

NOVÉ TRENDY

Jak na termíny v personalistice?

V tomto článku bych se chtěla zabývat používáním odborných a obchodních termínů ve světě personalistiky. Různost pochopení termínů ukáží na pojmu assessment centrum a personální audit.

Dnes už většina personalistů a personalistek zná termín assessment centrum. Výhodou je, že už není tak nutné vysvětlovat, k čemu slouží a proč by ho měla firma použít. Kromě toho, že jde o termín, který něco konkrétního označuje, je to také obchodní název. Obchodní názvy se musí vyvíjet. Před pár lety jste si mohli koupit šampon, potom přišlo období, kdy jste si koupili „dva v jednom“, tedy šampon a kondicionér, a dnes už kupujeme „tři v jednom“ (omlouvám se, ale už ani nevím, co je to třetí).

S assessment centrem je to podobné. Zpočátku jste si mohli objednat assessment centrum, postupně se objevilo development centrum, kde se posuzuje rozvojový potenciál a typické je tím, že zpětné vazby dostávají všichni zúčastnění. A dnes už můžete potkat další odvozené názvy (ani tady přesně nevím, co je ta třetí „přísada“, někdy to může být maximální využití kamery, okamžitá zpětná vazba po jednotlivých technikách nebo „speciální“ psychodiagnostika). Všechny tyto inovace dělají základní produkt zajímavý, dávají mu nový kabát. Pravdou ovšem je, že si stále kupujete ten základní produkt, byť vylepšený.

Velmi málo se setkáváme v článcích s termínem personální audit. Přesto ho můžeme najít v obchodních nabídkách, a vlastně se nikde nepíše, o co přesně jde. V odborné literatuře se můžeme seznámit s pojmem účetní nebo daňový audit. Tento termín znamená supervizi, kontrolu správnosti zpracování účetnictví nebo daní, tedy zda zpracování odpovídá dané legislativě, případně vnitřním předpisům. Pokud bychom použili tuto analogii na personální audit, mělo by tedy jít o posouzení zpracování personalistiky s ohledem na platnou legislativu, tedy vlastně kontrolu dodržování zákoníku práce.

Přesto se pojem personální audit občas používá v souvislosti s posouzením nějakého pracovního týmu s ohledem na jeho fungování a schopnosti jeho jednotlivých členů. Někdy to znamená posouzení personálních činností v rámci personálního oddělení. Ve výjimečných případech může být termín používán jako obchodní název. Dodavatel potom slovní spojení personální audit naplní libovolným obsahem, nejčastěji posouzením zaměstnanců nebo uchazečů o práci, které by se asi korektně mělo jmenovat assessment centrum, development centrum nebo psychodiagnostika.

Na výše uvedených případech jsem ukázala, jak různě lze termíny chápat a jakým způsobem se může jejich využití měnit.



Ale ani v ní se nemůžeme seznámit s používáním obchodních názvů metod. To, že zadavateli dáme za úkol realizovat všeobecně známý produkt (např. assessment centrum), ještě neznamená, že skutečně dostaneme to, co jsme si mysleli, že objednáme. Není ostudou se ptát, co přesně si realizátor pod určitým pojmem představuje. Je to jediný způsob, jak se předem dozvíme, jakou službu skutečně objednáme a zda nám může být k užtku. Pokud se objeví zcela nový název, doporučuji zeptat se na to, kdo a kde o tomto termínu napsal. Pokud neexistuje solidní publikace, může jít spíš o nový obchodní název než o skutečně novou metodu.

Na obchodních názvech a jejich používání není nic zlého. Když se objeví „nový“ prací prášek, taky nečekáme, že je to něco zcela nového a převratného. Nejspíš může být lepší než ten před ním. Stejně je to i s odbornými metodami v personalistice. Trh firmy nutí hledat něco nového, čím by zaujaly. Jen je důležité nestydět se přiznat, že nám název nic neříká, a ptát se. Pokud zjistíte, že je pro vás produkt zajímavý a realizují ho odborníci ... proč ho nevyzkoušet?

Hana Kyrianová

hana@kyrianova.cz

vás zvou k účasti v 6. ročníku studie
Best Employers

Žebříček nejlepších zaměstnavatelů ČR
podle hodnocení jejich zaměstnanců

- Sběr dat od září 2008 do února 2009
- Zaměstnanecký průzkum, HR Audit a Dotazník pro vedení
- Analýzy a tržní benchmarky pro všechny účastníky



Více informací na:

www.BestEmployers.cz

Best Employers

AKTUÁLNĚ ...

Hledejte práci na novém portálu

Společnost Atobo spustila provoz nového portálu www.Spravnykrok.cz, který firmám zdarma nabízí registraci a možnost uveřejnění svých volných pracovních pozic. Portál nabízí nyní okolo 40 tisíc volných pracovních pozic po celé ČR, jak informoval výkonný ředitel portálu Ratibor Líbal. Zpoplatněn bude podle něj pouze skutečný zájem uchazeče. Firmy a subjekty platí pouze za kontakt s vytipovaným uchazečem. „Situace na českém elektronickém trhu práce se dostala do poměrně alarmujícího stavu. Efektivita klesá, ceny rostou a stávající portály nenabízejí nic nového ani pro firmy, ani pro uchazeče a skrývají se za špatný stav pracovního trhu,“ dodal.

Vedle nového obchodního modelu nabízí portál uživatelům a klientům další aplikace a služby, např. možnost geografického vyhledávání volných pracovních pozic v mapě inspirované technologií Google, výsledky vyhledávání řazené výhradně podle relevance, systém referencí a odkazování podobný populárním sociálním sítím typu LinkedIn nebo Facebook s názvem DREEMnet, možnost pomocí nálepek hodnotit svého zaměstnavatele, aplikaci na měření spokojenosti s prací či systém na automatické hledání ideální práce.

Technologicky celý portál vytvořila a spravuje společnost Et netera. Investorem projektu Spravnykrok.cz je společnost Atobo.

Společnosti v ČR nedostatečně měří oblast lidských zdrojů

Společnosti v ČR stále nedostatečně měří oblast lidských zdrojů. Tuto skutečnost potvrzuje nejnovější vydání studie HR Controlling společnosti PricewaterhouseCoopers, která byla uskutečněna mezi 112 předními společnostmi působícími v ČR. Tato srovnávací studie vyhodnocuje klíčové ukazatele personálního řízení a přináší informace zaměřené na hodnocení výkonnosti a efektivitu systému řízení lidského kapitálu. Katarína Smrčková, senior manažerka v oddělení Poradenství pro řízení lidských zdrojů, PricewaterhouseCoopers ČR, popisuje současnou situaci v oblasti HR v ČR takto: „Řada společností pracuje

(Pokračování na stránce 2)

Čtete časopis pro řízení lidských zdrojů **HR Management**Více informací a ukázkové číslo ZDARMA na www.ManagerWeb.cz, tel. 800 110 022

PŘEDSTAVUJEME VÁM ...

Valerio Pascotto – Efektivní týmová spolupráce

Chce-li firma držet krok s dobou, je pro ni klíčové pečovat o své týmy a růst lidí v nich. Jedna z možností, jak to učinit, je Speciální trénink zaměřený na efektivní týmovou spolupráci. Letos 24. až 26. listopadu ho pořádá společnost Koučink Centrum. Jedná se o třídní certifikovaný kurz společnosti IGEOS, který se koná pod záštitou Tima Gallweye a vede ho Dr. Valerio Pascotto. Valerio Pascotto je blízkým spolupracovníkem Tima Gallweye a zakladatelem společnosti EOS – Effective Organizational Systems. Během uplynulých 20 let pomohl mnoha jedincům i společnostem dosáhnout svého potenciálu. Mimochodem pokud jste se zamysleli, čeho všeho můžete dosáhnout, dosahujete-li svého potenciálu, tak ve slovníku cizích slov je anglické slovo potence překládáno českými výrazy: síla, moc, předpoklad, možnost, mocnost, mohoucnost, průbojnost, pádnost, účinnost a schopnost.

Valerio Pascotto vedl semináře a vyvinul programy pro řízení změn, integraci skupin, budování týmů, vedení týmů, stanovování cílů a efektivitu práce a také programy pro průmyslová odvětví, postavená na rychle se měnících technologiích. Také byl a je osobním poradcem lidí v klíčových manažerských oblastech, jimž pomáhá zlepšit schopnost věst, být připraven na změny, zvyšovat výkonnost a efektivněji komunikovat. Dr. Pascotto získal doktorát z psychologie na univerzitě v Pepperdine a má oprávnění pro práci psychologa, rodinného poradce a nezávislého poradce v rámci Birkmanova programu. Postgraduálním studentům a doktorandům přednášel strukturální a strategické systémy, dynamiku skupin a sociální psychologii.

Efektivní týmová spolupráce

Třídenní program, který zde Dr. Valerio Pascotto povede, slouží účastníkům jako týmová simulace. Lidé zde absolvují sérii simulovaných týmových úkolů provedených tak, aby nastavovaly zrcadlo tomu nejlepšímu i nejhoršímu v jejich stávajícím týmovém chování a přístupu. V důvěrném a bezpečném prostředí jsou zaváděny nejvyšší standardy týmového výkonu, což manažerům umožní na vlastní oči vidět neproduktivní vzory chování, prozkoumat chování nové a provést potřebné změny ve vlastním myšlení.

Cílem workshopu je umožnit všem členům týmu přeorientovat se z individuálního myšlení na týmové myšlení. V rámci společné práce na týmových úkolech mají účastníci mnoho příležitostí uvědomit si propast mezi myšlením jednotlivce a myšlením týmovým a udělat vše potřebné pro její překlenutí. Simulátor jasně ukáže situaci, kdy někdo jedná z pohnutek jiných, než je dosažení týmového úspěchu, a nechce se podvolit požadované disciplíně, uvědomělosti a závazkům. Týmové myšlení je velice odlišný typ činnosti. Účastníci musí čelit svému zvyku jednat a myslet jako jednotlivci a začít pracovat s vědomím celého týmu a jeho pohybu k dosažení vytyčeného cíle.

Při své práci Dr. Valerio Pascotto čerpá ze svých mnohaletých zkušeností, praxe a vzdělání a staví svou práci na hluboké znalosti všech souvislostí, které rozhodují o úspěchu či nezdaru týmu. Co tedy ovlivňuje úspěch nebo pád týmu, jaký kontext je třeba reflektovat, aby seminář přinesl jeho účastníkům co nejhlubší poznání?



Dr. Valerio Pascotto, zakladatel společnosti EOS – Effective Organizational Systems.

Týmová spolupráce a její bariéry

Za kritické body vedoucí k úspěchu či nezdaru týmu jsou považovány například proměnné, jako je společenské a osobní sebehodnocení, skupinový tlak, skupinové myšlení, motivace či řízení diverzity. Opět při letmém pohledu do slovníku na český překlad slova diverzity narazíme hned na několik významů: rozmanitost, různorodost, pestrost, ale i odlišnost, rozličnost. Nedivme se tedy, že spolupráce mezi lidmi někdy „skřípe“, protože každý z nás jsme jedinečný originál.

Slabinou většiny vnějších snah o vybudování týmu je také to, že nezasahují dostatečně hluboko do jádra celého problému. Tím problémem je otázka, co brání inteligentním lidem v efektivní týmové spolupráci? V důsledku toho pak lidé vnímají firemní týmy jako nezbytné zlo, podporující průměrnost. Stěžují si na těžkopádný proces rozhodování, vážné problémy ve vzájemné důvěře a komunikaci a porady jsou pro ně ztrátou času. Nedojde-li k nápravě, může to firmu natrvalo poškodit.

Jaká jsou největší úskalí týmové spolupráce?

Během mnoha let práce s jedinci a týmy IGEOS identifikoval hlavní vzorce chování, podkopávající efektivitu týmové práce. Patří sem především:

(Pokračování na stránce 3)

(Pokračování ze stránky 1)

stále jenom se základními daty o HR, jako je např. fluktuace. Přitom oblast lidských zdrojů lze měřit stejně jako každou jinou, ale společnosti tak činí v limitované míře. Lze tak usuzovat z typu dat, která nejsou společnostmi schopny poskytnout. Zůstává otázkou, jak vyhodnocují efektivitu investic do lidských zdrojů. Společnosti stále nejvíce sledují tzv. tradiční oblasti (např. náklady na externí nábor, fluktuaci). Pro stanovení celkové efektivitativy HR je ale nezbytné sledovat také interní zdroje a procesy (např. interní náklady na nábor na 1 pozici). Fungující systém HR controllingu může společností pomoci zjistit, jak je účinná HR strategie a zda se jí daří naplňovat.

České firmy nehodlají nabírat ani propouštět zaměstnance

Naprostá většina tuzemských zaměstnavatelů soukromé i veřejné sféry, celkem 96 %, neplánuje pro nadcházející tři měsíce žádné změny v počtu svých zaměstnanců. Jen 2 % z nich chtějí přijímat další pracovníky a 1 % propouštět. Zbýlé 1 % zaměstnavatelů záměry neznalo. Vyplývá to ze zveřejněných výsledků české a celosvětové studie Manpower Index Trhu Práce z 9. září.

Výsledný čistý index trhu práce pro ČR pro 4. čtvrtletí činí plus 1 %. V porovnání s minulým čtvrtletím se čistý index snížil o 2 procentní body. „Zdá se, že zaměstnavatelé v ČR budou vyčkávat, než naplánují přijímání nových zaměstnanců. Náborový optimismus zaměstnavatelů v příštích třech měsících by se dal asi nejlépe označit jako utlumený,“ řekla novinářům generální ředitelka Manpower ČR Jaroslava Rezlerová.

Zaměstnavatelé v Praze neočekávají v posledním čtvrtletí žádné změny na trhu práce, čistý index je zde na nule. V Čechách je podobná situace s indexem minus 1 %. Zaměstnavatelé na Moravě očekávají mírně optimistický index plus 5 %. V Praze a v Čechách čistý index v porovnání s předchozím čtvrtletím poklesl o 3 procentní body, na Moravě zůstal stejný. Největší poptávku po pracovnících očekávají zaměstnavatelé ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu a vody, kde je úroveň čistého indexu trhu práce plus 7 %. V odvětví těžby nerostných surovin hlásí firmy obezřetně optimistický index plus 4 %. Zaměstnavatelé ve zpracovatelském průmyslu, státní správě, zdravotnictví, vzdělávání a kultuře uvedli index plus 3 %.

V porovnání s předchozím čtvrtletím předpokládají podniky v zemědělství, myslivosti, lesnictví a rybolovu značný pokles zájmu o nové zaměstnance, když index poklesl

(Pokračování na stránce 3)

1. ČESKO-SLOVENSKÁ
KONFERENCE
PODNIKATELEK
A MANAŽEREK

Klub manažerek ČMA a TOP Centrum slovenských podnikatelek si dovoľujú pozvať na

1. Česko-slovenskou konferenci podnikatelek a manažerek
praha, žofín 15. 10. 2008

Inspirace osobností českého, slovenského a světového byznysu

Více info na www.cma.cz, Tel/fax +420 315 683 325, e-mail: agentura.hit@volny.cz

(Pokračování ze stránky 2)

1. Obavy z osobního hodnocení: Jedinec má strach z toho, že bude hodnocen, což vede k jeho defenzivní a zmatené komunikaci a k odporu vůči učení.

2. Kolektivní nicnedělání: Dotyčný přenechává zodpovědnost „lídrům skupiny“, vyhýbá se osobní zodpovědnosti, skrývá svůj nedostatek kompetence a práci nechává na jiných.

3. Politikaření: Usilování o osobní moc a vliv spíše než o efektivitu týmové práce.

4. Libování si v nejasnosti: Jedinec se vyhýbá tolik potřebnému zkoumání neznámého a nejistého a místo toho lpí na všem známém. Odmítá myslet nebo konat mimo „zavedené škatulky“.

5. Jedním uchem tam, druhým ven: Dotyčný nebere své závazky a dohody vážně.

6. Přehnaná tolerance ke špatné komunikaci: Jedinci nenaslouchají dostatečně pozorně a s úctou jiným členům týmu, nesluší jasně, souvisle a k věci, snaží se maskovat svůj nedostatek kompetence a schopnosti se srozumitelně vyjádřit.

Tyto individuální slabosti vedou k následujícím úskalím týmové práce:

1. Polarizace: Členové týmu zaujmou dvě protichůdné pozice, což má za následek paralýzu rozhodovacího procesu a/nebo jejich odstoupení od účasti v týmu.

2. Špatná rozhodnutí: Skupina souhlasí i s nesprávným pracovním postupem, který by individuálně žádný z členů týmu nepodpořil.

3. Skupinové myšlení: Skupina hledá konsenzus, aby udržela vnitřní harmonii na úkor efektivních řešení.

4. Fragmentace: Při práci v dílčích týmech se loajalita jejich členů přesouvá směrem k těmto týmům, s malým nebo žádným ohledem na celkový cíl a ostatní dílčí týmy.

Z výše zmíněných příkladů je vidět, že existuje široká škála proměnných, které tým ovlivňují. Dr. Pascotto pomáhá lidem všimnout si všech těchto „kamenů úrazu“ včas, uvědomit si je, obejít je či přeskóčit. Nebo jít po úplně jiných cestách, které vedou přímo k cíli, bez zbytečných oklik.

Více informací a možnost registrace na: www.koucinkcentrum.cz

Šárka Pražáková
Koucink Centrum, s.r.o.

PERSONÁLNÍ MARKETING

Certifikát Ethnic Friendly zaměstnavatel

Péče o zaměstnance v době, kdy se kvalitní pracovníci v konkurenčním tlaku hledají stále obtížněji, se stává jedním z podstatných faktorů budoucího úspěchu firmy. Stále častěji je proto třeba sáhnout po rezervách z ciziny nebo po uchazečích, kteří by v situaci přebytku pracovních sil práci sháněli jen těžko, a to třeba kvůli své menšinové etnické příslušnosti a s tím spojeným předsudkům. I takoví uchazeči si však dnes mohou vybírat, u kterého zaměstnavatele zužitkují svůj čas a zkušenosti. V takovém případě pak jedním z rozhodujících kritérií výběru může být například pověst či image firmy jako společensky odpovědné a zaručující rovné příležitosti pro všechny.

Jednou z cest, jak hodnotu ne-diskriminace a férového přístupu veřejně deklarovat, je stát se držitelem značky Ethnic Friendly zaměstnavatel. Stejnomený certifikát, který na základě úspěšného šetření v podniku zaměstnavatel obdrží, osvědčuje úroveň komunikačních procesů firmy a kvalitu jejich vnitřních personálních předpisů ve vztahu

k etnické rovnosti. Potenciálem značky je nejen přínos ve směru nábory nových pracovníků a kultivace vztahů se stávajícími zaměstnanci, ale i tvorba image pro navazování vztahů s obchodními partnery, státními úřady i veřejností. Značka Ethnic Friendly zaměstnavatel je udělována zdarma od poloviny roku 2007 a je registrována jako kombinovaná ochranná známka u Úřadu průmyslového vlastnictví. Koncepce značky již též úspěšně prošla tzv. státním validačním řízením, v němž osvědčila svoje kvality coby inovativní integrační produkt. Jejimi držiteli je v současnosti 17 různých subjektů, a to jak ze sféry výrobních podniků, tak i z řad státních úřadů, personálních agentur a neziskových organizací. Většinu držitelů však představují právě výrobní firmy, mezi nimiž lze jmenovat společnosti Inventec (Czech), Zetor Tractors, Nová Mosilana, Gumotex atd.

Proces získání značky je kromě finanční nenáročnosti pro žadatele zajímavý i z časové-

(Pokračování na stránce 4)



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

**HOFIREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 2)

o 11 %. V ubytování a stravování čistý index trhu práce sestoupil o pět procentních bodů. Naproti tomu zaměstnavatelé ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu a vody mají mezičtvrtletně zlepšený index o 6 %.

Většina světových zaměstnavatelů hlásí, že ve 4. čtvrtletí zpomalilo tempo zvyšování počtu pracovních sil proti předchozím třem měsícům. Firmy ve 25 zemích z 33 hlásí v porovnání s obdobím od července do konce září nižší index. Nejoptimističtější vyhlídky na pracovní příležitosti jsou v Indii, Kostarice, Peru, Singapuru, na Tchaj-wanu, v Kolumbii, Rumunsku, Polsku, Argentíně, Austrálii a v Jihoafrické republice. Nejnižší očekávání náborových aktivit mají zaměstnavatelé ve Španělsku, Irsku a Itálii.

Manpower Index trhu práce čtvrtletně sleduje plány zaměstnavatelů na zvýšení či snížení počtu pracovníků během následujícího čtvrtletí. Letos potřeby se do průzkumu zapojila i ČR, účastnil se ho reprezentativní vzorek 751 zaměstnavatelů.

PERSONÁLIE

- Dne 1. září nastoupil na pozici HR ředitele **DIRECT Pojišťovny Daniel Křištof**. Přišel ze společnosti Deloitte, kde působil na několika manažerských pozicích, naposledy vedl divizi Human Capital Advisory Services (poradenství v oblasti lidských zdrojů) pro ČR a Slovensko. Bude odpovědný za řízení HR procesů DIRECT Pojišťovny.
- Vedení divize profesionální vlasové kosmetiky Schwarzkopf Professional společnosti **Henkel ČR** se ujala nová country manažerka **Dagmar Plevačová**. V této funkci převeze pomyslné žezlo po **Alanu Lohniském**, který z firmy odchází. Plevačová naposledy působila ve společnosti Grohe jako business development manažerka pro východní Evropu.
- Bankéř **Ivan Svítek** se stal výkonným šéfem společnosti **Home Credit & Finance Bank**, která nabízí v Rusku spotřebitelské úvěry a bankovní služby pro drobnou klientelu. Home Credit patří do skupiny PPF, v níž ovládá většinu podnikatel Petr Kellner.
- Společnost **FCE Credit**, patřící do skupiny Ford Motor Credit Company, má nového generálního ředitele. Brita **Tonyho Jacquese** vystřídal od 1. září Čech **Vladan Rojiček**. Ten pro Ford pracuje od roku 1994. V roce 1999 přešel ke společnosti Ford Credit, kde působil jako dealer account manažer a později operations manažer. Od roku 2007 pak pracoval pro Ford Financial Europe, kde koordinoval činnost lokálních poboček v Rakousku, Řecku, ČR, Maďarsku a Polsku.

HRM
CONFERENCE 108

Odborná konference o managementu lidských zdrojů

Hotel Crowne Plaza, Praha - 14.10.2008

Info & on-line registrace: www.hrevent.cz

Vyhlášení výsledků ocenění HR MANAGER ROKU 2008

Jak rozvíjet talent management
ve firmách?

SPOLÉČNÝ PROJEKT:

economia blue events

MEDIÁLNÍ PARTNERI:

LMC HRM

(Pokračování ze stránky 3)

ho hlediska, neboť šetření na místě trvá obvykle pouze dvě hodiny. Skládá se z analýzy vnitřních předpisů, rozhovoru s vedením zaměstnavatele a krátkých kontrolních rozhovorů s řadovými zaměstnanci. Držitelem značky se však může stát i subjekt, který nemá žádné vnitřní předpisy, za podmínky, že počet zaměstnanců a charakter výrobních procesů umožňují dobré fungování neformální komunikace mezi vedením a ostatními zaměstnanci.

Konkrétně jsou při šetření zkoumány následující vnitřní oblasti a postupy: podoba formálního zakotvení zásady rovnosti a nediskriminace v podnikových předpisech, podoba šíření informací o antidiskriminačních opatřeních mezi řadové zaměstnance, podoba procesu náboru a přijímání nových zaměstnanců, možnosti zaměstnanců podávat a řešit v podniku svoje podněty a stížnosti a podoba postupů řešení nastalých případů diskriminace. Šetření je vždy vedeno s ohledem na specifika výrobních procesů, organizační kultury a prostorové rozmístění pracovišť žadatele. Případné návrhy na změny či doplnění vnitřních předpisů či zavedení dalších opatření, které jsou činěny po vzájemné dohodě, vždy respektují individuální odlišnosti a ekonomické i personální možnosti žadatelského subjektu. Hlavní zásadou je zde funkčnost a ústrojnost opatření v rámci celého systému formální i neformální komunikace v podniku.

Značka je udělována bez omezení doby platnosti, ale s podmínkou dodržování pravidel stanovených pro její udělení a užívání a též s podmínkou úspěšného absolvování přešetření vždy v ročním intervalu. Po udělení značky může její držitel využívat logo Ethnic Friendly zaměstnavatel pro svoje marketingové, propagační, náborové a další účely, opět v souladu s předem stanovenými pravidly.

Více informací na: www.ethnic-friendly.eu.

(red)

TRH PRÁCE

Trh práce se pomalu mění, nezaměstnanost časem poroste

Přestože míra nezaměstnanosti zůstala v srpnu na červencové úrovni, na trhu práce jsou vidět signály zhoršující se situace, shodli se analytici oslovení ČTK. Nezaměstnanost by podle nich měla začít stoupat od příštího roku. Míra nezaměstnanosti v srpnu činila stejně jako v červenci 5,3 %. „Na trhu práce je proti loňsku a první polovině letošního roku znát změna trendu. Oslabení růstu ekonomiky vede k zpomalení tempa snižování míry nezaměstnanosti a v příštím roce již přinese její mírný růst,“ řekl hlavní ekonom Raiffeisenbank Pavel Mertlík.

Trh práce vysílá smíšené signály, komentoval výsledky analytik UniCredit Bank Pavel Sobíšek. Během srpna vzrostl počet lidí bez práce jen o něco více než 2000 osob, což bylo pětikrát méně než v červenci. I takový mírný přírůstek ovšem podle něj kontrastuje s loňským srpnem, kdy nezaměstnaných naopak ubylo. Mnozí se zprávy o podnicích hodlajících snížit své stavy ale zatím do statistik nezaměstnanosti nepromluvívaly, dodal.

V srpnu sice přibýlo nezaměstnaných, ovšem bylo více i volných pracovních míst, kterých je nyní přes 150 tisíc, upozornil analytik ČSOB Petr Dufek. Práce je z pohledu suchých statistik dost, avšak volná místa dostatečně nekore-

spondují s možnostmi českého trhu práce. Jde především o kvalifikační a regionální nesoulad, který způsobuje přebytek neobsazených míst.

Nezaměstnanost je už tak nízká, že nemá moc prostoru k poklesu, míní analytička Next Finance Markéta Šichtařová. Jak připomněla, počet volných míst ale vzrostl jen o pár stovek. Počet uchazečů o jedno pracovní místo proto nepatrně vzrostl z 2,06 na 2,07. „To je stále málo. Zaměstnavatelé si stále nemohou vybírat a musí brát skoro každého,“ poznamenala.

Analytik Patria Finance Tomáš Vlk uvedl, že v 2. kvartále rostla průměrná podpora v nezaměstnanosti o pomaleji než průměrná mzda. Data za červenec a srpen naznačují, že podobný vývoj by se měl opakovat i ve 3. čtvrtletí. V srpnu vzrostly podpory v průměru o 7 % proti srpnu loň. Objem peněz, které stát na tento účel vyplatil, se zvýšil na 0,58 mld. Kč.

Počet dosažitelných zaměstnanců v srpnu meziročně klesl o 53 411 osob, ve srovnání s červencem byl vyšší o 3145 lidí. Celkový počet uchazečů, tedy včetně žen na mateřské, lidí v krátkodobém zaměstnání, pracovní neschopnosti nebo například ve výkonu trestu, je meziročně nižší o 60 426 a proti předchozímu měsíci se zvýšil o 2275 osob na 312 333 lidí.

• Veletržní správa **ABF** má nového generálního ředitele. Na toto místo byl představenstvem společnosti jmenován **Radomír Dočekal**, který tak vystřídal v čele společnosti **Miloslava Veselou**. Dočekal v letech 1995-2005 působil jako generální ředitel a předseda představenstva Barrandov Studios.



• **Richard Gilbert** byl jmenován generálním ředitelem mezinárodní společnosti **HAYS** pro region střední a východní Evropy. HAYS je světovou jedničkou v oblasti specializovaného vyhledávání pracovních sil. Z Prahy bude

kromě ČR řídit i pobočky společnosti na Slovensku a v Maďarsku. Pod jeho vedením by měla společnost dále expandovat a upevnit své postavení jedničky na trhu specializovaného vyhledávání pracovních sil v regionu střední Evropy. Gilbert pracoval ve Velké Británii pro společnost HAYS od roku 1996. Před odchodem do ČR zastával pozici ředitele divize pro oblast výstavby a investic, obchodu s nemovitostmi a architektury (Construction & Property Division), kde řídil 300 zaměstnanců.

• Generálním ředitelem společnosti **Imperial Tobacco Czech Republic** bude od 1. října Nizozemec **Melvin Ruigrok**. Na pozici vystřídá Brita **Dominica Brisbyho**. Ten byl jmenován generálním ředitelem **Imperial Tobacco Polska**.

• Generálním ředitelem IT společnosti **Digi Trade** se stal **Radan Pícek**. V této funkci nahradí **Zdeňka Lukeše**, který ji zastával od založení společnosti v roce 1994 a nyní přijal nabídku stát se členem advisory boardu nadnárodní skupiny PC Ware, k níž společnost Digi Trade přísluší.

• Na pozici HR manažerky pro ČR do společnosti **Internet Mall** nastoupila **Jana Novotná**. Ve funkci nahrazuje **Danielu Vilhelmovou**, která po třech letech odchází. Novotná přišla do Internet Mall z firmy Vigour, kde zastávala rovněž funkci HR manažerky.

• Obchodním a marketingovým ředitelem společnosti **Karlovarské minerální vody** je Němec **Steffen R. Sámman**. Zaujal místo, které bylo po odchodu **Marka Singera** na místo generálního ředitele **TV Prima** neobsazeno. Sámman se vrací pracovně do ČR po osmi letech. Dříve spolupracoval se značkami Coca-Cola a Pilsner Urquell.



**HLEDÁTE PRÁCI?
HLEDEJTE U NÁS!**

www.jobfairbrno.cz

job fair

Mezinárodní veletrh
pracovních příležitostí

7.-9. 10.

Brno – Výstaviště



HR MANAGEMENT - PDF servis vydavatelství ECONOMIA a firmy **HOFÍREK CONSULTING**. Registrován pod ISSN 1803-3903. 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 jakákoliv 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 vyhražují veškerá práva. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.