací. To dokážou pracovníci, kteří umějí vycházet z nesdělených nebo zkušenostních znalostí. Prostě příručky jim už mnoho nepomohou.

Autoři studie dokládají na příkladu Spojených států růst zájmu o takto disponované pracovníky. Tvrdí, že za posledních šest let počet míst, na kterých jsou požadovány zmíněné schopnosti, rostl v USA třikrát rychleji než zaměstnanost v celé ekonomice. Znamená to, že 70 % míst vytvořených od roku 1998 do roku 2004 vyžadovalo schopnost úsudku a zkušenosti.

Memento pro manažery

Trendy objevující se v USA mívají, jako v řadě případů v historii hospodářství, širší platnost. Je to určité vodítko i pro ty, kteří zvažují svou budoucí kariéru. Odborníci budou dobře placeni. Ale ne všichni. Podle zmíněné studie už dnes mají vysoce kvalifikovaní zaměstnanci v průměru o 55 % více než ti, kteří

dělají rutinní transakce (včetně třeba účetních) a o tři čtvrtiny více než lidé ve výrobě.

Má to však i druhou stránku – tito lépe placení lidé se musí stát výkonnějšími, aby se podniku dostatečně vyplatili a stali se skutečnou konkurenční výhodou. Dříve se mnoho činností automatizovalo. Do výrobních linek se nasazovali roboti. Nastoupil čárový kód a rutinní výměna informací například mezi Wal-Mart Stores a jeho dodavateli vedla k vyšší produktivitě v maloobchodu.

V současné době začínají průkopnické společnosti zvažovat, jak zvýšit výkonnost svých špičkových odborníků. Zatím však neexistuje příliš mnoho poznatků, které by se daly zobecnit.

Zmíněná studie ale ukazuje, že prozíraví manažeři tento trend už zaregistrovali. Uvědomili si, že právě tito pracovníci přinášejí organizaci dlouhodobější konkurenční výhodou. Produkty a činnosti, které lze formalizovat a pak automatizovat, se totiž mohou poměrně

rychle okopírovat. Na rozdíl od práce zaměstnanců zvládajících nejednoznačné úkoly.

Nejen získat, ale i udržet

Udržet si dobré zaměstnance není v současnosti ve vyspělém světě úplně snadné. Společnosti se proto stále více věnují vytváření strategií pro rozvoj talentů svých špičkových zaměstnanců.

Výzkumy konstatují, co patří k prioritním zájmům zaměstnanců. Jsou to udržení

rovnováhy mezi jejich pracovním a osobním životem, jistota pracovního místa a finanční ohodnocení. Chce-li si firma zachovat své klíčové zaměstnance, musí jim dát také možnost osobního profesionálního rozvoje.

Deset kroků pro rozvoj firemních odborníků

1. Vytvořte jasnou konkurenceschopnou vizi a strategii firmy.
2. Identifikujte klíčové cíle, které musí být v rámci strategie dosaženy.
3. Hledejte externí i interní zdroje pro dosažení závěrů.
4. Odhalte faktory, které udrží zájem pracovníků u definovaných cílů.
5. Přijměte fakt, že pracovníci mají rozdílné požadavky.
6. Vytvořte několik cest rozvoje kariéry s ohledem na požadavky pracovníků.
7. Vytvořte individuální plány rozvoje zaměstnanců.
8. Pořádejte schůzky manažerů se zaměstnanci, podporujte komunikaci.
9. Spojte výkonnost a kreativitu zaměstnanců s oceněním a hodnocením.
10. Hledejte možnosti rozvoje prostřednictvím využití potenciálu firmy.

Zdroj: Linezine.com

Jan Příkryl

www.ihned.cz/prikryl

Studenti VŠ mají problémy s jazyky a prezentací



Největšími rezervami studentů Vysoké školy báňské - Technické univerzity (VŠB-TU) v Ostravě pro uplatnění na trhu práce je nedostačující znalost cizích jazyků a slabé prezentační schopnosti, naopak odborné znalosti mají na velmi

vysoké úrovni. Řekli to někteří zaměstnavatelé, kteří se představili na akci Symbiůza 2006. Díky ní mohou studenti a absolventi této vysoké školy najít nejen nové zaměstnání, ale např. i témata pro své odborné práce.

Bohumínská firma Bochemie se letos akce zúčastnila potřetí. „Bohužel velmi často narážíme na to, že studenti z technických škol postrádají jazykové vybavení, to je asi takový největší nešvar,“ posteskl si personální manažer Petr Masný. Dodal, že tuto akci považuje za nejlepší svého druhu v ČR: „Je to velká příležitost, jak pro firmy, tak pro studenty.“

Obdobné zkušenosti má také ostravská stavební společnost VOKD, která na akci byla už pátým rokem. „Jdeme vždy s konkrétním cílem, že chceme získat několik studentů, za poslední čtyři roky jsem jich získali dvacet, všichni u nás pracují a máme velmi dobré zkušenosti. Je to pružnější, člověk si může studenta získat, udělat si s ním několik pohovorů a výsledky jsou perfektní,“ světil se ředitel pro lidské zdroje Zdeněk Starý. Přesto přiznal, že studenti mají některé rezervy. Kromě toho, že jim chybí praktické zkušenosti, jsou velké rozdíly právě v jazykovém vzdělání a studenti mají slabší i komunikační a prezentační schopnosti.

Personální referentka Jana Fajkusová z firmy Vítkovice Steel řekla, že na vysokoškolských je vidět, že mají zájem o práci: „Jsem ráda, že se Symbiůza dělá, pro vysokoškoláky i zaměstnavatele je to dobrá věc. Je tedy přímý kontakt, žádné životopisy a telefonáty.“

Některých nedostatků jsou si vědomi i sami studenti. Např. studentka ekonomické fakulty Lenka Kroupová, která si domluvila schůzku s firmou Procter & Gamble, svou šanci na získání zaměstnání odhadovala tak na 10 %. „Pokud bych uměla perfektně anglicky a byla nejlepší z vycházejícího ročníku, určitě by se dala práce domluvit už přímo tady. Neumím jazyky na úrovni, jakou firmy chtějí,“ přiznala.

Na akci, kterou ročně navštěvuje několik tisíc studentů a absolventů VŠB-TU, se letos prezentovalo celkem 93 firem z celé ČR. Více informací na <http://ic.vsb.cz/new/www/>.

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.

SOCIÁLNÍ ASPEKTY

„Stejná šance“ pro firmy zaměstnávající i handicapované

Soutěž pro zaměstnavatele, kteří se nebojí dát práci lidem se zdravotním nebo mentálním postižením, vyhlásilo v několika krajích pražské občanské sdružení Rytmus ve spolupráci s Hospodářskou komorou ČR. Soutěž Stejná šance – zaměstnavatel 2006 se koná letos podruhé, poprvé má regionální úroveň.

V Plzeňském kraji ji organizuje Sdružení Ledovec, které mezi svými projekty pro lidi se zdravotním omezením provozuje mimo jiné i agenturu podporovaného zaměstnávání. „Cílem soutěže je podpořit a ocenit zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním či sociálním handicapem, poskytnout jim veřejné uznání za jejich snahu a zároveň jejich dobrým příkladem motivovat i další firmy k následování,“ řekl novinářům Martin Fojtíček z Ledovce. Regionální kola se budou konat kromě Plzeňského kraje ještě v kraji Libereckém, Pardubickém, Středočeském, včetně Prahy, a Ústeckém. Vítězové regionálních kol se utkají v celostátním kole, jehož výsledky budou vyhlášeny 11. května.

Soutěž je pro společnosti, které mají méně než polovinu zaměstnanců s postižením. U firem se hodnotí jejich přístup k zaměstnancům s handicapem, například zda takového

člověka přijaly v řádném pracovním poměru, nebo na dohodu. Posuzuje se, zda firma musela a byla ochotná kvůli postiženému člověku upravit pracovní podmínky, zda má na pracovišti svého patrona, zda je začleněn i do neformálních firemních akcí s ostatními zaměstnanci a podobně.

Organizátoři věří, že zviditelnění společností, které zaměstnávají i handicapované lidi, pomůže zlomit přetrvávající nedůvěru zaměstnavatelů vůči těmto lidem. Informace a také formulá-



ře pro soutěž jsou k dispozici na adrese www.rytmus.org.

„Zájem zaměstnavatelů přijmout lidi s handicapem není příliš velký. Většina zaměstnavatelů o to nestojí – obávají se problémů, nechtějí si přidělat práci a řada z nich platí raději pokuty, než by takového člověka zaměstnala, shrnula

zkušenosti z plzeňské agentury podporované práce její pracovnice Irena Štychová. Podle jejich zkušeností je na Plzeňsku postižený člověk ochotna přijmout spíše menší firma než obří společnost. Agentura podporovaného zaměstnání se snaží pomoci lidem s postižením najít a udržet si místo na volném pracovním trhu, zvýšit si kompetence, případně získat nové dovednosti.

MANAGEMENT

Nebud'te jen šéfem, staňte se vůdcem

Každý vůdce je zároveň i šéf. Ale ne každý šéf je vždy vůdcem.

Vůdce je respektovaný, ostatní k němu vzhlížejí a on jim jde příkladem – respekt, který k němu ostatní chovají, nepramení z jeho postavení v organizační hierarchii, ale hlavně z jeho charakteru, schopností a osobnosti.

Pokud někdo chce být vůdcem, musí jít ostatním příkladem. Tým musí mít za všech okolností pevnou víru, že vůdce během každé krize „zůstane na palubě“ a bude ostatním oporou. Když členové týmu zjistí, že se vůdce neřídí tím, co káže, brzy k němu veškerý svůj respekt ztratí, i když budou nadále plnit jeho vůli. Důvěra však bude pryč a výkonnost celého týmu bude klesat. Vůdce musí získat re-

spekt ostatních svými činy – tak, že bude jednat čestně a upřímně. Nesmí být žádný rozpor mezi tím, co říká, a tím, jak se chová.

Aby šéf byl zároveň vůdcem, musí prokázat charakteristické rysy, jako jsou znalosti, schopnost dobře plánovat, intuice, předvídání, perspektiva apod. Musí respektovat každého člena týmu a zároveň si získat respekt jejich, měl by umět poradit a podpořit.

Jestliže chcete být dobrým vůdcem, musíte disponovat těmito vlastnostmi a schopnostmi – neobejdou se bez nich dobří manažeři v různých společnostech ani lidé ve vysokých politických funkcích. Jakmile člověk získá dostatečný respekt svých podřízených, je na nejlepší cestě přestat být pouhým šéfem a stát se vůdcem.

Zdroj: http://www.articlealley.com/article_34172_36.html

Personální audit pomáhá určit strategii

Čtete nový časopis pro řízení lidských zdrojů HR Management!

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

Informace a ukázkové číslo ZDARMA na tel. 800 110 022, www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE



Z PRACOVNÍHO PRÁVA:

- Pronajímání pracovních sil
- Stravné a ubytování při agenturním zaměstnávání
- K povinnosti nabídnout zaměstnanci „jinou vhodnou práci“

Ukázkové číslo ZDARMA si objednejte na 233 071 197 nebo www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE

PERSONÁLIE

• Novým services directorem pro střední a východní Evropu, Rusko a státy bývalého Sovětského svazu (CER) ve společnosti CA se stal **Slavoj Musílek**. Předtím působil jedenáct let ve společnosti Hewlett-Packard.

• **Alena Wilson** nastoupila jako account directorka reklamní agentury **Mather Communications** (patří do komunikační skupiny Mather). Wilson řídí tým, který pečuje především o klienty z oblasti telekomunikací a služeb.

• **Clemens Wohlmuth** byl s platností od 1. dubna jmenován generálním ředitelem společnosti **Volný**, poskytovatele telekomunikačních služeb a dceřiné společnosti Telekom Austria. Dosavadní generální ředitel **Michael Fried** bude nadále působit ve funkci marketingového a obchodního ředitele pro rakouského mobilního operátora **One**.

• Ředitelem společnosti **Mark/BBDO Consulting** se stal **Marek Tovaryš**. Předtím pracoval jako ředitel pro marketing a inovace pro ČR a SR ve spol. Pivovary Staropramen.

• Ústecká pivovarnická skupina **Drinks Union** oznámila personální změnu ve vedení společnosti. Ve funkci generálního ředitele vystřídal **Milana Hagana** místopředseda představenstva **Jaroslav Lstibůrek**. Hagan zůstává šéfem představenstva firmy. Z funkce ředitele marketingu představenstvo odvolalo **Jiřího Štesla**. V úseku marketingu a exportu piva jej nahradí **Petr Herynek**, vedením úseku tuzemského prodeje piva byl pověřen **Jiří Čulík**.

• Skupina **K&K Capital Group** podnikatele Karla Komárka vytvořila novou funkci ředitele marketingu a komunikace, kterou obsadila **Ivanem Lackovičem**. Lackovič bude zodpovídat za strategii, koordinaci a řízení komunikace a marketingu celé K&K Capital Group.

• Účetním ředitelem energetické skupiny **ČEZ** je od počátku března **Martin Novák**, který naposledy pracoval jako regionální finanční ředitel ConocoPhillips Czech Republic.

• Akcionáři společnosti **Vitkovice** odvolali z představenstva firmy **Petra Novotného**, který loni v listopadu prodal akcie společnosti Vitkovice Holding, tedy mateřské firmy a.s. Vitkovice, skupině podnikatele Karla Komárka Industrial Group Holding. Na jeho místo dosadili dosavadního člena dozorčí rady a finančního ředitele **Václava Dostála**.

• Novým obchodním ředitelem společnosti **Bosch Diesel** se od dubna stane **Jörg Pollak**. V čele největšího podniku na Vysočině vystřídá **Kerstena Janika**, který v Jihlavě působí čtvrtým rokem.

EVROPSKÁ UNIE

EU má pomáhat lidem propuštěným kvůli globalizaci

Evropská komise navrhla, aby EU vyčlenila zhruba půl miliardy eur ročně na pomoc pracujícím, kteří v důsledku vývoje světové ekonomiky přijdou o práci. Typickým příkladem je ztráta konkurenceschopnosti některých odvětví v EU v zahraniční soutěži nebo kvůli stěhování podniků za lacinou pracovní silou mimo EU.

„Jsme pro liberalizaci obchodu a trhů ve světovém měřítku. Nechceme stavět bariéry. Zároveň se však chceme věnovat specifickým starostem lidí, kteří trpí důsledky této globalizace,“ řekl předseda EK José Barroso. Usoudil, že tento projev solidarity je ukázkou „přidané hodnoty“ EU a jejího vnitřního trhu.

Komise navrhla, aby se „evropský globalizační fond“ dal použít, bude-li v malém regionu propuštěno 1000 lidí v jednom podniku, případně v navazujících výrobcích. Lze ho spustit i tehdy, bude-li ve větším regionu jeden sektor postižen tak citelně, že se propouštění dotkne jednoho procenta pracujících.

Postižení lidé budou moci 18 měsíců dostávat z fondu peníze na pomoc při hledání nové práce a na rekvalifikaci. Fond lze využít i na přídatky ke mzdě pro lidi, kteří musí cestovat za novou prací, dobrovolně se přeskolují nebo pro pracovníky nad 50 let, aby snáze přijali hůře placenou práci. „Když je letadlo v potížích, je jistě lepší vyskočit s padákem než bez něj,“ vysvětloval před novináři český komisař Vladimír Špidla. Podotkl, že evropské příspěvky budou zásadně doplňkem k národním opatřením. Opakovaně zdůrazňoval, že ačkoli stěhování podniků do jiných zemí je jedním z důvodů pro použití fondu, neplatí to



pro přesouvání výroby uvnitř EU, protože smyslem opatření je rozvíjet a chránit jednotný vnitřní trh unie jako celek. O podpory by tedy nemohli například žádat zaměstnanci německé firmy Electrolux, která přesunula výrobu do Maďarska nebo Polska. Mohli by ji naopak využít zaměstnanci textilků v kterémkoli členském státě, pokud by je majitelé zavřeli a výrobu soustředili na Ukrajinu nebo do Číny. Globalizační fond nebude figurovat jako výdajová položka v příštím sedmiletém rozpočtu EU. Prostředky půjdou z rezervy, tedy peněz, které zůstávají v rozpočtu a obvykle se vrací členským státům. Špidla i Barroso ujistovali, že 500 milionů ročně se zajistě najde. Upřesnili, že peníze bude možné přesunovat z jednoho roku do druhého. Celková suma na sedm let bude 3,5 mld. eur. Odborníci v EK spočítali, že podle navržených pravidel by na jednoho pracovníka v podniku postiženém globalizací mohlo připadnout až 10 tisíc eur, které by dostával po dobu

18 měsíců. V jednom roce by tak mohlo fond využít 25 až 50 tisíc lidí. Špidla se domnívá, že nové členské země mají přinejmenším stejné šance na prostředky z fondu dosáhnout jako ty staré. „Například Česká republika má typicky průřezové hospodářství. Některé obory mají perspektivu, jiné ne. Jsem tedy přesvědčen, že střední Evropu čekají zásadnější strukturální změny než zbytek EU,“ řekl novinářům.

Návrhem EK se budou zabývat vlády členských zemí a Evropský parlament. Komise doufá, že se ho podaří protlačit legislativním procesem tak, aby začal platit 1. ledna 2007.

ANKETA

Třetina lidí tráví soukromým surfváním půl pracovní doby

Téměř třetina zaměstnanců stráví minimálně polovinu pracovní doby surfváním a vyhledáváním vlastních záležitostí na internetu. Vyplývá to z ankety personálního serveru Job3000.cz. Celých 30 % respondentů v anketě uvedlo, že na internetu ze soukromých důvodů tráví denně čtyři hodiny i více, zatímco pouze 16 % zaměstnanců, kteří mají v práci přístup k internetu, nesmí svůj prohlížeč využívat k jiným než pracovním účelům. Výsledky ankety podle serveru naznačují trend, který souvisí se stále větším využitím internetu v zaměstnání. „Lidé se neostýchají vyřizovat si na internetu své soukromé záležitosti nebo si hledat zábavu v pracovní době,“ uvedl majitel serveru Josef Nechvátal. „Celých 68 % účastníků ankety totiž přístup na internet v práci alespoň minimálně k soukromým účelům zneužívá,“ dodal.

Mnoho firem tak již přikročilo k blokování některých nejnavštěvovanějších serverů a znemožnilo zaměstnancům např. využívat soukromé e-mailové adresy, které nabízejí velké portály. „Jde o to, jak efektivně vyřešit dilema mezi potřebností internetu a snadností jeho zneužití,“ řekl Nechvátal. „Samozřejmě není nejvhodnější, aby lidé v pracovní době hráli internetové hry, ale jistá míra důvěry a tolerance musí být ve zdravém pracovním ovzduší zachována,“ dodal.

Anketa se konala na personálním serveru po celý leden a zúčastnilo se jí 972 respondentů.

- Celosvětové sdružení PR asociací a odborníků **Global Alliance**, jehož zástupcem na českém komunikačním trhu je Komora Public Relations (KoPR), má nového předsedu. Stal se jím **Sejmathopo Motau** z organizace PRISA (Institute of Public Relations and Communication Management in Southern Africa). Vystřídal **Jeana Valina**.

- Vydavatelství **IDG Czech**, které od 1. března opustil výkonný ředitel a místopředseda představenstva **Ivan Novotný**, povede do doby jmenování nového ředitele dosavadní zástupkyně **Jana Pelikánová**. Novotný bude pro IDG pracovat jako externí konzultant.

- Generálním ředitelem softwarové společnosti **ICZ** byl od března jmenován **Bohuslav Cempírek**. Ve funkci vystřídá **Zdenka Jirkovce**, který jako předseda představenstva od počátku roku také dočasně vede společnost.

- **Martin Konrád** bude novým ředitelem deníku **Metro**. Dosud byl obchodním ředitelem mediálního zastoupení Regie Radio Music (RRM). Tuto funkci bude dočasně zastávat **Miroslav Hrnko**, současný ředitel rozvoje skupiny Lagardere Active Radio International CZ, které RRM patří.

- Generálním ředitelem společnosti **Real Spektrum** se stal **Jiří Fajkus**, který v této funkci nahradí **Romana Grmela**. Ten zůstává i nadále předsedou představenstva. Výkonný ředitel **Pavel Daněk**, zodpovědný za společnost a její operace v Brně, byl jmenován do představenstva společnosti.

- Ředitelem **ČSOB Pojišťovny** pro českobudějovický region je od 1. března **Erik Svoboda**. Ve své nové pozici vystřídal Jana Šimánka, který byl pověřen řízením regionu a od 1. března pokračuje v práci pro ČSOB Pojišťovnu jako manažer rozvoje prodeje.

- Ekonomickým ředitelem největšího českého hutního podniku **Mittal Steel Ostrava** se stal Nizozemec **Hans Albert Kerkhoven**. Nahradil **Radima Valase**. Kerkhoven je také finančním ředitelem celé **Mittal Steel Europe**. Je i členem dozorčí rady dceřiné firmy Vysoké pece Ostrava, která letos fúzuje s mateřskou firmou. Ve vrcholovém vedení Mittal Steel Ostrava je vedle Kerkhoveny generální ředitel **Gregor Johannes Münstermann**, ředitel pro výrobu a techniku **Josef Buryan**, ředitel pro personalistiku **Jiří Gwozdz** a devět ředitelů jednotlivých výrobních závodů MSO.

- **John Kohlsaar** byl jmenován generálním obchodním ředitelem společnosti **easyJet** pro Německo, střední Evropu, Pobaltí a Dánsko.

- Ředitelka společnosti **Next Finance** **Markéta Šichtařová** se více zaměří na management a hlavním ekonomem bude **Vladimír Pikora**.

- Generálním ředitelem společnosti **Atlas.cz** provozující stejnojmenný internetový portál je od 1. března 2006 **David Duroň**.

- Generálním ředitelem **GE Money Bank** v ČR je **Pieter van Groos**. Nahradil **Gerarda Ryana**. Goos dosud působil jako generální ředitel GE Money Bank v Rakousku.