

NOVÉ TRENDY

Skutečně potřebujeme nového zaměstnance?

Personální manažeři se velmi často dostávají do situace, kdy jim jejich kolegové i nadřízení předávají své požadavky na vyhledávání nových spolupracovníků při obsazování volných nebo nových pracovních pozic s odůvodněním, že s nárůstem objemu práce je třeba rozšířit počet zaměstnanců, příp. najít výkonnějšího zaměstnance. V obou případech si musí personální manažeři položit otázku, je-li to skutečně oprávněný požadavek.

Pokud má personální manažer realizovat smysluplné výběrové řízení a najít vhodné kandidáty, musí mít pro uskutečnění vyhledání a výběru nových zaměstnanců dostatek informací. Součástí dostatečného množství informací je i oprávněná otázka, zda skutečně potřebuje organizace nového, výkonnějšího zaměstnance. Tempo požadavků a produkce tlačí všechny manažery k tomu, aby se procesy vyhledávání nových zaměstnanců uskutečňovaly rychle a možná i co nejméně komplikovaně. Proto i na dotaz personálního manažera se ostatní jeho kolegové dívají se zvednutým obočím, proč se o to zajímá.

Personální manažer není jen tím, kdo realizuje výběrové řízení a přivádí do organizace nové zaměstnance, ale je i tím, kdo zodpovídá za nastavení smysluplné organizace práce, stanovení pracovních profilů a popisů pracovních míst. Jistě všichni personální manažeři mají zkušenost, že jejich kolegové z produkce nemají často čas se podívat na důvody personálních změn z většího odstupu a upřednostňují jednodušší řešení, a to postup tlakem výkonu a uspokojování zákazníků.

Tlak produkce je neúprosný, ale i tlak ekonomiky nákladů nelze obcházet, a to je také oblast, za kterou personální manažer odpovídá. Nelze využitím jednodušší formy řešení zvyšovat mzdové náklady a ani náklady na získávání zaměstnanců. Náklady na inzerci i mzdy zaměstnanců, kteří realizují výběrové řízení, nejsou vždy zanedbatelné a je potřeba tyto skutečnosti vést v patrnosti a zbytečně je ne zvyšovat.

Teorie personální práce má pro přezkoumání oprávněnosti požadavků jednu metodu, která se

jmenuje profesiografie. Je to metoda, která jde napříč oblastmi personální práce a umožňuje velmi rychle provést audit oprávněnosti potřeby najít nového zaměstnance, nebo obměnit zaměstnance stávajícího.

Tato metoda vychází z popisování pracovních míst a shrnuje všechny požadavky kladené na konkrétní pracovní místa a pracovní funkci, která je na tomto místě vykonávána, včetně jasných požadavků na profesní, vzdělanostní a lidský profil zaměstnance, jež tuto konkrétní funkci vykonává.

Jedná se vlastně o analýzu organizačního začlenění pracovní funkce, jí přiřazených pracovních úkolů, zodpovědností, pracovních kompetencí, pracovního výkonu ve funkci, hodnocení a odměňování, ergonomii pracoviště a požadavků na zaměstnance pracujícího v příslušné funkci.

Taková rychlá analýza v rámci přípravy výběrového řízení může organizaci a především manažerům s řídicími pravomocemi sofistikovaně odpovědět na to, je-li potřeba nového zaměstnance, nebo obměna stávajícího, oprávněná a je-li skutečně všechno v pořádku v rámci

celkové organizace práce i produkce, personální práce a požadavků na výkon.

Zkušený a oborově vzdělaný personální manažer tuto metodu zná, umí s ní pracovat a dovede přivést k jednacímu stolu kolegy z produkce i své nadřízené, aby společně posoudili oprávněnost požadavků a možných dalších vynaložených nákladů.

Obecně platí, že přece je cílem managementu sledovat náklady, správnost organizace práce a kvalitu produkce, ale někdy stačí krátké a smysluplné zamyšlení nad vzniklými potřebami a jednodušší řešení nemusí být vždy to nejlepší. Aby to tak bylo, k tomu slouží metoda profesiografie, která je navíc velmi dlouho známá, není ničím novým, jen je někdy opomíjena. V její relativní jednoduchosti je její krása a účinnost.

Mgr. Jiří Vronský

jednatel společnosti HR – GS, s.r.o.

www.hrgastrosevis.cz



vás zvou na konferenci

Flexibilní formy zaměstnávání – trendy, příležitosti a rizika

6. června 2007

v prostorách PricewaterhouseCoopers
Kateřinská 40/466, Praha 2

Registrace a více informací na

www.pravniradce.ihned.cz/konference

economia
OBSAH ROZHODUJE

Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby

Mezi klasické přístupy k organizaci práce patří zejména práce přesčas, zkracování pracovní doby, uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou nebo na kratší pracovní dobu, k novějším pak dočasné zaměstnávání prostřednictvím agentur práce, různé druhy pružné pracovní doby, práce z domova nebo jiného místa (tzv. homeworking nebo teleworking), rotace práce nebo sdílení pracovního místa.

V České republice však zatím nejsou netradiční a flexibilní formy práce příliš časté.

Více se dozvíte v článku Mgr. Kláry Valentové „Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby“ v časopisu *Právní rádce* 4/2007, který vyšel 26. dubna 2007, a na konferenci 6. června (viz výše).

Ukázkové číslo zdarma si můžete objednat na www.ManageWeb.cz.

KRÁTCE

JobCity zahájil provoz

Společnost inSITE zahájila provoz unikátního projektu na českém internetu s názvem JobCity www.jobcity.cz. JobCity oslovuje především zájemce o pozice vyššího a středního managementu, čímž vyplňuje dosavadní volný prostor na trhu práce zveřejňovaného na internetu. V současné době zde najdete stovky aktuálních volných pozic od většiny nejvýznamnějších firem působících v České republice.

JobCity propojuje ojedinělým způsobem nabídky pracovních pozic s nabídkou vzdělávacích akcí uveřejněných na stránkách www.educity.cz. EduCity je největší databázi profesně zaměřených vzdělávacích akcí, kurzů a seminářů ze všech oblastí vzdělávání v celé České republice. V současné době zde návštěvníci najdou zhruba 30 tisíc školení, kurzů, seminářů nebo konferencí. Hlavní předností je propojení konkrétně zaměřeného kurzu s odkazem na podobně zaměřenou pracovní pozici. Přidanou hodnotou tohoto spojení je praktické využití získaných odborných znalostí na inzerované pracovní pozici.

(redakce HRM)

ManagerWeb.cz

Jediný informační portál pro
top management: www.ManagerWeb.cz

VZDĚLÁVÁNÍ

Sir John Whitmore v Praze nejen na konferenci o koučinku

V dnešní době plné nabídek na cokoli, co se týká vzdělávání, zvyšování znalostní úrovně a dovedností, se vyhýbáme otevírání e-mailové pošty, která v nás alespoň částečně nevyvolá zvědavost či potřebu po daném tématu. Věřím, že setkání s Johnem Whitmorem ve vás zvědavost vyvolá a přijdete se s ním setkat na konferenci, která se koná dne 6. června 2007 v Praze - Průhoncích. Konference je koncipována tak, abyste si odnesli znalostní informace od odborníků a také praktické nástroje, které budete moci využít ihned v praxi.

Sir John Whitmore, úspěšný britský poradce a pedagog, zahájil svou kariéru jako profesionální automobilový závodník a v 60. letech dosáhl mnoha úspěchů jako člen automobilové stáje Ford. Po několika letech podnikání ve Velké Británii, Švýcarsku a USA založil se svým společníkem Timothyem Gallweym firmu Inner Game Ltd., která významně obohatila nové přístupy vedení lidí ve sportu i v manažerském výcviku. V roce 1968 pověsil na hřebík podnikání a odjel do USA studovat psychologii. Po návratu do Anglie založil s několika svými kolegy společnost Performance Consultants, ve které je dodnes jedním z aktivních partnerů. Věnuje se tématům zvyšování kvality výkonnosti zaměstnanců, udržení jejich motivace a loajality. Je také autorem významné knihy o koučování. Mezi jeho klientelu se počítají firmy zvučných jmen – můžeme jmenovat například Deloitte, PricewaterhouseCoopers, Barclays, Lloyds, Rolls Royce, British Airways, Novo Nordisk nebo Roche.

Konference je zaměřena na téma Implementace a hodnocení koučinku v organizacích a na toto téma vystoupí zahraniční i čeští koučové, aby dali účastníkům nástroje, které jim pomohou tato témata řešit v jejich organizacích. Koučink je stále neznámá, věřím, že tato kon-

ference přispěje ke zprůhlednění služeb v této oblasti a k objasnění měřitelnosti koučinku.

Co má pro vás John Whitmore v Praze ještě přichystáno?

Ve dnech 2. a 3. června 2007 povede Sir John Whitmore trénink Leadership Coaching určený primárně senior manažerům, ředitelům, vedoucím oddělení a týmů. Ostatní zájemci o toto téma z řad HR specialistů, ale i exekutivní a business koučů jsou na kurzu vítáni. Téma kurzu je zaměřené primárně na využití koučování ve vedení jednotlivců a týmů v organizacích. V tréninku bude probíhat také supervize, proto je počet účastníků omezen 30 lidmi.

Dne 5. června 2007 budou následovat předkonferenční workshopy. Dopoledne vás John provede půldenním workshopem, který bude určen případovým studiím, které pak bude kontrolovat a opravovat. Ve skupině se budou následně rozebírat nejčastější chyby a obtížnosti při výkonnostním koučinku. Čeká na vás také živá ukázka koučinku vedeného Johnem Whitmorem.

Druhý půlden dne 5. června 2007 budete mít možnost strávit s kanadským koučem roku 2005 Michaellem Bungayem Stanierem, který zaměří svůj workshop na nástroje, jež se v koučinku využívají.

Dne 6. června 2007 pak oba hosté vystoupí na konferenci Coaching & Business „Implementing & Evaluating Coaching within your Organization“ a společně s dalšími profesionálními kouči vás seznámí s využitelností koučinku v organizacích a dalšími tématy.

Více informací naleznete na internetových stránkách www.koucinkcentrum.cz v sekci konference 2007.

Lenka Schilderová
Koučink Centrum, s.r.o.



Sir John Whitmore

PRŮZKUM

Smrtelných pracovních úrazů loni proti roku 2005 ubylo

Počet smrtelných pracovních úrazů se loni snížil. Po zranění v práci či na jeho následky zemřelo 154 lidí. O rok dříve jich bylo 169. Naopak ale přibývá úrazů pracovníků kvůli špatně či nedostatečně odhadnutému riziku. ČTK 6. dubna o údajích za loňský rok informoval Státní úřad inspekce práce.

Úřad loni prošetřoval 67 704 pracovních úrazů. Smrtelná zranění tak tvořila 0,23 %. „Příčiny zlepšování situace spočívají v úsilí firem o zvyšování firemní kultury,“ stojí ve zprávě úřadu. Podniky do bezpečnosti práce víc investují i kvůli své vyšší konkurenceschopnosti a pod vlivem zahraničních investorů. Mezi oblastmi, kde je riziko zranění nejnižší,

patřila loni podle inspekce politika, podnikání, účetnictví a daňové poradenství. Nejčastěji se lidé poranili v nákladní dopravě, ve stavebnictví či v zemědělství. Střední nebezpečí úrazu hrozilo podle inspekce pak v maloobchodě i ve velkoobchodě, tedy např. v supermarketech obchodních řetězců, stojí ve zprávě.

Pracovní úrazy kvůli špatně odhadnutému riziku tvoří podle 72 % všech loňských zranění v zaměstnání. „Například přibývá úrazů řidičů hromadné dopravy po konfliktu s nevhodně se chovajícími cestujícími,“ uvedla inspekce. Podle ní počet zranění kvůli neodhadnutému riziku roste ale i v jiných oborech. Za posled-

(Pokračování na stránce 3)

Národní centrum Europass

Právě před dvěma roky vzniklo v České republice Národní centrum Europass. Od té doby pomáhá lidem získat soubor dokumentů Europass, díky němuž mohou lépe prokázat svou kvalifikaci a dosažené vzdělání v celé Evropě. Stále více středních škol předává svým absolventům jednu ze součástí Europassu, tzv. dodatek k osvědčení, automaticky zároveň s maturitním vysvědčením nebo výučním listem. Hlavním účelem Europassu je podporovat mobilitu studentů a pracovníků v EU a naplňovat tak jeden z hlavních cílů evropské integrace – volný pohyb pracovních sil. Europass nabízí údaje o vzdělání, znalostech a pracovních zkušenostech v takové formě, která je srozumitelná ve všech evropských státech. Díky tomu je pak možné kdekoli v Evropě snadno doložit, zda má člověk pro vybranou práci dostatečnou kvalifikaci.

O zavedení Europassu rozhodl Evropský parlament a Rada EU v prosinci 2004.

Možnost práce v Nizozemsku

Češi, Slováci a obyvatelé dalších zemí, které vstoupily do EU v roce 2004, budou patrně moci už brzy pracovat v Nizozemsku bez pracovního povolení. Tamní vláda jim to podle ministra sociální péče Pieta Heina Donnera hodlá umožnit od května. Informovala o tom agentura AP. K EU v roce 2004 přistoupily kromě ČR a Slovenska ještě Kypr, Estonsko, Litva, Lotyšsko, Malta, Slovinsko, Maďarsko a Polsko. Nizozemská vláda hodlá nadále omezovat přístup na pracovní trh Rumunům a Bulharům, jejichž země se staly členy EU na začátku letošního roku. „Další zpoždění by poškodilo nizozemský obchod a mohlo by poškodit vztahy s dotčenými zeměmi,“ uvedl ministr v dopise nizozemskému parlamentu. Dodal rovněž, že existují dohody, aby lidé z nových zemí dostávali za „stejnou práci stejný plat“. Řada majitelů domů v Nizozemsku nyní využívá při rekonstrukcích svých nemovitostí služby pracovníků z východní Evropy jako levné pracovní síly. Na základě nových opatření budou moci úřady v případě, že by jim tyto zaměstnavatelé vypláceli nižší než minimální mzdu, dostat pokutu.

V Nizozemsku nezaměstnanost dosahuje asi 3,5 % a je nejnižší v zemích EU, v nichž bylo zavedeno euro. Na konci loňského roku tam bylo rekordních 225 tisíc volných pracovních míst. Ze starých členských zemí mohli Češi dosud pracovat bez povolení v Británii, Irsku, Švédsku, Řecku, Finsku, Španělsku, Portugalsku a Itálii. Omezení v různé míře ještě platí pro nováčky z roku 2004 v Německu, Rakousku, Francii, Lucembursku, Belgii a Dánsku.

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 2)

nich deset let prý naopak výrazně ubylo pracovních úrazů mladých zaměstnanců. U nich je přitom riziko zranění o polovinu vyšší než v jiné věkové kategorii.

Podle inspekce ale ke zraněním nejsou náchylní jen lidé do 18 let, ale zejména pracovníci do 30 let. Vyšší riziko úrazu je také po nástupu do nového zaměstnání či při změně profese

a zaučování. „Na tom, že se stal pracovní úraz, se výrazně podepisuje nedostatek pracovních zkušeností a návyků získaných mimo jiné také od profesně starších a zkušených pracovníků, jakých však často ve firmách nebývá mnoho,“ uvádí úřad ve zprávě.

Některé podniky se totiž snaží starších lidí zbavovat. Posílají je například na dlouhodobou nemocenskou nebo do předčasného důchodu.

FIREMNÍ KULTURA

Nejlepším zaměstnavatelem ČR 2007 se stala IKEA

Výsledky 4. ročníku studie Nejlepší zaměstnavatelé České republiky v roce 2007 byly vyhlášeny 26. dubna. Každoročně studii pořádá v celosvětovém měřítku společnost Hewitt Associates, největší poradenská a outsourcingová firma v oblasti řízení lidských zdrojů. Na studii se partnersky podílel odborný časopis pro řízení lidských zdrojů HR Management a společnost LMC. Nejlepším zaměstnavatelem se tentokrát stala IKEA Česká republika, s.r.o. Rekordní byl letos počet účastníků studie v ČR – 42 společností z nejrozličnějších sektorů, od průmyslové výroby přes IT, telekomunikace, farmaceutiku po obchod.

Potěšitelné je i to, že rok od roku roste zájem ryze českých firem o účast ve studii. „Díky celosvětovému rozsahu studie a dlouhodobě vyvíjené metodologii je možné Nejlepší zaměstnavatele dobře rozpoznat a změřit,“ uvedl k výsledkům studie Kamil Švec, konzultant společnosti Hewitt.

Být Nejlepším zaměstnavatelem znamená splňovat dvě základní charakteristiky – mít vysoce motivované zaměstnance a vykazovat nadprůměrný soulad mezi přístupem svých vrcholových manažerů, pohledem zaměstnanců a zavedenými personálními procesy a politikami ve firmě. Vypočtením těchto dvou charakteristik a jejich váženým průměrem pak každá společnost získá určité bodové ohodnocení, které určuje její pořadí v žebříčku.

Klíčovým pojmem pro stanovení pořadí společností v žebříčku je motivovanost zaměstnanců, která je v průzkumech společnosti Hewitt definována jako stav citového a intelektuálního zapojení zaměstnance do dění ve firmě, který je charakterizován třemi modely chování (3S):

- zaměstnanci mají silnou vnitřní touhu pracovat pro firmu i v budoucnu (STAY),
- zaměstnanci se o firmě vyjadřují pozitivně mezi spolupracovníky, přáteli, potenciálními zaměstnanci a klienty (SAY),
- zaměstnanci v práci vynakládají mimořádnou snahu a nasazení, které přispívá k lepším výsledkům firmy (STRIVE).



Generální ředitel IKEA ČR Dragan Skalušević převzal ocenění nejvyšší. Foto: V. Vlk

„Nejlepší zaměstnavatelé, u nichž je motivovanost zaměstnanců vyšší než 60 %, vykazují 2,5krát vyšší návratnost pro akcionáře a dvojnásobně vyšší zisk a tržby na zaměstnance,“ říká K. Švec.

Studie se pravidelně pořádá v celé střední a východní Evropě, kde budou nejlepší zaměstnavatelé ČR měřit síly s několika stovkami firem z 11 zemí. Výsledky se dozvíme v červnu.

Více se o studii dočtete v časopisu HRM 3/07, který vychází 28. května, a na adrese <http://www.BestEmployers.cz>.

(kaz)

Top ten studie Nejlepší zaměstnavatelé ČR 2007	
1.	IKEA Česká republika, s.r.o. (malobchod)
2.	CS CABOT, spol. s r.o. (chemický průmysl)
3.	ComAp, spol. s r.o. (elektronický průmysl)
4.	Johnson & Johnson, s.r.o. (farmaceutický průmysl)
5.	Sun Microsystems Czech, s.r.o. (IT)
6.	OLHO – Technik Czech, s.r.o. (automobilový průmysl)
7.	ZN Telekomunikace, a.s. (telekomunikace)
8.	KRKA tovarna zdraví, zastoupení pro ČR (farmaceutický průmysl)
9.	Boehringer Ingelheim, spol. s r.o. (farmaceutický průmysl)
10.	British American Tobacco (Czech Republic), s.r.o. (tabákový průmysl)

Zdroj: Hewitt Associates

PERSONÁLIE

• Ředitel pro strategii **Agrofert Holding Jan Kadaník** ve firmě skončil. Informoval o tom server Euro OnLine s tím, že Kadaník byl po majiteli Agrofertu Andreji Babišovi druhým nejmocnějším mužem uskupení. Svůj odchod z firmy Kadaník odmítl komentovat.

• Personálním ředitelem **Agrofert Holding** se stal **Jiří Fiala**. Do společnosti přišel z Kosteleckých uzenin, dceřiné společnosti Agrofertu, kde působil na stejné pozici. Ředitelem pro controlling a interní audit se stal **Josef Mráz**, který přestoupil ze společnosti Sindat.

• Do **Hypoteční banky** nastoupila v dubnu trojice nových ředitelů odborů reprezentujících generaci dnešních třicátníků. Klientské služby vede **Michal Švub**, který přichází ze společnosti Conseq Investment Management. Na úvěrové analýzy se zaměří **Tomáš Smetánka** díky svým dlouholetým zkušenostem z HVB Czech Republic. Velitelem IT je **Ladislav Šimíček**, který dosud působil v eBance.

• **Šimon Mastný** byl jmenován novým ředitelem divizí Telecoms a Financial Services. Kromě této funkce bude zastávat také pozici zástupce generálního ředitele. Stává se tak členem vrcholového managementu společnosti **LogicaCMG** střední a východní Evropy. V jeho pozici ho bude podporovat **Zdeněk Mengler**, který se po pěti letech strávených ve společnostech Eurotel a Home Credit and Finance Bank vrátil zpět do firmy LogicaCMG na pozici operačního ředitele divizí Telecoms a Financial Services. Kromě zastupování GR v České republice bude Šimon Mastný odpovědný za strategické řízení obou divizí – Telecoms a Financial Services.

• Předsdou představenstva obchodníka s cennými papíry **Atlantik finanční trhy** se stal **Jan Schiesser**, dosavadní člen představenstva. Ve funkci vystřídal **Miroslava Vyhnala**, jenž zůstal členem představenstva obchodníka. Vyhnal se stal členem představenstva společnosti **KKCG, a.s.**, a je zodpovědný za fúze a akvizice finanční skupiny **KKCG**.

• Dosavadní viceprezident pro strategii společnosti **Microsoft** v Evropě, na Blízkém východě a v Africe **Jan Mühlfeit** se stal nejvyšším reprezentantem firmy pro Evropu. Nejvyšší postavený Čech v tomto softwarovém gigantu bude v nové funkci zastupovat firmu ve vztahu k evropským vládám, klíčovými institucím a největším firemním zákazníkům. V nové funkci bude zároveň odpovědný za strategické iniciativy a programy Microsoftu na podporu takzvané Lisabonské strategie, která si klade za cíl zvýšit konkurenceschopnost zemí Evropské unie.

• **Peter Skelhorn** se 1. dubna 2007 stal partnerem v oddělení Daňových a právních služeb **PricewaterhouseCoopers ČR** zodpovědným za řízení a další růst skupiny pro DPH a cla.

• **Ladislav Paleček**, generální ředitel a jednatel Canon CZ a Canon SK, byl jmenován také do funkce regionálního ředitele **CCI 4CE**.

• Divize **Schwarzkopf Professional Henkel ČR** má nového country manažera pro Českou republiku a Slovensko. **Alan Lohniský** je historicky prvním Čechem na této pozici.

Koučink Centrum uvádí/Koučink Centrum presents:

3. mezinárodní konferenci o koučinku v Praze
3rd International Coaching Conference in Prague

6. června 2007
6th of June 2007

Coaching & Business

Implementace a hodnocení koučinku ve vaší organizaci.
 Implementing and Evaluating Coaching Within Your Organisation.

Garanti konference:
www.coachfederation.cz
www.czechinvest.cz

Partneři:
www.belfin.com
www.performanceconsultants.com
www.ericsson.edu, www.cmc.cz
www.nettravel.cz, www.tuesday.cz

Mediální partneři:
www.meetings.cz,
www.jobcity.cz, www.modernizaci.cz,
www.managerweb.cz,
www.personal.cz/personal,
www.ihted.cz, www.educity.cz

For the third time you are invited to participate in the 3rd International Coaching Conference.

Sir John Whitmore, Dr. Marilyn Atkinson, PhD, Michael Bungay Stanier, Czech Professional Coaches

Více informací/More information: www.koucinkcentrum.cz

SOUTĚŽ

Triumf studentů VŠE v soutěži KPMG Case Competition

Tým čtyř studentů z Vysoké školy ekonomické v Praze zvítězil v mezinárodním finále prestižní soutěže KPMG Case Competition, které se uskutečnilo v Jihoafrické republice. Po úspěšně zvládnutém národním kole v budově společnosti KPMG Česká republika v Praze tak za sebou český tým ve složení Martin Hovad, Alice Savovová, Helena Račická a David Pospíšil nechal i mezinárodní konkurenci z jednateli zemí. Mladí ekonomové tak navázali na vítězství svých kolegů z VŠE z roku 2005.

Jihoafrické finále se konalo v Johannesburgu od 28. do 30. března 2007. Účastníci během tří dnů řešili celkem tři případové studie. Dvě byly součástí boje o finále, poslední pak rozhodovala o vítězi.

„Český tým byl o třídu výš než soutěžící z ostatních zemí. Jejich nápady, profesionalita v řešení studií a vynikající prezentace udělaly dojem na porotce ze všech zemí,“ uvádí Pavel Závitkovský, partner společnosti KPMG Česká republika a také člen mezinárodní poroty KPMG Case Competition. „Pokud by chtěli, ihned mohli zůstat a začít pracovat pro KPMG v Jihoafrické republice na plný úvazek,“ komentuje s úsměvem nabídky, které z pořadatelské země čeští studenti dostali.

V mezinárodním kole KPMG Case Competition řešily týmy postupně tři případové studie. Týkaly se reálných problémů nejen světových společností De Beer a Exxon Mobil, ale také krize v rusko-gruzínských vztazích. Studenti se během tří hodin museli seznámit s ekonomickými, marketingovými a finančními ukazateli konkrétní společnosti a na tomto základě zpracovat strategický plán jejího rozvoje. Pak měl každý tým 20 minut pro prezentaci vlastního řešení. Následovaly otázky komise – během dalších 20 minut musely týmy obhájit své prezentované návrhy a řešení.

Český tým předvedl komplexní analýzu problematiky studie, nápaditost v doporučeném řešení a propracovanou techniku jasně strukturované prezentace. „Porotci ocenili i fakt, že všichni členové týmu prezentovali naprosto profesionálně, dodržovali časové limity a měli výbornou znalost angličtiny,“ doplňuje Závit-

kovský. „Soutěž pro nás byla velice cennou zkušeností. Díky neustálému časovému tlaku jsme se přesvědčili, jak je týmová práce efektivní,“ uvádí Alice Savovová z vítězného týmu. Její kolega David Pospíšil pak vyzdvihl zejména možnost vyzkoušet si práci profesionálního poradce nanečisto.

Celý tým také ocenil příležitost poznat prostředí, které panuje v KPMG. „Překvapilo nás, jak byli všichni příjemní a vyzařovala z nich spokojenost s tím, že pracují právě pro KPMG,“ popisuje Helena Račická. „Až budu jednou podnikat, vím, kde hledat své poradce,“ shrnuje dojmy Martin Hovad.

Jihoafrické finále bylo vyvrcholením již čtvrtého ročníku KPMG Case Competition. Mladí ekonomové navázali na úspěch svých kolegů z VŠE z roku 2005, kdy se český tým zapojil do této soutěže vůbec poprvé. Po vítězství v národním kole, do kterého se tehdy přihlásilo celkem 17 týmů, pak studenti VŠE zvítězili i na mezinárodní úrovni. V roce 2006 zastupoval Českou republiku v mezinárodním finále v Lisabonu tým studentů z University of New York in Prague, kde obsadil třetí místo.

Vítězný český tým:

Alice Savovová – VŠE, 5. ročník, Fakulta mezinárodních vztahů

Helena Račická – VŠE, 5. ročník, Fakulta financí a účetnictví

Martin Hovad – VŠE, 4. ročník, Fakulta informačních technologií

David Pospíšil – VŠE, 5. ročník, Fakulta mezinárodních vztahů

Názvy případových studií:

Borjomi: Crisis in Russia

Exxon Mobil's Riches – Fueling Controversy?

De Beer's Corporate Transformation – The Competitive Pressures

Další účastníci finále:

Norsko, Itálie, Francie, Německo, Velká Británie, Jihoafrická republika, Švédsko, Lucembursko, Nizozemsko, Španělsko a tým složený ze zástupců různých afrických zemí.

(redakce HRM)

Těšíme se na setkání!



Ž Í V Ě WWW.CAPA.CZ

vás zvou na konferenci

Jak využít zkušeností psychologů v personálním řízení

16. května 2007

Praha, kongresový sál společnosti Pfizer

Přední čeští psychologové a personalisté se s vámi podělí o své zkušenosti s využitím psychologie v personálním řízení.

- Sociomapování
- Trh práce a ekonomická psychologie
- Outplacement – přístupy a řešení
- Interkulturní psychologie v personálním řízení

Více informací a registrace na

www.hrzive.cz

• **Jiří Macek** se stal ředitelem mezinárodně působící společnosti **Akcenta CZ**, leadera na trhu nebankovních subjektů poskytujících devizové obchody a peněžní služby. Jeho cílem je další upevnění pozice Akcenta CZ na trhu finančních služeb. Předtím působil ve společnosti Škoda Praha, v Komerční bance a v poradenské společnosti Facilit. Jiří Macek ve své funkci nahrazuje **Petru Novou**, která odešla na mateřskou dovolenou.

• Ředitelem softwarové firmy CA pro ČR a SR se stal **Karel Schmidtmayer**, který dosud ve firmě působil jako manažer prodeje. Ve funkci nahradil **Michala Trezziho**, který z firmy odešel. Schmidtmayer pracuje ve společnosti CA čtyři roky.

• Jednatel společnosti **Immorent ČR** se od dubna stal **Jiří Drbohlav**. V této funkci bude působit společně s dosavadním jednatelem **Tomášem Velemínským**, který na své pozici zůstává. Jiří Drbohlav se jako jednatel bude podílet na vedení společnosti a zároveň bude zodpovědný za rozvoj spolupráce s novými i stávajícími zákazníky.

• **Energetická burza Praha** má svého generálního sekretáře – **Davida Kučeru**. David Kučera má s obchodováním s elektřinou dlouholeté zkušenosti, které získal na postu finančního ředitele a člena představenstva švýcarské společnosti Atel Energy AG (původně Entrade AG), kde pracoval od května 2000.

• Novým předsedou dozorčí rady ČSA se stal někdejší ministr financí **Ivan Kočárník**. Ve funkci nahradil **Miroslava Ševčíka**, který na členství v radě i na funkci předsedy dozorčí rady rezignoval.

25. května 2007, hotel Mövenpick, Praha 5, Mozartova 1

Výjimečná událost
na poli vyjednávání

William L. Ury
Vladimír Náleška

Negociace 2007

EKONOM

MANAGEMENT PRESS
mp

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

Tel: +420 296 411 494 - 5
Fax: +420 296 411 500
web: <http://www.interquality.cz>

interquality