

NOVÉ TRENDY

Krizi považujeme za příležitost

Krize. Finanční, úvěrová, hypoteční, hospodářská. To jsou nejčastější slova titulků v novinách z minulého měsíce a nejspíše to tak zůstane i v měsíci následujícím. Dopady na život firem i lidí jsou stále viditelnější. Většina firem, lhostejno zda českých nebo zahraničních, omezuje výrobu i pracovní dobu nebo rovnou propouští. Jak tato krizová situace ovlivňuje pracovní trhy? Jen tak mimochodem, pamatují si jednu definici, použitou Isaakem Asimovem v sci-fi díle Nadace, která tvrdí, že krize je stav, kdy si již nemůžete vybírat a možná je pouze jedna cesta, jeden způsob řešení. Něco podobného tvrdí i jiná pojetí. Tak daleko jsme se však zatím nedostali.

Ale zpět k tématu. Osobně nevnímám na trhu práce jakékoli výrazné strukturální změny, které by takzvaná krize zapříčinila. Samozřejmě, počet uchazečů o zaměstnání se zvýšil (úmyslně nepiši uchazečů o práci, slovy klasika – o zaměstnání je sice nouze, ale práce bude vždycky dost), ale najít mezi nimi ty správné, kvalifikované a motivované pracovníky je stejně obtížné jako dříve. Dokonce pozoruji paradoxní situaci, kdy se nabídka některých profesí na trhu práce zúžila. Všichni vnímají nejistotu zaměstnání jako významný faktor a u stávajícího zaměstnavatele je přece jen bezpečněji než u nového, kde nevíte, co čeká vás a firmu. Je to výrazný rozdíl oproti konjunktuře v minulých letech, kdy si uchazeči mohli a chtěli vybírat, nebáli se říci si o 15% zvýšení mzdy a mnohdy ho i dostali.

Za daleko významnější pro strategická rozhodování personalistů považují demografické změny v populaci. Dostáváme se do doby, kdy na trh práce začínají vstupovat velmi slabě ročníky narozené po sametové revoluci, naopak do důchodu odchází silná poválečná generace „baby boomers“. Pokud si k tomu přidáme dlouhodobou neochotu vlády vytvořit rozumnou a koncepční imigrační politiku České republiky reagující na změny v populaci, zdá se, že pro příštích deset patnáct let se nabídka na trhu práce bude snižovat a práce personalistů

v oblasti získávání pracovníků bude nadále klíčovou.

Jaká je v takovém klimatu role manažera lidských zdrojů? Většinou taková, jakou měl již před nástupem hospodářské recese. Pokud byl platným členem týmu, jehož povinností bylo mimo jiné i koncipování a implementace strategie firmy, patrně jím zůstává i nyní, a to i přes možný nárůst operativních úkolů. Pokud jeho pozice spočívala hlavně v administrativě, nedá se očekávat, že se jako mávnutím kouzelného proutku změní v propagátora změn, které napomohou firmě znovu odstartovat z výhodnější pozice, až se to, co nazýváme krizí, přezene.

Právě zajištění co nejlepší „pole position“, řečeno terminologií formule 1, je podle mého názoru tou pravou podstatou řízení lidských zdrojů v období poklesu ekonomiky. Společně s pochopením demografických závislostí je příprava potenciálu lidí pro budoucnost tím nejdůležitějším, čím by se specialisté na řízení lidských zdrojů měli zabývat.

Významnou součástí přípravy na budoucnost je, kromě výcviku a vzdělávání, rozvíjení metod a prostředků získávání a udržení zaměstnanců. Ať už jsou to ty klasické, jako je propagace firmy, inzerce v médiích, spolupráce se školami, nebo progresivní formy, jako je využívání sociálních sítí fungujících v prostředí internetu. Nezdá se, že by některá forma byla zvláště určena nebo vhodnější pro období krize než jiné. Pro uchování účinnosti všech zmíněných metod je nejdůležitější, jedno jestli v čase krize nebo konjunktury, aby firma jednala se zaměstnanci na rovinu, dodržela sliby a závazky, o případných změnách podmínek řádně a včas informovala a budovala přátelskou firemní kulturu.

Pokud se toto neděje, tak se šance na dlouhodobé udržení zaměstnanců, získaných za vynaložení značných nákladů, hroživě propadají. Jakkoliv sofistikovaný balíček benefitů nezachrání neblahý vliv špatných vztahů na pracovišti, přezírání lidské individuality a jednání

(Pokračování na stránce 2)



V novém čísle časopisu HR Management se mimo jiné dočtete:



- Multikulturní prostředí a HR
- Krize jako šance pro trh práce
- Leadership pomáhá ženám

Ukázkové číslo ZDARMA a předplatné
si můžete objednat na tel. 800 110 022
nebo na www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

LMC: Velké firmy omezily nábor vysokoškolských absolventů

Přední tuzemské firmy kvůli hospodářské krizi omezily nábor absolventů vysokých škol. Podniky se bez nich letos pravděpodobně obejdou snadněji než v minulých letech. Výsledky svého průzkumu na tiskové konferenci představila společnost LMC, která provozuje portál www.jobs.cz. Podniky si začaly vybírat spíše odborníky s větší praxí, kterých je nyní na pracovním trhu více.

Čerství vysokoškoláci se také musí připravit na to, že až třetina firem jim bude více nabízet takzvané flexibilní formy zaměstnávání, jako je třeba zkrácený úvazek nebo příležitostná výpomoc.

Novinkou na pracovním trhu je podle zjištění firmy to, že si absolventi začali říkat o menší plat, než jim zaměstnavatelé nabízejí. Jen 24 % českých studentů a absolventů by si totiž řeklo o nástupní plat vyšší než 25 tisíc Kč. Přitom 44 % dotazovaných firem plat nad touto hranicí absolventům nabízí.

Z průzkumu dále plyne, že podniky si více pochvalují úroveň absolventů. Až 56 % podniků tvrdí, že se úroveň vysokoškoláků zvyšuje. Polovina firem vidí pokrok ve znalosti cizích jazyků.

Průzkumu se v Česku zúčastnily společnosti Škoda Auto, ČEZ, Lidl, Ernst & Young, Česká spořitelna, Zentiva, E.ON, Česká pojišťovna, Philips, Komerční banka, Hewlett-Packard, Accenture Services, Ahold, Raiffeisenbank a MediClinic.

(Pokračování ze stránky 1)

z pozice síly, častokrát doplňované flagrantním nedodržováním zákonů a etických norem.

Relativně samostatná kapitola v metodách získávání zaměstnanců je využívání služeb personálních agentur. Byl bych raději, kdybych mohl bez obav napsat personálních konzultantů nebo poradců, ale tímto směrem se vydávají pouze některé z nich. V poslední době je outsourcing těchto činností stále častější, možná i ke škodě samotných personalistů. Bohužel přidaná hodnota poskytovaná některými agenturami je žalostně malá. Co je také výjimečného na poskytování prefabrikovaných balíčků životopisů kandidátů, kteří jsou registrováni v databázi často celé měsíce?

O to více si vážím partnerů, které v první řadě nezajímají smluvní podmínky, ale pochopení potřeb klienta, jeho firemní kultury, vztahů a strategie. Výrazně jiné výsledky lze očekávat od agentury, která sama požádá o prohlídku provozu, aby se dokonale seznámila s pracov-

ním prostředím a používanými technologiemi, než od té, která kladě důraz pouze na explicitně definované požadavky ve formálním a smluvně ukotveném popisu pracovního místa. Není problém zaplavit personalistu třiceti životopisy – a ty, personalisto, se s tím nějak poper a hlavně nezapomeň na zpětnou vazbu. Daleko více oceňuji přístup, kdy jsou mi představeni dva nebo tři kandidáti a já vím, že si z nich mohu opravdu vybrat.

Domnívám se, že dnešní doba může pročistit tento tržní sektor. Pro jednu skupinu, tu bez přidané hodnoty, znamená skutečnou krizi, možná až s fatálními důsledky – sám jeden takový případ sleduji takřka jít v přímém přenosu. Pro druhou je to příležitost. Ne pro obsazení uvolněného trhu, vždyť trh zde tvoří pouze kandidáti a těch více nebude, ale příležitost pro vybudování strategického partnerství.

Martin Tomčala, personální ředitel

Edwards s.r.o.

FIREMNÍ KULTURA

Program Zdravá firma pomohl objevit zrakové problémy

Část lidí podceňuje péči o své oči. Vyplynulo to z preventivního vyšetření zraku, které bylo provedeno u zaměstnanců T-Mobilu v rámci programu Zdravá firma. Při dobrovolném vyšetření, které T-Mobile zorganizoval pro své zaměstnance přímo na pracovišti, se zjistilo, že

více než 10 % vyšetřených nepoužívá žádnou korekci, ačkoliv ji potřebuje, zhruba dvě třetiny těch, kdo korekci používají, by potřebovalo její úpravu. Zároveň se u několika zaměstnanců podařilo odhalit potenciální riziko vzniku zeleného zákalu. O bezplatné vyšetření zraku přímo na pracovišti jevíli zájem především starší zaměstnanci. Nekorigované poruchy zraku přitom mohou způsobovat nadměrnou únavu, bolesti hlavy i další zdravotní problémy.

Bezplatné oční vyšetření bylo jen jedním z mnoha vyšetření, která jsou zaměstnancům pravidelně nabízena v rámci projektu Zdravá firma. Zaměstnanci T-Mobilu tak již měli příle-

žitost si např. nechat změřit hladinu glukózy, cholesterolu či triglyceridů v krvi, podstoupit měření tlaku či absolvovat bezplatné odborné přednášky zaměřené na zdravý životní styl.

Program Zdravá firma se od roku 2008 v rámci společnosti T-Mobile Czech Republic

soustředí na propagaci zdravého životního stylu a správných pracovních návyků mezi zaměstnanci. Skládá se celkem ze tří dílčích segmentů – Zdravotní prevence zaměřené na zdravé pracovní prostředí, Životní styl podporující získání správných návyků, co se týče zdravého str-

vování, a Zkuste to bezpečně spočívající v nejrozličnějších bezpečnostních školeních zaměřených zejména na zaměstnance T-Mobilu v terénu. Nabídku využilo celkem 44 % zaměstnanců; 6 % z nich využilo program dentální hygieny, 10 % absolvovalo masáže, 13 % podstoupilo očkování a 8 % uvítalo možnost účasti na škole smyku.

(red)



EVROPSKÁ UNIE

Státy EU definitivně schválily takzvané modré karty

Členské státy EU 25. května definitivně schválily zavedení takzvaných modrých karet, které by měly pomoci nalákat do států unie vysoce kvalifikované pracovníky ze třetích zemí. Cílem programu, který by měl vejít v platnost od roku 2011, je zjednodušit získávání pracovních povolení pro určité skupiny lidí, podmínky pro příchod jejich rodin či přesun pracovníků z jednoho státu unie do jiného. Potvrzení na Radě EU bylo pouhou formalitou. O zavedení modrých karet rozhodli už loni na podzim velvyslanci zemí 27členného bloku.

S návrhem na zavedení modrých karet přišla předloni Evropská komise. K tomu, aby mohl být někdo do programu zařazen, bude ale muset splnit jisté podmínky. Například bude muset mít pracovní smlouvu, která mu zaručí na určitou dobu plat v jisté výši. Rada EU, již tento půlrok předsedají Češi, souhlasila i se zaváděním sankcí pro zaměstnavatele ilegálních přistěhovalců ze zemí mimo EU a posílením kontroly na jednotlivých pracovištích.

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

Svaz průmyslu: Mzdy kvůli krizi snižuje až 61 procent firem

Tuzemské podniky se snaží překonat dopady globální recese také snižováním mezd svým zaměstnancům. Z ankety Svazu průmyslu a dopravy ČR mezi 1600 členskými firmami vyplývá, že až 61 % českých firem snižuje mzdy svým zaměstnancům. Jen menší část podniků dosud k redukci mezd nepřistoupila.

Firmy mohou k tomuto opatření využít například krácení prémie, neboť v loňském roce byl jejich podíl na celkové mzdě 14,6 %, což bylo o procentní bod více proti roku 2007. Průměrná mzda v tuzemsku loni mírně přesáhla 23 500 Kč. Tuzemské podniky přistupují ke snižování mezd vzhledem k výraznému poklesu svých zakázek kvůli udržení výroby. Jak potvrdilo dubnové šetření svazu, pokles zakázek v tomto pololetí předpokládá téměř 90 % firem. Na dvě pětiny podniků odhadují, že snížení zakázek se bude pohybovat mezi 11 až 30 %. Třetina firem uvedla dokonce pokles o 31 % a více a nad 50 % ztrácí zakázky více než desetina z nich. Necelých 60 % podniků nepřistoupilo však ještě k propouštění zaměstnanců nebo omezení jejich stavu jen v řádu několika procent.

Zahraniční firmy nabídnou zaměstnancům firemní akcie

Velké zahraniční firmy si v době krize chtějí v tuzemsku udržet kvalitní zaměstnance, a proto jim podle Hospodářských novin nabídnou firemní akcie. Akcie mateřského koncernu si budou moci poprvé v historii výhodně nakoupit třeba tuzemští zaměstnanci německého průmyslového koncernu Siemens či české pobočky UniCredit Bank, píše deník.

V obou firmách si musí pracovníci zažádat o akcie do konce letošního roku, získají je v prvních měsících příštího roku. „Chceme tímto krokem podpořit zaměstnaneckou loajalitu a vyjádřit přesvědčení, že cena akcií bude mít dlouhodobě rostoucí tendenci,“ řekl HN mediální zástupce UniCredit Bank Milan Vodička.

Mluvíci Siemensu Petr Sedláček prý mluví v souvislosti s nabídkou akcií zaměstnancům o velmi nadstandardní nabídce. Konkrétní však zatím být nechce. Průměrná sleva při nákupu těchto akcií se přitom podle HN pohybuje kolem 20 %.

Nabídka firemních cenných papírů navíc přichází v době, kdy většina z titulů je kvůli krizi velmi nízká, což je činí přitažlivějšími. „Potenciál dlouhodobého budoucího zisku je lákavý,“ komentoval nabídku Marek Hatlapat-

(Pokračování na stránce 3)

STUDIE

Studie E&Y: V krizi jsou lidé tolerantnější ke korupci

V době hospodářské krize jsou podnikatelé a zaměstnanci mnohem tolerantnější ke korupci. Považují ji za častěji ospravedlnitelný prostředek pro záchranu firmy, získání zakázek či udržení míst. Vyplývá to z globální studie, kterou 19. května zveřejnila poradenská firma Ernst & Young.

Důvodem většího tolerování korupčního chování i náchylnosti k němu jsou obavy o přežití firem a o zaměstnání. Zhruba 55 % dotázaných se proto domnívá, že v příštích letech hospodářské kriminality ještě výrazně přibude.

V Česku má tento názor 40 % lidí, tedy stejně jako v sousedním Rakousku. Nejvíce jsou o přibývání korupce přesvědčeni Řekové. Zhoršení situace v příštích letech očekává 76 % z nich. Nejméně se ho obávají Nizozemci a Slováci. V Nizozemsku více hospodářské kriminality předpovídá 31 % dotázaných, na Slovensku 38 %.

Ze studie ale také vyplývá, že v době hospodářského poklesu se nezákonné jednání mnohem víc toleruje. Pro pětinu dotázaných jsou ospravedlnitelné úplatky, pokud pomohou

udržet zakázky a zachránit podnik. Zhruba stejný podíl lidí by pro záchranu firmy toleroval velkorysé dary, 19 % pozvání na zábavné akce či dovolené a 8 % neúměrně vysoké náklady na reprezentaci.

Podstrčení „obálky“ neodsuzuje v průměru 23 % Západoevropanů a 29 % Východoevropanů. Za omluvitelné ho v době krize považuje 38 % Španělů, 43 % Čechů, 44 % Rusů, více než polovina Turků, 14 % Britů či čtvrtina Němců. Poskytování darů k získání přízně či zakázek by pochopila třetina Čechů, polovina Turků, pětina Španělů a Němců či 15 % Britů. Studie tak ukázala, že tolerance je vyšší v zemích na jihu a východě Evropy.

Největší riziko podvádění a korupce je podle 42 % dotázaných u nejvyšších šéfů. Ve středním managementu ho vidí čtvrtina lidí a desetiina za nejrizikovější skupinu pro korupci považuje nižší vedoucí.

Ernst & Young průzkum uskutečnil v podnicích s více než 500 zaměstnanci. Letos v březnu se ho zúčastnilo přes 2200 manažerů a pracovníků ve 22 evropských zemích.



ODMĚŇOVÁNÍ

Výhled ohodnocení nejvyššího managementu

Společnost Anderson Willinger, Executive Search pro výběr senior managementu v regionu CEE, tedy střední a východní Evropy, provedla průzkum firem s více než 3000 zaměstnanci v regionu CEE, z něhož vyplývá, že 15 % firem plánuje upravit platy exekutivy v následujících 12 měsících. 29 % toto učinilo již během minulého roku.

Pro srovnání, v roce 2008 činil ve Spojených státech plat senior manažera 344krát více než průměrný plat řadového zaměstnance. V zemích CEE je toto číslo daleko nižší, ale přesto se pohybuje kolem 17násobku, říká Lucie Teisler ze společnosti Anderson Willinger.

Co se týče fixních platů, 36 % společností zmrazí fixní platy senior manažerům. Zbytek firem navrhuje pouze 2–3% zvýšení, což předstává nárůst vskutku marginální.

V případě bonusů budou firmy ještě více šetřit. Podle studie Anderson Willinger 20 %

společností sníží bonusy o polovinu, 11 % neplánuje vyplácet bonusy vůbec. Dlouhodobé incentivy (např. akciové opce a akcie, podíl na dlouhodobé profitabilitě) rovněž zaznamenají pokles o 10 až 30 %. Novým trendem se však stává převod bonusů do zaměstnaneckých akcií. Tuto změnu potvrdilo 15 % společností. Dalších 20 % o této praxi také uvažuje.

Z důvodu udržení loajality bude většina společností pokračovat v dělení dlouhodobých incentív do akciových opcí. Především se tak jedná o typy produktů, které mohou být vyplaceny až po dosažení určitého času.

Senior manažeré se mohou rozloučit i s fitness nebo golfovými kluby. Tyto druhy bonusů omezilo nebo plánují omezit 21 % společností. Vyplácení tzv. zlatých padáků, které senior manažeré obdrží při zrušení jejich pozice a jež bývají až dvakrát vyšší než jejich roční plat, pozastaví 41 % společností. (red)

(Pokračování ze stránky 2)

ka ze společnosti Cyrrus. Většímu zájmu o tyto akcie ale podle něj může bránit právě ekonomická nejistota – lidé s nižšími či středními příjmy nebudou ochotni vydat na akcie větší množství peněz. Další překážkou úspěchu může být stále malá informovanost části zaměstnanců o tom, jak funguje finanční trh, píšou HN. Zároveň poznamenávají, že některé tuzemské pobočky zahraničních firem nabízejí své akcie zaměstnancům už několik let. Loni spustila tento program stavební firma Skanska, od roku 2002 funguje v České spořitelně a před pěti lety ho odstartovala Komerční banka. Akcie zaměstnancům v Česku nabízí také výrobce nápojů Coca-Cola, British Airways či pojišťovna AXA, píšou HN.

PERSONÁLIE

• Šéfem nově vzniklého integrovaného oddělení firemního marketingu a zákaznických řešení ve **Vodafone Czech Republic** se stal **Jan Schmiedhammer**. Od roku 2001, kdy do firmy nastoupil, pracoval na různých manažerských pozicích ve firemním marketingu. Před nástupem do Vodafone působil v marketingových odděleních telekomunikačních a IT firem Alcatel, Contactel nebo IBM.



• **Plzeňský Prazdroj** má nového technického ředitele **Juliana Pattona**, jenž pochází ze Severního Irsku. V Plzni působil již dříve, od listopadu 2005 do října 2006, jako manažer výrobního rozvoje. Před příchodem do Plzeňského Prazdroje zastával

funkci ředitele technického oddělení a oddělení nákupu v Pivovarech Ursus v Rumunsku, které patří do společnosti SABMiller.

• Generálním ředitelem a předsedou představenstva společnosti **ETA** byl jmenován **Jiří Pathy**. Ve funkci vystřídal **Tomáše Fencla**, který pozici dočasně zastával od února tohoto roku a který zůstává členem představenstva, kde zastupuje investiční skupinu Benson Oak, jež je vlastníkem společnosti ETA. Hlavním cílem nového generálního ředitele je další rozvoj značky ETA na českém trhu. Pathy v uplynulých letech působil ve společnosti Homecredit, kde naposled zastával funkci head of sales finance na Ukrajině. Předtím byl ředitelem splátkového prodeje GE Money Bank pro střední a východní Evropu.

• Na pozici generálního ředitele společnosti **MAKRO Cash & Carry ČR** a **METRO Cash & Carry Slovakia** bude **Axel Hluchy** řídit největší samoobslužný velkoobchod v těchto dvou regionech. Svou kariéru zahájil v METRO AG v roce 1997, v listopadu 2000 byl jmenován administrativním ředitelem METRO Cash & Carry v Bulharsku. V listopadu 2002 potom převzal pozici generálního ředitele na Ukrajině. Axel Hluchy po studiích a před svým nástupem do METRO Group strávil pět let v oblasti automobilového průmyslu v sídle společnosti Daimler-Benz AG.

Dvuměsíčník pro zdokonalování business English

Business Spotlight

Předplatné si můžete objednat na adrese

<http://business-spotlight.ihned.cz>



PRŮZKUM

V Evropě je stále málo finančních a účetních expertů

Získání zkušených finančních a účetních odborníků je v Evropě navzdory současné ekonomické situaci pro firmy stále velký problém. Ve výzkumu personální společnosti Robert Half International mezi více než 4800 finančními a HR manažery zodpovědnými za nábor nových zaměstnanců v 21 zemích světa to uvedlo 60 % respondentů. Napříč Evropou se navíc o jeden až dva týdny prodloužila doba potřebná pro nalezení nejvhodnějšího kandidáta.

V samotné České republice je situace jen o málo lepší. Najímání finančních a účetních expertů zde považuje za velmi komplikovaný úkol 51 % společností. „Ukázalo se, že globální zpomalení ekonomiky na nedostatku zkušených odborníků nic nemění,“ řekl ředitel české pobočky Robert Half International Robert Křížek. Společnosti ve většině zemí světa tak stále trápí problémy s hledáním zkušených lidí. Jedinou opravdu velkou výjimkou jsou Spojené státy. Zatímco loni tu mělo s hledáním kvalifikovaných zaměstnanců do oblasti financí a účetnictví potíže 72 % společností, letos už jich je jen 32 %.

Pro evropské společnosti je nejsložitější hledání finančních ředitelů, senior controllerů a analytiků.

V Česku se respondenti výzkumu shodli na tom, že vedle těchto profesí zde do seznamu nejžádanějších specializací patří ještě hlavní a mzdoví účetní. Rozhodují prý zkušenosti, čím více praxe firmy od svých nových zaměstnanců očekávají, tím obtížnější je shánění.

Hledání nového zaměstnance na specializovanou pozici ve financích a účetnictví se tak v Evropě v průměru protáhne až na dlouhých osm týdnů. Pokud má mít manažerské povinnosti, bývá výběr ještě o dva týdny delší. V ČR pak podle výsledků výzkumu firmy na obsazení řadových pozic potřebují týdnů šest, na manažerské pozice sedm.

Průměrně ve všech jednadvaceti zemích světa zastoupených ve výzkumu zabere hledání nového zaměstnance do účetnictví a financí celkem sedm týdnů, týden navíc je pak nutný pro nalezení vhodných kandidátů na manažerské pozice.

V České republice se podle průzkumu specialisté pracující ve financích a účetnictví musejí kvůli zpomalení globální ekonomiky v prvé řadě připravit na větší pracovní zátěž a na víc stresu. Víc napětí očekává 38 % respondentů, větší pracovní zátěž 58 %. A to je spolu se Singapurem nejvyšší podíl v celém výzkumu.

V Evropě se s vyšším stresem 40 % společností vyrovnává pečlivějším rozdělováním pracovních povinností mezi zaměstnance, ne celá třetina pak přiznává, že se snaží vylepšit komunikaci mezi managementem a zaměstnanci.

Celkem se krize podle výsledků výzkumu nějakým způsobem podepsala na fungování finančních oddělení v každé druhé společnosti podnikající v České republice. V celé Evropě je takových společností výrazně méně, a to jen 41 %. Polovina zaměstnanců napříč Evropou si tak musí zvykat na změny v popisu práce, 36 % respondentů potvrdilo zastavení nábory zaměstnanců a

třetina se rozhodla propouštět.

Výzkum ovšem ukázal, že firmy podnikající v České republice řeší zpomalení globální ekonomiky výrazně jinak, než se řeší jinde ve světě. Pouze 9 % respondentů z Česka potvrdilo zastavení nábory zaměstnanců, celosvětový průměr je však plných 38 %. S 24 % je v celosvětovém srovnání nízký i podíl firem, které se rozhodly propouštět, podotkl Křížek.

Mezinárodní společnost Robert Half International Inc. s více než 360 pobočkami po celém světě se specializuje na vyhledávání a výběr odborníků na stálý pracovní poměr i na časově omezené projekty.



Hlavní cenu – **Slovník roku 2009** – získal od Jednoty tlumočnicků a překladatelů komplet **FRAUS Velký ekonomický slovník německo-český/česko-německý** v knižní i v elektronické verzi. Titul z produkce plzeňského Nakladatelství Fraus vybrala porota v rámci 16. ročníku soutěže o Slovník roku celkem z 94 přihlášených publikací.

Slovník obsahuje 120 tisíc hesel a příkladových vazeb a je zatím nejrozsáhlejším ekonomickým překladovým slovníkem pro německý jazyk na českém trhu. Uživatelé tištěné verze i CD-ROM je navíc do 48 hodin zdarma přeloženo heslo, které ve slovníku nenajde.



• **Kamil Švec** se stal ředitelem lidských zdrojů ve společnosti **Moravia Worldwide**, poskytovatele globalizačních řešení v oblasti informačních technologií, e-learningu, farmacie a medicíny. Do jeho kompetencí bude spadat řízení lidských zdrojů v centrále společnosti v ČR a dalších sedmi zemích, včetně Argentiny, USA, Číny či Japonska. Švec do Moravie přichází ze společnosti Hewitt Associates, kde devět let vedl poradenskou divizi pro Českou republiku a Slovensko.



• Výkonným ředitelem společnosti **Det Norske Veritas** pro Českou republiku a Slovensko se s platností od dubna 2009 stal **Tomáš Urban**. Jeho hlavním úkolem bude rozvoj nových obchodních příležitostí české i slovenské pobočky společnosti a rozšíření firemní strategie o nabídku služeb s přidanou hodnotou. Urban přišel do Det Norske Veritas ze společnosti PricewaterhouseCoopers ČR, kde byl manažerem v divizi Advisory. Předtím působil ve vrcholovém vedení společností Microsoft, Compaq/Hewlett-Packard a Unisys. Je členem mezinárodních organizací ISACA a itSMF.

• **Roman Chudoba** byl zvolen prezidentem českého zastoupení evropské organizace mentorů a koučů **EMCC** (European Mentoring and Coaching Council). Chudoba působí jako výkonný ředitel a vedoucí poradce/kouč v soukromé poradenské a vzdělávací společnosti **TEAM.CZ, s.r.o.**

• **Ness Technologies, Inc.** uvedl do funkce nového člena svého managementu **Jaromíra Bartáka**, který má na pozici Director of Technology Competence Division na starosti odborníky nasazované do projektů. Barták předtím působil devět let ve společnosti Logos.

• Ředitelem nově otevřené pobočky dánské investiční banky **Saxo Bank** v Praze se stal od května **Karol Piovarecsy**. Ten v bance dosud působil na londýnském ústředí jako manažer pro střední a východní Evropu. Piovarecsy měl jako manažer pro střední a východní Evropu se svým týmem na starosti klienty Saxo Bank v ČR, na Slovensku a v Polsku.

• Do forenzního oddělení společnosti **Deloitte** nastoupila jako manažerka **Pavla Hladká**. Pavla Hladká odpovídá zejména za služby poskytované klientům při vyšetřování různých typů podvodného jednání, řízení rizik podvodu a prevenci podvodného jednání.

• Dne 12. května skončilo funkční období prezidenta **Česko-německé obchodní a průmyslové komory (ČNOPK) Vladimíra Vurma**, který po šesti letech práce v představenstvu a po tříletém působení ve funkci prezidenta ČNOPK předává tento post do rukou nově zvoleného prezidenta **Radomíra Šimka**, finančně-ekonomického ředitele Siemens.