

NOVÉ TRENDY

Získávání zaměstnanců již v průběhu přípravy na povolání

Ještě v 80. letech praktické vyučování učňů zajišťovaly samy podniky ve svých střediscích praktického vyučování a ve 3. ročníku z velké části žáky předávaly přímo do jednotlivých provozů pod dohled instruktorů. Učební obory byly prodlouženy až na 40 měsíců, z toho poslední 4 měsíce byl žák zařazen do pracovního kolektivu.

Po roce 1990 došlo k oddělení škol od podniků. Školy získaly právní subjektivitu – většinou jako příspěvkové organizace. Praktické vyučování se stalo prostřednictvím tzv. produktivní práce žáků zdrojem příjmu školy. Druhá polovina 90. let přinesla stále častější požadavky zaměstnavatelů na zapojení žáků odborných škol do reálného pracovního prostředí a respektování podmínek a nabídky na trhu práce. Firmy se i přes narůstající intenzitu spolupráce s institucemi odborného vzdělávání neustále potýkají s nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil, a to jak z řad absolventů, tak i zkušených pracovníků.

Údaje z úřadu práce

Podle údajů Úřadu práce v Tachově činila míra registrované nezaměstnanosti k 31. 12. 2007 8,4 %. Profesionální kvalifikační struktura volných pracovních míst neodpovídá profesionální a kvalifikační struktuře evidovaných uchazečů o zaměstnání. Neuspokojena je poptávka především po strojírenských oborech (svářeč, zámečnick, frézař). Mezi dlouhodobě neobsazenými pracovními místy podle údajů ÚP jsou:

volná pracovní místa k 31. 12.	2004	2005	2006
dělník montážní	90	60	81
zámečnick, svářeč, kovodělník	22	19	38
mistr výroby, technik	9	7	13
soustružnick, obráběč kovů, frézař, nástrojář	14	5	10

K 31. 12. 2006 evidoval Úřad práce Tachov 162 mladistvých a absolventů škol, což představuje 6,6 % všech uchazečů o zaměstnání.

Klademe důraz na spolupráci

Velkým přínosem pro sladění nabídky a poptávky kvalifikovaných sil na Tachovsku je

spolupráce Střední průmyslové školy v Tachově se sdružením firem TEO. Toto sdružení vzniklo v květnu 2004 jako sdružení firem pro podporu technického vzdělávání na Tachovsku a má devět členů – čestným členem je střední průmyslová škola, a dalších osm, převážně strojírenských firem z Tachova, Stříbra a Boru. Do sdružení vnesly filozofii vychovat si kvalifikovaného pracovníka už od jeho vstupu do přípravy na povolání a velice úspěšně tak navazují na trend užší spolupráce středních škol se zaměstnavateli z druhé poloviny 90. let.

Běžná je spolupráce při organizování exkurzí do firem a na odborné veletrhy. Odborníci z praxe jsou členy zkušebních komisí závěrečných zkoušek. Ze společného fondu je financována rozšířená výuka cizích jazyků.

Dalším významným mezníkem je počátek spolupráce se strojírenským podnikem BHS CORRUGATED, Fertigungs, Montage, Service, s.r.o. Od 1. 9. 2006 se společnost stala smluvním partnerem Střední průmyslové školy v Tachově a nyní přímo v podnikových prostorách provádí praktické vyučování pro 111 žáků oborů obráběč kovů, zámečnick a studentů maturitního oboru strojírenství.

Přínosy spolupráce jsou dalekosáhlé:

- propagace technického vzdělávání, zdůraznění perspektivy pracovního uplatnění;
- podpora uplatnění absolventů, jednodušší přechod absolventů do zaměstnání, snížení rizika nezaměstnanosti absolventů;
- urychlení adaptace na pracovní podmínky – možnost výběru kvalitních zaměstnanců, znalost výrobního programu firem;
- lepší identifikace s oborem, profesí, motivátor pro vstup žáků do technických oborů;
- „přeměna“ školy na poskytovatele profesního vzdělávání na špičkové úrovni;
- společná příprava a realizace školních vzdělávacích programů se specialisty z firem, vzdělávání učitelů ve firmách, přístup školy k modernímu vybavení a technologiím;
- ověření a rozvoj dovedností v reálném pracovním prostředí, projektová výuka;
- urychlení adaptace na pracovní podmínky;

(Pokračování na stránce 2)



vás zvou na konferenci

**Flexibilní formy zaměstnávání
– trendy, příležitosti a rizika**

6. června 2007

v prostorách PricewaterhouseCoopers
Kateřinská 40/466, Praha 2

Registrace a více informací na
www.pravniradce.ihned.cz/konference

economia
OBSAH ROZHODUJE

KRÁTCE

Manažerské příběhy na Štířině

Každý máme svůj osud, svůj profesní i životní příběh. Firmy a manažeři žijí také své více či méně podivuhodné příběhy. O některých se dá poutavě vyprávět. Vzpomeňme jen na historii Tomáše Bati, osud Jacka Welche nebo Lee Iacoccy. Dávne příběhy si sami rádi čteme v knihách, které nám přinášejí poselství z časů minulých, ale i z té modernější historie. Hledáme v nich poučení, moudrost, radu a inspiraci. Podle známého českého a moravského manažerského poradce a konzultanta Františka Hroníka otevíráme příběhem okno do budoucnosti a dáváme smysl minulosti. Dokažuje to i ve své nové knize Manažerské příběhy a jiné maličkosti (vydává Motiv Press), která čerpá inspirace z příběhů biblických, přibližuje naši současnost originální podobou převzatá ze Starého a Nového zákona, helénské i židovsko-křesťanské kultury, ale i z dob osvícenství a novověku. Kniha Manažerské příběhy a jiné maličkosti, na níž autor pracoval řadu let, bude slavnostně představena a pokřtěna na celodenní manažerské konferenci Manažerské příběhy. Stane se tak na zámku Štířín v pátek 8. června 2007. V průběhu konference, již se účastní přední čeští i slovenští manažeři a personalisté, budou nejen čteny některé příběhy z nové Hroníkovy knihy, ale svými profesními a firemními příběhy toto vše doplní a okomentují vzácní hosté – generální ředitelé a manažeři firem, např. Vladimír Kovář, generální ředitel Unicorn, Hana Krbcová a Milana Hrubá z ČEZ, Jiří Tůma, generální ředitel TUKAS, a.s., či slovenský Manažer roku 2006 Andrej Kiska. Součástí konference manažerské příběhy bude i bohatá diskuse ke všemu, co na Štířině zazní. Více informací a registrace přihlášek najdete na www.motivp.cz nebo se více dozvíte na telefonu: 545 234 698, 777 668 480. (ak)

Newsletter **HRM line** vydává Economia a.s.
ve spolupráci s personální a poradenskou firmou

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 1)

vytvoření užších a vstřícnějších vztahů mezi školami a zaměstnavateli.

Díky úzké spolupráci školy a firmy má tak absolvent Střední průmyslové školy v Tachově při vstupu na pracovní trh znalosti a dovednosti jako málokterý jiný absolvent:

– Díky zavádění projektových metod výuky ve formě žákovských projektů umí řešit komplexní praktické úkoly.

– V praxi jsou vytvářeny a upevňovány komunikační a sociální dovednosti, prakticky ověřena potřeba týmové spolupráce a vytvořeny odpovídající pracovní návyky.

– Absolvent při vstupu na pracovní trh zná komplexnost strojírenského podniku, uvědomuje si význam orientace na výkon a zná důle-

žitost firemní kultury ve vztazích, která je stále důležitější součástí pracovního prostředí nejen ve fázi adaptace nového zaměstnance.

Chtějí-li se strojírenské firmy na Tachovsku, ale i v ostatních regionech v budoucích letech rozvíjet, klíčem k jejich úspěchu bude jen a jen dostatek kvalifikovaných pracovních sil. Jejich počet, rozsah znalostí a dovedností budou stále více ovlivňovat požadavky praxe.

Respektování vzájemných potřeb a požadavků odborného školství a výrobní sféry jsou nezbytnou podmínkou oboustranné prosperity.

Zdeňka Povondrová, Managing Director, BHS CORRUGATED Fertigungs, Montage, Service, s.r.o.

KOUČINK

Pasti, pasti, pastičky ...

Začalo to nevinně. Koučoval jsem technického manažera, který chtěl zlepšit svou komunikaci. Nadefinoval si celou řadu oblastí, které by chtěl v rámci komunikace změnit, a jednou z nich byla veřejná prezentace. Prošel tréninkem prezentačních dovedností, a tak se koncentroval na nové prvky z tréninku, že hodnocení jeho prezentace kolegy byla horší než dříve dokonce i tehdy, když hovořil o svých koníčkách. A tak jsme si začali povídat o tom, co chce svou prezentaci svým posluchačům předat a kým chce pro ně být a jak to vypadá, když ...

Postupně si nacházel své vlastní cestičky, jak prezentovat a přitom zůstat sám sebou. Rozsvítily se mu oči, a když se naše sezení blížilo ke konci, tak si povzdechl: „Víte, ten trénink byl dobrý, ale teprve teď mi to dává konečně smysl. A navíc jsem zjistil, že když to budu používat po svém, tak to mohu využít i tady a tady ...“ a jmenoval další oblasti, kde může nově nabytou vlastní cestu komunikování využít.

Připomnělo mi to oblíbenou past zvanou „best practices“. Poznává se podle rozšířených zorniček personalisty, který obvykle bez přípravy, ale zato s velkým nadšením, rozráží dveře generálního ředitele a chrlí na něj nejnovější poznatky o best practices, o kterých slyšel, že mají skvělé výsledky.

Generální ředitel vůbec netuší, o čem nadšený personalista mluví, neboť nadšené výkřiky se hemží slovy jako kompetence, leadership, „aprazl“, balanced scorecards nebo koučování, jež s velkou pravděpodobností podle svého naturelu vytěšní ze svého chráněného území a přemýšlí o tom, že HR je k ničemu, protože vytváří pořád nějaké systémy a procedury, zatímco on potřebuje zvýšit návratnost investic a produktivitu práce.

Zdrcený personalista se potom nechá na nejbližším setkání personalistů slyšet, jak ho management nechápe. Že vám to připadá povědomé, že jste to už alespoň jednou v životě zažili?



Představme si pro zjednodušení „best practice“ jako pětilitrovou láhev švestkového kompotu, z níž se pokoušíme přelit do menší láhve s úzkým hrdlem jenom šťávu. Nedáme-li na hrdlo láhve sítko, tak se ucpe švestkami a s velkou pravděpodobností ještě přeteče. Stejně je to s metodami best practices. Neznáme-li obsah „naší láhve“, kterou je externí a interní prostředí firmy, a nepoužijeme-li správné filtry, nedosáhneme požadovaného efektu. Dobré je umět implementaci best practices i správně načasovat (horký kompot by nás mohl stejně jako vyžděšený generální ředitel spálit). A přitom stačí vyměnit slůvko „best“ za „optimální“.

Z hlediska systémů řízení lidských zdrojů je nám tato pravda celkem dávno jasná a většina personalistů s ní zachází velmi účinně. Co však často stále zůstává pouze v rovině „nejlepší“, a nikoliv optimální, bývá trénink. Zejména pro manažery technických profesí učící se nové „měkké“ dovednosti (komunikace, delegování atd.), jsou best practices

v dovednostech stále lehce začarovaným kruhem. Každý z nás se učí jiným způsobem, někdo akcí, jiný rozbořením minulých aktivit, někdo z teorií, jiný z jejich aplikace v praxi. Tréninkové programy jsou obvykle zaměřené pouze na jednu z těchto skupin, a proto je logické, že lidé učící se jinak mohou mít s aplikací poznatků ve své praxi problémy.

Hledáme metody, jak změřit efektivitu tréninku, ale málokdy řešíme, jak umožnit manažerům harmonicky propojit nové poznatky s jejich osobností. Co vůbec víme o tom, jak se jejich hodnotový žebříček potká s novou dovedností? Jakou roli při sestavování rozvojových programů manažerů hraje jejich sebepoznání? V řadě velkých firem procházejí manažeri development centrem, které jim nastaví zrcadlo. Ale kolik firem pokračuje tím, že manažerům umožní další rozvoj kromě obvyklých tréninků i prostřednictvím hlubšího sebepoznání?

(Pokračování na stránce 3)

Oxford University Press and Business Spotlight

would like to invite you to a free one day conference

BRINGING OUT THE BEST

- Learn about the latest techniques in *English Language Training*
- Choose effective English courses

For more details send us an e-mail to info.praha.cz@oup.com or see www.oup.com/elt/cz

Nástroje pro efektivní personalistiku

Věnovat se ve firmách naplno řízení lidí znamená stále získávat nové poznatky o vývoji tohoto oboru, o nástrojích a metodách, které jsou úspěšně využívány. Inspirace a zkušenosti z moderní praxe personalistiky nabízí nejen personalistům a HR manažerům, ale i majitelům firem a liniovým manažerům konference s názvem Sedm nástrojů pro efektivní personalistiku, která se koná 16. května 2007 v Praze na Novotného lávce od 9 do 13 hodin.

Konferenci připravuje několik firem zapojených do strategické aliance I-PARTNER. V programu této odborné akce budou prezentovány informace např. společnosti Elanor o využívání informačních systémů pro oblast HR, o úspoře nákladů i času při efektivnějším začleňování elektronických dat do práce managementu a HR.

Na konferenci se bude také podrobně hovořit o propojení péče o zdraví zaměstnanců s růstem výkonnosti a možnostech využívání lázeňských služeb nebo o často velmi komplikované problematice jazykového vzdělávání ve firmách. Jazyková škola ALKA představí několik přístupů, jak jazykové vzdělávání pro různé skupiny zaměstnanců naplánovat a realizovat. Více informací najdete na internetových stránkách www.daril.cz. (red)

Manažeri roku 2006

Čtrnáctý ročník soutěže Manažer roku má své vítěze. Národní komise 19. dubna rozhodla mezi 72 finalisty o těch, kteří obsadili první místa v jednotlivých soutěžních kategoriích. Manažerem roku 2006 se stal Detlef Wittig ze Škoda Auto, a.s. Titul manažerky roku získala Petra Škopková z Chovservis, a.s. Vynikajícím manažerem malé firmy (do 50 zaměstnanců) se stal Miloslav Chlan z Lyckeby Amylex, a.s. Vynikajícím manažerem střední firmy (do 250 zaměstnanců) se stal Jaroslav Nožička z firmy Kobit, s.r.o. Ocenění vydavatelství Economia obdržel Josef Blecha ze společnosti Fezko, a.s. Dále bylo za rok 2006 vyhlášeno dvaadvacet manažerů odvětví a také byl sestaven žebříček TOP 10 manažerů.

(Pokračování ze stránky 2)

ni? K rozvojovým metodám, které jsou poměrně rychlé a efektivní, patří koučování.

Koučování manažerovi umožňuje poznat sám sebe a zjistit, jak věci vnímá a prožívá a jak to ovlivňuje jeho chování. Prostřednictvím sebepoznání aktivuje dovednosti a vlohy, o nichž do té doby často ani netušil, že je má. Koučovaný učí sám sebe, jak dál sám se sebou pracovat, jak si vytvořit svůj vlastní systém (adaptační filtr) pro to, aby zakomponoval nové poznatky do svých aktivit tak, aby zároveň byl věrohodný pro sebe i pro své okolí. Nachází nové účinnější cesty, jak realizovat své cíle.

Koučování je forma rozhovoru, který pomáhá koučovanému utřídit si myšlenky a pustit do svého myšlení nové nápady a směry, které dosud sám neprozkoumal, protože je neuměl uchopit. Využívá možností vizualizace dosažení požadovaného cíle. Je to rozhovor, který koučovanému otvírá cesty k dobrodružství poznat sám sebe a využít svůj zatím skrytý potenciál.

VZDĚLÁVÁNÍ

V Jihlavě je pilotní centrum pro vzdělávání dospělých

V Jihlavě bylo otevřeno centrum dalšího profesního vzdělání Erudic, jímž by ročně mohlo projít až 600 občanů kraje Vysočina. Výuka se bude konat v učebnách a dílnách vybavených nejnovější technikou. Novinářům to 25. dubna řekl Petr Švika, ředitel regionální kanceláře společnosti bit.cz, která centrum provozuje. Centrum za více než 50 mil. Kč je součástí pilotního projektu ministerstva práce a sociálních věcí, který obsahuje i vybudování druhé takové instituce v Havířově. Na financování projektu se kromě českého státu podílí Evropský sociální fond.

Ředitel jihlavského úřadu práce Jiří Hrdlička vidí hlavní přínos centra v tom, že vzdělávání pro dospělé bude poskytovat na jednom místě. „Zajímavé je také v tom, že za evropské peníze se podařilo nakoupit vybavení na hodně vysoké úrovni,“ podotkl.

Centrum obsahuje tři učebny, a to s pneumatickými a hydraulickými stroji, obráběcími CNC stroji a elektrotechnickou dílnou. Ve všech učebnách jsou počítače a interaktivní tabule. Vybavení centra stálo celkem přes 22 mil. Kč. Hrdlička podotkl, že činnost

Časem se naučí klást si otázky, které mu otvírají nové cesty, sám. Od manažerů orientovaných silně na výsledek obvykle chceme, aby rozvíjeli své vztahy s týmem a ostatními lidmi, od těch, kteří jsou pro změnu výrazně zaměřeni na budování vztahů a pokulhává jim dosahování cílů, zase chceme, aby dosahovali výsledků. Oba extrémní typy manažerů potřebují sladit hraniční prvky a vytvořit optimální harmonii pro zajištění potřebného výkonu a rozvoje. Každý z nás má své vnitřní hranice tam, kam si je postaví. Od manažera očekáváme, že svůj tým dokáže nadchnout, motivovat a podporovat na cestě k naplnění firemní vize a strategie. Pokud se naučí naslouchat sám sobě, znát to, co mu pomáhá realizovat své cíle a pracovat sám se sebou, začne obvykle lépe naslouchat i jiným. Tím obvykle udělá jeden z prvních kroků k tomu, čemu tak hezky česky říkáme leadership.

Ing. V. Mikšovská, MSc. in SHRM
(HR manažerka, konzultantka a kouč)
v.miksovska@volny.cz



krajského vzdělávacího střediska komplikuje to, že na rozdíl od jiných evropských zemí v Česku stále chybí zákon o vzdělávání dospělých. Společnost bit.cz se stala provozovatelem centra na základě výběrového řízení. Starat se o ně bude do roku 2010.

Centrum bylo vybudováno loni ve starší budově v sousedství úřadu práce. Sloužit bude především nezaměstnaným lidem a pracovníkům firem. V menší míře i občanům, kteří o to sami projeví zájem. Ti si ale kurzy budou platit. Výuka začala v únoru.

První účastníci se vzdělávali v ovládání počítačů, správě webových stránek a tvorbě webových stránek. Švika podotkl, že po zvyšování kvalifikace v oboru informačních technologií je zatím největší poptávka. V centru se ale budou vyučovat i řemesla či obchodní a manažerské dovednosti. Jihlavský úřad práce dosud vydával na requalifikace nezaměstnaných kolem 4 mil. Kč ročně, odborné vzdělání zaplatil asi 300 lidem. Letos ale na tento účel bude mít nejvýše poloviční částku. Švika předpokládá, že převážnou část kurzů si budou objednávat podniky.

PERSONÁLIE

• Zasilatelská společnost **TNT Post ČR** má nového obchodního ředitele – **Ajose Chatterjeeho**. Na starosti bude mít celý region střední a východní Evropy. Do firmy přišel z directmarketingové společnosti Dimar, která je součástí koncernu TNT. Chatterjee byl v letech 1996-2005 obchodním ředitelem reklamní a marketingové agentury Image International a konzultantem v oblasti prodeje a marketingu pro společnost Amex International.

• Novým předsedou představenstva společnosti **Škoda Auto** se stane **Reinhard Jung**, který je v mateřské firmě Volkswagen zodpovědný za výrobu. Informoval o tom německý list Wolfsburger Allgemeinen Zeitung. Dodal, že současný šéf Škody Detlef Wittig začátkem června oslaví 65. narozeniny a odejde do důchodu.

• Investičním ředitelem společnosti **REICO** je od 1. května 2007 **Martin Skalický**. Bude zodpovědný za nákup, prodej a správu nemovitostí v 1. nemovitostním fondu a tvorbu investiční strategie společnosti REICO.

• Generálním ředitelem **Letiště Praha** se stal dosavadní šéf privátního bankovníctví ČSOB **Miroslav Dvořák**. Střídá **Hanu Černochovou**, která na letišti zůstane jako finanční ředitelka. Dvořákovým hlavním úkolem bude dokončení transformace státního podniku na akciovou společnost a příprava na následnou privatizaci.

• Společnost **Maersk Logistics**, působící v oboru logistiky, jmenovala nového country manažera skladování a distribuce. Stal se jím **Igor Zahradníček**, který bude ve své pozici zodpovědný za rozvoj této divize a chod stávajících skladů v Praze, v Jaroměři, v Olomouci a v Pardubicích. Zahradníček působil během své dosavadní praxe například sedm let ve společnosti Pepsi, kde měl na starosti jak logistiku a distribuci, tak i obchod a výrobu.

• Finančním ředitelem nízkonákladových aerolinií **SkyEurope** se od května stane **Nick Manoudakis**. Ke stejnému datu z firmy odchází spoluzakladatel SkyEurope **Alain Skowronek**. Manoudakis se v roce 1995 podílel na založení britských aerolinií easyJet a až do roku 1999 zde působil jako finanční ředitel.

• Ředitelem odboru underwritingu, risk managementu a specifických druhů pojištění v divizi neživotního pojištění **ČSOB Pojišťovny** se na základě výsledků výběrového řízení stal **Marek Cach**. V pojišťovnictví pracuje již od roku 1999, v ČSOB Pojišťovně od roku 2003. V posledních dvou letech zastával pozici key account manažera v oblasti průmyslového pojištění.

• Od dubna byl ředitelem **Cisco Capital** jmenován **Petr Vaculčíak**. Na této pozici bude zodpovídat za oddělení Cisco Capital, které se stará o financování projektů realizovaných partnery Cisco, kteří využívají Cisco technologie primárně zaměřené na oblast poskytovatelů datových a hlasových služeb. Petr Vaculčíak působil od července 2005 ve společnosti CHG-MERIDIAN Computer Leasing jako obchodní a oblastní ředitel, kde byl zodpovědný za českou pobočku společnosti.

Koučink Centrum uvádí/Koučink Centrum presents: 3. mezinárodní konferenci o koučinku v Praze 3rd International Coaching Conference in Prague		(Dvojazyčná/Bilingual)	Garanti konference: www.coachfederation.cz www.czechinvest.cz
6. června 2007 6th of June 2007 Coaching & Business			Partneři: www.belbin.com www.performanceconsultants.com www.ericsson.edu, www.cmc.cz www.nettravel.cz, www.tuesday.cz
Již po třetí vás zveme na mezinárodní červnovou konferenci o koučinku. For the third time you are invited to participate in the 3rd International Coaching Conference.		Implementace a hodnocení koučinku ve vaší organizaci. Implementing and Evaluating Coaching Within Your Organisation.	Mediální partneři: www.meetings.cz, www.jobcity.cz, www.modernizace.cz, www.managervest.cz, www.personal.cz/personal www.ihned.cz, www.educity.cz
Sir John Whitmore Dr. Marilyn Atkinson, PhD Michael Bungay Stanier Czech Professional Coaches Více informací/More information: www.koucincentrum.cz			

PRŮZKUM

Čtvrtina firem v ČR má zkušenost s najímáním cizinců

Čtvrtina firem v ČR má zkušenost se zaměstnáváním cizinců. Téměř polovina (47 %) najatých zahraničních pracovníků je ze Slovenska, 13 % z Polska a stejné procento pracovníků je z Ruska a Ukrajiny. Vyplývá to ze studie, kterou si nechala vypracovat síť EURES působící při ministerstvu práce a sociálních věcí. Více než 40 % společností přijalo podle studie cizince na místo kvalifikovaného dělníka, řidiče nebo pracovníka na obsluhu strojů. Téměř 30 % firem zaměstnalo kvalifikované zahraniční odborníky s vysokou školou. Firmy hledají zahraniční pracovníky ve stejné míře pomocí inzercí na internetu, využitím služeb personálních agentur a tuzemských úřadů práce.

Společnosti v Česku předpokládají, že v budoucnu vzroste poptávka po technických a zdravotnických pracovnících se středoškolským vzděláním. Stále žádané budou podle firem profese dělníků, řidičů a kvalifikovaných odborníků s vysokou školou. „Výzkum ukázal, že v rámci evropského pracovního trhu je výhodou specializace a vyšší kvalifikace pracovníka spojená s nižšími mzdovými nároky. V jistém ohledu stále existují odlišnosti v cho-

vání zahraničních či nadnárodních společností, které na rozdíl od společností s tuzemskými vlastníky či společnostmi působících pouze na českém trhu zaměstnávají zahraniční pracovníky častěji,“ shrnula údaje průzkumu manažerka EURES Věra Kolmerová.

V průzkumu, který byl proveden na přelomu roku 2006/2007, bylo dotázáno 600 firem, které mají více než deset pracovníků.

Podle posledních statistik MPSV pracovalo v ČR na konci března legálně zhruba 194 400 cizinců, tedy přibližně o 6400 více než před měsícem. Za poslední rok pak v ČR přibýlo 43 tisíc pracovníků ze zahraničí. Kromě legálně zaměstnaných cizinců podle odhadů pracují v ČR i desítky tisíc lidí ze zahraničí na černo.

EURES představuje celoevropskou síť poradenských kanceláří, na které se mohou obrátit zaměstnanci i zaměstnavatelé působící v členských státech. Lidé se pomocí internetu mohou poohlížet po nových pracovních místech nebo zadat vlastní životopis. Na internetu najdou také informace o trhu práce v příslušné zemi. Systém kromě zemí EU zahrnuje Švýcarsko, Norsko a Island.

LIDSKÉ ZDROJE

Zahraniční firmy sázejí na tuzemské experty

Zahraniční firmy stále více využívají tuzemské experty. Jen za poslední rok postavilo v ČR své vývojové či distribuční centrum 31 mezinárodních společností. K asi 20 tisícům Čechů, kteří podle údajů CzechInvestu už v nejrušnějších centrech po celé zemi pracují, přibudou brzy další 2000. Poradenská společnost Accenture chce totiž v tuzemsku zdvojnásobit počet svých lidí. Poradenská firma Accenture má po celém světě 160 tisíc zaměstnanců a v ČR 1900 lidí. Ti obsluhují zákazníky společnosti po celém světě. Podle šéfa Accenture Williama Greena chce firma počet lidí v Česku zdvojnásobit. Hledá proto větší prostory. Podle Greena jsou Indie a střední Evropa místy, kam se dnes vyplatí přesunout firmu.

Od roku 2003 už v České republice mezinárodní společnosti do svých center investovaly více než 17 mld. Kč. Např. Oracle z tuzemska řídí prodej v celé střední a východní Evropě. Firma Skype otevře na konci května v Praze své vývojové centrum s 30 vývojáři. I v Microsoftu se na prodeji systémů do mobilů podílejí Češi.

Hlavním tahákem už ale není jen Praha. Například v Brně má své zákaznické centrum německá letecká jednička Lufthansa a pobočku zde otevřela i indická technologická společnost Infosys. Americká softwarová firma Red Hat chce dokonce v moravské metropoli otevřít jednu ze svých nejdůležitějších poboček. GE Money zase obsluhuje zákazníky z Ostravy.

• Generálním manažerem pro oblast lidských zdrojů a všeobecných záležitostí kolínské automobilky TPCA je Vadim Petrov. V TPCA pracoval od listopadu 2006 na místě koordinátora. Podílel se na zavádění nového benefitového programu, náborových aktivitách a projektech vnitřní i vnější komunikace.

1. VOX a.s.

Z červnové nabídky manažerských kurzů jsme pro Vás vybrali:

Řečnické triky a protitriky

TERMÍN: 1. 6. 2007

LEKTOR: Ing. David Gruber (autor originální české FARMULTI metodiky rychlého čtení)

CENA: 3690 Kč

[Více o semináři >>>](#)

Vedení lidí – základ manažerské práce

TERMÍN: 1. 6. 2007

LEKTOR: Patrik Janda (Managing Director)

CENA: 3590 Kč

[Více o semináři >>>](#)

Muž a žena při týmové práci, v konfliktu, v osobním životě

TERMÍN: 5. 6. 2007

LEKTOR: Ing. David Gruber (autor originální české FARMULTI metodiky rychlého čtení)

CENA: 3790 Kč

[Více o semináři >>>](#)

Jak úspěšně vystupovat (rétorika)

TERMÍN: 6.–7. 6. 2007

LEKTOR: Ladislav Paták (člen lektorského týmu 1. VOX a.s.)

CENA: 6890 Kč

[Více o semináři >>>](#)

Vylepšování pracovních vztahů – základ v pochopení druhého a podstaty problému

TERMÍN: 7.–8. 6. 2007

LEKTOR: Bc. Daniela Anna Kašparová (certifikovaná lektorka IRK, ICST, NLP)

CENA: 6890 Kč

[Více o semináři >>>](#)

Assessment centra a personální audit

TERMÍN: 12.–13. 6. 2007

LEKTOR: Ing. Michaela Tetzeli (lektorka a konzultantka)

CENA: 7190 Kč

[Více o semináři >>>](#)

Prezentační dovednosti

TERMÍN: 21.–22. 6. 2007

LEKTOR: Mgr. Dušan Kalásek (projektový a krizový manažer)

CENA: 7190 Kč

[Více o semináři >>>](#)MANAŽERSKÉ KURZY
POŘÁDÁME I V LÉTĚ!
UDĚLEJTE SI NA SEBE ČAS!Více informací na www.vox.cz nebo
na telefonním čísle 226 539 670-1.

25. května 2007, hotel Mövenpick, Praha 5, Mozartova 1

Výjimečná událost
na poli vyjednávání

William L. Ury
Vladimír Náleška

Negociace 2007

EKONOM MANAGEMENT PRESS **mp**

INTERQUALITY, spol. s r.o. Tel: +420 296 411 494 - 5
Početnická 96 Fax: +420 296 411 500
108 00 Praha 10 web: <http://www.interquality.cz> **interquality**