

## NOVÉ TRENDY

### Fluktuace? Ne, nejsou lidi ...

Nábor zaměstnanců, běžná záležitost a součást každodenní práce všech personalistů, se dnes stává černou mýrou všech oborů. V dnešní době, kdy se abnormálně snížila nezaměstnanost a v České republice scházejí tisíce zaměstnanců napříč všemi obory, se nábor zaměstnanců skutečně stává velkým problémem. Nedostatek nových zaměstnanců je dnes velmi výrazný ve všech profesích i stupních řídicích funkcí. Odpověď na tento problém není jednoduché najít.

Tradiční geografický prostor, kde se zaměstnanci dali získávat pro práci v Čechách, tj. na východě od nás, je dnes více méně vyčerpán a rovněž on sám se vyvíjí dobře a také potřebuje zaměstnance. Ekonomická motivace, která dříve fungovala a podněcovala zaměstnance k dalekým cestám za prací, k životu v často ne příliš komfortních podmínkách, se stírá a nepomáhají téměř žádné sliby a nabídky výhod. Jasným příkladem je Slovensko, kde se ještě nedávno dali snadno získat zaměstnanci pro naše zaměstnavatele, nemluvě o tom, že v případě slovenských zaměstnanců odpadaly jazykové bariéry a profesní úroveň byla téměř totožná s naší.

Nechť českých zaměstnanců přesunovat se za prací po republice je také všeobecně známá, navíc mnohdy opravdu kvalifikované zaměstnance pro některé obory téměř nikde už nenajdete.

Na nastupující novou generaci absolventů se personalisté dnes těžko budou moci spoléhat, že by zachránila situaci. Jednak mají mladí řadu možností dále se profesně rozvíjet, jezdit na stáže do ciziny, studovat, cestovat a do skutečného prvního reálného zaměstnání přicházejí až ve věku mezi 25 až 30 roky věku, čímž vytvářejí vakuum na trhu a mírně prohlubují nedostatek pracovních sil.

Nedostatek zaměstnanců na trhu práce s sebou přináší ovšem i možnost snadněji získat kandidátům na volné pracovní pozice zaměstnání, protože nabídek je až dost. Ale naše dnešní situace má i svá pozitiva. Lidé si začínají vážit dobrého zaměstnání, fluktuují méně a pokud ano, hledají kvalitního zaměstnavatele.

Na druhé straně se i zaměstnavatelé musí začít o své zaměstnance starat komplexně a

také se mezi nimi a veřejností prezentovat jako skutečně dobrý partner, který má co nabídnout.

Vývoj přináší personalistům to, co mnohdy postrádali. Prostor ukázat vedením společností, jak je důležitá personální práce a péče o zaměstnance, a ještě více se aktivně zapojit do procesu řízení společnosti a spolupracovat s vedením na sociálních programech, rozvojových profesních programech, vzdělávání, ale i na přípravě a realizaci personálního marketingu, na náborových programech, systémech komunikace s personálem, tak aby zaměstnanci vnímali svého zaměstnavatele jako kvalitního a odpovědného.

Mezi tím vším stojí také ona známá otázka mezd. Dnes více jak kdy jindy je prostor pro komunikaci se zaměstnanci o mzdách. Sami zaměstnanci se mnohdy dívají na tuto problematiku zorným úhlem svých osobních problémů, ale dobře si uvědomují, i když to nepříznávají, že není jednoduché uspět na trhu a že jim zaměstnavatel nemůže dát více, než se vyprodukuje. Proto je dnes prostor pro motivaci zaměstnanců,

především těch ve výkonných pozicích, formou výkonových odměn, podílů na zvýšených ekonomických výkonech, kvalitě apod. Zaměstnanci si velmi dobře uvědomují, jaký komfort a sociální jistotu jim poskytuje zaměstnavatel tím, že je úspěšný na trhu a vyvíjí se.

Situace na trhu práce v současnosti není jednoduchá, zaměstnavatelům brání ve zvyšování produktivity nedostatek zaměstnanců, personalisté je získávají velmi těžko a zaměstnanci skutečně nejsou. Pokud dokonce zaměstnávají zahraniční zaměstnance, potýkají se s dalšími sociálními problémy a kulturními rozdíly. Je třeba mít na paměti, když zehráme na dnešní situaci, že je to součást přirozeného sociálního vývoje společnosti a že to naši společnost posouvá dál, i když řešíme problémy.

Bylo by mnohem horší, kdybychom museli konstatovat, že máme dostatek zaměstnanců, zaměstnavatelé jsou připraveni produkovat, ale nemají zakázky. Nechci malovat čerta na zeď, ale to by byla daleko větší mela ...

Mgr. Jiří Vronský, HR-GS, s.r.o.  
[www.hrgastroservis.cz](http://www.hrgastroservis.cz)



Vás zvou na konferenci

**Návrh systému řízení výkonnosti firmy  
– klíčové faktory úspěchu**

**3. prosince 2007 od 10 do 16 hodin**

**Corinthia Panorama Hotel  
Milevská 7, Praha 4**

Uzávěrka pro přihlášky: 29. listopadu 2007

Více informací včetně programu najdete na:  
[www.pravnickaradce.ihned.cz/konference](http://www.pravnickaradce.ihned.cz/konference)

## KRÁTCE

### Nový ročník „Stínování manažerů“ právě začíná

Sdružením mezinárodních a českých společností a firem, které prosazuje dodržování etiky v podnikatelské praxi, skutečné naplňování společenské odpovědnosti firem – Corporate Social Responsibility – Business Leaders Forum (BLF) – právě otevírá nový ročník „Stínování manažerů“. Vysokoškolská studia, kteří mají zájem strávit v průběhu roku 2008 dvoutýdenní stáž v některé z nabízených firem, se mohou přihlásit do 23. listopadu tohoto roku. Firmy mohou své pozice ke stínování nabízet do 30. listopadu 2007.

Program je určen pro studenty posledních dvou ročníků magisterského a inženýrského studia vysokých škol a pro doktorandy denního studia. Studenti absolvují čtrnáctidenní stáže ve firmách v ČR, během kterých budou „stínovat“ manažery středního a vrcholného managementu – účastnit se jejich běžných aktivit. Každý z vybraných studentů absolvuje během roku 2008 stáž v jedné ze zapojených firem nebo organizací.

Každý rok se zapojuje více než třicet společností, ale také neziskové a státní organizace. Stáže nabízejí mj. tyto společnosti: Areva, ČSOB, Kovohutě Příbram, TSR Czech Republic, Tara Professionals, Chart Ferox, DHL Express, Eurest, KPMG. V jednání jsou další společnosti a instituce.

-jap-

### Ocenění Bezpečný podnik

Firmy ČEZ, Syner a Moravastav Kroměříž 23. října získaly ocenění Bezpečný podnik. V ČR je tak k 23. říjnu 49 firem, které jsou držitelem tohoto certifikátu. V tiskové zprávě to uvedlo ministerstvo práce a sociálních věcí, které program oficiálně vyhlásilo před 11 lety. Titul Bezpečný podnik by měl podle ministerstva přispět ke zvýšení prestiže a příznivého obrazu firem jak v ČR, tak v zahraničí. Program by měl zároveň pomoci podnikům v plnění povinností, které vyplývají z evropských směrnic.

Tituly Správná praxe a Podnik podporující zdraví dostaly v rámci Evropského týdne bez-

(Pokračování na stránce 2)

## PERSONÁLNÍ PORADENSTVÍ

## Inspirace z Bruselu: Jak hledá kandidáty Manneken Pis

Belgie má zhruba stejný počet obyvatel jako Česká republika. V Bruselu, hlavním městě belgického království, žije přibližně 1 milion obyvatel. Podobně jako v Praze. Obě země mají problém se sestavením vlády. (V době, kdy jsem Brusel navštívila, byla země již 100 dní bez funkční vlády – nepřipomíná vám to něco?) Zajímalo mě, jaké problémy obě země řeší, v čem jsou si podobné a v čem se liší. Proto jsem navštívila naši partnerskou kancelář Carrée, Biebuyck & Partners, jednoho ze zakladatelů mezinárodní sítě personálněporadenských společností IRC Recruitment.

Společnost Carrée, Biebuyck & Partners má v Belgii v současné době dvě kanceláře, a to jednu přímo v Bruselu a druhou v Antverpách, a specializují se především na vyhledávání pozic ve středním a top managementu. Z větší části se zaměřují na executive search, pouze minimum pozic je obsazováno recruitmentem (v Belgii tuto službu nazývají „posting“). Míra nezaměstnanosti činila v Belgii v roce 2006 8,5 % a ani v současné době moc neklesla. Belgickému trhu chybí tak jako v ČR specialisté především v oblasti výroby. Lidé se za práci nechtějí stěhovat, ve většině případů za ní ani nechtějí dojíždět mimo své trvalé bydliště. Kandidáti si většinou sami aktivně práci nehledají. Tak jako v Česku, ani v Belgii uchazeči téměř nereagují na inzerci v novinách a na internetu.

Pokud tedy konzultant hledá specialisty, musí zvolit jiný způsob, než je výše jmenovaný posting, a tím je právě metoda přímého oslovení. Executive search (v Belgii se často používá i slovo „headhunting“) tady má obrovskou tradici a jeho metodika je velmi propracovaná. Označení „headhunter“ je výrazem obdivu, nikoli urážkou, jako to bývá například v některých jiných evropských zemích. Pokud je kandidát headhunterem osloven, většinou na nabídku reaguje kladně, protože i pro něho je to pocta a důkaz toho, že je dobře uplatnitelný na trhu práce. Oslovený kandidát poté přichází na

pohovor velmi pečlivě připraven. Nestává se, že by na schůzku dorazil pozdě, případně na ni snad nedorazil vůbec. (Z toho by si čeští uchazeči měli vzít příklad!)

Co mě ale na Belgii nejvíc zaujalo, je to, jak se společnost vypořádává s velkou nezaměstnaností „starších“ lidí, to znamená uchazečů ve věku nad 50 let. V Belgii se oficiálně odchází do důchodu v 65 letech, ale pokud se rozhodnete, můžete přestat pracovat již například v 52 letech. Po pár měsících v předčasném důchodu ale zjistíte, že vás to doma nebaví a hledáte nové uplatnění, což většinou bývá problémem. Jakmile jednou odejdete, firmy už o vás nestojí. Belgičané se tuto situaci rozhodli řešit

tzv. interim managementem (volně přeloženo prozatímní management). V praxi to znamená, že si firmy najímají zkušené odborníky většinou starší než 50 let, kteří pro ně

pracují pouze krátkou dobu (jedná se o projekty od 3 měsíců do cca 2 let) na živnostenský list nebo dohody, nejsou však zaměstnanci dané společnosti. Z interim managementu těží jak firma, která se chce vypořádat s problémem, který ji v současné době nejvíce tíží (potřebují např. krizového manažera, odborníka s úzkou specializací, zástup za dlouhodobě nemocného kolegu či kolegyni, která odchází na mateřskou atd.), tak i sám kandidát (vidí, že je o něj stále zájem, může předat své zkušenosti, obohatí svůj profesní život, má možnost pracovat na zajímavých projektech). Nalezení vhodného kandidáta je potom otázkou velmi krátké doby. Kandidáta nevážou žádné výpovědní lhůty a může začít pracovat téměř okamžitě. Škoda jen, že český trh není na takové řešení ještě připraven!

Jana Meixnerová  
HOFÍREK CONSULTING

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

## TRH PRÁCE

## Nedostatek pracovních sil největší hrozbou pro ekonomiku

Nedostatek pracovních sil se podle podnikatelů stal pro českou ekonomiku největší z předvídatelných hrozeb rozvoje. Klesající počet lidí bez práce došel tak daleko, že na trhu práce v podstatě neexistuje konkurence, řekl ČTK prezident Hospodářské komory Jaromír Drábek. Nezaměstnanost v říjnu 2007 prolomila šestiprocentní hranici a klesla na 5,8 %.

„Značný nedostatek pracovníků se projevuje v celém hospodářství, ale v průmyslu má kritické rozměry, a to jak kvantitativně, tak kvalitativně,“ uvedl viceprezident Svazu průmyslu a dopravy ČR Pavel Kafka. Na nedostatek lidí si firmy stěžují už od minulého roku, podotkla

mluvčí svazu Blanka Růžicková. Nejhorší se s tím prý vyrovnávají podniky, které mají ambiciózní rozvojové plány. Problém má podle ní často i regionální rozměr, prohlubuje ho nízká mobilita pracovní síly, tedy malá ochota lidí stěhovat se za prací.

Mnohá učňovská střediska neotvírají celé ročníky některých oborů, takže se nedá předpokládat, že by se situace vyřešila přirozeným nárůstem dalších absolventů, míní Drábek.

Z meziročního srovnání vyplývá, že firmy nabízely v říjnu 2007 o 40 tisíc volných míst více než v říjnu 2006. Jen na úřadech práce je

(Pokračování na stránce 3)

HRM  
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Hewitt

vás zvou k účasti ve studii

### Nejlepší zaměstnavatelé ČR 2008

- Žebříček zaměstnavatelů podle hodnocení jejich zaměstnanců
- Sběr dat od listopadu 2007 do února 2008
- Zaměstnanecký průzkum, HR Audit a Dotazník pro vedení
- Analýzy a tržní benchmarky pro všechny účastníky

Více informací:

[www.BestEmployers.cz](http://www.BestEmployers.cz)



(Pokračování ze stránky 1)

pečnosti a ochrany zdraví při práci také další společnosti, které se snaží o to, aby jejich zaměstnanci byli zdravější. Druhé místo v soutěži Podnik podporující zdraví, kterou letos potěšit organizoval Státní zdravotní ústav, obsadily firmy Ferring-Léčiva a Kovo-hutě Příbram nástupnická v kategorii malých a středních podniků. První a třetí cena nebyly uděleny. V kategorii velkých podniků získaly druhé místo společnosti Denso Manufacturing Czech a Poclain Hydraulics. Třetí místo obsadil Krajský úřad kraje Vysočina. Ani v této kategorii nikdo první cenu nezískal. Ocenění Podnik podporující zdraví dostávají firmy s vysokou úrovní péče o zdraví zaměstnanců, které pro ně také organizují aktivity zaměřené na podporu a zlepšování zdraví.

Ocenění Správná praxe putovalo do společnosti Alcoa-Fujikora Czech, která obsadila první místo, a do Saint-Gobain Orsil na druhém místě. Podle výběrové komise je získaly proto, že na pracovišti uvedly do praxe opatření na předcházení vzniku poruch svalů a kostí.

## Evropský týden bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Evropský týden bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pořádala 22. až 26. října Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu při práci. Jde o vyvrcholení letošní kampaně, která se zaměřila na prevenci poruch kostí a svalů, k nimž lidé přicházejí na pracovišti. Evropská agentura informovala, že ve 27 členských státech EU si na bolesti zad stěžuje čtvrtina zaměstnanců a více než pětina lidí práce způsobuje bolesti svalů. V některých zemích mají právě bolesti zad a svalů na svědomí až 40 % veškerých pracovních absencí a náklady na léčení těchto nemocí se mohou vyšplhat až na 1,6 % HDP daného státu.

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

HOFÍREK  
CONSULTING

[www.hofirek.cz](http://www.hofirek.cz)

(Pokračování ze stránky 2)

tedy nahlášeno téměř o polovinu více nových pracovních míst, než tomu bylo touto dobou loni. Proti snižování nezaměstnanosti v tomto období roku přitom navíc vystupují obvyklé aspekty jako nárůst počtu nezaměstnaných sezonních pracovníků a absolventů, kteří hledají práci hůře než běžní žadatelé o práci.

Mezi zaměstnanci je poměrně vysoké procento těch, kteří jsou ochotni změnit zaměstnání. Podle šetření Hospodářské komory je jich mezi zaměstnanci soukromých firem zhruba třetina (35 %), stejný počet lidí je ochoten

změnit svůj obor. Na 36 % dotázaných také odpovídalo, že by jim nevadilo dojíždět až hodinu do zaměstnání, pokud by jim byly nabídnuty lepší podmínky.

Nízká nezaměstnanost má i další efekt, poměrně značný tlak na růst mezd. Firmy teď budou muset víc bojovat o to, aby si udržely spolehlivé a kvalitní pracovníky nebo kvalifikované odborníky, a to zejména v technických profesích. „Tlak na růst mezd v příštím roce bude poměrně silný, nejen kvůli situaci na trhu práce, ale také v důsledku předpokládané inflace a růstu produktivity práce,“ doplnil Drábek.

## VZDĚLÁVÁNÍ

### Seminář: „Rovné příležitosti – samozřejmostí?“

V říjnu 2007 se konal seminář pořádaný Českou společností pro rozvoj lidských zdrojů pod názvem „Rovné příležitosti – samozřejmostí?“ Akce byla realizována v rámci projektu Půl na půl: rovné příležitosti žen a mužů. Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České republiky. Jeho hlavním cílem je snižovat nerovnosti mezi muži a ženami na trhu práce v ČR a rozvoj inovativních řešení této problematiky.

Seminář moderovala Eva Ferrarová, odborná konzultantka pro veřejnou správu. Legislativní rámec problematiky rovných příležitostí objasnila právnička Miroslava Trčková. Problematikou sladování osobního, resp. rodinného a pracovního života se zabývaly zástupkyně Gender Studies, které ukázaly tři typy nástrojů na sladování: netradiční uspořádání pracovní doby (pružná pracovní doba, částečné úvazky apod.), netradiční místo výkonu práce (práce z domova) a firemní opatření orientovaná na zaměstnané rodiče (firemní mateřská školka, mateřské a rodičovské příspěvky, letní pobyty apod.).

S dalšími příspěvky vycházejícími z praxe a zabývajícími se problematikou rovných příležitostí vystoupili personální manažeři několika významných společností. Jako první vystoupila PhDr. Hana Hutárková, personální ředitelka, TI Automotive, s.r.o., s příspěvkem „Co můžeme udělat pro ženy po 50+?“ Na základě průzkumu spokojenosti, resp. motivace zaměstnanců provedeného ve společnosti byla zjištěna nespokojenost u žen nad 50 let zejména v oblastech poskytování zpětné vazby na návrhy a otázky a morálního ocenění práce.



V rámci projektu „Leadership jako nástroj k posílení týmové společnosti v TI Automotive AC, s.r.o.“ získali dotaci z Evropského strukturálního fondu. Cílem projektu je posílit loajalitu a vědomí důležitosti každého zaměstnance, posílit sebevědomí, sebehodnocení a týmového ducha. Jako další vystoupila Kamila Lukášková, HR manažerka, SAP „BSCE“, s.r.o. Začátkem roku 2007 byl spuštěn projekt flexibilních úvazků, který má za cíl sladit osobní život s profesním životem jeho zaměstnanců. Zaměstnancům nabízejí čtyři typy pracovních úvazků. Následovala prezentace Ing. Veroniky Klápkové, ředitelky útvaru personální politiky Českých aerolinií, a.s. Tato prezentace byla zaměřena na práci se zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené. Stejnou problematikou se zabývala také Naďa Padevětová, CMB HR Senior Generalist společnosti Citibank, a.s. Tato společnost od podzimu 2006 rozjela projekt „Kontakt s maminkami na mateřské & rodičovské dovolené“. S dalším zajímavým příspěvkem vystoupila HR manažerka společnosti McDonald's ČR, s.r.o., Erika Chroustová. Její prezentace byla zaměřena na zaměstnávání postižených občanů. V současné době společnost McDonald's zaměstnává ve svých restauracích kolem 80 těchto zaměstnanců.

V závěru semináře jsme si položili otázku, zda jsou rovné příležitosti opravdu samozřejmostí. Odpověď sice zněla ne, ale pozitivní zprávou je, že vznikají programy, které se touto problematikou zabývají a podporují rovné postavení mužů a žen.

Marika Vašíková  
HOFÍREK CONSULTING

### Češi nemohou volně pracovat již jen v pěti zemích EU

Čeští občané již nemohou volně cestovat za prací jen do pěti států EU. Ze seznamu zemí, které si drží některá pracovní omezení pro občany nových členů EU, 1. listopadu zmizelo Lucembursko. Německo svůj trh rovněž otevřelo, ale nadále zůstává spolu s Rakouskem, Francií, Belgií a Dánskem uzavřeno pro většinu zaměstnaneckých profesí. I v těchto státech časem padnou i poslední omezení. Nic jiného tamním vládám ani nezbyvá. Země EU mají právo zachovat omezení pro pracovníky z nových členských států do května 2009 bez udání důvodu. Pokud by chtěly i po tomto datu dál omezovat přístup, a to nejdéle do roku 2011, musejí to řádně zdůvodnit Evropské komisi, zejména z hlediska dopadů na své pracovní trhy. Předběžně s tím počítají Německo a Rakousko. Brusel je však podobně jako vlády nových členských států toho názoru, že otevření trhů může jednotlivým zemím přinést zejména pozitivu, protože se naplní pracovní místa, o která nemají místní obyvatelé zájem. Příliv pracovníků z ČR a dalších zemí nebyl přitom po jejich vstupu do unie nijak zásadní, tedy s výjimkou Polska.

Podle posledních statistik pracuje v EU včetně Švýcarska necelých 55 tisíc českých občanů, přičemž nejvíce jich pracuje ve Velké Británii (asi 18 tisíc). Předpovědi o dramatickém odlivu pracovní síly z ČR se tak nepotvrdily. Např. v Lucembursku, které 1. listopadu svůj pracovní trh otevřelo, je zaměstnáno jen několik stovek Čechů, řada z nich navíc pracuje pro unijní instituce a týká se jich jiný režim. V Německu, jež pracovní trh pootevřelo pro strojní inženýry, odborníky z automobilového průmyslu či elektroinženýry, pracuje o něco více než 12 tisíc českých občanů.

Vlády, které si dále zachovávají pracovní omezení, nemají strach ani tak z Čechů nebo Slováků, jako z Poláků. Za hranicemi své domovské země v současnosti pracují přes 2 mil. polských občanů, kteří vyjeli do zahraničí především po vstupu Polska do EU v roce 2004. Nejvíce jich přitom pracuje v Británii – podle neoficiálních odhadů až 700 tisíc.

Odchod pracovníků přitom paradoxně působí více problémů v domovských zemích než v zemích, kam jejich občané zamířili. Opět se to týká především Polska, jež se potýká s nedostatkem pracovních sil a snaží se své obyvatele lákat k návratu. V Česku tento trend není tak patrný, i když v poslední době se rovněž čím dál častěji objevují stížnosti zaměstnavatelů na nedostatek pracovních sil. Odchod českých občanů za hranice však není hlavním důvodem tohoto vývoje.

**ABRA®**  
informační systémy

**KONEČNĚ SE  
INFORMAČNÍ SYSTÉM  
PŘIZPŮSOBÍ VÁM**

www.abra.eu



## LIDSKÉ ZDROJE

## KPMG ČR pomáhá studentům VŠ s volbou zaměstnání

Jak přežít výběrové řízení, úspěšně proplout auditem nebo co se skrývá pod pokličkou finančního poradenství. Odpovědi na tyto otázky čekají studenti vysokých škol s ekonomickým zaměřením na odborných workshopech, které pro ně pořádá společnost KPMG Česká republika. Odborníci z praxe jim nabídnou jedinečnou zkušenost s prací auditorů, daňových odborníků a poradců.

„Tyto aktivity připravuje KPMG Česká republika pro studenty již pátým rokem. V sérii jednodenních tematických workshopů zájemcům představujeme každodenní práci poradců i zajímavosti z oboru. Vysvětlujeme jim také, jaké požadavky by měli studenti po absolvování školy splňovat, jaká očekávání budou mít jejich potenciální zaměstnavatelé a jak úspěšně zvládnout přijímací řízení,“ přibližuje workshopy Pavel Závitkovský, partner společnosti KPMG Česká republika.

Během roku 2006 se do programu zapojilo celkem 129 účastníků a jen v první polovině roku 2007 se workshopů zúčastnilo již

88 účastníků, kteří především ocenili možnost vyzkoušet si v praxi své možné budoucí povolání a osobně se setkat s odborníky, kteří se dané oblasti dlouhodobě věnují. To, že zájemce o workshopy láká možnost „nahlédnout pod pokličku“ práce auditora či poradce ještě před tím, než budou o své budoucnosti rozhodovat, potvrzují i jejich absolventi. Workshopy se konají v budově společnosti KPMG Česká republika v centru Prahy a přihlásit se může každý student 3. až 5. ročníku vysokých škol.

Studenti mohou získat také certifikát KPMG In-house Workshops Programme. Podmínkou pro jeho získání je absolvování alespoň čtyř workshopů z podzimní a jarní série akademického roku 2007/2008, přičemž alespoň dva musí být z oboru audit, daně či poradenství. Certifikát bude předán po skončení letošní série při slavnostním setkání na terase budovy pražské kanceláře společnosti KPMG Česká republika v březnu 2008. Letošní podzimní série začala 29. října 2007 a končí v polovině prosince.

Blíží informace na <http://www.kpmg.cz/index.html/cz/careers/Studenti/Workshops/index.html>, kde se zájemci zároveň mohou registrovat.

## PRŮZKUM

## Počet lidí v IT roste, kvalitní specialisté chybějí

V oboru výpočetní techniky pracuje v Česku 154 tisíc lidí a do roku 2011 má přibýt dalších 40 tisíc pracovních míst. Přesto má ČR problém s nedostatkem kvalitních specialistů. Podle zástupců českých firem totiž tuzemské univerzity opouští každoročně o polovinu absolventů méně, než trh potřebuje. Informovaly o tom Hospodářské noviny s odvoláním na nejnovější studii analytické společnosti IDC. Nedostatek odborníků firmy řeší např. zakládáním vlastní univerzity; podniky nové lidi hledají i mezi začínajícími vysokoškoláky. „Musíme změnit celý systém vzdělávání,“ uvedl viceprezident Microsoftu pro střední a východní Evropu Vahe Torossian s tím, že zatím spolupracují se 3,4 mil. učiteli informatiky ze 101 zemí.

Češi letos do rozvoje výpočetní techniky investují 93 mld. Kč a firmy odvedou na daních 76 mld. Kč. V počítačovém oboru by do čtyř let mělo v ČR vzniknout přes 700 nových firem, poznamenávají HN. Deník dále podotýká, že na vývoj softwaru padne necelých 13 % výdajů firem, ale vývojáři tvoří skoro půlku všech zaměstnanců v oboru. V zemích bývalého východního bloku pracuje v branži 1,5 mil. lidí, do čtyř let jich přibude dalších 676 tisíc.

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.  
penzijni.fond@generali.cz

**GENERALI**

Pod křídly lva.



**kariera.cz**  
PORTÁL PRÁCE

neomezený počet pracovních pozic

neomezený přístup k 10000+ CV

vysoká účinnost inzerce

jeden roční poplatek, all inclusive

**www.kariera.cz**

☎ 542 423 913

## PERSONÁLIE

• Country manažerem a jednatelem společnosti **Adidas ČR** se stal **Aleš Votoček**, který nahradil **Petera-Marcuse Virsika**. Virsik odchází na pozici general manažera nově vytvořeného regionu východní Evropy. Votoček dříve pracoval ve Philip Morris, naposledy působil v Záhřebu jako marketingový ředitel pro země bývalé Jugoslávie.

• Ředitelkou české pobočky společnosti **Sony Ericsson** je od listopadu **Gabriela Lobodášová**. Ve funkci vystřídala **Roberta Fleischhackera**, dosavadního ředitele české a slovenské pobočky.

• Ředitelem pro strategii a rozvoj společnosti **T-Systems Pragonet** jmenovalo vedení firmy **Martina Klocperka**, který byl dosud zodpovědný za rozvoj spolupráce se sesterskou společností T-Mobile.

• Společnost **ČEZ Distribuce**, součást skupiny elektrárenské společnosti ČEZ, bude mít od Nového roku nového generálního ředitele – **Josefa Holuba**, který ve funkci vystřídá **Jiřího Kudrnáče**. Kudrnáč se ke stejnému datu stane ředitelem divize distribuce ČEZ.

• Společnost **Ness Technologies, Inc.** (NASDAQ: NSTC), globální poskytovatel IT řešení a služeb, jmenovala **Mirko Kalouse** generálním ředitelem pro Českou republiku.

• Mluvčím **Plzeňského Prazdroje** se stal **Jiří Mareček**, který pět let působil v oddělení komunikace české pobočky americké tabákové firmy Philip Morris. Nahradil **Alexeje Bechtina**, který po více než pětiletém působení v Plzni přešel k poslednímu srpnu do finanční skupiny PPF. Mareček bude mít na starost externí komunikaci, vztahy s médii a firemní internetové stránky [www.prazdroj.cz](http://www.prazdroj.cz).

Čtete časopis pro řízení lidských zdrojů

**HR Management**

Více informací a ukázkové číslo ZDARMA na tel.  
800 110 022 nebo na [www.ManagerWeb.cz](http://www.ManagerWeb.cz)