

AKTUÁLNĚ ...

Ejčárova (vá)noční múra

Pochopitelně mluvím, tedy píši o vánočních firemních večírcích všeho druhu. O podniku, který je pro organizujícího HR manažera rizikovější než kolektivní vyjednávání a masové propouštění v situaci konkurzu. Statistiky následků v podobě soudních žalob souvisejících s opilstvím, sexuálním obtěžováním, drobnými požáry, určováním otcovství a dopravními nehodami dokonce přiměly řadu společností vydat pro své zaměstnance doporučení, jak se na podobných akcích chovat. Přehled některých dobře miněných rad, které se příliš neliší od rad, jež jsme slyšeli v sedmnácti od našich rodičů, není na škodu připomenout.

Vše začíná výběrem oblečení. Někteří zaměstnanci se i zevnějškem stylizují do rolí sexuálních predátorů (jako by se to o nich všeobecně nevědělo už dávno) a zapomenou, že jejich firma je lidem ve výrobě klínových řemenů, a ne v pornoprůmyslu.

Najezte se doma. Nemusíte likvidovat kvanta jídla s prošlou dobou trvanlivosti jen proto, že pro majitele restaurace nebo cateringové společnosti nastal ideální čas vystavit vaši firmě fakturu za vyklizení lednice.

Přestože jsou nápoje zdarma, pijte jenom to, co dobře znáte, a v kombinacích, které jste si už ověřili. A když už jsme u jídla a pití, pravidelným pohledem do zrcadla si zkontrolujte, že vlašský salát z vašeho chlebičku byl deponován skutečně tam, kam jste předpokládali.

Vánoční večírek není ideální místo ani k experimentům. První cigareta, první joint, prostě cokoli pro vás doposud neznámého a nevyzkoušeného, s čím přijdou vaši spolupracovníci známi tím, že tráví část své dovolené na hiphopových festivalech, vás může na čas izolovat do nejmenší místnosti v objektu a vyloučit z procesu posilování týmového ducha.

Šéfové nemívají vánoční večírky příliš v lásce, instinktivně totiž tuší, že se budou muset diplomaticky vyhnout dvěma úskalím. Těm, kteří se dlouho připravují na to, jak se při této příležitosti vlísají do jejich přízně, a jejich pravému opaku: ostrým mužům a ženám, kteří se po několika drincích rozhodnou, že jejich šéf se právě tady a teď musí dovědět, co si o něm myslí nejen oni, ale všech 1658 zaměstnanců společnosti.

Moudré doporučení z manuálu pro zaměstnance jedné britské společnosti říká – vyhněte se počátečním intimním kontaktům během a

bezprostředně po vánoční party. Jinými slovy – v místě, kde se večírek koná a které zahrnuje kromě restauračních prostor také parkoviště, si sex prostě zakazte. Ušetřete si řadu nepříjemných následných překvapení, jejichž stručný výčet by přesáhl rozsah tohoto newsletteru.

Po návratu do běžného

pracovního dne prosím zapomeňte na všechny rozpačité momenty, kterých jste byli svědkem. A pokud se vám to nepodaří, rozhodně o nich nemluvte. Věřte tomu, že váš personální šéf udělal maximum pro vaši spokojenost a pohodlí a zavděčit se všem nedokáže nikdo na světě.

Přeji vám všem veselou a vydařenou vánoční party, hezké Vánoce, zdraví vám a vašim nejbližším a úspěšný příští rok.

Miroslav Hofírek

P. S.: A z vánočního večírku jeďte taxikem.

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

HOFÍREK
CONSULTING

www.hofirek.cz

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

Senát schválil zákoník práce

Napomoci liberalizaci pracovního trhu a odstranit nejasnosti a nepřesnosti platného zákoníku práce má jeho vládní novela, kterou přijal Senát. Novelu, která vychází z dohody vlády se zástupci zaměstnavatelů i zaměstnanců, musí ještě podepsat prezident. Začít platit by mohla počátkem příštího roku.

Novela např. ruší podmínku souhlasu všech zaměstnanců se zavedením flexibilního využívání konta pracovní doby. Tato podmínka způsobovala hlavně u velkých podniků značné administrativní potíže, uvedl senátor Pavel Čáslava (ODS) z výboru pro sociální politiku.

Norma také umožňuje sjednat v kolektivní smlouvě výši příplatků za práci v noci a o víkendech jako pevnou částku. To umožní pružnější úpravu těchto příplatků, které musejí být podle dosavadního zákoníku stanoveny procentuální částí platu.

Mladiství zaměstnanci budou moci podle novely pracovat obvyklých 40 hodin týdně a osm hodin denně, zatímco doposud mohli pracovat nejvýše 30 hodin týdně při šestihodinové denní pracovní době, uvedl Čáslava. Novela dále umožní práci přesčas i zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než rok. Zaměstnavatel podle novely nebude platit zvýšené odstupné v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, jestliže byl zproštěn odpovědnosti za jejich způsobení, uvedl senátor s tím, že úprav tohoto druhu jsou v novele dvě desítky.

Jako příklad nepřesností v nynějším zákoníku Čáslava citoval ustanovení o zkušební době, kterou je podle platného zákoníku možné sjednat nejpозději v den nástupu do práce; zároveň ji však není možné sjednat v den, kdy již pracovní poměr vznikl. Podobného rázu je ještě dalších zhruba 120 změn.



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

Tel: 274 815 342, 274 813 079

www.bellschool.cz

The Bell School

PERSONÁLNÍ PORADENSTVÍ

Farmář, nebo byznysmen?

Když se řekne Dánsko, vybaví se každému pohádky od Hanse Christiana Andersena, socha Malé mořské víly nebo tajemná zákoutí čtvrti Christiania v Kodani. Méně lidí však ví, jak funguje tento stát po stránce ekonomické nebo jaký je jeho trh pracovní síly. V říjnu tohoto roku jsem měl možnost v rámci projektu Leonardo da Vinci – Mobility strávit týden v personálněporadenské firmě Cosmos Group A/S v dánském Vejle a Kodani a získat tak srovnání s trhem práce v České republice. Stejně tak jako kancelář HOFÍREK CONSULTING je i Cosmos Group A/S členem mezinárodního společenství personálněporadenských kanceláří IRC Recruitment.

Při počtu obyvatel cca 5,5 mil. a při téměř nejvyšší nezaměstnanosti v EU (méně než 3 %) je Dánsko hodnoceno na prvním místě z členských zemí EU z hlediska konkurenceschopnosti a dynamiky hospodářského vývoje. Zachovává si také nejvyšší cenovou hladinu v rámci EU. Pravý severský Arab (i tak jsou někdy Dánové nazýváni) je flexibilní, rychlý ve svých úsudcích a rozhodování, rád smlouvá a diskutuje o ceně. Není tak striktně svázan konvencemi a pravidly, která jsou typická např. pro Němce nebo Švédy. Jednání je přímé, neformálně přátelské, otevřené a věcné.

V Dánsku se nacházejí čtyři regiony, ve kterých se odehrává to nejdůležitější z hlediska fungování ekonomiky. Nejvýznamnějšími z nich jsou oblasti v Jutsku mezi Århus, Vejle a Odense a region Øresund mezi dánskou Kodaní a švédským Malmö. Zde je situována největší část průmyslové výroby, resp. obchodního dění. Právě Øresund prochází díky novému mostu přes moře velkým ekonomickým rozvojem. Životní náklady jsou ve Švédsku podstatně nižší než v Dánsku, a tak cestuje denně více než 30 tisíc lidí za prací z Malmö do Kodaně. Důležité je i zemědělství, které je

rozvinuté hlavně na jihozápadě země. Vzniká tak určitá „rivalita“ mezi farmáři na západě a byznysmeny na východě Dánska.

Ani Dánsko není z hlediska trhu pracovní síly výjimkou a stejně tak jako ostatní země střední a západní Evropy i tato země postrádá kvalifikované a dostupné zaměstnance. Personální poradenství má v Dánsku velkou tradici a je na velmi vysoké úrovni. Bez nadsázky můžeme říci, že Dánové jsou pár dlouhých kroků před Čechy. Zatímco u nás si stále ještě řada firem neuvědomuje naléhavost nedostatku zaměstnanců, dánské firmy se s touto situací již více či méně smířily. Hýčkají si své klíčové zaměstnance, spolupracují s profesionálními personálními poradci v oblasti „management consultancy“, ale i klasického výběru či vyhledávání zaměstnanců. Klíčová je samozřejmě služba přímého oslovení, která se při vyhledávání zaměstnanců stále více uplatňuje.

Dánský profesionál už dávno nekoučuje. Trh nyní prahne hlavně po metodách LEAN, jejichž hlavní principy (lepší služby, vyšší kvalita výrobků s menším lidským nasazením a nižšími finančními nároky) definoval svého času Henry Ford. Jestliže před třemi až pěti lety měla u našich skandinávských partnerů o koučink zájem snad každá firma, nyní se vše „točí“ hlavně okolo efektivity nastavených procesů a tzv. people dynamics. Neustálá změna, rychlost v rozhodování a flexibilita, to jsou hlavní atributy, díky nimž jsou Dánové evropskou špičkou ve svém oboru.

Ondřej Brachtl
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

EU podporuje moderní metody kariérového rozvoje

Projekty financované z peněz EU jsou dnes často zacíleny na podporu kariéry lidí ve věkové skupině 45 a více let. Protože právě oni bývají ohroženi nezaměstnaností. Jednou z moderních metod používaných v kariérovém rozvoji je koučování. Proto také jeden z projektů podpořený financemi EU ji využívá. Jde o projekt pod názvem Podpora stabilizace a reintegrace aktivních seniorů, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.

Oslovuje lidi ve věku 45 let a více let, kteří nyní startují novou kariéru či se chtějí posunout v kariéře stávající. Zástupci tohoto projektu do něj přizvali pražské Koučink Centrum. To se rozvoji lidí věnuje úspěšně již několik let a v ČR je partnerem společnosti vedené nesto-

rem koučinku ve světě Sirem Johnem Whitmorem. Díky tomuto projektu mají zájemci jedinečnou příležitost si „na vlastní kůži“ vyzkoušet, jak individuální práci s koučem, tak jsou zde zařazeny i tematické semináře. Protože je projekt podpořen z evropských peněz, klienti tohoto programu nebudou za vhléd do koučinku nic platit. Budou tedy dávat „pouze“ svou zvědavost, tvořivost a potřebu posunout svůj život pozitivním směrem. Kurz je plánován na rok 2008 a jsou v něm ještě volná místa, tedy je možno se do něj hlásit. Počet míst je však omezen. Proto nás v případě zájmu neváhejte kontaktovat na telefonním čísle: 736 484 983 nebo e-mailem: equal.kariera@seznam.cz, info@centrumzkusenosti.cz.

(Pokračování na stránce 3)

Čtete nové číslo odborného časopisu
pro řízení lidských zdrojů

HR Management 6/07



- **Hlavní téma:** Zdraví a vztahy na pracovišti
- **Speciální příloha:** Odměňování a benefity
- Týmová práce napříč časem a kulturami
- Zákoník práce v roce 2008

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

economia
OBSAH ROZHODUJE

Poradny řešily diskriminaci

Občanské poradny v ČR řešily letos v 1. pololetí 129 případů diskriminace. Nejvíce z nich se týkalo zaměstnání a pracovních vztahů, řekla spoluautorka analýzy diskriminace z pohledu poraden Ivana Příhonská. Občanské poradny a jejich kontaktní místa fungují ve více než 50 městech v celé ČR. Za 1. pololetí řešily přes 18 200 dotazů, z nich tvoří diskriminační kauzy necelé procento. „Nejvíce bývají lidé diskriminováni v práci, a to převážně na začátku a pak při rozvázání pracovního poměru. Diskriminace se objevuje už v inzerátech nebo při přijímacím pohovoru. Někteří zaměstnavatelé otevřeně řeknou, že mladou ženu nechťejí, protože bude mít jednou děti,“ popsala Příhonská. Nejvíce se s nerovným přístupem setkávají Romové. Druhou velkou skupinu tvoří rodiče po rodičovské dovolené. Mívají často problém vrátit se na svou původní pracovní pozici či najít jiné uplatnění.

Podle dalšího spoluautora analýzy Přemysla Houdy se na soud kvůli nerovnému zacházení obrátí jen hrstka lidí. Důvodem může být málo důkazů, obavy ze soudů i nedostatek peněz na soudní řízení. Autoři míní, že k úbytku případů diskriminace by kromě antidiskriminačního zákona přispěl i lepší systém kontroly zaměstnavatelů. Významnou roli by mohlo sehrát také rozšíření mediace či zvýhodnění podniků, které zaměstnají ohrožené skupiny.

Antidiskriminační zákon ČR stále nemá. Přijmout ho přitom měla už při vstupu do EU v roce 2004. Návrh normy schválila vláda. Sněmovna o něm bude hlasovat nejspíš začátkem příštího roku. Podobu zákona kritizovaly neziskové organizace. Podle nich je okleštěný. Ministryně pro menšiny a lidská práva Džamila Stehlíková (SZ) řekla, že i přes svou „minimalistickou formu“ je norma moderní a některé podmínky chystaných evropských předpisů již splňuje. Evropská komise totiž připravuje návrh dalších antidiskriminačních směrnic. Evropská rada by je měla schvalovat příští rok. Podle Stehlíkové ministerstvo spravedlnosti chystá i zákon o mediaci. Měl by upravit pravidla pro dohodu přes prostředníka. „Bude prostor pro to, aby se dva lidé domluvili a diskriminující od svého chování upustil, aniž došlo k soudnímu řízení,“ dodala ministryně.

(Pokračování ze stránky 2)

Veřejnost slovo koučink zná spíše ze sportu, protože koučink je relativně nová profese. Jsou při něm využívány účinné metody pro rozvoj jednotlivců i týmů. Setkání kouče a klienta je tvořivý dialog založený na vzájemné rovnosti a respektu. Zatímco některé jiné metody práce s lidmi se obrací spíše do minulosti a zaměřují se na vyhledávání chyb a jejich řešení, koučink vychází z podpory silných stránek každého jedince nebo týmu a pracuje s jejich vlastní motivací.

V koučinku se cíle definují na základě vysoce motivujícího principu a hledají se při něm nejlepší způsoby dosažení těchto cílů. A nastavují se takové kontrolní mechanismy, které monitorují a hodnotí situaci a soustavně regulují používané metody. Při koučování využíváme jak transakční koučink, založený na modelu GROW (zaměřený na plnění úkolů a doporučovaný pro krátkodobý koučink), tak transformační koučink, který je více založen na práci s vnitřními



postoji a hodnotami. Kromě dosažení stanovených cílů koučování může podpořit rozvoj klíčových měkkých a tvrdých dovedností (například vyhledávání zdrojů, vztahovou inteligenci, motivaci, vyjednávání, síťování, plánování, práci se změnou apod.).

Zkrátka tento projekt je pro klienta příležitostí, jak pozitivně nastartovat svou profesionální dráhu a v obecně rovině zlepšit kvalitu svého života ve všech oblastech.

V rámci projektu absolvují účastníci vedle individuálního koučinku a testování také jednu z částí rekvalifikačního kurzu Profesionální kouč, který je akreditovaný ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. V případě, že si zájemci budou chtít tuto rekvalifikaci dokončit, mají možnost uplatnit část, kterou absolvují v rámci projektu, a dodělat si pouze zbylou část programu. Kurz začíná v únoru 2008.

Chcete-li využít tuto nabídku, kontaktujte: info@koucinkcentrum.cz. Rádi vám zašleme popis rekvalifikačního kurzu.

HR KONFERENCE

HR Know How & Fórum personalistů, zvolen vítěz HREA

Výroční konference „HR Know How & Fórum personalistů“ s podtitulem „Personalisté v čele dynamického trhu“ proběhla 3. a 4. prosince 2007 v hotelu Diplomat v Praze. Konference, kterou uspořádaly Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů a Institute for International Research, se zúčastnilo přes 200 personálních ředitelů a manažerů z ČR a ze Slovenska. Dopolední část prvního dne nabídla zajímavou diskusi makroekonomů o situaci na pracovním trhu v Evropě i ČR. Odpolední program se zaměřil na témata odměňování, motivace a hodnocení. První den konference byl završen vyhlášením vítěze soutěže HREA – Excellence Award o nejlepší projekt v oblasti lidských zdrojů za rok 2007.

Konferenci zahájila diskuse „Makroekonomické aspekty hospodářského vývoje v ČR a jejich vliv na trh pracovních sil“.

„V Česku klesá nezaměstnanost, přesto však na trhu práce zápasíme s určitými strukturálními problémy – špatnou motivací zaměstnanců, diskriminací starších věkových skupin, nízkou regionální mobilitou nebo nadbytkem volných pracovních míst,“ uvedla Ing. Milena Horčicová, ředitelka odboru finanční politiky Ministerstva financí ČR. „Česká republika trpí nesouladem mezi nabídkou zaměstnání a poptávkou po určitých profesích. Dalším místním specifickým je, že ženy v ČR mají o 3 % nižší míru zaměstnanosti než muži. To jasně poukazuje na absenci částečných úvazků pro ženy na mateřské dovolené: v ČR má tuto možnost 8 až 9 % žen, ve vyspělých západoevropských zemích průměrně 35 až 40 % žen,“ dodala

Ing. Eva Zamrazilová, CSc., makroekonomická analytička Komerční banky.

„Přestože si stojíme v míře nezaměstnanosti lépe než ostatní středoevropské a východoevropské země, máme velkou část populace ekonomicky neaktivní,“ přispěl do debaty RNDr. Pavel Sobišek, hlavní ekonom UniCredit Bank Czech Republic, a.s. „Firmy se potýkají s nedostatkem pracovních sil – chybějí střední technické a řídicí kádry, pracovníci fluktuují. Tento jev eliminujeme nabádáním podniků k čerpání dotací EU na proškolení zaměstnanců středních technických i řídicích pozic. Stát zvyšuje konkurenční schopnost českých podniků omezením pobídek pro přímé zahraniční investice,“ dodal RNDr. Zdeněk Somr, viceprezident Hospodářské komory ČR.

V rámci konference byly prezentovány finální projekty soutěže „HREA – Excellence Award – nejlepší projekt v oblasti lidských zdrojů“. Účastníci konference rozhodli hlasováním o vítězi, kterým se stal projekt „Stabilizace zaměstnanců“ společnosti Denso Manufacturing Czech, a.s., z Liberce. Podnik s 1800 zaměstnanci se potýkal s velkou mírou fluktuace. Mezi problémové oblasti patřila i komunikace podniku s okolím i zaměstnanci, odměňování a systém benefitů a pracovní podmínky. Společnost zahájila projekt průzkumem spokojenosti zaměstnanců a reagovala na výsledky měření radikálními a systematickými kroky, které přinesly řadu pozitivních změn. „Organizujeme pravidelná setkání, která využíváme k informo-

(Pokračování na stránce 4)

ČR má peníze z programu EQUAL

Česká republika stihla letos z evropského programu EQUAL vyčerpat všechny přidělené peníze a nebude muset do Bruselu nic vracet. Celkem tak na projekty na podporu rovných příležitostí a zaměstnávání znevýhodněných osob získala z Evropského sociálního fondu (ESF) přes 16 mil. eur (asi 432 mil. Kč), jak řekl 19. listopadu na konferenci k programu EQUAL ministr práce Petr Nečas (ODS).

Nezaměstnanost v ČR klesá. V říjnu činila 5,8 %, což je nejnižší míra za posledních devět let. Úřady práce evidovaly 348 800 lidí bez práce. Třetina z nich má podle ministra nízkou kvalifikaci, třetinu je přes 50 let, téměř pětina má zdravotní postižení. Podle vrchní ředitelky Služeb správy zaměstnanosti Marie Bílkové nejhůře uplatnění hledají lidé s kombinací znevýhodňujících faktorů.

Na nalezení způsobu ke zvýšení zaměstnanosti rodičů s malými potomky, osob nad 50 let, příslušníků menšin či handicapovaných se zaměřoval právě program EQUAL. Peníze z něj získalo 69 projektů. Do 27 z nich se zapojily úřady práce. Chrudimský a semilský úřad pak realizují projekt vlastní. EQUAL odstartoval v roce 2004 a skončil loni. Podle unijních pravidel má ČR finance na daný rok vyčerpat v následujících dvou letech. Do konce letoška tak získává prostředky za rok 2005. V období 2007-2013 už EQUAL pokračovat nebude. Jeho zásady jako inovace či mezinárodní spolupráce se promítnou do dalších programů, jejichž prostřednictvím bude ČR čerpat peníze z ESF. I když EQUAL končí, podle ministra začíná „skutečná práce“ nyní. Výsledky jednotlivých projektů se totiž budou zavádět do praxe.

Ministerstvo práce čelilo v minulosti kritice za špatnou přípravu a pomalý rozjezd čerpání peněz z ESF. Z programu EQUAL stihlo ČR celou sumu za rok 2004 do loňska nakonec vyčerpat. Do konce roku 2008 může získat celkem 32 mil. eur (asi 864 mil. Kč). Zatím tedy obdrželo něco přes polovinu. Na období 2007-2013 poplynou do ČR z ESF peníze prostřednictvím tří programů – Lidské zdroje a zaměstnanost, Vzdělávání pro konkurenceschopnost a Praha Adaptabilita. Čeští žadatelé z nich mohou na své projekty dostat 3,8 mld. eur (asi 102,6 mld. Kč). Dalších přes 20 mld. musí do projektových rozpočtů dodat ČR.

PERSONÁLIE

- Na pozici manažera Benefítklubu vydavatelství **Economia** nastoupil **Václav Tocháček**. Benefítklub je zákaznický program pro čtenáře předplacených titulů vydavatelství. Tocháček dosud působil jako ředitel distribuce ve společnosti Mafra, kde pracoval od roku 2001.
- Generálním ředitelem **Agropol Group** se stal **Leoš Chalupa**, který byl dosud jednatelem dceřině společnosti Agropol Trading a vedl zároveň její zahraniční oddělení. Na jeho dosavadní post jednatele nastoupil **Pavel Procházka**. Novým finančním ředitelem Agropol Group se stal **Jaroslav Škorpík**, jenž dosud vedl ekonomický úsek Agropol Trading. Jeho dosavadní post je zatím neobsazen.

(Pokračování ze stránky 3)

vání celé struktury zaměstnanců o vývoji, problematice a cílech firmy. Pro nové zaměstnance pořádáme pětidenní vstupní školení v tréninkovém centru. Zavedli jsme „yellow boxy“ – žluté krabice, do nichž pracovníci vzhazují připomínky, názory či podněty. Vytvořili jsme nové webové stránky, kterými se inspirovaly i ostatní pobočky. K benefitům, jež jsme zavedli, patří mj. možnost rehabilitačního ošetření či volné vstupenky na sportovní akce,“ uvádí Mgr. Radka Lankašová, HR manažerka Denso Manufacturing Czech, s.r.o., Liberec.

Druhé místo obsadila firma Impress, a.s., Skřivany z východních Čech. Podnikový management zdokonaloval především měkké manažerské dovednosti. Byla vytvořena koncepce dvouletého systematického vzdělávání.

Třetí skončila společnost CET 21, spol. s r.o., s projektem „Noc filmových nadějí“.

Šlo o soutěžní přehlídku prací mladých studentů sedmi filmových škol v ČR. Oceněné filmy byly odvysílány na programu Novy a Markízy.

Cenu odborné poroty získala Česká rafinérská, a.s., za projekt „Den dobročinnosti České rafinérské, a.s.“

Další část programu patřila příspěvkům na téma personální marketing (Petr Šrámek, LMC, s.r.o.) a hodnocení a odměňování zaměstnanců. Trendům v této oblasti se věnoval Mgr. Daniel Křištof ze společnosti Deloitte Advisory, spol. s r.o., jež byla hlavním partnerem konference, s benchmarkingem seznámila přítomná Katarína Smrčeková z firmy Pricewa-



Radka Lankašová, HR manažerka, a Vladimír Verner, výrobní ředitel, Denso Manufacturing Czech, Liberec

terhouseCoopers Česká republika, s.r.o. PhDr. Marian Jelinek, asistent trenéra hokejové Sparty, sportovní psycholog a osobní kouč Jaromíra Jágra, ukončil blok prvního dne hledáním podobností mezi sportem a HR. Např. „syndrom hvězd“ přirovnal k „manažerské pubertě“.

Druhý den konference se účastníci rozdělili do pěti sekcí věnovaných různým oblastem podnikání. V programu výrobní sekce, která se zaměřila na automobilový průmysl a jeho dodavatele, vystoupil mj. JUDr. Pavel Nováček, vedoucí oddělení rozvoje lidských zdrojů, rektor VŠ, Škoda-Auto, a.s., Mladá Boleslav. Představil strategii vzdělávacích institucí Škoda Auto a spolupráci s vysokými školami a studenty. Souběžně probíhaly sekce: Finance pod lupou – banky a pojišťovny, Rezervováno pro veřejnou správu a rozpočtové organizace, Burza dobrých nápadů a Sledování pracovního a osobního života – možnosti a meze.

Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů vznikla roku 1993, jejím cílem je sdružit odborníky a zvýšit povědomí české veřejnosti o procesním řízení podniků v personální oblasti, mezi její členy patří téměř 300 organizací. Společnost je řádným členem Evropské asociace personálního řízení (EAPM) a Světové federace asociace personálního řízení (WFPM). Vydává měsíčník HR Forum a je partnerskou organizací v projektu Půl na půl společnosti EQUAL. Institute for International Research GmbH je vedoucí institucí v oblasti dalšího vzdělávání špičkového managementu, od roku 2005 je součástí Informa Group. (red)

LIDSKÉ ZDROJE

Jak na efektivní teambuilding? Buďte kreativní!

Zaměstnáváte odborníky, jedničky ve svém oboru. Ale vytvořit z nich nadšený, a přátelský tým, to bývá problém. Znáte to, snažíte se investovat do různých interních aktivit, ale ta slabá odezva ze strany zaměstnanců ... Myslíte, že bez speciální agentury jste ztraceni a musíte zaplatit „tisíce“, abyste nadchli své zaměstnance?

Důkazem toho, že to tak není, je projekt společnosti top vision a Point Consulting. Rozhodli se vytvořit společný rekord ve skládání origami – jeřábka a lodičky, jež jsou grafickými symboly jmenovaných firem. Potvrdilo se tak, že i obyčejný nápad může zaujmout. Byl stanoven cíl 500 kousků, pozvána



Agentura Dobrý den, oficiální organizátor rekordů. Výsněná hranice byla „strašákem“, ale vzbudila i soutěžního ducha. Proběhly dva oficiální celofiremní tréninky, skládalo se o poledních pauzách i doma u televize. A výsledek? Vydařená akce, radost a úsměvy na tvářích zaměstnanců, zápis do České knihy rekordů a neuvěřitelných 619 lodiček a 517 jeřábků – to vše za 1 hodinu ve 36 lidech.

Point Consulting a top vision jsou důkazem, že účinný teambuilding lze zajistit i s minimálními náklady. Nebojte se kreativity, probudte soutěživého ducha – určitě spí i někde u vás. A pamatujte – i maličkost může zaujmout, jen jí dejte příležitost. (red)

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

• **Daniel Mašek** se stal jednatelem společnosti **Intersport**. Bude zodpovědný za oblast nákupu, marketingu a prodeje. Mašek přichází ze společnosti Nike, kde pracoval jako retail area manažer s působností v ČR a SR.

• Dosavadní generální ředitel **GE Money Bank** a hlavní manažer skupiny GE Money pro ČR a SR **Pieter van Groos** ve svých funkcích skončil. S platností od prosince je pověřen řízením společnosti GE Money v ČR a v SR **Christoph Glaser**, dosavadní finanční ředitel společnosti. Nový generální ředitel by měl být jmenován během několika měsíců.

• **Telefónica O2** vymění v prosinci a lednu ředitele: výkonného ředitele marketingu pro domácnosti **Simona Burckhardta** nahradí dosavadní ředitel pro marketing v podnikatelském a firemním segmentu **Matts Erik Johansen** a šéfa pro veřejné záležitosti **Jaroslava Kubištu** vystřídá v lednu výkonný ředitel pro regulaci **David Šita**. Výkonného ředitele pro informační systémy v sekci provoz **Gianfranca Tomaie** nahradí ředitelka pro procesy a IT systémy v rezidenčním segmentu **Monika Mošová**. Burckhardt se vrací k rodině v Británii, Kubišta bude dál v nevykonné pozici předsedy správní rady Nadace O2 a Tomaie se vrátí do Španělska.

• Ředitelem komunikace **Technoexportu** se stal **Tomáš Vokurka**.

• **Luděk Kábele** nastoupil na pozici ředitele pro finance do společnosti **CPP Development**. Před nástupem do CPP Development působil ve společnosti Quinlan Private Golub jako finanční manažer pro rezidenční projekty.

• Marketingovou ředitelkou společnosti **Rockwool East South Europe** se stala **Dana Hochmannová**. Ve společnosti Rockwool působí osm let, přičemž poslední čtyři roky zastávala pozici marketingové manažerky.

• Ředitelem obchodu a marketingu v české pobočce **Microsoftu** je dosavadní manažer divize Dynamics **Petr Karásek**. Karásek vystřídal **Jane Gilsonovou**, která je od října generální ředitelkou pobočky. Před svým jmenováním působil Karásek rok jako ředitel divize vývoje v české pobočce společnosti.