

NOVÉ TRENDY

Standard Investor in People – model nejen pro personalisty

Prvního ledna jsme si určitě všichni přáli mnoho zdraví a štěstí. Co se pracovního života týče, my personalisté jsme si alespoň v koutku duše přáli loajální a kompetentní zaměstnance a pracovní trh nabízející schopné lidi, které musíme do firem zabezpečit.

Mám-li na počátku roku osobní přání „zhubnout“, budu muset pro jeho naplnění investovat spoustu svého já. První, co si budu muset zvolit, bude nejspřávnější cesta vedoucí ke kýžené ztrátě přebytných kilogramů, a to bez vedlejších dopadů na mé zdraví. Stejně tak mám-li jako personalista přání „být atraktivním zaměstnavatelem“ pro pracovní trh a zabezpečit firmě schopné a oddané zaměstnance, musím v první řadě vědět, jakou cestou se bude ubírat práce s lidmi ve firmě. Jedna z možností je postupovat podle modelu Investor in People (IIP). Jelikož mám s tímto britským modelem více než osmileté zkušenosti, dovolím si vás s jeho základní koncepcí a přínosy seznámit.

Historie standardu Investor in People

Přístup vznikl na konci osmdesátých – počátku devadesátých let ve Velké Británii. Jeho vznik je důkazem, jak je v této zemi státní a komerční sféra propojena nejenom v oblasti financí (daní), ale zároveň i v dalších oblastech, sdílení nejlepších přístupů manažerské praxe z toho nevymáje. Vláda UK v té době potřebovala vylepšit podmínky zaměstnanců ve firmách a zabezpečit zvýšení již nedostačující kvalifikace lidí na trhu práce. Stejně jako u nás nebylo na to, aby tento problém řešil stát. Úplně jinak než u nás byl však problém řešen. Ke spolupráci byly vyzvány nejlepší a nejvýkonnější podniky na britském ostrově. Společnými silami bylo popsáno to, čemu se říká nejlepší zobecněná praxe v oblasti řízení a rozvoje zaměstnanců v úspěšných firmách. Byl tak vytvořen obecný návod pro ostatní organizace.

Pak již stačilo jen málo – vytvořit mechanismus pro využívání standardu a stát začal motivovat firmy, aby jej využívaly. Tím mechanismem byla řízená komercializace a tím motivátorem jsou různé státní podpůrné nástroje při a po úspěšné implementaci a využívání.

V současnosti je standard každé tři roky revidován a aktualizován, aby bylo zabezpečeno zakomponování moderních trendů a přístupů v oblasti řízení a rozvoje lidského potenciálu ve firmách do jeho obsahu. Systém je plně kompatibilní se všemi ostatními systémy řízení firem, jako je ISO 9001, či Model podnikatelské úspěšnosti EFQM (European Foundation for Quality Management).

Podle zpracovaných studií uživatelům přístupu tato praxe z dlouhodobého hlediska přináší:

- zlepšení ekonomických ukazatelů a produktivity práce;
- uspokojení zákazníka a zlepšení jména obchodní značky;
- zvýšení motivace zaměstnanců a jejich loajality;
- snížení nákladů a plýtvání, nejenom v oblasti lidských zdrojů, ale i v oblasti podnikání jako takového;
- zvýšení kvality vyráběných produktů nebo poskytova-

ných služeb;

- veřejné uznání a zlepšení jména dobrého zaměstnavatele na trhu práce ...
- ... a díky výše uvedenému i lepší konkurenceschopnost.

Pravděpodobnost výše uvedených přínosů je podpořena výsledky zhruba 30 tisíc uživatelů přístupu IIP. Mezi ty patří zejména poskytovatelé služeb, jako jsou hotely, zdravotní zařízení, státní úřady, prodejní řetězce apod.

Jak to bylo a je s přístupem investování do lidí v ČR

Jako první zavedla a před anglickými hodnotiteli obhájila model Investor in People v českých podmínkách v roce 2000 firma TNT Express CZ. Důvodem zavedení byl požadavek mateřské společnosti. Firma je totiž silně zákaznický orientovaná, pracuje celosvětově a v silně konkurenčním prostředí. Poskytuje služby, jejichž spolehlivost je pro zákazníka rozhodující, a téměř každý zaměstnanec může neodborným nebo neodpovědným zásahem ovlivnit výslednou kvalitu služby zákazníkovi prodané. Rovněž zvyšující se důraz na využití IT technologií v odvětví vyvolával potřebu systematického zlepšování kompetentnosti stávajících zaměstnanců.

(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

ČR se zúčastní EuroSkills 2008

EuroSkills je nová napínavá třídní soutěž, ve které přes 500 mladých mužů a žen předvádí své schopnosti a bojuje o titul „Nejlepší z nejlepších“ v padesáti tradičních evropských oborech. Soutěž umožňuje živě sledovat různé lidské dovednosti, zapojit se do praktických ukázek a získávat informace o volných pracovních místech, mzdách či příležitostech k dalšímu vzdělání. Součástí akce bude i vesnička EuroSkills, která nabízí místo pro semináře, workshopy a mezinárodní spolupráci. Pro studenty, organizace a podnikatele v odborném školství je atraktivní platformou pro výměnu zkušeností a vzájemnou propagaci.

První ročník se koná v nizozemském Rotterdamu 18. až 20. září 2008. Akci organizuje společnost Skills Netherlands spolu s European Skills Promotion Organisation (ESPO) a WorldSkills. Organizátoři EuroSkills spustili novou webovou stránku soutěže. Na adrese www.euroskills2008.eu najdete poslední novinky, program, přehled soutěžních disciplín, informace o vesničce EuroSkills v Rotterdamu a podrobnosti k tomu, jak se zúčastnit, ať už jako soutěžící, sponzor nebo návštěvník.

EuroSkills 2008 je akce otevřená mladým lidem, kteří se vyučili nebo učí odborným dovednostem v rozličných odvětvích a na různých úrovních. Uchazeči by měli být ve věku 17 až 25 let, narození po 1. lednu 1983. Každá soutěž má omezený počet účastníků.

Soutěžící se musí registrovat do konce dubna 2008 přes národní koordinátora, kterým je v ČR Hospodářská komora České republiky. Bližší informace naleznete na webu www.komora.cz v sekci CzechSkills/EuroSkills. Můžete se obrátit i na vedoucího Národního Centra CzechSkills při HK ČR Michala Vokurku: vokurka@komora.cz. (red)

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

HOFÍREK
CONSULTING

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 1)

Proto také mateřská společnost TNT Express byla první firmou, jež zavedla IIP celosvětově a doposud jej i udržuje. Budiž chválou pro české zastoupení firmy, že model zavedla a certifikovala jako první hned po sesterské společnosti v UK.

Zhruba dva roky po TNT přístup IIP obhajuje velvyslanec v UK v Praze a od roku 2003 nabízí podporu při zavedení IIP i agentura CzechInvest v rámci jednoho z národních projektů. Projektu se zúčastnily a standard úspěšně zavedly například firmy IMI Norgren CZ, Servisbal obaly či NWT Computer. Program podle mých informací běží dosud, zájemci se s ním mohou seznámit na webových stránkách CzechInvestu (<http://www.czechinvest.org/iip>).

O čem model je?

Model obdobně jako ostatní modely managementu neříká, co přesně má organizace dělat. Určuje rámec minimálních požadavků, které musí být splněny, aby byl systém modelem vytvořený funkční. Díky tomu se takovéto modely stávají univerzálními a obecnými.

Nejinak, a řekl bych, že i mnohem markantněji, je tomu u standardu IIP.

Je škoda, že mnoho českých manažerů se zhroutí při přečtení názvu modelu: INVESTOVÁNÍ DO LIDÍ. Se slovy, že do lidí přece investují, vždyť je pozvali na vánoční večírek a letní party také uspořádali, se již nepodívají (ke své škodě) na obsah. Standard totiž je **přímo zaměřen na podporu výkonnosti organizace**, a to přece každý manažer musí chtít! Konceptně vychází z rozšíření strategie organizace o část zabývající se „rozvojem zaměstnanců“.

Ano, každá lepší organizace dnes své lidi nějakým způsobem rozvíjí. Přístup IIP jí však dává možnost tento rozvoj provádět systematicky, v souladu s jejími hlavními cíli. Navíc managementu umožňuje hodnotit, zda jsou prostředky vkládané do rozvoje zaměstnanců z krátkodobého i dlouhodobého hlediska investovány efektivně a účelně.

IIP vychází ze tří hlavních principů, které musí v organizaci fungovat jako proces, a to v pravidelných cyklech:

- Naplňování strategií, které povedou ke zvyšování výkonnosti organizace a které se týkají rozvoje zaměstnanců (*propojení strategie rozvoje lidí s firemní strategií*).
- Rozpracování strategií do jednotlivých akcí a jejich realizace (*sestavení plánu akcí a aktivit, jakými dosáhneme plánovaného, a zabezpečení realizace tohoto plánu*).
- Přehodnocování dopadu realizovaných strategií a dílčích akcí na výkonnost organizace. (*čímž dostaneme informaci o tom, jak jsme byli v našem počinání úspěšní, a můžeme na tom základě napláňovat cíle a aktivity nové*).

Jak musí dobře zavedený přístup IIP fungovat v organizaci? Kromě toho, že je vytvořena strategie rozvoje lidských zdrojů, následně podpořená zdroji, musí být přístup projevem práce managementu a stát se i součástí firemní HR praxe a potažmo i firemní kultury.

Je Investor in People všelékem na současné problémy firem v oblasti HR?

Je dieta tou jedinou cestou, jak zhubnout a jak si požadovanou hmotnost udržet i poté, co jsme dosáhli předepsané hmotnosti? Obdobně je tomu tak i v odpovědi na otázku stanovenou titulkem tohoto odstavce. IIP zcela určitě není tím, co by se dalo nazvat „stéblem, jehož se tonoucí chytá“. Je to systém pro plánovanou práci s lidmi ve firmě. Není všelékem, je však dobrým nástrojem, jehož zavedení a využívání vyžaduje mnoho disciplíny, ale přináší i své výsledky.

Mezi ty kvantifikovatelné patří mnohonásobně vyšší výkonnost firmy v porovnání s ostatními na obdobném segmentu trhu, z čehož plyne zhruba pětinašobná produktivita v porovnání s českým průměrem. Lidé u nás zůstávají v průměru o polovinu déle než v ostatních firmách. I přes nepříznivou lokaci nemáme problémy s náborem, pro potenciální zaměstnance jsme atraktivním zaměstnavatelem. Lidé se u nás pokoušejí zaměstnat i několik měsíců a zaznamenáváme opakovaný zájem jednotlivců o inzertované pozice. Tohoto není dosaženo tím, že bychom lidi přeláceli, dobře víme, jaké platy dáváme

v porovnání s trhem, a i v tomto ohledu se chováme velice ekonomicky a hospodárně. Náš přístup k řízení lidí přispěl i k tomu, že jsme se stali v roce 2005 vítězi národní Ceny za jakost, a o naši úspěšnost se tak dozvědělo velké množství odborné a politické veřejnosti, blahopřejícího premiéra vlády z toho nevyjímaje.

Mám-li shrnout kvalifikovatelné přínosy, na prvním místě bych uvedl, že víme, kam a s jakou návratností investujeme do našich zaměstnanců každou korunu, a to jak do jejich školení, tak i do motivačních a benefitových systémů či do zlepšení pracovního prostředí. Ve firmě o 250 zaměstnancích máme zaveden kvalitní a cenově příznivý systém rozvoje středního managementu, benefit systém porovnatelný s nejlepšími firmami na trhu, efektivně a transparentně vedený proces nábory zaměstnanců, systém řízení podle kompetencí a mnoho dalších moderních nástrojů a přístupů. V neposlední řadě bych zmínil i to, že u nás je každý manažer nucen si velice dobře uvědomovat dopad svého způsobu řízení na zaměstnance a výsledek firmy.

Nevýhody? Lhal bych, kdybych řekl, že nejsou. Základní nevýhodou je to, že dodržovat pravidla IIP není až tak nákladově náročné jako spíš (jak to tak u všech systémů bývá) náročné, co se týká disciplíny managementu. To, že nedodržování pravidel se omlouvá tím, že pravidla nejsou dostatečně flexibilní pro osobitou manažerskou praxi těch, kteří je nedodržují, ukazuje spíše na jejich vlastní manažerskou neschopnost než na nefunkčnost něčeho, co prokazatelně ve většině organizací funguje.

Roman Maroušek, Country HR and Quality Development Manager
TNT Express Worldwide, spol. s r.o.
roman.marousek@tnt.com



Patnáct let organizace českých personalistů

Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů (ČSRLZ) slaví v letošním roce své 15. narozeniny. Tato nezisková organizace, která sdružuje odborníky z řad personalistů a HR odborníků, se zaměřuje především na zprostředkování informací a kontaktů odborníků na nezávislé platformě, snaží se napomoci tomu, aby se práce s lidskými zdroji v České republice přibližovala nejlepším světovým standardům.

Společnost k tomu využívá řady akcí, které sama pořádá. Například Exchange Meeting je setkáním členů společnosti přímo v některé z členských firem, které jsou v něčem vynikající a mohou nabídnout zajímavé know-how. Letos se členové sejdou například v Microsoftu, Osramu Bruntál či v Zentivě.

Z dalších aktivit můžeme jmenovat „Snídaně“, což jsou setkání top managementu, výkonných a finančních ředitelů či jednatelů společnosti. Z loňských připomeňme tu, jejímž hostitelem byl generální ředitel společnosti Siemens VDO Frenštát pod Radhoštěm Zdeněk Przybyla a zabývala se otázkami: Podle čeho si vybíráte HR? Co od něj čekáte?

Společnost také organizuje soutěž HREA Excellence Award o nejlepší projekt v oblasti lidských zdrojů za uplynulý rok. Loni proběhla už po osmé.

Za zmínku stojí i nový současný projekt Alternativa, který si klade za cíl věnovat se průzkumu a vytváření podmínek pro alternativní pracovní úvazky – na částečný úvazek, sdílení pracovního místa, práce z domova a podobně – pro specifické skupiny zaměstnanců. Jedná se především o lidi na mateřské či rodičovské dovolené, osoby se sníženou pracovní schopností či třeba osoby starší 50 let.

Podrobnější informace o České společnosti pro lidské zdroje jsou k dispozici na internetové adrese: www.lidske-zdroje.org. (jap)

Štikou českého byznysu 2007 je ACCORD Praha s.r.o.

Nejdynamičtější firmou České republiky roku 2007 se v soutěži Štiky českého byznysu stala společnost ACCORD Praha s.r.o. Ve 4. ročníku soutěže, již organizuje a vyhlašuje Coface Czech, se této firmě, zabývající se prodejem a servisem kancelářské techniky, podařilo dosáhnout nejvyššího bodového ohodnocení z téměř 9300 podniků, které splnily kvalifikační podmínky. „O vítězství firmy ACCORD Praha rozhodlo především urychlení jejího růstu v roce 2006 na více než trojnásobek obrátu předchozího roku. A to při znásobení její ziskovosti, které příznivě ovlivnilo hodnocené ukazatele návratnosti vlastního kapitálu a návratnosti aktiv. Přes vysoké tempo růstu si společnost dokázala udržet vysoký ukazatel likvidity a nízké zadlužení,“ uvedl ředitel Coface Czech Radek Laštovička. Celkový Index 1000 Coface pro ACCORD Praha tak vystoupal na hodnotu 757,7 bodu z tisíce možných. V žebříčku Štiky českého byznysu 2007 figurují společnosti, které mají více než

(Pokračování na stránce 3)

PERSONÁLNÍ PORADENSTVÍ

Postřehy ze Švédska: výběr podle klíčových kompetencí

Postřehy ze Švédska jsou poslední z řady článků, které vznikly díky projektu Leonardo da Vinci – Mobility pro rok 2007. Konzultantům kanceláře HOFÍREK CONSULTING umožnil tento program navštívit v rámci Evropy kolegy z mezinárodního společenství IRC Recruitment.

Kancelář BONDİ Chefsrekrytering je přímo v historickém centru Stockholmu, jen kousek od čtvrti Gamla stan. Je to skoro jako mít sídlo firmy v Praze na Malostranském náměstí, s tím rozdílem, že v BONDİ mají navíc z kanceláře výhled na moře. Majitel a ředitel společnosti Jan Friberg přešel do poradenského businessu v roce 1995 z farmaceutického průmyslu, kde původně působil v obchodních a marketingových pozicích. Velkou většinu zakázek tedy díky svému zkušenostem získává právě od společností z oblasti farmacie nebo life science. Příslušek Chefsrekrytering, který stojí u názvu jeho firmy, lze volně přeložit jako nábor vedoucích – jde převážně o výběr potenciálních kandidátů metodou přímého vyhledávání.

Způsob práce při vyhledávání nijak nevybočuje z evropského standardu, za podrobnější zmínku stojí pracovní nástroje, které švédští personalisté na obou stranách k výběru uchazečů používají. Běžně se používá pojem „klíčové kompetence“ – to jsou schopnosti a dovednosti, které by měl zaměstnanec na konkrétní pracovní pozici mít. Příkladem klíčové kompetence je třeba pojem „ability to cooperate“ nebo „business oriented“. Konzultant a klient společně vyberou omezený počet kompetencí (je to vlastně princip nucené volby – např. z deseti dovedností lze zvolit maximálně tři, které jsou pro konkrétní pracovní pozici zásadní). Na určené dovednosti se pak zaměřuje konzultant i při pohovoru a dalších způsobech posouzení kandidáta, jako je třeba psychodiagnostika nebo assessment centre. Z posouzení kompetencí vychází „interview report“, zpráva pro klienta, která má větší váhu pro rozhodnutí o přijetí uchazeče než jeho životopis. Ten zpravidla v první fázi výběru není součástí materiálů určených klientovi a rozhodování se tak děje

skutečně pouze na základě relevantních podkladů. V případě, že má firma po zhlédnutí interview reportu zájem o setkání s kandidátem, dodají konzultanti také životopis. K reportu a životopisu konečně kandidát dokládá ještě motivační dopis, který vytváří až poté, co mu konzultant představí pracovní pozici. V něm se vyjadřuje k tomu, co ho na dané pracovní nabídce zaujalo a čím může budoucímu zaměstnavateli přispět.

Pokud se klient chce dozvědět o kandidátovi ještě víc, přichází na řadu psychodiagnostika. V BONDİ používají dotazník OPQ (occupational personality questionnaire), který zjišťuje, jaké profesně relevantní osobnostní rysy kandidát má v jaké míře. Je to klasický on-line dotazník, kandidát má za úkol přiklonit se k tvrzení, které ho nejvíc vystihuje. Výsledkem je graficky zpracovaný profil, kde je výčet daných rysů nebo vlastností a vedle něj škála s označením výsledků uchazeče.

Získaný profil se opět porovnává s klíčovými kompetencemi, které byly určeny před zahájením vyhledávání. Výběrový proces je důkladný a neuspěchaný, pohovory trvají zpravidla více než hodinu. Oslovení kandidáti jsou na tento přístup zvyklí, považují headhunting za běžnou součást pracovního života.

Švédský trh práce, alespoň v případě manažerských pozic, je v rovnováze – firmy jsou připraveny platit služby „searchových“ firem a kandidáti jsou ochotni za práci dojíždět nebo se i stěhovat. Nemají díky štědrému sociálnímu systému obavy z případné nezaměstnanosti. Na dodavatelské straně (tzn. personální agentury, headhuntery) je situace také vyvážená – dlouhé období ekonomické stability umožnilo poradenským firmám vybudovat si na trhu jméno a pozici a také specializovat se na určitou činnost nebo oblast průmyslu.

Hugo Lindaur, HOFÍREK CONSULTING

Tento článek byl realizován s podporou Evropského společenství v rámci Programu celoživotního učení.

Evropská komise neodpovídá za žádné případné užití dotčených informací.



(Pokračování ze stránky 2)

1 mil. eur ročního obrátu, měly v posuzovaném období let 2004-2006 alespoň jeden kladný hospodářský výsledek a dokázaly dostát svým finančním závazkům. O jejich umístění v žebříčku rozhoduje Index 1000 Coface, který zohledňuje nárůst obrátu během daného tříletého období, rentabilitu vlastního kapitálu a aktiv, běžnou likviditu a míru zadluženosti.

Druhé místo ve 4. ročníku soutěže obsadila společnost IVITAS, a.s., z Ostravy, zaměřující se na projektování technologických celků v investiční výstavbě, na třetím místě pak skončila KARETA s.r.o. z Bruntálu podnikající v dopravním stavitelství. Ve speciální kategorii pro velké podniky s více než 1 mld. Kč ročního obrátu a více než tisíce zaměstnanců si vítězství odnesla společnost ABB s.r.o., již následují Zentiva, a.s., a Philip Morris ČR a.s.

IT centrum Home Credit se otevírá dalším lidem

Stále se rozšiřující vývojové a provozní středisko informačních a komunikačních technologií skupiny Home Credit v Brně nabízí pracovní příležitost pro studenty, absolventy a uchazeče o zaměstnání. V současnosti pracuje v IT centru 110 odborníků, kteří se starají o hladký chod systému obsluhujícího 18 milionů aktivních klientů. V následujících měsících Home Credit počítá s navýšením počtu zaměstnanců svého IT centra až o polovinu.

Země OECD snižují podpory v nezaměstnanosti

Mezi třiceti členskými zeměmi Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) jsou ČR a Slovensko mezi zhruba třetinou, která v posledních letech snížila podpory v nezaměstnanosti s cílem podnitit nezaměstnané k intenzivnějšímu hledání práce. Tento trend začal po předchozím zpřísnění kritérií pro pobírání podpory, uvedla OECD ve studii, jejíž resumé se ale nezmiňuje o tom, do jaké míry byl který postup úspěšný.

Jako příklady jmenuje OECD Německo a Slovensko. Roční podpora pro dlouhodobě nezaměstnaného Němce byla v roce 2005 asi o 4000 eur nižší než v roce 2001. V SR činí pokles 2200 eur, ovšem v poměru k celkové příjmové hladině je to značně více než v Německu. V letech 2001-2005 podle studie klesla v zemích OECD průměrná výše příspěvků z 59 na 55 % průměrného platu, v severských zemích je to přes 70 %, naopak v USA, Řecku, Turecku a Itálii méně než 30 %.

Rozhodování lidí, zda mají hledat práci, ovlivňuje ale také výše daní, uvádí OECD. Nezaměstnanému, který vezme práci a ztratí tak příspěvky, pohlíží nové daně v průměru 66 centů z každého eura vydělaného navíc. A rodič samozivitel, který by vzal na plný úvazek práci za minimální mzdu, by ve většině zemí OECD zůstal pod hranicí bída.

ČR a Slovensko řadí studie mezi jedenáct zemí OECD, kde si nezaměstnaný rodič samozivitel nemusí finančně vůbec polepšit, pokud vezme práci za nízkou mzdu.

LIDSKÉ ZDROJE

Ne všichni rekvalifikovaní mají opravdu zájem najít práci

Ne všichni absolventi rekvalifikačních kurzů mají skutečně zájem pracovat. Taková je alespoň zkušenost Vlastimila Pecky ze společnosti Attest, která realizuje projekt Najdi si práci v Libereckém kraji. Nezaměstnaní nejsou často ochotni za práci dojíždět, a to ani mezi 12 km vzdálenými městy Liberec a Jablonec. Nejhorší je v tomto směru Frýdlantsko a Semilsko, kde lidé dělají načerno v cestovním ruchu a zemědělství a k tomu berou sociální dávky, řekl

ČTK Pecka. Attest například sehnal 40 míst pro logistiku, z 35 absolventů specializovaného kurzu ale nakonec projevil ochotu nastoupit do zaměstnání jen málokterý. „Velká většina z nich spíše hledala důvod, proč do práce nejít,“ řekl Pecka. Potvrzují to zástupci řady firem, které marně hledají pracovníky. Například na Semilsku propustily textilní firmy stovky pracovníků, textilní firma Tessitura Monti Cekia

(Pokračování na stránce 4)

(Pokračování ze stránky 3)

ve Studení přesto nemůže najít tkadleny a další profese a musí zaměstnávat cizince, jak řekl jednatel Petr Blaško.

I přes problémy ale Pecka považuje projekt Najdi si práci za úspěšný. Do rekvalifikačních kurzů se postupně zapojilo na 1200 lidí a třetina z nich už pracuje. Projekt nabídl širokou škálu kurzů od počítačových přes jazykové až po základy podnikání, svařování či logistiky. O absolventy je mezi zaměstnavateli velký zájem, a to nejen v ČR, ale i v zahraničí. Hlavně absolventi kurzů pro obsluhu strojů řízených počítačem, svářeče nebo obsluhu vysokozdvizných vozíků si mohou vybírat. „Třeba pro svářeče jsou k dispozici místa i v Itálii nebo ve Španělsku,“ řekl Pecka.

Projekt Najdi si práci realizuje společnost Attest ve spolupráci s úřady práce v jednotlivých okresech. Z velké části ho financuje Evropský sociální fond, který z potřebných



34 mil. Kč poskytl 75 %, zbytek dal stát. Rekvalifikační kurzy projektu, který skončí po Novém roce, jsou podle ředitelky Úřadu práce v Liberci Kateřiny Sadílkové určeny hlavně krátkodobě nezaměstnaným, kteří by se po absolvování kurzů měli co nejdříve znovu začlenit na trh práce. Přednost mají uchazeči ze znevýhodněných skupin, jako jsou absolventi škol, lidé starší 50 let nebo matky s dětmi.

Díky podpoře z Evropského sociálního fondu nabídka rekvalifikačních kurzů v Libereckém kraji výrazně roste. Zatímco na konci listopadu 2006 bylo v programech podporovaných z ESF zařazeno 870 lidí,

o rok později jich bylo téměř 2700, tedy trojnásobek. Projekt Najdi si práci v Libereckém kraji patří k největším. Podobné projekty přispívají podle Sadílkové k úbytku nezaměstnaných v kraji. Ještě na začátku loňského roku jich úřady evidovaly 17 260, na konci listopadu jich bylo méně než 13 tisíc.

PRŮZKUM

Při náborech zaměstnanců dají firmy na doporučení známého

Každý pátý Čech změnil v minulých 12 měsících zaměstnání. Celkem 22 % z nich doporučilo k nové práci upozornění známého. Vyplývá to z průzkumu Factum Invenio pro společnost LMC, která provozuje internetové portály jobs.cz a prace.cz. Kvůli poklesu nezaměstnanosti, vyvolanému silným hospodářským růstem, který vede k vysoké nabídce nových pracovních míst, je pro zaměstnavatele čím dál složitější nalézt dostatek vhodných pracovních sil.

Firmy tak při hledání nových zaměstnanců využívají doporučení známého stále častěji, za dobrý tip nabízejí svým zaměstnancům i finanční odměny. Stoupající význam doporučení je podle Petra Šrámka, který se v LMC zabývá novými službami v oblasti náborech, výsledkem zvýšené snahy firem obstát ve velké soutěži o lidské zdroje a opatřit si zaměstnance i touto cestou. Firmy se snaží o co nejlepší komunikaci nabídek volných míst dovnitř firmy a zaměstnancům, kteří jim dají dobrý tip, nabízejí finanční odměny ve výši i desítek tisíc korun. „Doporučení známého jako náborovou metodu,

a nikoli jako víceméně náhodný doplněk standardních způsobů náborech začaly firmy ve větším měřítku uplatňovat relativně nedávno,“ uvedl Šrámek. Ve srovnání s dobou před dvěma lety vzrostl počet lidí, kteří našli práci díky upozornění známého, a to o 4 %, před deseti lety to bylo o 10 % méně.

Změnu zaměstnání v blízké době plánuje podle průzkumu 9 % populace starší 15 let. Mezi uživateli internetu je to však dokonce 42 %. „Mezi plánem a jeho realizací je vždy ‚propast‘, ale tahle chuť změnit zaměstnání určitě souvisí i s nepřetržitou nabídkou pracovních pozic, která je aktuálně na internetu, a s tím, jak je v dnešní době snadné na inzeráty on-line reagovat,“ uvedla Lucie Šarešová z LMC.

Hlavním zdrojem informací o pracovních příležitostech je pro 25 % lidí denní tisk a pro 22 % doporučení známého. Internetovou síť využívá 18 % populace. Pro uživatele internetu je hlavním zdrojem logicky síť, kterou využívá bezmála 80 % respondentů. Na druhém místě byl denní tisk a za ním doporučení známých.

Míra nezaměstnanosti v EU stabilní

Nezaměstnanost v eurozóně i v celé EU zůstala v listopadu na říjnové úrovni, byla ale výrazně nižší než před rokem. V zemích eura byla míra nezaměstnanosti 7,2 % a v EU činila 6,9 %, oznámil 7. ledna Eurostat. Počet nezaměstnaných v celé EU dosáhl v listopadu 16,4 mil. a v zemích eura byl na 11 mil., v listopadu 2006 jich bylo celkem 18,3 mil. a v eurozóně 12 mil. Míra nezaměstnanosti tehdy dosahovala 7,7 % v EU a 7,9 % v pásmu eura. V mezinárodním srovnání klesla v listopadu míra nezaměstnanosti ve 23 ze 27 zemí EU. V ČR podle harmonizovaných údajů EU klesla na 4,8 % z říjnových 5 % a z 6,5 % v listopadu 2006. Podle domácích statistik se snížila na 5,6 % a byla nejnižší za devět let.

PERSONÁLIE

- Ředitelkou útvaru lidských zdrojů OKD se stala **Jiřina Ledvinová**. Přichází ze společnosti TRW Autoelektronika, kde byla ředitelkou oddělení lidských zdrojů od roku 2002.
- Finančním ředitelem společnosti Scania v ČR, v SR a Maďarsku je dosavadní finanční ředitel Philip Morris v ČR a v SR **Petr Novotný**. Ve funkci nahradil **Martijna van Keulena**, který přešel na pozici ředitele finančního oddělení **Scania Korea**. Před nástupem do Philip Morris Novotný pracoval jako auditor pro Deloitte & Touche a Coca-Colu.
- Českou farmaceutickou firmu **Walmark** povede od února její současný finanční ředitel **Petr Turoň**. Ve funkci vystřídá **Tomáše Macuru**, který firmu řídil čtyři roky.
- Marketingovou ředitelkou společnosti **Rockwool East South Europe** se stala **Dana Hochmannová**. V této společnosti, která se věnuje mj. tepelným a protipožárním izolacím, působí Hochmannová už osm let, poslední čtyři roky jako marketingová manažerka.
- Generálním ředitelem české pobočky společnosti **Ford Motor** bude dosavadní prodejní ředitel **Jan Laube**. Ve funkci vystřídá **Vladimíra Vošického**, který se stal šéfem rozvoje obchodu Fordu v Rumunsku. Laubeho nahradí ředitel marketingu **Ota Sedláček**, který je od ledna jmenován do nově vytvořené funkce prodejního a marketingového ředitele.
- Obchodně-distribučním ředitelem **Plzeňského Prazdroje** byl jmenován **Jaromír Žáček**. Po nástupu do nové funkce se stane i členem představenstva společnosti.



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 Chlebounová, redaktorka, tel.: 233 073 154, milada.chlebounova@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 vyhrazuje veškerá práva. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.