

NOVÉ TRENDY

Motivace zaměstnanců aneb Benefits v softwarové firmě

Nábor kvalitních pracovníků je stále obtížnější, a to bez ohledu na obor podnikání. Požadavků na pracovníky přibývá a personalisté a manažeři se proto denně potýkají s otázkou, jak přilákat kandidáty a jak je přesvědčit, aby nastoupili právě do jejich společnosti.

Společnost GMC Software Technology je součástí mezinárodní švýcarské společnosti, jež se před deseti lety rozhodla umístit své jediné vývojové centrum do České republiky do Hradce Králové. Společnost vyvíjí software pro tvorbu personalizovaných dokumentů.

Možná právě proto, že má působíště mimo Prahu, kde je koncentrace firem z oboru, a tedy i potenciálních uchazečů největší, je odpověď na úvodní otázku obtížnější.

Být konkureschopným pražským společností znamená nejen nabízet zaměstnancům to, co ostatní, ale je nutné přidat i něco navíc.

Zcela zřejmé „něco navíc“ může pro někoho být umístění v regionu východních Čech. Na tento fakt se ale samozřejmě spoléhat nedá, a společnost tak musí uchazeče zaujmout i jinak.

Na co uchazeči a zaměstnanci bezesporu „slyší“, jsou benefits. Ano, i GMC poskytuje svým zaměstnancům benefits. Nový zaměstnanec obvykle jen užasle poslouchá širokou nabídku benefitů, která zahrnuje kromě těch dnes běžných (stravenky, 5. týden dovolené navíc, služební mobilní telefon, příspěvek na penzijní a životní pojištění) také 13. a 14. plat, příspěvky na sportovní a kulturní aktivity, výuku angličtiny, pružnou pracovní dobu, nápoje na pracovišti či příspěvek na dopravu do zaměstnání. Mezi další, osobněji zacílené benefits patří finanční příspěvek na svatební cestu, dárek k narození potomka, péče o zdraví zaměstnan-

ců či odměna u příležitosti pracovního výročí v podobě dovolené navíc.

Jak ale zajistit, aby u užaslého a obdivného pohledu nezůstalo jen na začátku pracovního poměru? Jak zajistit, aby i později zaměstnanci nezapomínali na to, co jim firma kromě mzdy poskytuje a oceňovali to? Odpověď je jednoduchá – personální PR (public relations). GMC řeší propagaci nabízených benefitů několika způsoby. Jedním ze způsobů je předložení „výplatní pásky benefitů“ v rámci pravidelného půlročního hodnocení zaměstnance.



Povědomí o benefitech bylo také podpořeno změnou v systému benefitů. Přechodem na tzv. cafeterii i nadále část benefitů zůstala plošnými, část však byla převedena do volitelných. Cafeterie obecně patří mezi účinné nástroje, díky nimž máte jedinečnou možnost, jak zaměstnanec aktivně zapojit do

vytváření systému benefitů – i za poměrně krátkou dobu provozu cafeterie (necelého tři čtvrtě roku) se o tom sami také přesvědčujeme. Díky návrhům zaměstnanců se nabídka volitelných benefitů rozšířila z původních osmi na aktuálních 18 a je zřejmé, že tento trend bude pokračovat i do budoucna.

Povědomí zaměstnanců o cafeterii dále výrazně podporuje fakt, že přidělené body nejsou převáděny do dalšího kalendářního roku. „Obava“, že by zaměstnanec mohl o něco přijít, má za důsledek, že s blížícím se koncem roku narůstá počet zaměstnanců, kteří aktivně cafeterii využívají.

Vzdělávání – další důležitý motivační faktor – se v rámci cafeterie objevuje také, a to v podobě jazykových kurzů. Vedle plošné výu-

(Pokračování na stránce 2)



HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

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
- Zaměstnanecský průzkum, HR Audit a Dotazník pro vedení
- Analýzy a tržní benchmarky pro všechny účastníky

Více informací na:
www.BestEmployers.cz



Best Employers

AKTUÁLNĚ

Světová banka: ČR by měla více podporovat zaměstnávání Romů

Česká republika by měla více podporovat zaměstnávání Romů, neboť více než polovina českých Romů v produktivním věku nepracuje ani není v evidenci úřadů práce. Uvádí to studie o zaměstnávání Romů v ČR, kterou vypracovala Světová banka. „V tomto měřítku je nezaměstnanost Romů ekonomický problém a nese s sebou značné a zbytečné náklady,“ řekla 27. října v Praze novinářům ředitelka Světové banky pro střední Evropu a pobaltské země Orsalia Kalantzopoulousová.

Podle studie by Romům pomohla zejména větší snaha úřadů práce lépe reagovat na požadavky trhu a zlepšit umísťování Romů a dalších znevýhodněných uchazečů o zaměstnání. Podle expertů je třeba zvýšit zaměstnanost Romů jak kvůli vysokým nákladům, tak i vzhledem ke stárnutí populace. Kdyby pracovalo více Romů, nepotřebovala by ČR tolik pracovníků z ciziny. Ministryně pro lidská práva a menšiny Džamila Stehlíková (SZ) řekla, že snaha o větší zapojení Romů do trhu práce je jedním z úkolů Agentury pro sociální začleňování v romských lokalitách.

Romové jsou podle zprávy bez práce často kvůli nízké kvalifikaci; od dalšího hledání práce je odrazují i jejich předchozí neúspěchy při hledání zaměstnání. Největší obtíže při hledání práce mají lidé ze sociálně vyloučených lokalit; až 40 % z nich podle odborníků trpí funkční negramotností. Podle studie jich má 60 % základní vzdělání, 14 % vychodilo pouze zvláštní školy. Větší roli by ve snaze o překonání sociálního znevýhodnění romských dětí měly proto hrát školy. Studie zjistila, že vzdělanost Romů po generacích nejen

(Pokračování na stránce 2)



26. 11. 2008, Hotel Dorint don Giovanni

Konference

14. Český den controllingu

Klíčové faktory úspěchu

Controller-Institut
Controlling Finance Management



Více informací na:

www.controlling.cz, tel.: +420/233 326 841
lukas.kokotek@controlling.cz

(Pokračování ze stránky 1)

ky angličtiny, která je oficiálním komunikačním jazykem i v našem mezinárodním prostředí, byly v průběhu letošního roku zavedeny další jazykové kurzy. Nabídka byla rozšířena nejen o výuku němčiny a francouzštiny, ale také o přípravné kurzy na Cambridge zkoušky z angličtiny. Kromě jazykového a odborného technického vzdělávání podporuje GMC rozvoj svých zaměstnanců i v oblasti tzv. soft skills. Nejen manažeři mají možnost systematického rozvoje v rámci Manažerské akademie, ale příležitost zapracovat na svých prezentačních dovednostech, na plánování a řízení svého času či na asertivním jednání má kterýkoliv progra-

mátor, tester či konzultant. O úspěšnosti těchto kurzů svědčí mimo jiné zájem zaměstnanců, který výrazně převyšuje kapacitu jednotlivých školení.

Jak systém benefitů, tak i systém vzdělávání prochází v GMC obdobím změn. Společným cílem těchto změn je snaha nabízet „něco navíc“. „Něco navíc“, co společnosti pomůže nejen udržet stávající zaměstnance, ale i přilákat zaměstnance nové, díky nimž bude moci její růst i nadále úspěšně pokračovat.

Kateřina Chvátalová, Personnel
Manager, GMC Software Technology
www.gmc.net

VZDĚLÁVÁNÍ

Studenti manažerských metod okusili AC/DC

Leckdo by si po přečtení titulku mohl myslet, že na následujících řádcích nalezne informace o populární australské skupině. Opak je však pravdou.

Ve čtvrtek 23. října 2008 navštívili FIM UHK zástupci personálněporadenské kanceláře Hofirek Consulting, která s univerzitou dlouhodobě spolupracuje, a studentům předmětu Manažerské metody poskytli možnost na vlastní kůži zažít Assessment/Development Centre.

Metoda Assessment/Development Centre, která slouží pro výběr, diagnostiku a rozvoj pracovníků, je zaměřena především na simulaci běžných pracovních situací, v rámci nichž je za pomoci ověřených technik a pozorovatelů identifikován a hodnocen relevantní osobnostní potenciál každého kandidáta.

Zmiňované setkání proběhlo ve dvou částech. Nejprve, v rámci přednášky, byli posluchači seznámeni se základní charakteristikou, východiskem a významem metody, včetně jejích počátků a historie. Pak už následovaly ukázky jejího praktického využití na jednotlivých seminářích za využití technik In Basket Simulation, Group Exercise a hraní rolí.

In Basket Simulation sleduje pracovní výkon v situaci podobné reálnému výkonu dané pozice. Zde byli studenti uvedeni do prostředí fiktivní firmy a postaveni před řadu úkolů, které museli zapracovat do časového harmonogramu, přičemž bylo třeba seřadit úkoly podle priority a vypořádat se s danými omezeními a časovými kolizemi. Následující Group Exercise zaměřené na sledování rozdílů mezi individuální a skupinovou prací poskytlo účastníkům odpovědi na to, jak jsou schopni komunikovat, prosadit vlastní názor, dosáhnout konsenzu a jak se celkově uplatňují ve skupině. V poslední části věnované hraní rolí se vybraný dobrovolník ocitl v nepříjemné roli přijímacího technika autoservisu, který s disponibilními zdroji a za daných okolností musí zvolit zákazníka, jehož vůz nebude připraven na smlouvaný termín,

s tímto se sejít a nalézt řešení uspokojivé pro obě strany. Přitom je samozřejmě vázán obchodními cíli firmy, historií zákazníka, jeho povahovými, osobnostními rysy a podobně. Každá z těchto částí byla zakončena vyhodnocením na základě ideálního řešení.

Studenti prostřednictvím těchto metod mohli získat cennou zkušenost, kterou mnozí z nich využijí při hledání svého skutečného zaměstnání po ukončení studia, jelikož AC se stává velmi oblíbené mimo jiné pro výběr pracovníků z řad absolventů. Vědí, jak takové „hodnotící centrum“ probíhá, proč, co a jakým způsobem se hodnotí a třeba také to, na co je dobré si dát pozor. V úplném závěru dostali posluchači možnost odpovědět na otázku „Jaká společnost ze soukromé sféry jako poprvé použila AC/DC?“ a zúčastnit se tak soutěže o láhev „červeného hofirkovského“, z které jako vítěz vyšel Lukáš Prajzler, student 4. ročníku IM(5).

Zpětná vazba v podobě hodnocení celé akce proběhla ve třech hodnotících úrovních – hodnotili zúčastnění studenti, kteří byli převážně studenty 4. ročníků IM(5), vyučující FIM, zastoupená Ing. Hanou Mohelskou, Ph.D., a zástupci personálněporadenské kanceláře Hofirek Consulting – Veronika Rudolfová, Otakar Sedláček, Pavel Lipovský a Daniela Mazalová. Názory studentů a vyučujícího se vzácně shodly – akce byla vzorně připravená, fundovaně moderovaná a kromě celé řady odborných poznatků přinesla nejen aktivní zapojení všech zúčastněných, ale i prostor pro diskusi a příklady z praxe. Příjemným faktem byla určitě přátelská a uvolněná atmosféra, která vládla po celou dobu konání akce. Negativní připomínky ve zpětné vazbě nepadly – snad jen poznámka ke zvážení pro budoucí akce: „Chtělo to ještě více času!“

Ing. Hana Mohelská, Ph.D.
vedoucí katedry managementu
Jan Malota, student 5. ročníku IM(5)

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 1)

neroste, ale dokonce klesá. Na stovku středškolsky vzdělaných romských otců připadá 54 % synů se základním vzděláním.

Romy od hledání zaměstnání často odrážejí také jejich dluhy. Výrazně zadlužení lidé se proto brání přijmout zaměstnání, neboť by jim jejich příjmy mohli zabavit exekutoři.

Experti proto doporučují, aby stát aktivně zaměstnanost Romů zvyšoval zvýšením minimální odměny za práci a individuálním přístupem úřadů práce k potřebám jednotlivých znevýhodněných klientů. Zatímco dnes na jednoho poradce z úřadu práce připadají dvě stovky lidí, podle doporučení SB by toto číslo mělo klesnout na polovinu. Snaze o zvýšení počtu zaměstnanců pracovních úřadů však brání záměr státu snižovat počty úředníků.

Energetice budou chybět lidé

V energetice může do roku 2016 chybět až 14 tisíc pracovníků, pokud se nezmění současný vývoj na trhu práce. Nedostatek nových lidí by mohl ohrozit obnovu současných elektráren, ale i výstavbu nových zdrojů. Pracovníci budou chybět v celém sektoru bez rozdílu úrovně jejich vzdělání. Vyplývá to ze závěrečné zprávy nezávislé komise pro posouzení energetických potřeb Česka.

Podle firem standardní studijní obory nepokrývají specifické potřeby podniků. Absolventi i uchazeči na trhu práce postrádají požadované znalosti. „Zaměřujeme se proto na spolupráci se školami všech typů, např. rozvíjíme projekt Bakalář, kdy motivujeme studenty středních škol ke studiu na budoucí profesní operátor jaderné elektrárny,“ uvedla tisková mluvčí ČEZ Eva Nováková.

Na rozpor mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu ohledně kvalifikovaných pracovníků upozorňuje i Svaz průmyslu a dopravy ČR (SPD ČR). „Podporujeme proto posílení pozice Správních rad VŠ a postavení zástupců zaměstnavatelů v nich,“ sdělil viceprezident SPD ČR pro zaměstnavatelskou oblast a vzdělávání Pavel Kafka. Zaměstnavatelé by tak získali možnost podílet se na rozvoji vzdělávání podle svých potřeb.

Firmy budou potřebovat zejm. projektanty, techniky nebo specialisty v jaderné energetice. Těch však bude přibývat menším tempem, než jak budou lidé z oboru odcházet. Změnu by mohl přinést zamýšlený Fond pro vzdělávací programy v energetice. Podle představ komise by měly energetické firmy působící v ČR tento fond dotovat a poskytovat granty. Podle ČEZ by takový fond mohl být přínosem.

Energetický sektor je relativně málo významným zaměstnavatelem. Jeho podíl na

(Pokračování na stránce 3)

LIDSKÉ ZDROJE

Jak ve firmě chytit zlatou rybku

Talentovaní lidé bývají netrpěliví a očekávají výzvy. Průměrní pracovníci tvoří jádro firmy, ale bez špiček neuspějete na trhu.

Ve sportu se talent změní snadno. Ale jak se pozná ve firmě? Protože podnikání je běh na dlouhou trať, musí každá společnost zvážit, jaké zaměstnance potřebuje, aby uspěla v tvrdé konkurenci. Petr Pokorný, personální ředitel Zentivy, říká, že když hrajeme okresní ligu, nemusíme kupovat odborníka mezinárodního formátu. „Talenty jsou pro mě ti, kteří podniku ve finále pomohou. Ale zabodují jen tehdy, když mají oporu týmu,“ dodává.

Pavel Kafka, generální ředitel Siemens a viceprezident pro zaměstnavatelskou oblast a vzdělávání, říká, že jejich firma definuje talent jako někoho, kdo trvale podává vysoký výkon a během pěti let přeskóčí dva stupně. Může se přitom jednat jak o manažerskou, tak expertní oblast.

Každá firma své „talenty“ vidí v jiných typech lidí. Hana Krbcová z ČEZ upozorňuje, že jejich vnímání často podléhá módě. Dnes se mluví o talentech hlavně v souvislosti s postupem na post řídícího pracovníka – jako by se z každého nadprůměrného zaměstnance měl stát manažer.

Existuje však řada specifických oblastí, kde jsou výjimečné dovednosti potřeba. Operační technik v elektrárně nemusí být extrovertní kreativec, ale naopak – soustředěný a spolehlivý člověk.

Hledat šikovné lidi nemají jen personalisté

Ve sportu zahrnuje budování špičkového týmu více než jen nacházení talentů. A byznys se ze sportu může přiučit. Yvona Charouzová z Talent Management Center International získala už doma příklad toho, jak se hledají a vychovávají talenty. Její tatínek byl slavný hokejista Miloš Charouzd, který začínal s bruslením na venkovském plácku. A tam si jej vyhlédl Kanadán slovenského původu Matej Bruckna. Jezdil po světě a hledal talentovanou mládež.

„Považuji za moc důležité to, že pan Bruckna byl součástí týmu. Byl v podstatě hrající kouč.

V tom vidím velkou výhodu,“ říká Yvona Charouzová. Podle ní nejlepší manažer vybírá talenty přímo v praxi. Výborní v tom jsou praktici, kteří mají zároveň vizi. Podle ní je však takových schopných „hledáčů“ nedostatek. „V oboru lidských zdrojů je řada specialistů, ale neumějí nahlédnout za svůj úzký obzor,“ říká Yvona Charouzová. Nevidí prý kolem sebe moc lidí, kteří by uměli skloubit svou specializaci a přístup k lidem.

Kdo má v běžné firmě předpoklady k tomu, aby rozpoznal talent? Yvona Charouzová míní, že je to člověk s dlouhodobými zkušenostmi z náboru. Rozumí vzdělávání a zároveň má smysl pro obchod. Musí být předvídatelý, tušit, co se v branži odehraje. Neobejde se bez empatie a odhadu lidí.

Nevyzrálý talent často selže

„V praxi vidím, jak řada lidí rychle vytěží možnosti, které se jim nabízejí. Jde o ty, kteří se rychle dostanou na manažerskou pozici, přičemž po půl roce selhávají,“ vysvětluje Yvona Charouzová.

Dokonce se prý někteří vracejí na původní místo. Není to jen jejich špatný odhad sebe sama, ale i zaměstnavatelův. Než někoho povýší, měl by se zamýšlet nad charakterem i schopnostmi člověka, do kterého vkládá finance a čas.

Podle Yvony Charouzové při výchově talentů podnik vždy musí počítat s tím, že třeba odejdou. Ale ti, kterým nechybí pokora, jsou dlouhodobého hlediska pro podnik výhrou.

„Často šlo mezi manažery pozorovat, že rychlost změny, která je potkala, byla tak velká, že začali selhávat v jednání s lidmi. Neumějí třeba druhé motivovat a nezvládají základní motto managementu, totiž poskytovat zpětnou vazbu. Dokážou druhé spíše demotivovat,“ hodnotí úskalí talentů Yvona Charouzová. Prý se setkává s tím, že na jedné straně poberou lidé sebevědomí moc, jiní se zase nejistě ptají, zda pozici zvládnou. Talent ale obvykle chce ukázat, že něco umí. Aby se „nenudil“, je třeba mu dávat laťku o trochu výš, než kam momentálně dosáhne.

Hana Kejhová



(Pokračování ze stránky 2)

celkově zaměstnanosti byl loni asi 2 %, tedy zhruba 100 tisíc pracovníků. Silně nepříznivá je věková struktura pracujících, kteří patří k nejstarším v české ekonomice. Věkový průměr je 44 let, zatímco průměr v celém hospodářství je o čtyři léta nižší.

Nový projekt skupiny UniCredit „Women and Leadership“

Diverzita neboli různorodost patří mezi základní hodnoty skupiny UniCredit. Jednou ze skupin zaměstnanců, které věnuje UniCredit zvláštní pozornost, jsou ženy. Vedení letos v září schválilo první z programů v oblasti řízení diverzity – projekt Women and Leadership, jehož cílem je profesní rozvoj a zvýšení podílu žen na všech úrovních řízení. Prvním milníkem projektu je spuštění mezinárodního Fóra žen U-WIN (UniCredit Women's International Network). V říjnu se v jednotlivých zemích skupiny uskutečnily zvláštní akce a konference zaměřené na téma postavení žen ve skupině, v obchodu a společnosti obecně. Nechyběla ani Praha, 14. října došlo k setkání na ostrově Žofin, kterého se účastnilo více jak 100 žen. Fórum je určeno všem ženám, které chtějí samy investovat do svého osobního rozvoje ve skupině UniCredit.

Krise mění odměny manažerů

Světová finanční krize způsobila, že největší světové firmy mění způsob odměňování vrcholových manažerů, odměny vedoucích pracovníků dokonce klesají. Vyplývá to ze studie Economic Research Institute (ERI) a společnosti Anderson Willinger.

Management je podle studie stále více motivován k loajalitě a dlouhodobému působení u firmy. Změnit by se tak měly například tzv. zlaté padáky, které firmy nebudou poskytovat při podpisu smlouvy a více je budou vázat na hospodářské výsledky firem.

Studie rovněž ukázala, že se mění struktura odměňování. „Stále více firem váže odměny svých nejvyšších zaměstnanců na pobídkové plány, akciové opce a omezené akcie. V souvislosti se současnou finanční krizí budou penzijní příspěvky a nemajetkové prémie zvyšovat svůj podíl na ohodnocení a tato hodnota bude i nadále stoupat,“ uvedla Lucie Teisler ze společnosti Anderson Willinger.

Přestože v porovnání s rokem 1997, odkdy se studie ERI vypracovává, top management sledovaných firem obdržel na osobním ohodnocení v průměru o 15,9 % více, za poslední rok se tyto prémie snížily o 7 %. V současné době výše celkových benefitů těchto firem představuje 17 486 106 eur (cca 420 mil. Kč). Studie dále poukazuje na fakt, že příjmy sledovaných společností se za posledních 11 let zvýšily více než sedmkrát v porovnání s benefity vrcholového managementu. Příjmy 45 vybraných nadnárodních společností kotovaných na burze se změnilo z 27,184 mld. eur v roce 1997 na 60,756 mld. eur v roce 2008. Celkové prémie se změnilo z 15,087 mil. eur v roce 1997 na 17,486 mil. eur letos.

Zveme Vás na trénink týmové práce pro Green Belt a Black Belt:

Vedení týmů v Six Sigma

3. - 4. března 2009, Praha

www.interquality.cz


interquality®

PRŮZKUM

České firmy se v odměňování snaží lišit od konkurence

České společnosti začínají více využívat mzdové studie k tomu, aby cíleněji pracovaly s politikou odměňování a odlišily se od konkurence. U manažerských a odborných pozic se nejvíce orientují podle úrovně v daném sektoru, zatímco u administrativních a dělnických pozic rozhoduje spíše úroveň mezd v regionu.

Podle pravidelné studie PayWell 2008: Efektivně řídit, efektivně odměňovat, vypracované oddělením Poradenství pro lidské zdroje PricewaterhouseCoopers ČR, tvoří výkonnostní složka mzdy 17 % (medián českého trhu) mzdových nákladů. V Evropě se tento podíl pohybuje kolem 12 %. Největší část výkonnostní složky tvoří výkonnostní bonus, který poskytuje více než 80 % dotázaných firem. Tento bonus je nejčastěji založen na individuálním výkonu. Poměrně vysoké procento společností také poskytuje ad-hoc odměny (68 %) či odměny za inovace (40 %).

Rozdíly v odměňování podle regionů dosahují až 22 %. Tradičně nejvíce jsou odměňová-

ni zaměstnanci v Praze, i když se rozdíl od celostátního průměru zmenšuje (nyní 9 % nad celostátním průměrem). Nejnižší mzdová úroveň je v Moravskoslezském kraji (13 % pod celostátním průměrem).

Z hlediska průmyslových odvětví dosahují nejvyšší průměrné úrovně mzdy ve farmacii (17 % nad průměrem všech sledovaných odvětví) následované finančními službami a pojišťovnictvím (o 9 % více).

Roční hodnota nákladů na zaměstnanecké výhody na jednoho zaměstnance se pohybuje kolem 18 300 Kč, což proti předchozím letům, kdy se tato hodnota zvyšovala, znamená stagnaci. Letos se zvýšil podíl firem, které poskytují zaměstnancům sy-

stém flexibilních zaměstnaneckých výhod (tzv. cafeteria systém), a to ze zhruba jedné pětiny na jednu třetinu. Mezi typickou nabídku cafe-rie patří sportovní, společenské a kulturní akce, nadstandardní zdravotní péče, životní pojištění a rekreace. Většina těchto firem (93 %) nabízí papírové flexibilní poukázky pro výběr služeb.



BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ

V ČR asi přibude nemocných z povolání, kvůli alergiím

Čeští zaměstnavatelé se nejspíš budou muset víc než dřív zabývat zdravotní kvalitou prostředí, kde pracují jejich zaměstnanci. Podle poznatků, které hygienici získali při kontrolách od zaměstnavatelů, má až čtvrtina nynějších mladých lidí, kteří nastupují do práce, tzv. alergickou dispozici. V práci s chemikáliemi a dalšími alergeny se pak u nich dispozice často rozvine v různé ekzémy a další potíže. Novinářům to 31. října řekla Viera Babičová z Krajské hygienické stanice Jihomoravského kraje.

Podle Babičové v Česku nemocí z povolání dlouhodobě ubývalo. Před listopadem 1989 jich lékaři potvrdili kolem 2500 za rok, nyní se čísla pohybují kolem 1200. Pokles se podle lékařky často vysvětluje tak, že zanikly velké podniky s provozem rizikovými pro lidské zdraví. Je to však jen částečná pravda. „Spíše si

myslíme, že se ta onemocnění ztrácejí, prostě nedostane se ten pracovník ke správnému lékaři, není dodržen postup,“ uvedla. Zdravotní stav zaměstnanců už málokde posuzují podnikoví lékaři a praktici prý na možnost, že by jejich pacient mohl trpět nemocí z povolání, nepomyslí. Pokud si ale člověk přivodil např. nemoc šlach na ruce při jemné práci u pásu, alergickou rýmu nebo ekzém z prachu či chemikálií, náleží mu odškodné. Dalším důvodem, proč se nemocí neprojeví ve statistikách, jsou obavy lidí ze ztráty práce. Když lékař u pacienta nemoc z povolání potvrdí, práci už nemohou dál vykonávat. Je pak na zaměstnavateli, zda člověku nabídne jiné pracovní zařazení.

Zdravotní podmínky pro práci se v České republice dlouhodobě zlepšují a nejspínavějších provozů ubývá.

VOX A.S. VÁS SRDEČNĚ ZVE !
VYUŽIJTE NAŠI NABÍDKU!JAK JEDNAT S OBTÍŽNÝMI
ZAMĚSTNANCÍ A NADŘÍZENÝMI

TERMÍN: 25. 11. 2008, 9 až 16 hod.

CENA: 2890 Kč

(včetně 19% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

OBCHODNÍ DOVEDNOSTI II.

TERMÍN: 27. a 28. 11. 2008, 9 až 16 hod.

LEKTOR: **Matouš Červenka** (lektor a konzultant)

CENA: 6890 Kč

(včetně 19% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

Více informací najdete na www.vox.cz
nebo na informační lince 226 539 670.

PERSONÁLIE

- Oddělení lidských zdrojů firmy **Walmart** řídí od října **Ilona Urbanová**, dříve personální manažerka ostravské firmy Henniges Automotive. Urbanová vystřídala **Alenu Zahradníkovou**, která odchází na mateřskou dovolenou.
- **Microsoft** v ČR jmenoval personálním ředitelem **Markuse Köhlera**. V této pozici nahradil **Martina Šmidochovou**, která se stala regionální ředitelkou pro péči o zákazníky a partnery pro 11 evropských zemí.
- Ekonomickým ředitelem strojírenské firmy **Robert Bosch** je **Milan Šlachta**. Nahradil tak **France Grubera**, který se stal ekonomickým ředitelem **Bosch Diesel** v Jihlavě.
- Vedení společnosti **Telekom Austria Czech Republic** (na českém trhu působí pod značkou Volný) jmenovalo finančním ředitelem dosavadního manažera controllingu **Jaroslava Krška**. Nahradil **Annu Šteflovou**.
- Výkonným ředitelem tuzemské části developerské společnosti **Pinnacle** se stal **Tomáš Novotný**. Vystřídal **Michala Kadrnožku**, který odešel na pozici jednatele do společnosti **CS Property Partners**.
- Generálním ředitelem **TNT Express Česká republika** se stal **Miloš Malaník**. V oboru logistiky má dlouholeté zkušenosti a jeho cílem je posílit pozici firmy na českém trhu.
- Společnost **Haribo CZ** má nového jednatele pro ČR a SR se zodpovědností za prodej a marketing, **Jana Růžanského**. Růžanský se stal novým jednatelem po dvanácti letech zkušeností u společnosti Bonduelle, kde působil na řídicích pozicích.

HR Maraton 24. – 26. 11. 2008 Jihlava

Automotive Lighting, s. r. o. | České aerolinie, a. s. | ČSOB a. s. | Futaba Czech, s. r. o. |

Generální Pojišťovna a. s. | Linet spol. s r. o. | LMC s. r. o. | McDonald's ČR, spol. s r. o. |

Nejvyšší kontrolní úřad | Pízeňský Prazdroj, a. s. | PricewaterhouseCoopers Česká republika, s. r. o. |

STORMWARE s. r. o. | ZeNTIVA a. s. |

HR
MARATON
2008

www.5-5hr.cz

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 jakákoli další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoli materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. Neoznačené články jsou ze servisu agenturního zpravodajství ČTK, která si vyhražuje veškerá práva. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.