

line HRM

8. 6. 2007
číslo 12

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S., V EXKLUZIVNÍ SPOLUPRÁCI S HOFÍREK CONSULTING

VZDĚLÁVÁNÍ

Jak si vybrat vhodný vzdělávací program a partnera pro jeho realizaci – I. část

Stále větší procento českých firem věnuje pozornost vzdělávání a rozvoji svých zaměstnanců. Rozvoj zaměstnanců můžeme vnímat buď jako nezbytnost a cestu k získání nových znalostí a dovedností, a nebo jako nástroj stabilizace klíčových zaměstnanců. Mnohdy se jedná o kombinaci obojího.

Otázkou však zůstává, jakou formu rozvoje zvolit. Individuální koučing, stáže, návštěvy ve spřízněných firmách, odborná školení či využití možnosti zážitkového vzdělávání? Přestože se nabízí více možností, jak naplnit výše uvedený cíl, není snadné zvolit tu nejvhodnější alternativu.

Následující přehled berte prosím jako praktického průvodce, který Vám umožní kvalitní přípravu a současně na nic podstatného nezapomenout. Výčet si neklade za cíl postihnout celou šíři problematiky, ale být užitečným pomocníkem pro váš výběr.

1. Jaké jsou cíle vzdělávací akce?
2. Jaké jsou vhodné nástroje pro vzdělávání a rozvoj?
3. Jak vybrat vhodného dodavatele?
4. Které podmínky je nutno specifikovat pro úspěšnou realizaci kurzu?

1. Stanovte si cíle vzdělávacího programu

Na počátku je dobré položit si dvě základní otázky, které jsou rozhodující pro zvolení vhodné formy vzdělávání, a to:

Proč chci dané vzdělávání realizovat?

Kdo všechno se bude rozvojového programu účastnit?

Odpovědi na tyto otázky by měli být maximálně konkrétní. Důvodem je následná volba vhodného způsobu vzdělávání. Představte si, že vaším cílem je proškolení vedoucích zaměstnanců v oblasti bezpečnosti práce. Na

příklad outdoorová metodika je ideálním způsobem, jak si vedoucí zaměstnanci mohou názorně uvědomit význam dodržování bezpečnosti práce a případné dopady a následky, když jsou přísná a striktní pravidla obcházena. Na výkladovou část zákonů, vyhlášek, norem a předpisů se již však podstatně lépe hodí přednášková forma vzdělávání a je zřejmé, že koučovací proces není nejvhodnější formou.

Je vhodné upřesnit si cíle a očekávání, tzn. jakou změnu v chování účastníků následně očekáváme, a tyto cíle si písemně specifikovat. Následně specifikované cíle mohou pomoci při komunikaci s případnými dodavateli.

Příklady cílů vzdělávacího a rozvojového programu:

- naučit se používat konkrétní manažerskou techniku – např. hodnocení podřízených, vedení porad
- rozvoj komunikačních a prezentačních dovedností
- stmelení týmu a nastartování pro nastávající činnost
- vzájemné poznání jednotlivých členů týmu
- diagnostika potenciálů účastníků
- uvolnění formální atmosféry atd.

Je patrné, že cílů může být více a mohou

(Pokračování na stránce 2)



Čtěte nové číslo
časopisu pro řízení lidských zdrojů
HR Management



- Nový trend: Respektujte jednotlivce
- Rub a líc českého trhu práce
- Otestujte si firemní komunikaci!

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

economia
OBSAH ROZHODUJE

KRÁTCE

Průzkum: Zájem firem o absolventy vysokých škol roste

Zájem firem o absolventy vysokých škol v posledních letech roste, vyplývá to z průzkumu společnosti LMC. Podle firem se zlepšuje také připravenost absolventů, hlavně jejich jazyková vybavenost. Společnosti se domnívají, že hlavním důvodem růstu jejich znalostí a dovedností jsou zahraniční stáže, na které v období studia vyjíždějí.

Průzkumu se zúčastnilo skoro 1600 studentů nebo absolventů hlavně ekonomických a technických škol a 27 zaměstnavatelů, hlavně z řad velkých mezinárodních společností. Z 19 dotazovaných firem pouze tři uvedly, že v posledním roce nezvýšily počet pracovních pozic pro absolventy, 11 jich uvedlo, že počet těchto míst zvýšilo minimálně o deset procent. Ve čtyřletém období jen dvě společnosti z 11 odpověděly, že počet absolventských míst stoupl o 20 procent, zbytek udal vyšší nárůst.

Podle LMC je důvodem rostoucího zájmu o čerstvé absolventy nedostatek kvalifikovaných lidí v určitých profesích. Ekonom trhu práce Daniel Münich připomněl, že v České republice je v porovnání se zahraničím stále nízký podíl vysokoškoláků v populaci. Podle LMC mají zájem hlavně velké nadnárodní společnosti, pro menší firmy je zapracování mladého člověka bez praxe velká finanční zátěž.

Na druhou stranu celkový zájem absolventů převyšuje počet míst, 52 procent společností uvedlo, že na jedno pracovní místo připadá více než deset kandidátů. Téměř 80 procent zaměstnavatelů přitom tvrdí, že jejich nárokům alespoň polovina uchazečů vyhovuje.

Firmy uvedly, že se v porovnání s předchozími lety se zvýšila zejména jejich jazyková vybavenost, tvrdí to 85 procent z nich. Další pokrok absolventi údajně učinili například v komunikaci, žádná společnost neuvedla, že by se úroveň absolventů zhoršila. Sami absolventi a studenti tvrdí, že angličtinu ovládá 86 procent z nich, polovina mluví německy, 15 procent rusky. Více než 80 procent firem tvrdí, že na nárůstu znalostí studentů se odrazily

(Pokračování na stránce 2)

ManagerWeb.cz

Jediný informační portál pro
top management: www.ManagerWeb.cz

(Pokračování ze stránky 1)

se vzájemně doplňovat. Například stmelení kolektivu a komunikační dovednosti.

Současně je vhodné stanovit měřítko, na jejichž základě bude následně realizováno vyhodnocení, zda bylo dosaženo požadovaného cíle.

2. Zvolte vhodné nástroje pro zvolené cíle

Pokud máte specifikovaný cíl, tzn. čeho chcete dosáhnout a víte, kdo se bude vzdělávat účastnit, je potřeba přijmout rozhodnutí, jakým způsobem dosáhnete požadovaných cílů. Zde se nenabízí pouze vzdělávání prostřednictvím indoorové metodiky nebo metodiky outdoorové. Je celá řada dalších možností, jak je možné požadované znalosti a dovednosti získat, jak již bylo zmíněno.

Např. skupinový trénink, individuální trénink, koučink, delegování, mentoring, systém firemního interního vzdělávání atd.

Pokud zvolíte možnost, že budete akci realizovat prostřednictvím externího dodavatele (ať již formou indoorového nebo outdoorového vzdělávání), je dobré nechat si od dodavatelské společnosti předložit, jakým způsobem dosáhne vámi stanovených cílů.

Pokračování v příštím čísle.

Mgr. Heřman Čadil
Outdoor management training
www.omt.cz

Použitá literatura:

Outdoor trénink, V. Svatoš, P. Lebeda, Grada

TRH PRÁCE

Rada usiluje o vytvoření fondu k zaměstnávání postižených

Národní rada osob se zdravotním postižením bude usilovat o zřízení zvláštního fondu, do něhož by plynuly odvody od firem za neplnění povinného podílu handicapovaných pracovníků. Vybrané peníze by podpořily zaměstnávání lidí s postižením. ČTK to řekl předseda rady Václav Krása. Úřady práce na konci dubna evidovaly zhruba 69 800 handicapovaných uchazečů o místo. Tvořili tak 17 procent nezaměstnaných.

Podle zákona musí postižení v podnicích s více než 25 zaměstnanci tvořit nejméně čtyři procenta pracovníků. Pokud tuto podmínku firmy nesplní, musí místo toho odebrat výrobky handicapovaných nebo zaplatit odvody do státního rozpočtu. Za každého nezaměstnaného postiženého hradí 2,5 násobek průměrné hrubé mzdy, která překročila 20 000 korun. Podle Krásy se ročně na "pokutách" vybere asi 800 milionů korun.

"Chceme zřízení fondu začít razantně prosazovat. Považujeme ho za dobrý instrument ke zvýšení zaměstnanosti lidí se zdravotním postižením," uvedl Krása. Dodal, že podobné fondy fungují například ve Francii či Německu.

Vybrané finance by se podle předsedy rady používaly na vzdělávání, rekvalifikace či pracovní rehabilitace postižených pracovníků.

Podporu by mohly získat firmy na své speciální programy, které by vedly k zaměstnávání a přípravě handicapovaných zaměstnanců.

S námitkami, že by fond znamenal pro státní rozpočet další výdaje a bylo by nutné do něj nalévat prostředky, Krása nesouhlasí. "Fond by byl plněn pouze zaměstnavateli. Neplynuly by do něj žádné veřejné peníze, ale peníze od privátního sektoru," zdůraznil předseda rady. Pokud by ale odvody putovaly do fondu, státní rozpočet by o vybrané miliony přišel. Vláda nyní plánuje ozdravení veřejných financí, chce zastavit růst výdajů. Ve své sociální reformě počítá mimo jiné se snížením příspěvků pro chráněné dílny na zaměstnávání těžce postižených. Firmy by navíc měly podporu na zaměstnávání handicapovaných od státu dostat jen tehdy, pokud doloží, že jim vyplácí mzdu. Podle Krásy by se peníze z fondu rozhodně na tyto příspěvky používat neměly. Uvedl, že by se tak stát "úplně zbavil své odpovědnosti" za zaměstnávání postižených. Prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti odvádějí zaměstnanci a firmy.

Na případné zřízení fondu se zaměří i účastníci konference o zaměstnávání postižených, která se koná v úterý v Praze. Zúčastní se jí zástupci rady, ministerstva práce i firem.



Na případné zřízení fondu se zaměří i účastníci konference o zaměstnávání postižených, která se koná v úterý v Praze. Zúčastní se jí zástupci rady, ministerstva práce i firem.

Nové!

Studujte

FRI v našem
víkendovém programu

SAT B.A. in Business
Administration

SUN
www.aac.edu
admissions@aac.edu
T: 257 530 202



(Pokračování ze stránky 1)

zahraniční stáže, polovina si také myslí, že je to důsledek modernizace škol. O stáže má přitom v období studia zájem pouze polovina absolventů, zbytek je buď odkládá na léta po dokončení studia, nebo nemá zájem vůbec (více než 28 procent).

Už při studiu pracuje ve svém oboru skoro 29 procent studentů, 17 procent tvrdí, že vykonává kvalifikovanou práci v jiném oboru, 36 procent práci nekvalifikovanou. Skoro 40 procent absolventů očekává, že jejich nástupní plat se bude pohybovat v rozmezí 15 000 až 20 000 korun, jen asi devět procent počítá minimálně s 30 000 korunami.

Společnosti tvrdí, že při stanovování mezd vycházejí z vlastního průzkumu trhu (téměř 60 procent), další si najímají agenturu, jen necelá čtvrtina se řídí vlastním úsudkem. "Pro chytré absolventy není výše platu na počátku rozhodující, důležité je, co se ve firmě naučí," tvrdí Münich.

Expert z ciziny by mohli získat trvalý pobyt už po roce a půl

Vysoce kvalifikovaní odborníci z vybraných zemí budou moci v Česku získat povolení k trvalému pobytu nejspíš už po roce a půl. Podle zákona je lhůta pětiletá. S touto změnou počítá od pololetí projekt ministerstva práce k přilákání expertů ze zahraničí. Úpravu schválila vláda. Rozšířit by se měl i seznam 11 států, z nichž mohou uchazeči pocházet. Do programu se mohou dále hlásit také absolventi českých vysokých a středních škol.

Česko odstartovalo projekt k získávání zahraničních odborníků v roce 2003. Pilotní fáze má trvat pět let. Měla by vyzkoušet možnosti budoucí české přistěhovalecké politiky. Cizincům stát nabízí za jejich dovednosti a znalosti možnost zůstat v ČR natrvalo už po dvou a půl letech. Musí ale v zemi mít dlouhodobější povolení k práci. Do projektu se zatím zapojilo 612 lidí. Z nich 389 mělo vysokoškolské vzdělání. Ministr průmyslu Martin Říman v dubnu oznámil, že by chtěl v ČR zavést systém zelených karet, díky nimž by cizinec mohl pro konkrétní firmu v ČR pracovat dva roky. Zmínil se o tom, že by jimi rád

(Pokračování na stránce 3)

12. - 14. 6. 2007, Školící místnost Interquality, Praha 10

třídní kurz

DOE
průmyslový experiment

INTERQUALITY, spol. s r.o.
Poernická 96
108 00 Praha 10

Tel: +420 296 411 494 - 5
Fax: +420 296 411 500

Info@interquality.cz
<http://www.interquality.cz>

interquality

PERSONÁLNÍ MANAGEMENT

Nástroje zapojení zaměstnanců (Employee Empowerment)

Před několika lety, když byl svět více poselý technologickým pokrokem než dnes, několik lidí předpovědělo, že stroje různých druhů jednoho pěkného dne začnou vykonávat všechnu práci a my, lidské bytosti, si začneme užívat „Dobu nekonečného nicnedělání“. A život tak bude jedna dlouhá dovolená.

Samozřejmě, že tyto předpovědi ještě nejsou zcela zapomenuty a zavrženy a ani tak brzy nebudou. Avšak tito lidé, kteří „Dobu nekonečného nicnedělání“ předpovídali, se pozapomněli zamyslet nad tím, jak každý z nás za tuto celoživotní dovolenou zaplatí. A to tím, že nebudeme mít práci. Ale mnohem vážnější je fakt, že my, lidé, potřebujeme práci víc, než si většina z nás uvědomuje.

Pravdou je, že práce nám zabezpečuje nejen pravidelnou mzdu, ale také podstatnou část toho, čím jsme. Když se setkáte s někým neznámým, druhá nebo třetí informace, kterou si s tímto

člověkem vyměníte (po svém jméně a bydlišti), je, jakou práci vykonává. Na nás na dospělé jedince má naše práce velký vliv. Rozvíjí naši sebedůvěru a pocit sebeuplatnění, kterého jsou si vědomi pouze lidé bez práce.

Jedním z největších problémů, kterým v současnosti čelíme, není jak strávit náš volný čas, ale jak vytvořit nové pracovní místo, jakým způsobem udělat, aby naše současné zaměstnání bylo produktivnější ve smyslu přidané hodnoty a jak přimět světovou ekonomiku k růstu. To není problém jen pro politiky a ekonomy, je to problém, ve kterém hrajeme roli my všichni. A to není jen záležitost zaměstnání a platu. Chceme, aby práce udělala naší zemi a svět méně problémovým, více prosperujícím, zdravějším a příjemnějším místem pro život. To je hlavním smyslem dobře vykonané práce.

Ted' určitě někteří lidé budou tvrdit, že je nezajímá, jestli jsou zapojeni do dění ve firmě nebo ne. Jaký je v tom rozdíl? Velký. V první řadě úspěch organizace ve společnosti je daný individuálním úspěchem každého z nás. Když selžou oni, selžeme i my. Na druhé straně, jestli naše organizace uspěje a dodá hodnotu svému zákazníkovi, tento úspěch bude odevzdán i nám jednotlivcům mnohými materiálními i nemateriálními způsoby – peníze, kvalitní výrobky a služby, které si za tyto peníze budeme moci koupit, osobní uspokojení a život, který má smysl.

Zapojování zaměstnanců je důležité pro

utváření úspěšných organizací na dlouhodobém základě. V rychle a neustále se měnící globální ekonomice, mnohem komplexnější než v minulosti, se zvyšujícími se požadavky a očekáváními od zákazníků, staré organizační struktury nemohou dobře fungovat. Nejsou schopné zareagovat dostatečně rychle. Pokud se chce stát v dnešní době organizace konkurenceschopnou, potřebuje víc, než jen pár moudrých hlav na vrcholu organizační struktury, zabývající se možnostmi zvýšení výkonu. Potřebuje zapojení těch, kteří pracují nejbližší k zákazníkovi a těch, kteří

vytvářejí hodnoty, za které zákazník platí. Zapojení je dobré pro organizaci, ale co to znamená pro vás jako jednotlivce? Pokud nepijde dlouho očekávaná „Doba nekonečného nicnedělání“ nebo pokud nevyhraje v loterii, budete pravděpodobně potřebovat práci jako všichni ostatní. Přidá zapojení více peněz do vaší kapsy? Možná ne hned, ale v dlouhodobějším časovém

horizontu, protože zvýšení produktivity může vést ke zvýšení odměn. Samozřejmě v případě, že vy a vaši kolegové umožníte organizaci úspěšně se přizpůsobit změnám a požadavkům zákazníka, tak to bude i ve vašem finančním zájmu. Neustálé zlepšování zvyšuje i pravděpodobnost pravidelné mzdy.

Ale měla by být práce pouze vyděláváním peněz? Neexistuje snad v životě něco víc než peníze? V práci strávíme obrovskou část našich životů. Proč by nemohl být čas vyměněný za víc než jsou peníze a benefity? Proč by i práce nemohla být uspokojivá? Proč bychom nemohli najít smysl a pocit naplnění v práci? Proč se nemůže těšit do práce tak, jak se těšíme na víkendy a na dovolenou? Existují lidé, kteří nechtějí, aby jejich život byl jeden nekonečný víkend. Někteří lidé se těší na pondělky.

Kdo jsou ti lidé? Ano, jsou to ti lidé, kteří jsou zapojení. Jsou to lidé, kteří mají kontrolu nad svojí prací, mohou vydávat smysluplná rozhodnutí, mohou si změnit svůj pokrok a jsou považováni za hodnotné pracovníky, jak pro organizaci, tak pro zákazníky. Pokud se v jejich řadách ještě nenacházíte, můžete se k nim přidat. Zapojení je způsob, jak získat mnohem víc z velmi důležité části vašeho života: těch mnoho hodin strávených v práci.

Autor článku je William C. Bayhem
překlad Gabriel Majancik EE Country
Coordinator společnosti FAURECIA

(Pokračování ze stránky 2)

projekt ministerstva práce nahradil.

Po roce a půl budou moci v projektu nově o trvalý pobyt požádat zahraniční vysokoškoláci, kteří pracují na pozici, kde je nutné vysokoškolské vzdělání a která odpovídá jejich kvalifikaci. Seznam států se rozšíří o další země mimo EU. Návrh by měl být hotov do konce května. Při ztrátě zaměstnání budou mít účastníci místo nynějších 30 dnů 45 dnů na to, aby si našli nové místo. Od pololetí do konce června 2008 se do programu může přihlásit až 2000 cizinců.

Podle zprávy o projektu je přírůstek počtu uchazečů nižší, než se předpokládalo. Zatím se do něj mohlo zapojit až 3000 lidí. Důvodem může být nezáměr cizinců o usazení v ČR, zkrácení původně desetileté lhůty k získání trvalého pobytu na pět let i složité vyřizování povolení. Za překážku považují odborníci také to, že Česko stále nemá seznam nedostatkových profesí. Projekt se zatím soustředil především na státy mimo EU, jejichž občané tvoří největší podíl zahraničních zaměstnanců s pracovním povolením. Na konci loňska tak působil v ČR asi 61 500 cizinců. Zhruba 85 procent z nich pocházelo ze zemí, které jsou do programu zahrnuty. Patří mezi ně například Ukrajina, Moldavsko či Bělorusko.

Flexibilní formy zaměstnávání a jejich daňové souvislosti

Technologie mění naše pracovní prostředí. Flexibilní podmínky pro práci jsou, jak se stále častěji ukazuje, atraktivní pro zaměstnance i zaměstnavatele. Čím větší možnosti moderní technologie nabízejí, tím výrazněji vyniká, v jak neodpovídajícím stavu je česká legislativa při dohánění reality.

Podstata flexibilního režimu vede například k novému pohledu na to, co je daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele, respektive co je zdanitelným příjmem zaměstnance, a co nikoliv.

Český zákon o daních z příjmů neobsahuje specifickou úpravu flexibilního zaměstnávání. Zaměstnavatelé tedy aplikují přiměřeně obecná pravidla pro náklady na odměňování.

Více se dozvíte v článku *Daniely Králové „Flexibilní formy zaměstnávání a jejich daňové souvislosti“* v časopisu *Právní rádce* 5/2007, který vyšel 30. května 2007.

Ukázkové číslo zdarma si můžete objednat na www.ManageWeb.cz.

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

PRŮZKUM

V ČR pracuje přes 127 tisíc občanů z EU

V České republice pracuje v současnosti 127 133 občanů Evropské unie, což je meziročně o 23 procent více. Zaměstnanci z EU nejčastěji působí ve zdravotnictví, školství a průmyslu, vyplývá z dat ministerstva práce a sociálních věcí k 30. dubnu. Celkem v Česku legálně ke konci dubna pracovalo přes 198 700 cizinců. Podle odhadů pracují další desítky tisíc cizinců na černo.

Pracovníci, mezi kterými je téměř 40 procent žen, pocházejí nejčastěji ze Slovenska, Polska a Německa.

Slováci, kterých v ČR pracuje 94 038, zastávají ze dvou třetin pozici řemeslníka či dělníka. Více než 17 procent z nich pracuje ve zdravotnictví, školství nebo vědě. Na manažerském postu působí v ČR kolem sedmi procent z celkového počtu slovenských pracovníků, který se meziročně zvýšil o 17 procent.

Druhými nejčastějšími zaměstnanci z EU jsou Poláci, kterých je 19 761. Polští zaměstnanci, jejichž počet je o 7200 vyšší než loni, z dřívějších částí pracují jako dělníci nebo řemeslníci. Na nejvyšších pozicích jsou v ČR nejčastěji zaměstnáváni lidé z Francie. Na manažerských postech jich pracuje více než 34 procent z 1137 pracovníků. Řídící pozice zastávají z velké části i pracovníci z Německa, Rakouska a Itálie.

Jako vědci v Česku nejčastěji pracují zaměstnanci z Velké Británie. Vědeckou činnost vykonává téměř 46 procent z 1617 britských pracovníků zaměstnaných v ČR.

Evropští pracovníci a firmy mohou hledat a nabízet práci přes evropský portál pracovní mobility EURES. Systém, který funguje přes webové stránky <http://eures.europa.eu> v současné době registruje 243 českých firem.

Kromě nabídky práce a poptávky po ní jsou na evropském portálu také informace o trhu práce v příslušné zemi. Systém kromě zemí EU zahrnuje Švýcarsko, Norsko a Island. V České republice nyní pracuje 100 Švýcarů, 32 Norů a sedm pracovníků z Islandu.

Podle firem v ČR zaregistrovaných v systému využívají portál především zaměstnanci z východních zemí. "EURES je více v povědomí pracovníků z východní Evropy. Je to pro ně jedna z možností, jak najít práci ve střední či západní Evropě," řekla manažerka firmy Bittera Ivana Dreiseitlová. Mezi výhody systému podle ní patří především registrace zdarma, bezplatná inzereční volných pracovních míst a žádné časové omezení.

Firmy nejčastěji hledají pracovníky z Ruska, Ukrajiny a Slovenska. Nejpožádanější jsou pozice řidičů či dělníků různých profesí. Zájem je i o zaměstnance na pozici zdravotní sestry, ekonoma, projektového manažera nebo technického odborníka.

"Hledáme neustále nové zaměstnance nejen na dělnická místa, ale také specialisty a špičkové odborníky do technických pozic," uvedla personalistka společnosti Škoda Auto Radka Čupíková. Dodala, že automobilka má zájem především o pracovníky ze Slovenska.



PERSONÁLIE

Do čela marketingového oddělení Tesco nastoupil **Michal Štádl** a nahradil tak Ivanu Šedivou. Ta se stala ředitelkou oddělení zákaznických průzkumů a průzkumů nových lokalit. V Tesku je od roku 2000.

Společnost **HP** oznamuje, že do funkce marketingové manažerky divize IPG (Imaging and Printing Group - tiskárny a ostatní digitální zobrazovací zařízení) byla jmenována **Marcela Gráfová**. V HP působí od roku 2004. Doposud zastávala pozici Channel marketing programs manažera pro ČR a SR, do HP přišla ze společnosti Compaq.

Gernot Mittendorfer nahradil generálního ředitele a předsedu představenstva **České spořitelny** Jacka Stacka. Spolu s tím proběhla ještě další personální změny: **Alena Wolterová**, ředitelka úseku Lidské zdroje odchází na mateřskou dovolenou. Nahradí ji **Jitka Schmiedová**. Ta již v České spořitelně v minulosti působila. Nyní přichází ze společnosti Accenture, kde zastávala post konzultanta pro oblast lidských zdrojů. **Frank Michael Beitz**, ředitel úseku Řízení úvěrových rizik a člen Senior Management Týmu rezignuje, aby se ujal role člena představenstva sesterské banky ČS, Slovenské spořitelny. Frank Michael Beitz byl povýšen na člena představenstva Slovenské spořitelny po sedmi letech, kdy budoval a řídil řízení úvěrových rizik. Jméno jeho nástupce bude oznámeno v příštích týdnech.

Předseda představenstva a generální ředitel **Komerční banky Laurent Goutard** byl jmenován do Řídicího výboru skupiny Société Générale. Řídicí výbor skupiny Société Générale projednává strategii a další otázky obecného zájmu skupiny a má 46 členů. Společně s Laurentem Goutardem bylo do Řídicího výboru jmenováno dalších 12 nových členů.

Finančním ředitelem strojírensko-elektrotechnického seskupení **ČKD Praha Holding** se stal **Petr Křeček**. V červnu by se po schválení valnou hromadou měl stát i místopředsedou představenstva. V letech 1996 až 2004 působil Křeček u mezinárodní poradenské firmy A.T. Kearney, pro níž pracoval v oblasti financí a controllingu v Evropě a ve Spojených státech. Později se jako výkonný ředitel pro transformaci Českého Telecomu a Eurotelu podílel na spojení obou společností do jedné firmy a na privatizaci a prodeji většího podílu španělské Telefonie O2.

Novou generální ředitelkou telekomunikační firmy **Radiokomunikace** je konzultantka **Jane Hannahová**. Ve funkci nahradila dočasnou ředitelku Iana McKenzieho, který zůstane členem představenstva. Hannahová, která je zároveň členkou představenstva Radiokomunikací, přišla do firmy letos v lednu jako konzultantka. Do té doby vedla poradenskou společnost Jane Hannah Business Management.

Čtěte časopis **Právní rádce!**

Příplatky ke mzdě
a další formy odměňování

(Ladislav Jouza, právník)

Pro předplatitele časopisů Moderní řízení,
HR Management a Finanční Management sleva 30 %.



Ukázkové číslo ZDARMA na tel.: 800 110 022 nebo na www.ManagerWeb.cz.

economia
OBSAH ROZHODUJE