

HRMline

21. 9. 2007
číslo 16

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

ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Pět zásad výkonového odměňování

Odpovědné řízení podniků vystavených mezinárodní konkurenci vyžaduje, aby růst jejich mzdových nákladů byl v souladu s vývojem jejich výkonnosti. Respektovat tento princip znamená dodržovat pět zásad výkonového odměňování.

Zásada 1: K odměně za mimořádný osobní výkon či velmi dobré roční výsledky podniku slouží výkonové odměňování, nikoli zvyšování základního platu.

Roční přírůstek prostředků vynakládaných na odměňování zaměstnanců může podnik využít dvěma odlišnými způsoby: Může jej věnovat na zvýšení základních platů, nebo na výplatu výkonových odměn. První způsob je však ve srovnání s druhým dlouhodobě podstatně nákladnější. Orientační pravidlo odvozené z praxe úspěšných firem proto říká, že na každou korunu vyplacenou ročně na zvýšení základních mezd by mělo připadat zhruba pět korun vyplacených na roční výkonové odměny.

Odpovědně řízené podniky si promítání mimořádných výsledků do zvýšení základního platu nemohou dovolit. Jejich krátkodobé výsledky jsou však důsledně promítnuty do jednorázových, osobních i kolektivních, výkonových odměn odpovídajících principům výkonové spravedlnosti odměňování.

Zásada 2: Zvýšení základní mzdy nevede k růstu výkonu.

Zvýšení základní mzdy může zvýšit pracovní spokojenost zaměstnanců a přispět k jejich stabilizaci. Jeho dopad na výkon je naproti tomu většinou omezený a spíše krátkodobý. Ke

zvýšení výkonu může přispět zvýšení výkonové složky mzdy, pouze však v případě, že je jasně vázána na dosažení předem stanovených výsledků nebo cílů, které pracovník může ovlivnit a v jejichž dosažení věří.

Zásada 3: Principy výkonového odměňování je třeba promítat i do přijímání zaměstnanců.

Mzdová politika řady firem odráží potřebu přilákat a stabilizovat schopné zaměstnance. I tyto cíle by však měly být v souladu s principy výkonového odměňování: Výše mzdy nově přijímaných zaměstnanců by měla odpovídat jejich výkonu.

Ilustrací tohoto přístupu může být heslo, se kterým před časem přišel jeden výrobní podnik. Při přijímání nových zaměstnanců vyhlásil, že „prijíme pět osob, které vykonají práci za deset a kterým zaplatí mzdu za sedm“.

Zásada 4: Odměňování členů podnikového vedení by mělo být omezeno na úroveň odpovídající určitému násobku průměrného platu zaměstnanců podniku.

Podniky si mnohdy stěžují, že na to, aby zvýšily částky věnované na výkonové odměny svých zaměstnanců, nemají dostatek prostředků. Tato „bariéra“ jim však současně nebrání vyplácet vysoké bonusy svým manažerům.

Podniková kultura zdůrazňující výkonové odměňování začíná na vrcholu organizace. Neměla by tam však končit. Nechceme tím říci, že by odměny členů vrcholového vedení měly být absolutně omezeny, ale že by měly být v rovnováze s průměrnými odměnami

(Pokračování na stránce 2)



LIDSKÉ ZDROJE V CALL CENTRECH

25. 9. 2007, hotel Dorint Don Giovanni Praha

- Hodnotící systém KPIs – definice, kritické faktory, měření, promítnutí do odměňování, motivace, diferenciace zaměstnanců
- Snižování fluktuace v call centrech
- Hodnocení a motivace HR v externím komerčním call centru
- Plánování směn v call centru
- Vliv fúzí na lidské zdroje
- Řízení kariéry telefonního operátora
- Jak uchopit motivační program – příklad z praxe
- Možnosti psychologického testování

Partner:



Odborná konference

DIRECT Pojišťovna, a.s.
Papirus, s.r.o.
QCentra, s.r.o.
Česká spořitelna, a.s.
HVB Bank Czech Republic, a.s.
T-Mobile Czech Republic, a.s.
Profireal, a.s.
Santia, s.r.o.
Avaya

Odborní partneři:

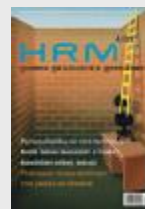


Přihlášky, více informací: Economia a.s. – Divize konferencí a seminářů
www.konference.ihned.cz; konference@economia.cz; tel.: 233 071 950

economia
KONFERENCE

Čtete časopis pro řízení lidských zdrojů

HR Management



- Nebojte se fluktuace
- Firmy a lidé ve víru turbulence
- Trendy: vývoj mezd manažerů v Česku

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

economia
OBSAH ROZHODUJE

KRÁTCE

Scott&Hagget Czech partnerem TACK International

Nejstarší evropská tréninková společnost TACK International vstoupila na český trh v oblasti strategického řízení a rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím svého partnera – společnosti Scott&Hagget Czech. TACK International byla založena v roce 1946 bratry Georgem a Alfrédem Tackovými. Od roku 2004 patří do skupiny PRC Group, jejímiž členy jsou významné konzultantské a poradenské společnosti s mezinárodní působností, jako např. Advocate/Burson-Marsteller, Critical Publics London, RISC International nebo The Great Place To Work Institute. TACK International má svá zastoupení v 40 zemích po celém světě (EU, Nový Zéland, Malajsie, USA, Čína atd.). Mezi její nejvýznamnější klienty patří finanční společnosti a banky, jako je Royal Bank of Scotland, Generali, GE Capital, JP Morgan nebo Světová banka.

Rakouský pracovní trh se otevírá v roce 2009

Rakousko otevírá svůj pracovní trh pro kvalifikované zaměstnance ze zemí střední a východní Evropy už v roce 2009, i když země původně počítala až s rokem 2011. Vládu k tomuto rozhodnutí přinutil fakt, že Rakousko pociťuje nedostatek kvalifikované pracovní síly, a pokud ho nezačne řešit, může to zbrzdit jeho hospodářský růst.

Kancléř Alfred Gusenbauer a ministr hospodářství Martin Bartenstein uvedli, že na rakouský trh práce budou moci od roku 2009 všichni pracovníci z nových členských zemí Evropské unie, s výjimkou těch, kteří nemají žádnou kvalifikaci. K podobnému opatření už sáhlo i Německo. „Chceme aktivně rekrutovat odborníky v těch oblastech, kde nejsme schopni vlastními silami naplnit požadavky rakouského průmyslu,“ řekl Gusenbauer na panelové diskusi v alpském letovisku Alpbach.

Základní myšlenkou je otevřít dveře těm, které Rakousko potřebuje, ale dále odmítat pracovníky, kterých má Rakousko dost. Bartenstein řekl, že od příštího roku se rozšíří rozsah profesí, v nichž budou moci hledat

(Pokračování na stránce 2)

(Pokračování ze stránky 1)

ostatních pracovníků organizace, kteří k jejím výsledkům přispívají.

Zásada 5: Výkonové odměňování zaměstnanců by mělo využívat i skupinové a celopodnikové formy odměny.

Konstrukce výkonových odměn vychází zpravidla z individuálních úkolů. Jejich cílem je, aby zaměstnanci svými osobními výsledky co nejvíce přispívali k výkonnosti podniku. Problém spojený s tímto přístupem spočívá v tom, že snaha o co nejvyšší individuální výkon nemusí vždy vést k nejvyššímu výkonu

podniku jako celku. Neméně důležitá je motivace ke spolupráci.

Při motivaci ke spolupráci hrají důležitou úlohu širší nástroje výkonového odměňování – podílení se na zisku (profit-sharing) nebo na přírůstek finančního výkonu organizační jednotky (gain-sharing).

Možnost zaměstnanců podílet se na úspěchu podniku patří navíc k základním řídicím nástrojům posilujícím jejich loajalitu.

Jan Urban, Consilium Group
Management Consultants

PERSONÁLNÍ PORADENSTVÍ

Chcete najít kandidáty přes inzerát? Inzerujte v Norsku!

Téměř každý podnikatelský subjekt působící v dnešním globalizovaném světě si klade za cíl nabídnout svým zákazníkům a partnerům perfektní servis ve smyslu uspokojení jejich potřeb a současně nalézt třeba jen nepatrný aspekt, a tím se odlišit od konkurence.

Naše kancelář klade důraz na partnerství a důvěru. To nás vedlo v roce 2002 k úvahám a následně zajištění členství v rámci networku IRC Recruitment. Naší snahou v rámci této skupiny je prohloubení vzájemné spolupráce a consulting, resp. výměna informací a zkušeností souvisejících s realizací projektů v oblasti výběru pracovníků (především na úrovni managementu) a personálního řízení v obecném slova smyslu.

Díky této spolupráci jsem měla možnost navštívit naši partnerskou kancelář společnosti Personal Utvelgelse (PU) v norském Oslu. Během týdenní

stáže jsem poznala velmi příjemné prostředí hlavního města, pohostinnost a přátelskou atmosféru, pro Nory velmi typickou, spolu se snahou o zajištění rovných příležitostí, a především jsem se pokoušela zachytit specifika související s oborem v regionu, činností kanceláře, vedením projektů, metodikou atd.

Norsko, podle počtu obyvatel malá skandinávská země, která po dlouholetých zkušenostech s unijním typem uspořádání (v Unii se Švédskem do roku 1905) několikrát zavrhl možnost vstupu do EU, představuje významného hráče v oblasti těžby ropy a zemního plynu. Naleziště těchto surovin byla objevena až v druhé polovině 20. století, dnes se však jejich těžba významnou měrou podílí na velikosti HDP tohoto státu spolu s průmyslovou výrobou.

Přestože metodika práce PU se příliš neliší od naší uplatňované, je zde několik důležitých odlišností, jež souvisejí především s historickými mezníky a kulturními i teritoriálními zvyklostmi.

Velkou roli v Norsku hraje regionální umístění. V Oslu a okolí do vzdálenosti 100 km jsou soustředěna sídla významných společností, tedy velká část norského byznysu. Zde padá většina strategických rozhodnutí. Z tohoto důvodu více než 40 % populace, a tedy i vhodných kandidátů, bydlí nebo se postupně stěhuje do tohoto regionu.

Přímo v Oslu a skutečně nejbližším okolí, kde žije cca 800 tisíc obyvatel, se nachází

200 různých společností (PU patří mezi šest nejvýznamnějších) působících v oblasti personálního poradenství. Důraz je zde kladen na tradici jednotlivých firem, což usnadňuje získávání zajímavých projektů prostřednictvím dobrých referencí, jisté důvěryhodnosti a zkušeností v oboru. Určitá míra konzervatismu je vykompenzována postupným vytvářením neformálních, úzkých vztahů s obchodními partnery a jejich následné udržování díky četným osobním setkáním na večeri či golfu.

Partneři a konzultanti v PU považují služby v oblasti personálního poradenství za srovnatelné s právním poradenstvím. Tomu odpovídá precizní znalost norského pracovního trhu a sledování jeho vývoje, klíčových společností a jednotlivých realizovaných projektů. Vše se odpovídajícím způsobem odráží v nákladech hrazených stranou klienta.

Norové by mohli být označeni za národ, který nedá dopustit na standardní tištěnou verzi

(Pokračování na stránce 3)

(Pokračování ze stránky 1)

uplatnění zaměstnanci z nových zemí unie. To jsou hlavně státy ve střední a východní Evropě, tedy včetně ČR a Slovenska nebo Polska.

„Nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců nás nečeká, ten už je tady,“ řekl Bartenstein a dodal, „věřím, že se na tom s Evropskou komisí budeme schopni dohodnout.“

Na růstu rakouské ekonomiky se podílí především vysoká poptávka ze zemí, jako je Indie a Čína, hodně se ale vyvážá i do zemí střední a východní Evropy. Z tohoto vývoje v Rakousku těží hlavně firmy s orientací na export, což je třeba strojírenská skupina Andritz nebo ocelárna Böhler Uddeholm. Tyto firmy si také často stěžují, že nemohou v Rakousku najít odpovídající zaměstnance.

Míra nezaměstnanosti v Rakousku se pohybuje kolem 4,5 % a patří k nejnižším v Evropě. Díky geografické blízkosti bývalého východního bloku má Rakousko hned za hranicemi zásobárnu levné pracovní síly, což po připojení těchto zemí k EU v roce 2004 Vídeň přimělo sáhnout k sérii restrikcí. V roce 2006 vláda omezení prodloužila o další tři roky a nyní se předpokládá, že noví členové unie musí omezení respektovat až do roku 2011.

Manažery z ciziny střídají Češi, je jich ale málo

Doby, kdy si zahraniční firmy do čela české pobočky přiváděly především prověřené manažery z ciziny, končí. Podle Hospodářských novin chtějí mít zahraniční firmy ve vedení tuzemských poboček české šéfy. Poptávka po tuzemských ředitelích roste mj. proto, že se jim mnohem snadněji daří navazovat kontakty na státní správu či politiky.

„I lokální manažeri už mají zkušenosti. A kromě dobrých kontaktů mají i větší cit pro lokální specifika při vedení lidí,“ citují HN Alici Punch, ředitelku české pobočky mezinárodní firmy Korn/Ferry International, která vyhledává manažery. „U Čecha je také větší pravděpodobnost, že zůstane ve firmě déle než cizinec, který po třech až čtyřech letech pojeďe na další misi do jiné země,“ dodala Punch.

Podle HN se ale čeští manažeri pomalu stávají nedostatkem zbožím. „Stále sem proudí zahraniční investoři, ale počet lidí na trhu, kteří jsou schopni vést firmu, se nenafoukne. Je větší konkurence, manažeri mají více nabídek, a jsou tedy dražší,“ potvrdil Jan Bubeník ze společnosti Bubeník Partners.

Společnostem při „lovu šéfů“ nenahrává ani fakt, že po českých manažerech je stále větší poptávka ze zahraničí, zejména z východu. Například v Rusku přitom mohou být jejich platy dvakrát až čtyřikrát vyšší.



Lifelong Learning Programme

topvision

Manufacturin

8.–9. listopadu 2007, Poděbrady

Jak dosáhnout výroby „světové úrovně“

Výroční setkání výrobních ředitelů a manažerů českých a slovenských výrobních podniků.

(Pokračování ze stránky 2)

zpravodajství. Na území Norska dominují tři různé „hospodářské“ deníky, ve kterých se téměř denně objevuje inzercí volných pracovních pozic. Významná je zejména nedělní příloha čítající cca 400 inzerátů. Vzhledem k tomu, že podle výzkumů každá domácnost odeberá alespoň dva výtisky novin denně, lze považovat tuto tradiční formu „oslovování“ potenciálních kandidátů za stále dostatečně účinnou. Na druhou stranu se do popředí „tlačí“ elektronická média, která využívá zejména mladší generace, a v budoucnosti se očekává jejich vyšší využití právě v souvislosti s inzercí, resp. hledáním vhodných zaměstnanců.

Trh práce se během poslední dekády potýkal s několika výraznými výkyvy zapříčiněnými zejména nejistotou po 11. září 2001. V posledních třech letech se však míra nezaměstnanosti pohybuje pod hranicí 3 %. Norsko se tedy potýká s výrazným nedostatkem pracovních sil. To je jeden z hlavních důvodů, proč se více než polovina assessment projektů (výraz označující celý průběh výběrového řízení) realizuje s využitím metodiky direct search. I přes velmi časté aplikování těchto metod je, podle vyjádření konzultantů PU, řada klientů stále přesvědčena o jistém „kouzlu“ spojeném s využitím direct search, jehož výsledkem jsou vhodní, téměř ideální kandidáti.

Úroveň zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti, se vláda snaží řešit pomocí řady nástrojů v rámci politiky zaměstnanosti. Například věková hranice pro odchod do důchodu je stanovena na úrovni 69 let a spekuluje se o jejím

dalším posunutí až na 70 let. Státem finančně podporovaná mateřská dovolená trvá 12 měsíců (z toho první dva měsíce hradí zaměstnavatel), kdy je kompenzována téměř zcela hrubá mzda dosažená v posledním zaměstnání. Po uplynutí tohoto období se nárok na tuto formu kompenzace ztrácí, stejně tak i nárok na „držení“ daného pracovního místa.

Hojně se využívá a stále více podporuje získávání pracovních sil ze zahraničí (převážně z Polska a dalších států východní Evropy). Jedná se zejména o řemeslníky, dělníky a další nižší pozice. Méně motivující může naopak být uzákoněné vysoké zdanění příjmů, potravin, služeb a luxusních výrobků.

Mezinárodní měnový fond zhodnotil stav a vývoj norské ekonomiky (stav k březnu 2007) jako velmi zdravý, s dobrým finančním rámcem a měnovou politikou. Výhled dalšího růstu je velmi optimistický v důsledku oživení světové ekonomiky, vysokých cen ropy a zemního plynu. Očekávaný příznivý vývoj by se měl odrazit nejen v růstu životní úrovně obyvatelstva, ale rovněž jistým způsobem v charakteristice a dalším vývoji pracovního trhu, a to v pozitivním i negativním smyslu.

Simona Rosenbreierová
konzultantka brněnské kanceláře
HOFÍREK CONSULTING

Tento článek byl realizován s podporou Evropského společenství v rámci Programu celoživotního učení. Evropská komise neodpovídá za žádné případné užití dotčených informací.

ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Witte Nejdek má speciální program pro absolventy

Společnost Witte Automotive Nejdek, která vyrábí zamykací systémy a kliky pro automobilový průmysl, bude poprvé připravovat absolventy škol ve speciálním tréninkovém programu. Jeho úspěšní účastníci budou zařazeni do vybraných funkcí.

Firma chce tímto způsobem dosáhnout toho, aby se na klíčové pozice dostali jen odborníci, kteří pro ni budou přínosem. Vybraní absolventi vysokých škol začnou s půlroční přípravou od října. Absolventi zařazení do tréninkového programu budou usilovat o čtyři místa, a to konstruktér, logistik, měřový technik a materiálový specialista.

Součástí programu je mimo jiné seznámení se absolventů se špičkovými technologiemi a firemním prostředím. Po jeho úspěšném ukon-

čení a hodnocení budou zařazeni do konkrétního týmu. Účastníci programu budou navštěvovat jazykové kurzy, školení technických i manažerských dovedností. Každý bude mít po celou dobu tréninkového programu k dispozici vlastní notebook pro průběžné zpracovávání konkrétních zadaných projektů a mobilní telefon. Při přípravě uchazeči navštíví také mateřský závod Witte Automotive ve Velbertu.

V karlovarském regionu patří Witte Automotive Nejdek mezi několik málo firem, které se snaží s potenciálními zaměstnanci pracovat už od jejich studia na středních a vysokých školách. Letos zahájila nový projekt IQ Auto, zaměřený na středoškoláky. Cílem je příprava lidí pro automobilový průmysl, jichž je v tomto odvětví nedostatek.

kariera.cz
PORTÁL PRÁCE

neomezený počet pracovních pozic

neomezený přístup k 10000+ CV

vysoká účinnost inzercí

jeden roční poplatek, all inclusive

www.kariera.cz

☎ 542 423 913

PERSONÁLIE

• **Ondřej Tomas** byl jmenován novým generálním ředitelem (managing director) české pobočky německé výzkumné společnosti

GfK. Tomas má 15 let zkušeností z marketingu, prodeje a obsluhy zákazníků v odvětví služeb a jeho misí je začít novou etapu působení GfK na českém trhu. Přichází z České pojišťovny, kde působil jako

CRM Director a měl na starosti budování programu řízení vztahů se zákazníky. Předtím dlouhou dobu působil u předního softwarového dodavatele Oracle. Před těmito pozicemi Ondřej Tomas pracoval na několika manažerských a expertních postech v marketingu a CRM programu v Českém Telecomu a v marketingové agentuře InterCom Praha. Současně se General Manager a prokurista společnosti GfK Praha **Ladislav Klika** a zástupci vlastníka společnosti dohodli na ukončení dlouholeté spolupráce.

• Ředitelem rizik **GE Money** byl s platností od září letošního roku jmenován **Brett Belcher**. V nové funkci bude odpovídat za řízení rizik v celé skupině GE Money v ČR a SR.

• Od 15. srpna došlo ke změně v útvaru marketingové komunikace – odcházející **Lucii Jandovou** nahradil na místě ředitele tohoto útvaru **Tomáš Brych**. Do ČSOB přichází ze společnosti T-Mobile, kde pracoval na pozici brand manažera. Výkonným ředitelem zodpovědným za SME marketing a segmenty se stal **Ladislav Mach**. V ČSOB pracuje sedm let.

• Alternativní telekomunikační operátor **Radiokomunikace** přijal jako obchodního ředitele **Davida Mašáta**, který předtím řídil marketingové oddělení ve firmě Sony. Nově vzniklý Úsek pro transformaci společnosti vede **Kamil Levinský**, jenž dříve působil v Eurotelu ve funkci ředitele pro integraci procesů a kvalitu.

• **Davida Duroně** nahrazuje v křesle generálního ředitele společnosti **Atlas.cz** dosavadní finanční ředitel **Pavel Doležal**. Současně se na pozici produktového ředitele posune **Jan Kuňeš**, který zatím byl produktovým manažerem pro mailové služby. Na místo marketingového manažera nastoupil **Martin Březina**, doposud specialista BTL komunikace.

Odborná konference o managementu lidských zdrojů

Hotel Hilton, Praha - 22.10.2007

Info & On-line registrace: www.hrevent.cz

Vyhlášení výsledků ocenění

HR MANAGER ROKU 2007

MEDIÁLNÍ PARTNER:

HRM **EDUCITY**

„Jak řídit výkonnost zaměstnanců?“

HR MANAGER ROKU 2007

TRH PRÁCE

V rámci Evropy Češi nejraději pracují ve Velké Británii

Nejvíce Čechů, kteří chtějí pracovat v zemích Evropské unie, hledá zaměstnání ve Velké Británii. Loni bylo na území států EU a Švýcarska registrováno 54 654 pracovníků z ČR, z toho 17 400 pracovalo v Británii. Výplývá to ze statistik za léta 2004 až 2006, které zveřejnilo ministerstvo práce a sociálních věcí.

Druhou nejoblíbenější zemí je Německo, kde bylo v roce 2006 zaměstnáno 12 404 Čechů. Se 6680 českými pracovníky následovalo Rakousko, přes 4000 Čechů pracovalo v Irsku a Itálii. Více než tisícovka zaměstnanců byla registrována ve Švýcarsku, Nizozemsku a Slovensku, do ostatních zemí vyjel za práci jen malý počet Čechů.

Proti ostatním zemím, které do EU přistoupily v roce 2004, je mobilita pracovní síly v ČR velmi nízká. „Česká republika patří spolu se Slovenskem k novým členským zemím EU, ve kterých lidé nejméně migrují,“ řekla manažerka evropského portálu pracovní mobility

EURES ČR Věra Kolmerová. Dodala, že velký počet Čechů pracujících v Británii lze vysvětlit jednoduchou legislativou, rozšířeným jazykem a tím, že tato země spolu se Švédskem a Irskem jako první v EU otevřela novým členským zemím v roce 2004 pracovní trh.

Podle statistik britských pracovních institucí požádalo ve Spojeném království o práci k letošnímu roku 630 tisíc lidí z nových členských států EU. Největší zájem o práci v Británii mají lidé z Polska, Litvy a Slovenska. Poláci také patří mezi neúspěšnější uchazeče, 65 % jejich žádostí o práci je schváleno. Z Litvy a Slovenska se dočká schválení 10 % žádostí.

Téměř polovina (44 %) evropských žadatelů o práci v Británii je ve věku mezi 18 a 24 lety. Jen 7 % z nich je starší 45 let. Nejčastěji cizinci z EU pracují v administrativě, pohostinství a zemědělství. Tři čtvrtiny pracovníků z EU dostávají mzdu 4,50 až 5,99 liber (190 až 250 Kč) za hodinu.

PRŮZKUM

CVVM: Nezaměstnanost je přiměřená nebo vysoká

Mezi českými občany se téměř vyrovnalo názorové zastoupení těch, kteří se domnívají, že současná úroveň nezaměstnanosti je přiměřená, a těch, kteří ji označují za příliš vysokou. Ukázalo to červnové šetření Centra pro výzkum veřejného mínění (CVVM). Za přiměřenou označilo současnou úroveň nezaměstnanosti 47 % dotázaných, za příliš vysokou ji považuje 46 % respondentů, příliš nízká je pro 2 % dotázaných a 5 % neumělo na tuto otázku odpovědět. Míra nezaměstnanosti se letos na jaře pohybovala mezi 6 až 7 % a byla nejnižší od července 2004, kdy se začala sledovat podle nové metodiky. Tehdy dosahovala 9 %.

Podíl Čechů, kteří hodnotí nezaměstnanost jako přiměřenou, přitom od roku 2004 neustále roste, a to zejm. na úkor těch, kteří o ní hovoří jako o příliš vysoké: Ještě před třemi lety nezaměstnanost v ČR hodnotilo jako příliš vysokou 77 % lidí a přiměřená se zdála 17 %, nyní jsou

jejich názory téměř vyrovnané. Mezi českými občany přitom převládá názor, že v příštích dvou letech zůstane úroveň nezaměstnanosti v ČR na přibližně stejné úrovni jako dnes. Soudí tak více než polovina dotázaných. Pětina Čechů se domnívá, že se částečně zvýší, a 14 % soudí, že částečně klesne. Posun úrovně nezaměstnanosti ve smyslu nějakých výrazných změn očekává zanedbatelný podíl Čechů – 3 % z nich hovoří o výrazném zvýšení, výrazné snížení neočekává ani 1 % dotázaných.

Pokud jde o hodnocení na pracovním trhu, nejrozšířenější je mezi Čechy názor, že většina nezaměstnaných nemůže sehnat vhodnou práci. Soudí tak 50 % lidí. Třetina občanů se ale domnívá, že nezaměstnaní nemají z velké části zájem pracovat a více než desetina dotázaných soudí, že nemohou sehnat vůbec žádnou práci.

Průzkumu CVVM se letos v červnu zúčastnilo 1013 obyvatel ČR starších 15 let.

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

- Novým generálním ředitelem **Kraft Foods** pro ČR a SR se stal **Pavel Šercl**, který přebírá vedení z rukou **Nicka Bunkera**, jenž firmu úspěšně vedl od roku 2004 a nyní byl jmenován viceprezidentem divize logistiky a péče o zákazníky v rámci EU.
- Generálním ředitelem společnosti **Lidl** byl jmenován **Stefan Rohr**. Ve funkci nahradil dosavadního ředitele **Jana Matthiase Christiana Sierse**.
- Generálním ředitelem developerské firmy **Central Group** se od září stal dosavadní investiční ředitel a člen představenstva firmy **Ladislav Váňa**. Tato funkce byla dosud společná s pozicí předsedy představenstva a zastával ji **Dušan Kunovský**. Ten nyní rozhodl o oddělení obou vedoucích pozic a sám zůstane předsedou představenstva. Zatímco Kunovský se zaměří na strategické záležitosti a další rozšiřování aktivit firmy, Váňa převezme její běžné řízení. V Central Group pracuje od roku 1999. Jeho úkolem bude rozvoj co nejvíce nových lokalit bytů, domů a parcel v Praze a okolí.
- **Ján Čarný**, generální ředitel **MasterCard Europe** pro Českou republiku a Slovensko se s platností od 1. září 2007 stal generálním ředitelem zodpovědným také za řízení aktivit na Ukrajině. Ján Čarný pracuje u společnosti MasterCard od roku 1999, kdy se stal ředitelem pobočky MasterCard Europe zodpovědným za Českou republiku, Slovensko a vybrané banky v rámci regionu střední a východní Evropy. Od ledna 2005 do května 2007 pracoval ve Varšavě a jeho zodpovědnost v rámci MasterCard Europe zahrnovala rovněž Polsko.
- Developerská společnost **Sekyra Group** má nového generálního ředitele pro Rusko a Ukrajinu. Stal se jím **Pavel Škvára**, který se bude snažit o rozšíření společnosti ve východní Evropě. Dalším úkolem nového ředitele bude vyhledávání a rozvoj nových investičních příležitostí. Před nástupem do nové funkce pracoval v dánské developerské společnosti TK development, kde byl odpovědný za rozvoj a akvizice na českém a slovenském trhu.
- Společnost **Sodexo Pass** pro Česko a Slovensko má novou personální ředitelku **Ellen Hanusovou**, která ve funkci vystřídala **Vlastu Fulínovou**. Hanusová, která má v personálním řízení více než desetileté zkušenosti, bude zodpovědná za vedení oblasti lidských zdrojů v obou zemích. Předtím působila například v poradenské firmě IDS Scheer nebo společnosti DHL Information Services.

18. - 19. října 2007, hotel Mövenpick, Praha 5, Mozartova 1

dvoudenní kurz

Negociace
umění vyjednat
pro pracovníky nákupu

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

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

web: <http://www.interquality.cz>
e-mail: info@interquality.cz

interquality

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. Alena Kazdová, šéfredaktorka, tel.: 233 071 634, fax: 233 071 472, alena.kazdova@economia.cz, Milada Chlebounová, redaktorka, tel.: 233 073 154, milada.chlebounova@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 jakákoli další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoli materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. Neoznačené články jsou ze servisu agenturního zpravodajství ČTK, která si vyhrazuje veškerá práva. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.