

NOVÉ TRENDY

Strukturální fondy a podpora lidských zdrojů

Firmy se většinou na prvním místě zaměřují na pořízení nových technologií a na rozvoj zaměstnanců jim nezbyvají finance. Zavedení nové technologie však nemusí být vždy podmínkou úspěchu. Řada firem si již uvědomila, že bez kvalifikovaných pracovníků se nemůže dále rozvíjet a zvyšovat svoji konkurenceschopnost. Klíčovým předpokladem úspěchu na globálním trhu se tak stává schopnost získávat, udržovat a rozvíjet své pracovníky.

Jedinečnou příležitostí, která se pravděpodobně nebude v budoucnu opakovat, je možnost získat na rozvoj lidských zdrojů ve firmách nemalé finanční prostředky ze zdrojů Evropské unie v období 2007-2013.

Jediným z projektů, kde je v tuto chvíli možné získat dotaci na rozvoj lidských zdrojů ve firmách, je Národní projekt Standard rozvoje lidských zdrojů. V rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (2004-2006) je ještě možné se do konce roku 2007 přihlásit do Národního projektu Standard rozvoje lidských zdrojů. V rámci tohoto projektu lze získat podporu v celkové výši až

320 tisíc Kč na zavedení standardu Investors in People. Standard Investors in People je mezinárodně uznávaný standard v oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů, který sleduje schopnost podniku efektivně vést a rozvíjet své zaměstnance. Získání osvědčení Investor in People je pro podnik zárukou špičkové úrovně řízení lidských zdrojů a důkazem, že rozvoj zaměstnanců je v souladu s rozvojem podniku. Na Národní projekt Standard rozvoje lidských zdrojů bude od roku 2008 navazovat projekt Moderní formy personálního řízení. Žadosti přijímá agentura CzechInvest.

Jednou z nejdůležitějších oblastí rozvoje lidských zdrojů je další vzdělávání. Čím jsou lidé vzdělanější, tím jsou obvykle i motivovanější a ochotnější přicházet s novými řešeními. Je sice pravda, že s vyšší kvalifikací se může hodnota zaměstnance na trhu práce zvyšovat a tím i pravděpodobnost jeho odchodu, ale omezení rozvoje – zejména u kvalifikovaných pracovníků – se projeví jejich odchodem ještě častěji. Proto je důležité vybalancovat a zajistit,

aby se zaměstnanci dále vzdělávali a zároveň byli motivováni ve firmě zůstat.

Hlavním operačním programem pro tuto oblast je OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZ), kdy řídicím orgánem tohoto programu je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Na vzdělávání je zaměřena prioritní osa 1 Adaptabilita. Cílem této prioritní osy je především předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoj odborných znalostí, kvalifikace a kompetence zaměstnanců a zaměstnavatelů a rozšiřování možností pro uplatnění pružnějších forem zaměstnávání. Nově bude možné do projektu zahrnout tvorbu nových vzdělávacích programů včetně proškolení lektorů. Tato prioritní osa bude realizována prostřednictvím dvou oblastí podpory:

- zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků;
 - zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů restrukturalizovaných podniků.
- U této oblasti bude důležité, jak budou definovány „restrukturalizovaná odvětví a podniky“.

Jelikož ještě není dořešena implementační struktura pro tuto prioritu, předpokládá se vyhlášení výzev v prvním čtvrtletí roku 2008.

Dalším programem, který umožní čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu (ESF) v oblasti lidských zdrojů pro období 2007-2013 je OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Protože je tento program zaměřen především na modernizaci systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a zlepšení podmínek ve V a V, bude zde možnost pro získání dotací pro podniky spíše v oblasti jejich spolupráce a partnerství se školami.

Potřebujete-li vybudovat či zlepšit infrastrukturu pro vzdělávání, využijte program Školici střediska v rámci OP Podnikání a inovace (OPPI). Podmínkou je, aby se ve školicím středisku vzdělávali především zaměstnanci

(Pokračování na stránce 2)



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



KRÁTCE

Cizinců pracujících v ČR přibývá

Počet cizinců, kteří v Česku legálně pracují, vzrostl letos do konce září o 38 tisíc na 223 tisíc lidí. Vyplyvá to ze statistiky zveřejněné na internetových stránkách ministerstva práce a sociálních věcí. Další desetitisíce cizinců pracují podle odhadů v ČR nelegálně.

Nejvíce cizinců bylo ze Slovenska (100 tisíc), Ukrajiny (57 tisíc) a Polska (22 tisíc). S velkým odstupem následovali pracovníci z Mongolska a Moldavska (po 5000), Bulharska (4000), Rumunska a Německa (po 3000), Vietnamu, Ruska a Velké Británie (po 2000).

Nárůst počtu cizinců v podnicích je způsoben zoufalým nedostatkem pracovních sil, rekla ČTK mluvčí Hospodářské komory Viktorie Plívová. Skutečnost je podle ní taková, že nejen lokální příhraniční zaměstnavatelé, ale už i firmy dál od hranic najímají zahraniční zaměstnance a organizují jejich převoz do zaměstnání. Taktovým způsobem postupují také velké výrobní celky a zahraniční koncerny, dodala.

Česká ekonomika by bez přítomnosti cizinců nemohla fungovat, uvedl analytik HVB Bank Pavel Sobíšek. V případě náhlého odchodu vyššího počtu cizinců by se podle něj chod mnohých podniků prakticky zastavil. Podíl zahraničních pracovníků na celkové zaměstnanosti již přesáhl 4 %. Podíl přidané hodnoty vytvořené zahraničními podniky je něco přes 3 %. V některých oborech, jako stavebnictví a maloobchod, je přítom ještě mnohem vyšší, dodal.

Bez pracovního povolení smějí v Česku pracovat lidé ze zemí EU a Evropského hospodářského prostoru i ze Švýcarska. Povolení naopak musejí mít občané dalších států. Více než třetinu pracujících cizinců tvořily ženy. V Česku jich nyní působí 72 tisíc.

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 1)

podnikatelských subjektů podnikajících ve vybraných sektorech (zpracovatelský průmysl, energetika, stavebnictví, aktivity spojené s informačními a komunikačními technologiemi, biotechnologie, nanotechnologie ... – přesné vymezení OKEČ bude vymezeno ve výzvě). V rámci tohoto programu bude možné získat dotaci 200 tisíc až 150 mil. Kč na nákup, výstavbu či rekonstrukci objektů včetně technické a dopravní infrastruktury, školící pomůcky, stroje a zařízení pro zajištění vzdělávání a také školící programy a software. Žádosti přijímá agentura CzechInvest, výzva bude vyhlášena v druhé polovině roku 2008.

Je třeba upozornit na to, že výše uvedené programy se netýkají podniků a jejich zaměstnanců s místem pracoviště na území hl. města Prahy. Posuzováno není místo sídla, ale místo pracoviště cílové skupiny či místo realizace investice. Je to dáno tím, že se Praha řadí mezi nejvyspělejší regiony EU a nemůže na rozdíl

od ostatních regionů ČR čerpat podporu v rámci cíle EU Konvergence. Má ale možnost čerpat podporu v rámci cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, v rámci kterého byly připraveny následující dva programy: OP Praha – Konkurenceschopnost a OP Praha – Adaptabilita. Právě OP Praha – Adaptabilita má za cíl posílení adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšení přístupu k zaměstnání pro všechny.

I když je čerpání dotací spojeno s nutnou dávkou administrativy, firmám se vyplatí. Řada firem by si nemohla bez dotací školení pro své zaměstnance v takovém rozsahu dovolit. Firmy také začaly řešit vzdělávání a procesy rozvoje lidských zdrojů ve firmách systematictěji. Ačkoliv většina výzev čeká na své vyhlášení, je dobré toto období využít na přípravu projektových záměrů.

Veronika Špačková
Inovia ... cesta k dotacím
www.inovia.cz

PERSONÁLNÍ PORADENSTVÍ

Řešení nezaměstnanosti absolventů „à la française“

S flexibilitou pracovního trhu má dnes problém většina států EU, Francii nevyjímaje. Jedním z nejdiskutovanějších témat posledních let je problematika zaměstnanosti mládeže do 25 let, ať už absolventů středních či vysokých škol. V běžné populaci je dnes 25 % nezaměstnaných mladých Francouzů, mezi těmi méně kvalifikovanými vyšplhá míra nezaměstnanosti až na 40 %. Důvody jsou zcela prosté. Zaměstnavatelé nemají zájem angažovat pracovníky bez praktických zkušeností, a uchazeči z řad čerstvých absolventů tedy nemají šanci ve výběrových řízeních uspět.

Vytváření pracovních míst pro mladé bylo ve Francii dlouhou stranou politického zájmu. Francouzská vláda přišla až v posledních letech s plánovanou reformou pracovního trhu a s několika návrhy řešení této situace. Ne všechny se však setkaly s úspěchem. V roce 2006 měl tuto tíživou ekonomickou situaci mladých Francouzů vyřešit zákon o prvním zaměstnání, který by firmám umožnil zaměstnat mladé lidi do 26 let na dvouletou zkušební dobu, v rámci níž by platily jednodušší pravidla pro vypovězení pracovní smlouvy ze strany



zaměstnavatele (mimo jiné i rozvázání pracovního poměru bez udání důvodu). Tato reforma, která měla přinést ovoce v podobě většího zájmu firem o mladé absolventy, však vzbudila nesouhlas u francouzské veřejnosti. Výsledkem byly bouřlivé protesty a demonstrace, které ochromily život po celé Francii a vedly až k odvolání kontroverzního zákona. Vláda se poté rozhodla uchopit problém z jiného konce, zahájila dialog se středními i vysokými školami a výsledkem bylo sestavení Charty studentských stáží. Tento dokument upravuje status a podmínky stáží jako formy získávání potřebných praktických znalostí již v průběhu studia. Program studentských stáží je ve Francii velmi oblíben, v současnosti ho využívá na 100 tisíc mladých Francouzů. Stážisté pracují na plný úvazek, který ve Francii činí 35 hodin týdně, většinou na smlouvu na dobu určitou v délce tři až šest měsíců a za svoji práci dostávají odměnu ve výši 30 % minimální mzdy, která momentálně činí 1280 eur brutto.

Průběh studentských stáží v praxi jsme měly možnost vidět v rámci návštěvy pařížské perso-

(Pokračování na stránce 3)

Čtete nové číslo odborného časopisu pro řízení lidských zdrojů
HR Management 6/07

• Hlavní téma: Zdraví a vztahy na pracovišti

(Ergonomie zvyšuje motivaci a výkon, Význam pracovního prostředí, Syndrom vyhoření v personální praxi, Stres ničí i stimuluje, Mediacce pomáhá řešit konflikty, Mobbingu se vyhneme důslednou prevencí)

• Speciální příloha: Odměňování a benefity

- Jak předejít chaosu při organizačních změnách
- Týmová práce napříč časem a kulturami
- Splní zelené (a modré) karty očekávání?
- Zákoník práce v roce 2008

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

economia
OBSAH ROZHODUJE

Řada lidí v EU prý nedobrovolně pracuje na dobu určitou

Přibližně 7,5 % žen a 6,7 % mužů v zemích Evropské unie, kteří jsou zaměstnaní na přesně vymezenou dobu, mají smlouvu na dobu určitou nedobrovolně. Vyplyvá to z údajů evropského statistického úřadu Eurostat. Česko i Slovensko jsou v tomto směru pod unijním průměrem. ČR se však řadí mezi země, kde počet těchto lidí vzrostl mezi roky 2000 až 2005 nejvýrazněji.

Pracovní smlouvu mělo v roce 2005 mezi zaměstnanci na dobu určitou v zemích EU téměř 15 % žen a 14 % mužů. V ČR to bylo 9,7 % žen a 7,8 % mužů, na Slovensku 4,9 % žen a 5,1 % mužů. Skoro polovina z nich by raději měla kontrakt bez časového omezení, avšak nedařilo se jim takový najít. To podle Eurostatu znamená, že spíše měli tyto smlouvy na dobu určitou nedobrovolně.

V roce 2005 nejvíce lidí nedobrovolně pracujících po dobu určitou bylo ve Španělsku, více než 24 % u žen a téměř 22 % u mužů. V ČR to bylo 6,3 % žen a 5,3 % mužů, zatímco na Slovensku 3 % žen a 3,9 % mužů.

Nejvíce těchto lidí pracuje v zemědělství nebo se někomu stará o domácnost. U 43 % žen a 48 % mužů, kteří mají nedobrovolně smlouvu na přesně určenou dobu, se jedná o kontrakty pro období kratší než šest měsíců. Ze statistik, které pokrývají období 2000 až 2005, rovněž vyplývá, že téměř třetinu těchto lidí tvoří lidé pod 30 let, přičemž 40 % z nich pak má práci na dobu určitou nedobrovolně.

Lidé s časově ohraničenými smlouvami jsou často v nejistějším a ošidnějším postavení než ti s běžnějším typem kontraktů bez určení doby platnosti. Důvodů, proč mají smlouvy na dobu určitou, může být celá řada. Tyto kontrakty se například vztahují na období, kdy je člověk v určitém školení před prací či v nějakém zkušebním období.

Objednejte si ukázkové číslo časopisu pro zdokonalování business English

Business Spotlight

pro všechny, kdo potřebují angličtinu ve své profesi



www.business-spotlight.cz/kampan

economia
OBSAH ROZHODUJE

(Pokračování ze stránky 2)

náležejících společnosti KPI, která se zaměřuje na obsazování pracovních pozic v oblasti informačních technologií. Majitel společnosti rychle pochopil výhody plynoucí ze spolupráce se studenty, ať už jsou to nízké finanční náklady vynaložené na odměňování či vysoká motivace studentů učít se a otevřít si tak dveře do profesního života.

V současnosti zaměstnává čtyři studenty posledních ročníků vysokých škol, kteří v rámci kanceláře působí na pozicích researcherů. Jejich úkolem je mravenčí práce spočívající ve vyhledávání a oslovování vhodných kandidátů, to vše pod vedením zkušených konzultantů, kteří se věnují hlavně komunikaci s klienty a vedení pohovorů s uchazeči. I přes nízký věk a chybějící předchozí pracovní zkušenosti, všichni stážisté zaměstnaní v KPI působí velmi profesionálně a schopně, což svědčí o pečlivém výběru a důkladném úvodním zaškolení.



Lifelong Learning Programme

Vybraní studenti absolvují po nástupu na stáž týdenní tréninkový program, kdy se seznamují se standardy společnosti, se způsoby komunikace s klienty i kandidáty a s metodologií vyhledávání a výběru uchazečů. Jak po dobu zaškolování, tak během celé stáže jim seniorští konzultanti a služebně starší kolegové poskytují maximální podporu. Dochází tedy k naplnění významu programu studentských stáží ve firmách, jež mají napomoci mladým lidem převést teoretické zkušenosti nabyté v rámci studia do praktické roviny a nastartovat tak svůj budoucí profesní život.

Michaela Mihalová
Michaela Proskočilová
HOFÍREK CONSULTING

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

EVROPSKÁ UNIE

Hlavní brzdou Evropské unie je produktivita práce

Hlavní brzdou ekonomiky Evropské unie je nízká produktivita práce, vyplývá ze zprávy Evropské komise o ekonomických trendech. Podle Bruselu se růst hodinové produktivity práce zpomaluje od poloviny 90. let, zatímco např. ve Spojených státech roste daleko znatelněji. Proto prý mezi oběma zeměmi zůstává rozdíl v životní úrovni. V USA je HDP v přepočtu na hlavu zhruba o třetinu vyšší než v EU.

Zkušenost z jednotlivých členských států je sice jiná, ale nižší tempo produktivity měřené ať už ve vztahu k odpracovaným hodinám, jednotlivým zaměstnancům či nákladům na výrobu, je patrné u všech a začíná v polovině 90. let. Od roku 1981 do roku 1995 rostla hodinová produktivita zhruba 2% tempem, od roku 1995 do roku 2000 růst představoval jen 1,5 % a do roku 2005 se propadl na „pouhé“ 1 %.

Ve Spojených státech naproti tomu produktivita rostla daleko výrazněji až na současných 2,5 %. Od začátku 80. let do poloviny 90. let

byl přítom růst v USA pomalejší než v EU zhruba o 0,75 %. „Celý trend je odrazem zpomalení, které zasáhlo velmi tvrdě dva členské státy EU, Španělsko a Itálii. Ostatní země byly zasaženy méně,“ dodala komise.

Navzdory nepřilíh dobrému vývoji v produktivitě práce, existují přesto ekonomické trendy, které vzbuzují v Evropské komisi opatrný optimismus. Týká se to především růstu zaměstnanosti a poklesu nezaměstnanosti. Ve starých členských zemích EU, tzv. EU-15, zaměstnanost vzrostla z 60 % v roce 1995 na současných 66 %. Nezaměstnanost se přitom snížila z 10 % na současných 7 %.

Podle komise je možné, aby rostla zaměstnanost a zároveň s ní i produktivita práce, což prý mnozí mohou považovat za nemožné. „Od poloviny roku 2005 nastalo oživení růstu produktivity,“ dodala EK. Brusel doufá, že tento jev je odrazem strukturálních změn v celé ekonomice, nikoliv jen cyklickým jevem.

PRŮZKUM

Firmám se nedaří snižovat vysokou fluktuaci zaměstnanců

Společnostem v ČR se nedaří bránit častým obměnám zaměstnanců, ačkoli kvůli nedostatku kvalifikovaných lidí na trhu práce hodně investují do nábory, zlepšování pracovního prostředí i rozvojových a motivačních programů. Společnost PricewaterhouseCoopers to uvedla ve studii, kterou vypracovala ve spolupráci s institutem Saratoga. Průzkum HR Controlling 2007 zjistil, že střední hodnota celkové zaměstnanecké fluktuace v ČR je 14,8 %, v některých firmách ale dosahuje i 25 %. Jako doporučená se přitom uvádí hodnota mezi 5 a 10 %. Fluktuace se počítá jako poměr počtu

odchodů k počtu zaměstnanců. Na trhu lze podle studie zaznamenat společnosti, které opravdu pocítují nedostatek lidí a zároveň mají fluktuaci až 25 %, a to zejména na dělnických postech. Naopak minimální fluktuaci do 6 % vykazují firmy z vysoce specializovaných oborů, jako je chemie nebo jaderná energetika.

Vysoká fluktuace přináší nejen vyšší náklady na nábor nových zaměstnanců, ale má negativní vliv i na hospodářské výsledky. Náklady na přijetí jednoho zaměstnance z externích zdrojů se pohybují kolem 17 tisíc Kč, ale mohou do-

(Pokračování na stránce 4)

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

• **Miroslav Somr** nastoupil do společnosti **AAAINDUSTRY.CZ** na pozici výkonného ředitele. Do jeho kompetencí bude spadat i završení sloučení obchodních procesů se sesterskou realitní kanceláří **AAABYTY.CZ**. Do **AAAINDUSTRY.CZ** přichází Somr z firmy **Sey Development**, v níž měl na starosti nacházení požadovaných lokalit pro developerské projekty.

• Generálním ředitelem společnosti **Sindat**, která řídí majetkové účasti v několika českých výrobních podnicích, se od ledna stane **Karel Havlíček**. ČTK o tom informovala firma. Na pozici generálního ředitele vystřídá **Bořivoje Frýberta**, který zůstane předsedou správní rady.

• Finančním ředitelem **Prima TV** se stal **Vladimír Pořízek**. Na této pozici střídá **Martina Valkoviče**. Do managementu televize vstupuje Vladimír Pořízek po předchozím působení na pozici finančního ředitele mediální agentury PHD. Po studiu na vysoké škole získal pracovní zkušenosti mimo jiné na různých pozicích ve finanční skupině Investiční a poštovní banky, AGF Trading a v zahraničí.

• **Adobe Systems** jmenuje **Shantanu Narayana**, dosavadního COO, prezidentem a výkonným ředitelem společnosti. Narayan nahradí **Bruce Chizena**, který působil na pozici CEO sedm let. Bruce Chizen zůstane členem představenstva a bude působit jako strategický poradce společnosti v roce 2008.

• Výkonným ředitelem společnosti **Manhattan Real Estate Management**, která je českým zastoupením realitní a investiční skupiny Meinl European Land ve středoevropském regionu, byl jmenován **Oldřich Špůrek**. V realitním byznysu působí deset let, naposled byl vedoucím oddělení asset managementu ve společnosti Cushman & Wakefield.

• Generálním ředitelem a předsedou představenstva pojišťovny **Cardif Pro Vita** se stal **Zdeněk Jaroš**, který byl dosud obchodním ředitelem. Ve funkci nahradil **Richarda Summanna**. Jaroš v minulosti působil například ve společnosti GE. Do představenstva pojišťovny přišel také **Fabrice Pomiers** z **BNP Paribas Assurance** z Francie, který se stal provozním ředitelem. Třetím členem představenstva je **David Wolski** na postu finančního ředitele.

(Pokračování ze stránky 3)

sáhnout i 50 tisíc Kč. Finanční náročnost souvisí i s délkou nábory. Obsazení pozice průměrně trvá mezi 30 a 47 dny.

Z pohledu zaměstnanců převládají dobrovolné odchody z firmy nad nedobrovolnými. Propuštění pro porušení kázně nebo slabý pracovní výkon přitom představuje jen nepatrnou část nedobrovolných odchodů, což podle PwC souvisí s českou legislativou, která zaměstnavatelům poněkud znesnadňuje rychlé jednání v případě neuspokojivých pracovních výsled-

ků. Nedobrovolně lidé opouštějí firmy také například do důchodu, při reorganizaci nebo ze zdravotních důvodů.

Firmy často usilují o vylepšení personálního plánování analýzou příčin zaměstnaneckých odchodů. Z dotazovaných společností k tomu 82 % využívá rozhovor s nadřízeným a 67 % rozhovor s personalistou. Dotazník nechá při opouštění podniku zaměstnanec vyplnit 36 % firem. Společnosti se fluktuaci snaží snižovat také cíleným sledováním spokojenosti zaměstnanců a jejich motivací.

TRH PRÁCE

Maturanti středních odborných škol pracují mimo svůj obor

Pouze 36 % absolventů středních odborných škol s maturitou pracuje po skončení studia v oboru, ve kterém se vzdělávali. Dalších 25 % si našlo práci v příbuzné oblasti. Vyplývá to z průzkumu Národního ústavu odborného vzdělávání (NÚOV).

Zatímco v závěru studia mělo zájem pracovat přímo v oboru 62 % absolventů a v příbuzném oboru se chtělo uplatnit dalších 11 %, po jeho skončení byla podle NÚOV situace odlišná. Ve zcela jiném oboru si práci našlo 39 % absolventů. V následujících třech letech poměr lidí zaměstnaných ve stejném oboru ještě poklesl, většina z nich však odešla do příbuzných oborů, zjistil v průzkumu ústav.

Jako důvody pro hledání práce v jiné oblasti uváděli respondenti ztrátu zájmu o práci v oboru, nevyhovující pracovní podmínky nebo nízký plat. Asi třetinu se však práci v oboru sehnat nepodařilo.

Maturanti ze středních odborných škol jsou však celkem spokojeni s volbou typu školy. Skoro 90 % z nich by si podle průzkumu zvolilo stejnou úroveň vzdělání, 3 % by však dala přednost výučnímu listu. Zbytek by šel raději studovat na gymnázium.

Méně spokojeni jsou však bývalí studenti středních odborných škol s volbou oboru. Asi třetina z nich by zpětně raději studovala jiný. K nejspokojenějším patří absolventi technických oborů. Stejně by se rozhodly více než tři čtvrti-

ny maturantů ve strojírenských a elektrotechnických oborech. Méně spokojeni jsou lidé vzdělaní v cestovním ruchu a managementu, téměř polovina z nich by už tyto obory znovu nestudovala.

Většina absolventů středních odborných škol hodnotí kladně úroveň školy. Spokojeni jsou hlavně s odbornými teoretickými znalostmi, které získali, ale také s počítačovými dovednostmi. Naopak jen asi polovina z nich je spokojena s jazykovými znalostmi.

Absolventi technických oborů se vyznačují také tím, že mají ambice dále studovat. U elektrotechnických oborů zahájilo terciární vzdělávání asi 80 % absolventů a ve strojírenských oborech kolem 75 %. Naopak třeba bývalí studenti středních škol zaměřených na hotelnictví, turismus nebo veřejnou správu jej zahajují méně často. Podle ústavu mají jednak menší zájem, jsou prý také méně úspěšní v přijímacím řízení na vysoké a vyšší odborné školy.

Ústav ve svém průzkumu sledoval absolventy strojírenských a elektrotechnických oborů, managementu, hotelnictví, škol zaměřených na veřejnou správu a obchodních akademií. Podobný průzkum provedl ústav nedávno také mezi vyučenými. Zjistil, že i mnoho z nich pracuje mimo svůj obor. Vyučení navíc často uváděli, že kdyby měli o svém vzdělávání rozhodovat ještě jednou, dali by přednost maturitnímu oboru.



- Marketingovým ředitelem pro firemní zákazníky **Vodafone** se stal **Pavel Kusý**. Do Vodafone se vrací po dvou letech ze společnosti Citibank, z pozice ředitele marketingu pro ČR a SR. Kusý pracuje v marketingu deset let. Polovinu z toho ve společnosti Coca-Cola, kde mimo jiné připravoval strategii pro balenou vodu Bonaqua a zrealizoval velké globální partnerství Coca-Coly s filmovým zpracováním Harryho Pottera. V Citibank Kusý vybudoval profesionální marketingový tým, který pracoval mimo jiné na rebrandingu značky Citi, otevírání nových poboček v Praze, reklamní kampani na Letišti Praha a uvedení tří partnerských kreditních karet na trh společně s ČSA, Shellem a Telefónikou O2.

- Finančním ředitelem společnosti **Xerox** v ČR jmenovalo vedení firmy **Idrise Kaboglu**, který dosud působil ve finančním oddělení turecké pobočky firmy. Dosavadní finanční ředitel **Libor Holík** postoupil na pozici šéfa slovenské pobočky.

- Ředitelem společnosti **Oracle Czech** bude **Milan Sameš**. Do čela firmy se postaví od Nového roku a stane se zároveň členem managementu středoevropského regionu Oracle Corporation. Sameš přichází do Oraclu z českého zastoupení Ness Technologies, kde působil na pozici generálního ředitele a zároveň byl členem evropského managementu firmy.

- Výkonným ředitelem energetické skupiny **Energy 21** se stal **Gary Mazzotti**. Nahradi Tomáše Buzrlu, který bude nyní ve skupině zastávat funkci ředitele pro akvizice.

- Novým členem představenstva plynárenské společnosti **RWE Transgas** se od ledna 2008 stane **Tomáš Varcop**. Nahradi **Milana Kajtmana**, který odchází ze skupiny na vlastní žádost. Varcop se rovněž stane šéfem obchodu skupiny RWE v České republice.

- **Sabina Pokorná** se stala HR Manažerkou poradenské společnosti **APOGEO**. Přichází z britské firmy Provident Financial, kde zastávala pozici specialisty lidských zdrojů. Dříve působila v mezinárodních společnostech, jako je švédská Skanska nebo americká kosmetická firma Coty ČR.

- **Měšťanský pivovar Strakonice** nyní vede jeho dosavadní šéf finančního úseku **Jaroslav Tůma**. Ve funkci vystřídal **Karla Sekničku**, který v čele pivovaru stál od ledna 2005, kdy jej koupilo město.

- Ředitelem Pivovaru **Kutná Hora** se stal dosavadní sládek **Jan Hejra**. Ve funkci nahradil **Zdeňka Siblíka**.



English for working environment,
Business English and skills, Exam preparation courses.

Tel: 274 815 342, 274 813 079
www.bellschool.cz

The Bell School

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 Chleboounová, redaktorka, tel.: 233 073 154, milada.chleboounova@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.