

LIDSKÉ ZDROJE

Psychologická diagnostika a zakázka

Mnoho lidí i firem se zajímá o výstupy psychologických testů, assessment centra nebo development centra. Zadavatel předpokládá, že testující mu dodá odpovědi na jeho otázky. Testující má často k dispozici pevně nastavené know-how, které nemusí vůbec požadavkům zadavatele odpovídat. Na následujícím příběhu chci ukázat, co může neujasněná zakázka (tedy zadání toho, co chci zjišťovat) způsobit.

Před nedávnou dobou mi zavolaal jeden pán, třeba pan Novák, který mi do telefonu řekl, že potřebuje poradit, jak by se mohl stát koučem. Na své upřesňující otázky jsem stále nedostávala smysluplné odpovědi, a tak jsem mu nabídla, že se setkáme a jeho požadavek si vyjasníme.

Při setkání jsem se dále vyptávala. Postupně jsem se dozvěděla, že pan Novák je finanční poradce a teď chce finanční poradenství pověsit na hřebík a začít se žít jako kouč.

Pořád jsem nechápala, proč chce zcela změnit obor a proč raději nerozvíjí to, co už trochu umí. Během rozhovoru jsem zjistila, že pan Novák je inženýr technického směru a vlastně poměrně úzce zaměřený odborník. Před několika lety jeho zaměstnavatel propouštěl a on přišel o práci. Tak se bál, že nic jiného nenajde, že přijal první nabídku, kterou dostal, a začal pracovat jako finanční poradce. Obor se poměrně slušně naučil, ale vložil do obchodu moc neměl. To zřejmě pan Novák tušil, a tak si šel nechat udělat psychologické testy.

Je to takové kouzelné slovíčko: psychologické testy. Mnoho lidí si představuje, že psycholog díky nim prohlédne vše o jejich současnosti i minulosti, vše zváží a zhodnotí, pochopí je-

jich problémy i v souvislosti s ostatními aktéry a dá správnou odpověď. Moc bych si přála něco takového umět, ale bohužel to prostě není v lidských silách. Proto také se zadavatelem před testováním mluvím, vysvětlím, co je a co není možné zjistit, ujasním si, jaké odpovědi chce. Potom zvolím přiměřené diagnostické metody. Anebo taky spolu můžeme zjistit, že žádné testování ani není potřebné...

Nevím přesně, nakolik se snažil realizátor testů zjistit, co pan Novák vlastně potřebuje. Rozhodně s ním provedl soubor počítačových testů. Výstupem byl posudek na pět stránek,

kteřý pan Novák vzhledem ke své finanční situaci poměrně drazě zaplatil. Hodnocení se vůbec netýkalo profesního poradenství, které by v tu chvíli zřejmě pan Novák potřeboval. Pan Novák je technik a „tém psychologickým věcem“ moc nerozuměl.

Hodnocení obsahovalo odborné psychologické termíny. Jako psycholog jsem převážně části rozuměla, „co tím chtěl autor říci“, ale bylo jasné, že pro nepsychologa je to naprosto nerosrozumitelné a nepoužitelné.

Pořád přemýšlíte, proč pan Novák přišel s tím koučováním? To jsem zjistila až ke konci rozhovoru. Když jsem pročítala posudek pana Nováka, našla jsem tam krátkou zmínku, že jako manažer by pan Novák měl být spíš „koučem menšího týmu, který si sám vybere“. Pan Novák usilovně v posudku hledal doporučení, která by se týkala jeho profesní orientace, a tak nakonec našel tuto větu. Pochopil to tak, že by měl být koučem ...

(Pokračování na stránce 2)



KRÁTCE

Pracovní ombudsman vás nyní i zaměstná!

Pracovní ombudsman, jehož posláním je zdarma poradit ve sporných situacích, které souvisejí s problémy zaměstnance v oblasti pracovních vztahů (mzda, dovolená, nemocenská, pracovní smlouva apod.), rozšiřuje své služby. Projekt pracovního ombudsmana, který úspěšně funguje již téměř rok, má za cíl pečovat zejm. o agenturní zaměstnance, a to nejen z České republiky, ale i ze zahraničí, zejm. ze Slovenska, a podpořit jejich zákonné nároky v tuzemsku. „Chceme těmto lidem zajistit prostřednictvím našich rad a konzultací slušné zacházení a splnění stejných pracovních i mzdových podmínek, jako by byli kmenovými pracovníky firem,“ uvedla Gabriela Rathouzská, která vede tým pracovních ombudsmanů působících v ČR i SR.

Pracovní ombudsman nyní rozšiřuje okruh svých služeb a nabízí nespokojeným agenturním pracovníkům nejen poradenství zdarma, ale i možnost vyhledání nové práce s garancí splnění všech zákonných podmínek a slušného zacházení. „V minulosti se stávalo, že lidé sice využili rad pracovního ombudsmana, ale zůstali v České republice bez práce. Je tedy logické, aby jim ombudsman nabídl i zaměstnání,“ dodala Rathouzská.

V ČR se na pracovní ombudsmany Trenkwalder KAPPA people obrátilo zatím přes tisíc lidí, přičemž tato služba se od dubna nabízí i na Slovensku. Zhruba 28 % dotazů, s nimiž se zaměstnanci obrátili na ombudsmana, se týkalo mezd, 27 % výpovědí a čtvrtina řešila pracovní smlouvy. Zbytek byly dotazy na problematiku nemocenských, mateřských nebo přesčasů. Pracovní ombudsmani mají zkušenosti z oblasti výpočtů mezd, zákoníku práce a již dlouhodobě pracují v oblasti agenturního zaměstnávání. Fyzicky jsou k dispozici na všech pobočkách pracovní a personální agentury Trenkwalder KAPPA people v ČR a na jejich vybraných pobočkách na Slovensku. Obrátit se na ně lze také přes elektronickou podatelnu www.pracovniombudsman.cz nebo prostřednictvím cenově zvýhodněné modré linky 844 606 707 (ČR) nebo 0850 606 707 (SR). Ombudsmani se vyznačují individuálním přístupem na vysoké profesionální úrovni a vždy se snaží o vyřešení problému v co možná nejkratším termínu.

Pracovní a personální agentura Trenkwalder KAPPA people, a.s., jedna z vůdčích společností na trhu, nabízí kromě projektu pracovního ombudsmana i komplexní škálu služeb v oblasti lidských zdrojů, od brigád přes krátkodobá a dlouhodobá zaměstnání, zprostředkování práce či personální leasing až po tréninky a psychodiagnostické služby.

(red)

HRM
CONFERENCE 107

Hotel Hilton, Praha - 22.10.2007

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

SPOLÉČNÝ PROJEKT:

economia

„Jak řídit výkonnost
zaměstnanců?“

Vyhlášení výsledků ocenění
HR MANAGER ROKU 2007

MEDIÁLNÍ PARTNERI:

HRM

EDUCITY

HRM
v organizaci konference HR Management 2007
udělá rozhodnutí
HR MANAGER ROKU 2007

(Pokračování ze stránky 1)

Řeknete si, že pan Novák byl nedovtipa? Zamysleli jste se někdy nad tím, že lidem říkáte to, co vám rozumí, a ne to, jak jste to mysleli? Za nepochopení pana Nováka nese podle mého názoru odpovědnost firma, která tuto zakázku přijala. Nejistila, proč k nim pan Novák přišel a co potřebuje. Zdá se, že mu nikdo ani nevysvětlil, co v posudku, který zaplatil, je a co to znamená. Výstup „zabalili“ do psychologické terminologie a nestarali se o to,

jak bude pochopen. Vlastně zpomalili řešení klientovy situace a tím ho poškodili.

Myslím, že nestačí jen testovat, ale je nutné se ptát, co chci vlastně vědět a proč, vysvětlit, co jsme zjistili a co to znamená. Jedině tak je možné poskytnout kvalitní službu a chovat se klientsky a eticky.

Mgr. Hana Kyrianová
personální psycholog
hana@kyrianova.cz

VZDĚLÁVÁNÍ

Odborné školy a podniky mají spolupracovat

Ze všech krajů se ozývají stále naléhavější hlasy zaměstnavatelů, které poukazují na nedostatek absolventů odborných škol. Podniků, které si stěžují na to, že nemohou získat i na dobře placená místa kvalifikované techniky nebo řemeslníky a že to limituje jejich další rozvoj, je stále víc. Zároveň se zvyšují počty zahraničních dělníků v českých podnicích. Podíl osob zaměstnaných v českém průmyslu se loni po řadě let opět zvýšil.

Absolventů odborných středních škol je jednak stále méně kvůli demografickému poklesu počtu mladých lidí a jednak jich stále více odchází na vyšší a vysoké školy, takže do zaměstnání jich nastupuje stále méně. Nejrychleji klesají počty absolventů středních odborných učilišť, protože absolventi základních škol a jejich rodiče dávají přednost jiným školám a zaměstnavatelé se na rozhodování o vývoji odborných škol u nás nepodílejí. Prognózy ukazují, že pokud se tyto dva hlavní faktory nezmění, budou mladí čeští kvalifikovaní dělníci a řemeslníci stále vzácnější a neuspokojí mnohem vyšší potřeby zaměstnavatelů.

Se zřetelem k této závažné situaci inicioval Zlínský kraj uspořádání dvouletné celostátní konference s názvem Škola ve firmě – firma ve škole, která se konala 25. a 26. září 2007 v Uherském Brodě. Uskutečnila se pod záštitou hejtmána Zlínského kraje, ministra práce a sociálních věcí a ministryně školství, mládeže a tělovýchovy. Konference se zúčastnilo přes

200 odborníků z odborných škol, podniků, úřadů práce a dalších organizací.

V úvodní části konference vystoupil ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas. Zdůraznil klíčovou roli lidských zdrojů a kvalifikace v hospodářském a sociálním rozvoji. Poukázal na to, že Česká republika je zemí EU s nejvyšším podílem zaměstnaných v průmyslu a že pro trh práce jsou stěžejní součástí školské soustavy střední školy. Vyzval ke změnám ve školství, které by umožňovaly lépe reagovat na požadavky trhu práce. Na konferenci bylo předneseno přes 30 referátů a další stanoviska zazněla v diskusi. Náměstek hejtmána Zlínského kraje Josef Slovák informoval mj. o činnosti pracovní skupiny pro vzdělávání a trh práce, která v kraji usiluje o větší soulad mezi vzděláváním a trhem práce, o Centru celoživotního vzdělávání v Uherském Brodě a o projektu zaměřeném na podporu řemesel.

Generální ředitel Slovákých strojů v Uherském Brodě Jiří Rosenfeld charakterizoval současnou situaci tak, že největším problémem pro podnik není získat zakázky, nýbrž získat pracovníky, kteří by zakázky realizovali. Informoval o tom, že v jejich podniku rostou nejrychleji mzdy výrobních dělníků. Změnu v charakteru práce využívající nejmodernější technologie ilustroval potřebou zaměstnávat na místech výrobních dělníků ne vyučené, ani maturanty, nýbrž bakaláře. Podnik – podobně

(Pokračování na stránce 3)



ABBSolvent přichází

Společnost ABB přichází s novou aktivitou zaměřenou na studenty technických vysokých škol. V šesti internetových kolech jsou připraveny sady otázek, zaměřené na řešení nejen technických, ale i ekonomických a obecně manažerských případů spojených s problémy přesně definované fiktivní energetické společnosti. Odměnou jsou týdenní stáž v některé ze západoevropských poboček ABB a kapesné 10 tisíc Kč, roční stipendium 7000 Kč měsíčně a vzdělávací kurz podle vlastního výběru v hodnotě 30 tisíc Kč. K řešení úloh budou zapotřebí nejen získané vědomosti, ale také zdravý úsudek a logické uvažování v praktické situaci. „Soutěž bude spuštěna 15. října, ale už od 17. září je možné se do ní registrovat a seznámit se s pravidly. Kromě šesti internetových kol proběhne finálové kolo za přímé účasti soutěžících ve vybrané lokalitě ABB, datum prosincového finálového kola bude oznámeno postupujícím e-mailem a prostřednictvím stránek soutěže. Slavnostní vyhlášení výsledků proběhne v lednu 2008,“ řekla tisková mluvčí ABB Martina Herkusová. Podrobné informace o organizaci a pravidlech soutěže jsou na www.abbsolvent.cz. (red)

NSS: Firmy musí zaplatit pojistné za francouzské zaměstnance

Firmy, které v Česku zaměstnávají odborníky z Francie, musí státu zaplatit desítky milionů korun za to, že za ně neodvedly sociální pojištění a příspěvky na politiku zaměstnanosti. Nejvyšší správní soud (NSS) 3. září ve třech případech s definitivní platností potvrdil, že za Francouze zaměstnané v ČR do roku 2004 měly společnosti zaplatit pojistné. Informoval o tom server Aktuálně.cz. Podle NSS, který potvrdil stanovisko České správy sociálního zabezpečení, měla údajně česko-francouzská mezinárodní smlouva z roku 1949 přednost před zákony ČR. Ze zákona o nemocenském pojištění by jinak vyplývalo, že pojištění nemusí platit cizinci, kteří v ČR pracují a nemají trvalý pobyt. U soudu ovšem neuspěl argument firem, že předností mezinárodní smlouvy před českým právem by francouzští zaměstnanci byli diskriminováni vůči lidem ze států, které smlouvu s Českem nemají.

„Je třeba nahlížet na francouzského státního občana vykonávajícího činnost na základě pracovní smlouvy uzavřené a řídící se francouzským právem se sjednaným místem výkonu v ČR jako na občana českého,“ uvedl podle serveru senát NSS. Podle něho to firmám jednoznačně určuje povinnost zaplatit za francouzské zaměstnance pojistné a také penále ve výši, které jim předepsala sociální správa. Soudci ovšem zároveň navrhl, aby úřady zvážily odpuštění penále, protože podle nich situace v zaměstnávání francouzských pracovníků nebyla jednoznačná. Nejvyšší správní soud už podobně posuzoval také mezinárodní smlouvu mezi ČR a Německem. I tady řekl, že firmy zaměstnávající odborníky z Německa by za ně měly platit pojištění, připomíná server.

Máte již kompletní portfolio zaměstnavatelských benefitů pro zaměstnance?
Je jeho součástí také příspěvek na penzijní připojištění?

Nabídka pro zaměstnavatele:

- zpracujeme komplexní nabídku
- vyhotovíme individuální kalkulaci
- zahrneme veškeré benefity
- zajistíme prezentaci produktu
- zaškolíme mzdové účetní

Výhody pro zaměstnance:

- státní příspěvky
- daňové úlevy
- příspěvky od zaměstnavatele
- nadstandardní zhodnocení
- bezplatné služby

Informujte se na Vaše možnosti:

Generali penzijní fond a.s.
penzijní.fond@generali.cz

GENERALI
Pod křídly Iva.



(Pokračování ze stránky 2)

jako řada dalších podniků – připravuje projekt vzdělávání pro zahraniční pracovníky.

Libor Basel z otrokovické průmyslovky a Karel Kubiček z Barumu Continental ukázali různé úspěšné způsoby spolupráce odborné školy a podniku. Ze strany podniku zazněl již léta vyslovovaný, avšak stále neakceptovaný požadavek na zavedení možnosti odečítat náklady na vzdělávání od základu daně z příjmů, který by pomohl výrazně rozšířit angažovanost podniků ve vzdělávání. Podobné příklady spolupráce odborných škol s podniky byly na konferenci prezentovány z řady krajů.

Kromě příkladů spolupráce jednotlivých odborných škol s podniky na konferenci zazněly další zajímavé informace. Šlo např. o postupné kroky na realizaci zákona 179/2006 Sb., o uznávání a ověřování výsledků dalšího vzdělávání, nebo o informace o projektu Podpora vzdělávání pro malé a střední podniky, který z podnětu MPSV a s podporou ESF realizuje společnost Sodexo Pass ČR a Trexima.

V rámci tohoto projektu se ve třech krajích (Ústecký, Vysočina, Zlínský) pilotně ověřuje využívání poukázek na vzdělávání jako způsob podpory vzdělávání.

V závěru účastníci konference schválili memorandum, jímž se obracejí na příslušná ministerstva a orgány sociálních partnerů. Memorandum připomíná, že spolupráce odborných škol a podniků přispívá jak ke zvyšování kvality odborného vzdělávání, tak k potlačování diskrepance mezi výstupy odborných škol a potřebami zaměstnavatelů a trhu práce. Konstatuje, že tato spolupráce je dosud spíše iniciativou jednotlivců než systémem. Proto požaduje, aby se zaměstnavatelé více podíleli na rozhodování o vývoji odborného vzdělávání na národní, regionální i lokální úrovni, aby se zaváděly nástroje zvyšující motivaci ke vzdělávání včetně daňových úlev apod. Konference prokázala svou účelnost, a proto se bude konat i v příštím roce.

Jaromír Coufalík

Národní vzdělávací fond

PERSONÁLNÍ PORADENSTVÍ

Nejen basketbalu se v Litvě daří ...

Personální poradenství má nejdelší historii v západních zemích a kvalita služeb v této oblasti je na velmi dobré úrovni. Zajímalo nás tedy, jaký rozvoj zažívají země s podobnou historií, jakou má i Česká a Slovenská republika. Litva se svými 3 miliony obyvatel a rozlohou někde mezi SR a ČR je v posledních letech jednou z nejrychleji rostoucích ekonomik EU. Zažívá bum v oblasti personálního poradenství, zejména headhuntingu a projektech týkajících se lidských zdrojů.

Ekonomická situace v Litvě

Struktura litevského průmyslu je poznamenána sovětskou minulostí, kdy byly vybrané obory dimenzovány podle potřeb širších oblastí bývalého SSSR. Vzhledem k nedostatku nerostných surovin v Litvě neexistuje těžký průmysl, business je orientován více na potravinářský průmysl a zpracování dřeva. Mnoho lidí je zaměstnáno také ve stavebnictví.

V poslední době přicházejí noví zahraniční investoři a Litva potřebuje stále více specialistů a kvalitních manažerů. Podobně jako v našich zemích firmy zde řeší problémy s odlivem mozků, v případě Litvy nejvíce do Velké Británie, Irska a Skandinávie. Z důvodu jinak struk-

turovaného průmyslu však nesdílí naše problémy s nedostatkem techniků a inženýrů, poptávka je spíše po manažerech a obchodnících. Míra nezaměstnanosti v roce 2006 dosáhla v Litvě 5,6 % a má klesající tendenci.

Srovnání personálních služeb

Díky účasti v mobilitním projektu Evropské komise Leonardo da Vinci jsme měli možnost poznat, jak pracuje jedna z významných personálněporadenských společností – Vilniaus konsultacinė grupė (www.vkg.lt). Svým klientům nabízí spolupráci ve třech oblastech:

1. vyhledávání kandidátů, specialistů a manažerů pomocí inzercí a databáze, 2. executive search (přímé oslovení kandidátů), 3. projekty v oblasti lidských zdrojů – assessment a development centra (AC, DC), personální audity. Spolupráce s klienty je vždy exkluzivní. Pokud se společnost – klient rozhodne pro kooperaci s personální společností, předává jí pro proces náboru plné kompetence. Portfolio klientů tvoří převážně zahraniční společnosti a většina obsazovaných pozic je v oblasti středního a top managementu, případně se jedná o obchodně-manažerské pozice.

(Pokračování na stránce 4)

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

• Viceprezidentkou personálního oddělení **Vodafone** se stává **Katarína Brončeková**, která přichází ze slovenského T-Mobilu, kde z pozice výkonné ředitelky HR vedla dva roky celé personální oddělení. Ve funkci vystřídá **Martinu Wolfovou**, která v rámci společnosti přechází do oddělení marketingu.

• **Jiří Straškrába** byl jmenován generálním ředitelem společnosti **scanservice**. Nahradil tak **Renatu Telínovou**, která se jako předsedkyně představenstva soustředí na strategický rozvoj firmy. Straškrába přichází z Perfetti Van Melle, kde působil na nejvyšších manažerských pozicích.

• Ředitelem výrobce autokosmetiky a autochemie **Velvana Velvary** se stal **Viktor Šebík**. Nahradil **Martina Bāču**, který ze společnosti odchází. Šebík s Velvanou spolupracoval již v minulosti, v roce 2001 byl jedním z tvůrců obchodně-výrobního kontraktu pro americkou společnost Pennzoil-Quaker State Company, nyní firmy Shell Car Care International.

• Po pěti letech opouští značku Radegast její brand manažer **Milan Gába**. V rámci **Plzeňského Prazdroje** bude zastávat post communication manažera se specializací na nákup médií a zároveň i pozici brand manažera pro značku Master. Novým manažerem značky Radegast se stává **Karel Kraus**, dosavadní brand manažer značky Radegast Birell.

• Vedoucí centrálního marketingu vydavatelství **Economia** se stala **Klára Bumbálková**. Přichází z agentury Bison & Rose public relations, kde od roku 2005 působila jako marketingová manažerka a event specialista.

• **Ondřej Tomas** byl jmenován novým generálním ředitelem české pobočky německé výzkumné společnosti **GfK**. Jeho úkolem je začít novou etapu působení GfK na českém trhu. Přichází z České pojišťovny (z pozice CRM Director), kde měl na starosti budování programu řízení vztahů se zákazníky. Jeho dlouholeté působení u softwarového dodavatele Oracle mu přineslo řadu zkušeností z odborných oblastí CRM, data warehousingu a podnikových aplikací i z marketingu, prodeje a řízení lokálních i mezinárodních týmů.

• Společnost **Cleverlance** rozšířila řady svých pracovníků o další specialisty a v současné době pro ni pracuje již 400 lidí.



Lifelong Learning Programme

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

dvoudenní kurz

Negociace
umění vyjednat
pro pracovníky nákupu

INTERQUALITY, spol. s r.o.
Početnická 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

(Pokračování ze stránky 3)

VKG v současné době řeší podobný problém jako my – je vysoká konkurence v nabídkách pracovních míst, specialistů je čím dál méně a zaměstnanci jsou náročnější než před pěti lety, kdy bylo pozic v mezinárodních společnostech méně. Celý proces nábora se tím prodlužuje a často je třeba použít přímé oslovení kandidáta pro obsazení náročnější pozice.

Konzultanti, kteří se ve VKG věnují projektům executive search, využívají jako hlavní zdroj kontaktů na potenciální kandidáty informace na internetu. Vybrané zájemce pak zvou na osobní schůzku. Pokud byste právě vy byli tím vyvoleným, připravte se na to, že se část vašeho pohovoru bude natáčet kamerou. Klienti to vítají jako možnost poznat doporučeného kandidáta ještě před osobním setkáním.

Podíváme-li se na proces vyhledávání kandidátů na základě inzerce a interní databáze (recruitment), je velmi podobný jako u nás. Klient v tomto případě hradí veškeré náklady spojené s inzercí v tisku i na webových pracovních portálech, ve všech inzertech je logo a krátká prezentace klienta, kontakty jsou pak uvedeny pouze na konzultanta personální společnosti. Inzerce ve spolupráci s personální společností je pro klienta finančně výhodnější. Pokud se klient rozhodne pro takovouto spolupráci, předává jí celý nábor a aktivně sám kan-

didáty nehledá. Tisková inzerce v Litvě je efektivnější a rozšířená, odezva na ni je mnohem větší než u nás. V současné době polovinu obrátu VKG tvoří projekty v oblasti personálního poradenství (assessment a development centra a personální auditu), polovina konzultantů se věnuje pouze této oblasti a zájemců ze strany potenciálních klientů přibývá.

Během našeho pobytu ve Vilniusu jsme zjistili několik rozdílů v procesu a metodice získávání kandidátů, poznali jsme však, že nás spojuje stejná filozofie profesionálního a přátelského přístupu a nabízení kvalitních služeb, což se odráží v dlouhodobé a příjemné spolupráci s klienty.

P. S.: Pro ty, koho zaujal basketbal v nadpisu (mimochodem v Litvě stejně populární a sledovaný sport jako v našich zemích lední hokej), Litva skončila na 3. místě na Mistrovství Evropy, během naší stáže jsme měli možnost sledovat postup do semifinále litevského týmu a s kolegy z VKG hráčům fandit.

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

Martina Kravčíková, Bratislava
Kateřina Vlková, Hradec Králové
HOFÍREK CONSULTING

PRŮZKUM

Centra sdílených služeb – drahý nábor a velká fluktuace

Centra sdílených služeb mají až dvojnásobné náklady na nábor pracovníků, přitom se jim je nedaří udržet. Zato nemají problém s absencemi. Vyplývá to z průzkumu oddělení řízení lidských zdrojů poradenské firmy PricewaterhouseCoopers. Studie se zúčastnilo 12 společností, jež nabízejí služby SSC na českém trhu. Centrum sdílených služeb je typ společnosti, která vykonává například centrální zpracování faktur, personální administrativu či zákaznickou podporu jak v rámci jedné skupiny, tak pro externí zákazníky.

Tato centra (SSC) vynaloží na nábor jednoho zaměstnance v průměru téměř 40 tisíc Kč, zatímco tržní průměr je na úrovni 17 tisíc Kč. Téměř pětina nově přijatých pracovníků SSC ale odejde ještě během zkušební doby. Na trhu je přitom běžné, že během zkušební doby opustí podnik přibližně 5 % zaměstnanců.

Vyšší průměrné náklady na nábor souvisejí s vyšší úrovní základních mezd většiny pozic, které centra sdílených služeb nabízejí. SSC nemají tak velké portfolio různých typů funkcí, takže jejich průměrné náklady na nábor jsou nutně vyšší, než je na trhu běžné.

Centra na druhou stranu nemají tolik obtíží s vysokou absencí, s níž se potýkají jiné obory. Může to být důsledek vyšší úrovně a celkové struktury mezd. Většinu mzdy pracovníků SSC tvoří základní plat, nejčastěji dostávají jen 10 % mzdy ve formě bonusů. Ty jsou navíc zpravidla ovlivněny zejména individuálním výkonem zaměstnance, popřípadě jeho týmu, což podporuje snahu o co největší osobní výkonnost. I přesto, že práce v centrech bývá obvykle monotónní, náročná a často na směny, průměrná míra absence je zde jen 3 % (u výrobních firem je 5,3 % a u nevýrobních 3,5 %).

Čtete časopis pro řízení lidských zdrojů

HR Management



- Vezměte nábor do svých rukou
- Recept na motivaci neexistuje
- Minimální a zaručená mzda

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

economia
OBSAH ROZHODUJE

- Tiskovou mluvčí **mBank**, která letos vstoupí na český trh, je od září **Daniela Škarková**. Bude zodpovědná rovněž za firemní publikace a účast zástupců mBank na odborných konferencích a seminářích. Škarková před nástupem do mBank pracovala jako marketingová a PR ředitelka a tisková mluvčí v Raiffeisen stavební spořitelně a PR manažerka projektu Palladium investora Euro Property Fund.
- Novými členy představenstva nizozemské společnosti **New World Resources**, která je 100% akcionářem české těžební a koksárenské společnosti OKD, se stali **Hans-Jörg Rudloff** a **Bessel Kok**. Představenstvo, v němž v září usedl i bývalý český eurokomisař **Pavel Telička**, opustilo osm jeho dosavadních členů.
- Finanční skupina **Wüstenrot**, do které patří stavební spořitelna, hypoteční banka a životní pojišťovna, sjednotí řízení svých společností. Výkonem akcionářských práv v jednotlivých společnostech pověřili majitelé skupiny Wüstenrot stavební spořitelnu. Navíc by se současná skupina měla během prvního čtvrtletí příštího roku stát i pobočka slovenské pojišťovny Wüstenrot, která v ČR poskytuje neživotní pojištění. Členové všech představenstev vytvoří tzv. management board, který předjedná a schválí jednotlivá rozhodnutí. Formálně zůstávají představenstva jednotlivých společností. Členy představenstva Wüstenrot stavební spořitelny jsou **Hans-Jürgen Wohlrabe**, **Pavel Pektor** a **Ivo Sebera**. Ve vedení Wüstenrot životní pojišťovny zasedne Wohlrabe, Ivo Sebera a **Harald Mayer-Rönne** a ve vedení Wüstenrot hypoteční banky jsou Wohlrabe, Pavel Pektor, Ivo Sebera a **Jan Vlček**.

ABRA[®]
informační systémy

**VELKÝ
INFORMAČNÍ SYSTÉM**

www.abra.eu



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 Chleboňová, redaktorka, tel.: 233 073 154, milada.chlebonova@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 vyhražuje veškerá práva. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.