

KOUČINK

I krize jednou skončí

Pro Jiřího Kunčara není koučování „pouze“ moderní způsob vzdělávání lidí, ale i životní filozofie. Během předchozích sedmnácti let vybudoval úspěšnou firmu podnikající v oblasti luxusního papírenského zboží. Nyní tato společnost zaměstnává několik stovek lidí a daří se jí nejen v ČR, ale i na zahraničních trzích. Její firemní kultura je postavena na koučovacím přístupu a právě tato filozofie stojí v nemalé míře za dobrými výsledky firmy. A protože právě dnes mnoho manažerů a firem hledá cestu, jak „ve zdraví“ přestát krizi, může být pro některé leadery pohled Jiřího Kunčara na vedení lidí inspirující.

Tim spíš, že je to člověk, který vede ve spolupráci s Koučink Centrem semináře věnované koučinku a zároveň ho využívá ve své firmě.

• *Jak a kdy dobře používat koučink a koučovací přístup?*

Na základě vlastní zkušenosti bych začal tím, co jste označila jako koučovací přístup. Naučit vedoucí pracovníky chápat podstatu koučinku, seznámit je se základními technikami tohoto způsobu vedení lidí a hlavně s respektujícím přístupem, kdy podporujeme pracovníky v převzetí odpovědnosti za svoji práci. Můžeme to také nazvat, že zavádíme koučovací styl vedení lidí, který je protipólem čistě direktivního managementu. Pokud v takovém prostředí umožníme pracovníkům využít služby kouče, návratnost prostředků vložených do koučování se velmi urychlí. Samozřejmě není chybou, když začneme rovnou využívat kouče pro zvýšení pracovního výkonu a osobního rozvoje vybraných pracovníků nebo zvýšení výkonu celých týmů.

• *Jak pomáhá koučink ve vaší firmě v době krize?*

V době krize využíváme koučování zaměřené především na kreativní a pružné řešení úkolů, které s sebou změněné podmínky přinášejí. Hodně nám pomáhá právě koučinkový styl řízení, který fungoval ještě předtím, než krize začala. Dnešek přináší mnohem více situací, kdy je třeba reagovat rychle, a nám se to daří daleko lépe, protože lidé v celé firmě, nikoliv pouze v úzkém kruhu vedení, cítí zodpověd-

nost za dobré výsledky firmy. Sledují aktuální vývoj, upozorňují na problémy a navrhuji jejich řešení. Jedním z pilířů koučovacího stylu je samostatnost lidí. Zaměstnanci mají více prostoru, aby při řešení problémů jednali a nečekali pouze na „povel shora“. Toto ovzduší vzájemné důvěry a respektu nám pomáhá reagovat s větší lehkostí na dnešní nelehké časy. Nyní tak sklízíme plody toho, co jsme vybudovali, a snažíme se neopomíjet ani další vzdělávání v oblasti koučinku. I krize jednou skončí.

• *V Praze 8. a 9. září vystoupí společně Timothy Gallwey a Sir John Whitmore patřící k zakladatelům koučinku na konferenci The Prague Inner Game Conference. Vy jste měl možnost se s J. Whitmorem osobně setkat už dříve. Co vám toto setkání s ním a jeho metodou GROW dalo?*

Hodně mě oslovilo, když jsem se poprvé seznámil s podstatou koučování a přemýšlel jsem, jak to využít v praxi. A právě GROW je jednoduchá struktura, kterou pochopí a může úspěšně používat každý, kdo si chce koučování vyzkoušet. Mám moc rád knihu Koučování od Johna Whitmora, ale myslím, že jsem ji mnohem víc pochopil, až když jsem se s Johnem mohl setkat. Je totiž stejný jako jeho kniha – velmi otevřený, přátelský s velkým respektem k ostatním názorům a přitom z něj vyzařuje velká vnitřní síla. Co pro mě takové setkání znamená? Především povzbuzení. A to ve všech oblastech mého profesního i osobního života.

• *Jak ovlivnil vaši práci Timothy Gallwey a jeho přístup ke koučování?*

Timothy Gallwey je pro mne synonymem pro podstatu toho, co dnes nazýváme koučováním. Tento základ položil před téměř 40 lety svým zaměřením na „vnitřní hru“ (Inner Game) v procesu lidské aktivity od sportu až po pracovní výkon. Ve svém důsledku ovlivnil všechny, kteří se tomuto oboru věnují. Na Gallweye nakonec navazoval i Whitmore. Nesmírně se těším, až uvidím tyto dva pány společně v září v Praze na konferenci.

(Pokračování na stránce 2)

Čtete nové číslo časopisu HR Management



- Recese sblíží trendy v odměňování
- Recept na zaměstnanost? Prostupný systém celoživotního vzdělávání
- Technologie k vašim službám
- Perspektivní profese příštího desetiletí

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

economia
OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

CI Career Forum 2009

Společnost Controller-Institut připravila čtvrtý ročník tematického odpoledne k celoživotnímu vzdělávání věnovaný formám, metodám a zvyšování efektivity vzdělávání v době hospodářské recese. Současný trend ke snižování nákladů se nevyhýbá ani vzdělávání, což klade nové nároky na výběr forem, metod a vyhodnocování efektivity vzdělávání. Na významu a oblíbenosti získávají metody učící se organice jako různé formy koučování, sdílení a předávání znalostí uvnitř firmy. Tematické odpoledne CI Career Forum vám představí zkušenosti z oblasti vzdělávání na příkladech z praxe významných společností.

Čtvrtý ročník tematického odpoledne k celoživotnímu vzdělávání pořádá 21. září 2009 od 14 hodin v Praze v Hotelu Majestic Plaza společnost Contrast Consulting Praha/Controller-Institut. Více informací najdete na: www.controlling.cz.

Firmy v potížích můžou žádat MPSV o další dotace na vzdělávání

Firmy můžou žádat prostřednictvím ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) o dotace na vzdělávání zaměstnanců ve druhé fázi projektu „Vzdělávejte se!“. Program v první fázi využívalo kolem 1100 firem, školení se zúčastnilo zhruba 27 tisíc zaměstnanců velkých, středních a malých firem. Projekt je součástí protikrizových opatření. Má pomoci zaměstnavatelům, kteří nejsou schopni přechodně zaměstnancům přidělovat práci.

Celková částka určená na projekt činí 1 mld. Kč. Peníze na něj jdou z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu. Na jednom úřadu práce mohou zaměstnavatelé čerpat maximálně 500 tisíc Kč měsíčně. Příspěvek na mzdové náklady či náhradu mzdy zaměstnance, který se účastní odborného rozvoje, může být měsíčně až 24 tisíc Kč. Konkrétní výše závisí na délce období, kdy se pracovník skutečně vzdělává. Projekt má umožnit zaměstnavatelům získat finanční prostředky na vzdělávací aktivity a cestovní náhrady. Zároveň firmy mohou získat peníze na úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd zaměstnanců, kteří

(Pokračování na stránce 2)

(Pokračování ze stránky 1)

• Setkal jste se i s další významnou osobností koučinku Marilyn Atkinson. Co vám dala a jak to ve své praxi kouče propojujete s poznatky od obou pánů?

Koučování, jak jej popsali oba pánové, se dnes snaží rozvíjet ve světě spousta škol. Jsem moc rád, že jsem měl možnost se s nimi potkat a můžu spolupracovat se zakladatelkou jedné z nejlepších a ve světě nejuznávanějších škol, s Marilyn Atkinson. Nejenže jsem se od ní naučil přístupu zaměřenému na řešení a spoustu koučovacích dovedností, ale měl jsem možnost v bezpečném prostředí projít i sebezkušeností, která mě posunula i v mém osobním a pracovním životě. Každý manažer i kouč by měl pracovat především sám na sobě.

• Vy sám pomáháte firmám měnit jejich kulturu, jak to v praxi vypadá a co jim to přináší?

Snažím se jim jen zprostředkovat pochopení podstaty koučování a nabídnout jim některé nástroje, které jim pomohou v jeho aplikaci. Pokud toto vedoucí pracovníci přijmou a začnou používat v praxi, dochází i ke změně firemní kultury. Nejde přitom o firemní kulturu formální, jen deklarovanou, ale tu skutečně žitou. A co to firmám přináší? Každá firma je jiná, ale obecně je možné říct, že nejvíce pracovníci oceňují posun právě v oblastech, kde všichni cítili největší nedostatky. Dochází tím k přirozenému zlepšení efektivity pracovního úsilí.

Šárka Pražáková

Koučink Centrum, s.r.o.

TRH PRÁCE

Jak si dnes najít práci? Na internetu ...

Trh práce je zasažen pokračující ekonomickou krizí a nezaměstnanost roste. Konkurence na pracovním trhu se proti loňsku zvýšila a výsledkem je i výrazný nárůst počtu návštěvníků internetových portálů, které pracovní příležitosti nabízejí. Jak se s touto situací vypořádat vám v následujícím článku radí personalisté z pracovního portálu Správnýkrok.cz.

Ujasněte si, jakou práci hledáte a proč

Zkuste si nejdříve odpovědět na několik jednoduchých otázek: Proč hledám práci? Jaká práce mě bude bavit? Co umím, na co mám praxi? Mám dostatečnou kvalifikaci? Jsem ochoten za práci dojíždět? Jak daleko? Máte-li jasno v těchto základních bodech, pusťte se do hledání – můžete prohlížet pracovní nabídky, využít služby internetových vyhledávacích agentů, umístit svůj životopis na internetu, zeptat se známých nebo oslovit firmy přímo. Ideální je kombinace všech těchto nástrojů.

Kde hledat?

Na českém internetu jsou desítky serverů s nabídkami práce. Jejich obsah se často překrývá, a tak si můžete vybrat ty, které vám uživatelsky nejvíce vyhovují. Vyberte si tři a ty pečlivě sledujte. Které to budou, by mělo záležet na následujících podmínkách:

- zveřejňují volná místa, která odpovídají vašemu zájmu;
- dobře se vám s nimi pracuje (nechcete na nich strávit zbytečně hodně času);
- umožňují hledat podle podstatných kritérií (lokalita, dojezdová vzdálenost, obor, pozice, informace o firmě, uložit parametry hledání).

Nabídněte sami sebe

Řada volných míst se vůbec ve formě inzerátu neobjeví, firmy je obsazují na základě životopisů, které mají interně k dispozici. Zaregistrujte se a založte si vlastní životopis na internetu. Personalisté, které váš životopis zaujme, se vám ozvou s vlastní nabídkou. Návod, co

podstatného napsat do životopisu, je třeba na: http://www.spravnykrok.cz/clanky/jak_napsat_zivotopis.html

Při zakládání CV zvažte, zda pracovní servery nabízejí následující služby:

- životopis odpovídá standardům a je v něm místo pro fotografii, vzdělání, praxi, dovednosti i shrnutí;
- můžete si jej vyplnit přímo na internetu (ideálně pomocí editoru CV);
- k životopisu se můžete kdykoli vrátit a snadno jej upravovat (udržte své CV aktuální, i když práci zrovna nehledáte);

- životopis můžete použít i jinde – možnost tisku, uložení či exportu do souboru PDF;
- možnost přidat k CV i svůj videoprofil či videovizitku. Svůj životopis můžete udržovat aktuální také pomocí některé ze sociálních sítí (jako třeba LinkedIn a nyní nově i např. pomocí Facebooku, se kterým portál Správnýkrok.cz nedávno propojil svůj účet).

Hledejte přes známé

Pro mnoho lidí je důležité vědět, do jakého prostředí se v nové práci dostanou. Proto hledají nějaké spolehlivé reference. V zásadě jsou dvě možnosti, podívat se na hodnocení firem, které zveřejňují některé portály, nebo se zeptat známých a nejlépe jejich známých. K tomu vám poslouží sociální síť. Máte-li tedy profil na Facebooku, LinkedInu nebo na jiné sociální síti, neváhejte jej propojit se svým životopisem na některém z portálů pro hledání práce. Dále využijte sociální síť pro zveřejnění, že hledáte práci, a požádejte své kolegy a přátele o doporučení či radu.

Jak si založit CV?

Nejdříve je třeba se zaregistrovat na některém z pracovních serverů. Následně obdržíte potvrzovací e-mail o registraci a po potvrzení proklikem už můžete vyplnit CV. Pokud již máte vytvořen profil na Facebooku, můžete jej

(Pokračování na stránce 3)

www.koucinkcentrum.cz

5. MEZINÁRODNÍ KONFERENCE O KOUČINKU

The Prague Inner Game Conference

Zakladatelé koučinku Timothy Gallwey a Sir John Whitmore v Praze

8. ZÁŘÍ 2009

K Koučink Centrum

(Pokračování ze stránky 1)

se vzdělávacích kurzů účastní. Formuláře a další informace na www.mpsv.cz.

Vzdělávejte se není jediným protikrizovým programem, na další s názvem Školení je šance putuje z ESF 1,8 mld. Kč. V tomto programu bylo ke konci června podáno 62 žádostí, průměrný počet zaměstnanců podpořených v rámci jednoho projektu byl 130.

Během několika týdnů, chce MPSV zahájit ještě program Restart. Ten budou koordinovat úřady práce a bude financován z peněz EU a zaměří se na lidi ve výpovědní lhůtě.

Nezaměstnanost mladých v EU stoupá rychleji než u celé populace

Míra nezaměstnanosti mezi mladými lidmi ve věku 15 až 24 let v prvním čtvrtletí letošního roku v Evropské unii vzrostla na 18,3 %. To je výrazně víc proti celkové nezaměstnanosti, která ve stejném období činila 8,2 %. Ukazují to data Evropského statistického úřadu (Eurostat). Bez práce bylo v této věkové skupině v EU 5 mil. lidí. Proti stejnému čtvrtletí loňského roku letos nezaměstnanost mezi mladými narostla o 3,7 procentního bodu. Celková nezaměstnanost se přitom zvýšila „jen“ o 1,5 %. V ČR a na Slovensku nezaměstnanost mladých meziročně rostla. Podle Eurostatu v Česku stoupla z 9,5 na 12,2 %, na Slovensku se zvýšila z 19,2 na 22 % v letošním prvním čtvrtletí. Nezaměstnanost mezi mladými se zvýšila ve všech státech EU s výjimkou Bulharska, kde naopak poklesla o půl procentního bodu na 13,5 %. Největší nárůst zaznamenali statistici v Lotyšsku (z 11 na 28,2 %) či Estonsku (ze 7,6 na 24,1 %).

Nejméně mladých bez práce mělo v prvním čtvrtletí Nizozemsko (6 %), nejvíce Španělsko (33,6 %). Celková nezaměstnanost se pak v EU pohybovala od 2,9 % v Nizozemsku do 16,5 % ve Španělsku.

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

HOFÍREK
CONSULTING

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 2)

použit i pro registraci na portálu Správný-krok.cz. Budete tak moci používat stejné jméno a heslo pro oba účty a navíc automaticky získáte ve svém CV již vámi vyplněné údaje z Facebooku a budete moci využívat Facebook i pro budování svých profesních vztahů a vazeb (jako např. v případě LinkedIn). Čím kompletněji svůj životopis vyplníte, tím větší šanci máte, že zaujme personalistu právě s pozicí, kterou hledáte. Soustřeďte se hlavně na sekce shrnutí a praxe, které jsou pro personalisty při prohledávání životopisů v drtivé většině případů klíčové. Součástí vašeho CV může být i stručný motivační dopis, proč na danou pozici reagujete, některé portály umožňují přiložit i vlastní tzv. videovizitku. Po vyplnění CV nezapomeňte před uveřejněním veškeré údaje ještě jednou zkontrolovat. Na závěr si nastavte automatického vyhledávacího agenta na hlídání odpovídajících pracovních nabídek.

Jak odpovědět na inzerát?

Když odpovídáte na inzerát, napište jednoduchý motivační dopis, ve kterém stručně vylíчите, proč považujete tuto práci pro vás za vhodnou a sebe za vhodného kandidáta pro výkon tohoto povolání. K dopisu samozřejmě přiložte CV, které bude upravené pro konkrétní použití.

Jak často a kde hledat?

Nové pracovní nabídky se na internetu objevují prakticky neustále. Prohlédnout nové inzeráty však stačí jednou za týden, ideálně uprostřed týdne. Můžete si nastavit i automatický filtr nabídek (tzv. vyhledávacího agenta).

Nejznámější servery: Jobs.cz, Monster.cz, Sprace.cz, Správnýkrok.cz, Prace.cz, alternativní servery: Jobcity.cz, Agentka.cz, Pracopracce.cz, CVonline.cz, Jobdnes.cz, Profesia.cz, řádková inzerce: Annonce, sociální sítě: LinkedIn, Facebook, DREEMnet na serveru Správnýkrok.cz.

(red)

Absolventi by měli jít dál studovat, práce je málo

Mladí lidé, kteří letos dodělali střední školu nebo učiliště, by měli jít raději dál studovat třeba na nástavbu nebo vysokou školu. Pracovních míst je totiž málo a sehnat zaměstnání je pro absolventa vždycky těžší než pro člověka s praxí, jak řekla Daniela Chamoutová, která se v Národním ústavu odborného vzdělávání (NÚOV) zabývá potřebami trhu práce. Další vzdělávání doporučuje také proto, že se mění struktura pracovního trhu. Rovněž v dělnických profesích je třeba kvalifikovanějších pracovníků s maturitou. Největší poptávka je stále po technických oborech a také ve zdravotnictví – to bude prý do budoucna velmi perspektivní.

Po ukončení středního vzdělání však ve vystudovaném oboru začne pracovat jen asi 60 % absolventů. Tři roky po skončení školy pak pracuje ve vystudovaném oboru necelá polovina učňů a každý třetí středoškolák s maturitou. Podle analýzy NÚOV mění mladí lidé profesi

nejčastěji proto, že ve svém oboru nenašli práci, chtěli vyšší plat nebo neměli o vystudovaný obor zájem. „Absolventi středních odborných škol s maturitou, kteří pracují mimo svůj obor, našli poměrně často uplatnění ve službách souvisejících s péčí o zákazníky, pracují např. jako konzultanti v obchodě, v reklamě, jako referenti



ti klientských center v pojišťovnách, v bankách, jako operátoři telefonních služeb,“ konstatuje analýza. Ti, kteří na škole absolvovali nějaký odborný výcvik, při přechodu do jiných oborů pracují nejčastěji jako řidiči, dispečeri či v bezpeč-

nostních agenturách. „Ochota učit se, to je třeba zdůrazňovat,“ radí Chamoutová, co podle výzkumů NÚOV zabírá na zaměstnavatele při pohovoru. Pro firmy jsou prý také čím dál důležitější tzv. soft skills, tedy třeba schopnost dobře vyjednávat, spolupracovat nebo řešit problémy. U technických profesí jsou stále nejdůležitější odborné znalosti.

PORADENSTVÍ

Právní pomoc zdarma v konfliktu se zaměstnavatelem

Bezplatnou právní pomoc až po advokátní zastoupení u soudu mohou získat zaměstnanci, kteří se stali obětí porušení předpisů ze strany zaměstnavatele. Zpravidla se jedná o nevyplacení mzdy či nedodržení smluvních podmínek. O projektu informoval jeho koordinátor David Kyncl z organizace Iuridicum Remedium. Projekt potrvá tři roky a bude stát zhruba 4 mil. Kč, financován je z Evropského sociálního fondu (ESF) a státního rozpočtu.

„Pomoc je určena pro lidi, jejichž práva jsou na trhu práce porušována a kteří kvůli znevýhodnění nejruznějšího typu si z finančních důvodů nemohou dovolit komerční právní pomoc. Naši snahou je zároveň posílení respektu zaměstnavatelů k právům zaměstnanců,“ uvedl Kyncl. Projekt je zacílen na lidi z celé ČR s výjimkou Prahy. Právní pomoc mohou poškození dostat formou poradenství, konzultací, sepisování podání či zastupování u soudu nebo správního orgánu. „Zájemci o pomoc nás mohou kontaktovat, nejlépe e-mailem nebo písemně. Na začátku potřebujeme stručný písemný popis případu a kopie nebo skeny související dokumentace. Na základě těchto podkladů naši právníci vyhodnotí, zda a jak můžeme u každé jednotlivé kauzy pomoci,“ popsal Kyncl.

Poradenské služby ohledně práv zaměstnanců nabízí od letošního roku také Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS).

Cizinci žijící v ČR nelegálně mohou žádat o návrat domů od září

Ministerstvo vnitra spustí na přelomu července a srpna informační kampaň k tzv. dobrovolným návratům pro cizince, kteří v ČR pobývají nelegálně, řekla Hana Malá z tiskového odboru MV. Dosud se projektu mohli zúčastnit jen cizinci s povolením k pobytu v ČR, kteří vinou ekonomické krize přišli o práci. Podle ministerstva jde o jednorázovou kampaň a cizince, kteří se do ní přihlásí, nečeká žádný postih za nelegální pobyt v ČR. Na cestu domů nedostanou v projektu dobrovolných návratů na rozdíl od cizinců s legálním pobytem žádný příspěvek do začátku ve své vlasti. Podle informací společnosti Člověk v tísni v ČR žije 300 tisíc „ilegálů“.

Kampaň pro cizince pobývající v ČR nelegálně potrvá tři měsíce a může se do ní přihlásit libovolný počet lidí, kteří chtějí zpět do své vlasti. „Informační kampaň začne na přelomu července a srpna a od poloviny září se mohou zájemci přihlásit na inspektorátech cizinecké policie,“ doplnila Malá.

Projekt dobrovolných návratů funguje od 16. února a má snížit riziko kriminality, které souvisí s nelegálním pobytem nezaměstnaných cizinců. V první fázi dobrovolných návratů dostávají cizinci 500 eur (13 tisíc Kč) do začátku, ve druhé to bude 400 eur (asi 10 400 Kč). V každé fázi projektu se může přihlásit maximálně 2000 cizinců.

PERSONÁLIE



• V nejvyšším vedení tuzemského výrobce zdravotnických prostředků společnosti **Hartmann-Rico** se přesouvá funkce prokuristy. Nově tuto obchodně-právní funkci bude zastávat současný finanční ředitel společnosti **Marek Třeška**, který tak bude odpovídat za všechny právní úkony spojené s provozem firmy. Funkci Marek Třeška přebírá po **Marcele Marquard**, která je na mateřské dovolené.

• Obchodním ředitelem nizozemské společnosti **Netretail Holding**, která je mateřskou firmou internetového obchodu MALL.cz, byl jmenován **Tomáš Jeřábek**. Jeřábek přišel po 16 letech práce ve společnosti K+B Expert.

• Personální ředitelkou ve společnosti **ETA** je **Ilona Bímová**. Bímová se personalistice věnuje přes deset let. Pracovala např. na ministerstvu vnitra nebo ve finanční skupině PPF.

• Finanční ředitelkou společnosti **Office Depot** pro ČR, Slovensko, Polsko a Maďarsko se stala **Lucie Fricker**.

• Výkonným ředitelem mezinárodní komunikační agentury **JWT Praha** se stal **Marek Šíma**. Ve funkci nahradil **Brittu Plattnerovou**. Šíma je zakládajícím členem agentury. Plattnerová bude pracovat ve Vídni jako strategická plánovačka pro středoevropský region, zodpovědná bude také za strategické plánování v JWT Praha. Nadřízeným Šímy a Plattnerové bude **Jörg Spreitzer**, šéf vídeňské a pražské pobočky JWT.

PRŮZKUM

Nové technologie zvýšily produktivitu a flexibilitu Čechů

Více než 90 % Čechů uvádí, že mobilní komunikační technologie jako smartphony a notebooky oživily jejich produktivitu práce a mnohým z nich napomohly vyvážit jejich pracovní vytížení. Tyto poznatky vyplývají z nejnovějšího průzkumu společnosti Kelly Services. Podle průzkumu je 85 % respondentů přesvědčeno, že jejich schopnost pracovat mimo kancelář a být kdykoliv k zastížení výrazně narůstá. Tzv. Kelly Global Workforce Index vyplývá z odpovědí téměř 100 tisíc respondentů ze 34 zemí včetně ČR.

„Výrazná exploze v oblasti mobilních přístrojů umožňuje zaměstnancům být přizpůsobivější, a tím i produktivnější,“ uvádí Linda Larsson, Director of Operations společnosti Kelly Services pro ČR. „Mnoho zaměstnanců je již schopno v kteroukoliv denní dobu pracovat mimo svou kancelář, což přináší pozitivní výsledky v produktivitě práce. To, že mohou vykonávat své zaměstnání i mimo kancelář, ačkoliv někteří pracují přesčas, je výraznou výhodou, která jim přináší větší svobodu,“



dodává Linda Larsson. Nárůst produktivity díky stále se vyvíjejícím komunikačním technologiím je evidentní napříč všemi generacemi.

Další zajímavá zjištění:

- Pro 90 % dotazovaných je možnost pracovat mimo vlastní kancelář „velmi lákavá“ či „spíše lákavá“.

- 43 % respondentů díky novým technologiím pracuje více přesčas, nejvíce jsou ovlivněni zaměstnanci ve věku 45–65 a ženy.

- Generace Y (18–29 let) je s vyvážeností svého pracovního života nejspokojenější, přičemž ženy jsou spokojenější než muži.

„Současní zaměstnanci využívají informační a komunikační technologie nejen v pracovním, ale i v soukromém životě, a proto je hranice mezi těmito dvěma sférami života čím dál tím méně zřetelná. Právě zaměstnanci používající technologie ke zlepšení svých pracovních výsledků jsou schopni výhody získané zvýšenou produktivitou využít, a tak jsou často vnímáni jako tzv. employers of choice,“ dodává Linda Larsson.

SynGroup: Přednosti východoevropských firem mizí

Přednosti průmyslových firem v regionu střední a východní Evropy proti podnikům v západní Evropě postupně mizí, důvodem jsou rostoucí ceny pracovní síly a vyšší ztráty materiálu. Ve střední a východní Evropě je potřeba o 22 % více pracovníků na obsluhu strojů, produktivita je ale nižší než v západní Evropě. Vyplývá to z analýzy společnosti SynGroup, která se specializuje na manažerské poradenství a optimalizaci chodu výrobních podniků.

Růst průmyslové produkce v zemích střední a východní Evropy byl v průběhu uplynulých čtyř let třikrát vyšší než v zemích západní Evropy a napomohl k vysokému tempu hospodářského růstu. Zároveň ale vyvolal v těchto regionech zvýšenou poptávku po specialitech v jednotlivých oborech a z toho plynoucí akutní nedostatek odborné vyškolené pracovní síly. Proto zde v průměru narostly mzdové náklady na kvalifikované pracovníky o 70 %.

„Kvalifikovaný personál byl a bude potřeba, mzdy ale stoupají. Tím se bude snižovat rozdíl v úrovni platu mezi západními státy a regionem střední a východní Evropy. Produktivita práce se na východě stane významným atributem podnikatelského úspěchu,“ shrnul výsledky studie ředitel pro obchod a rozvoj v regionu střední a východní Evropy SynGroup Klaus D. Harter.

Základem pro analýzu byly pohovory s více než 200 vedoucími pracovníky prováděné v uplynulých 12 měsících na téma produktivita. Autoři vedle toho vycházeli z porovnání srovnatelných výrobních oblastí v 97 podnicích v západní, střední a východní Evropě.

- Prodejním ředitelem dovozce vozů **Peugeot** do ČR se od července stal bývalý šéf českého zastoupení Fordu **Vladimír Vošický**. Ve funkci nahradil **Radku Brůžkovou**. Do společnosti Peugeot přišel z funkce ředitele prodejní divize značky Ford v Rumunsku.

- Německý akcionář **LBBW Bank CZ** zůžil její pětičlenné představenstvo. Z banky odešli dosavadní členové **Helmut Kasík**, **Martin Kryl** a **Christian Gaber**. Na postu šéfa zůstal **Markus Hermann**, který převzal odpovědnost i za risk management, a **Juraj Černíčka**, který má na starosti investiční a firemní bankovníctví.

- První ženou mezi partnery advokátní kanceláře **PRK Partners** je **Daniela Musilová**.

- **Denisa Valová** se stala senior manažerkou daňových služeb se zaměřením na německé mluvící klienty společnosti **Ernst & Young**.

- **Luc Popelier** je novým členem a zároveň předsedou dozorčí rady **ČSOB Penzijních fondů Progres a Stabilita**. Popelier, který je výkonným ředitelem KBC Asset Managementu, bude funkci zastávat po dobu pěti let.

- Představenstvo **Třineckých železáren** má dva nové členy – technického ředitele **Henryka Huczalu** a **Rostislava Wozniaka**, finančního ředitele společnosti. Vystřídali od 1. července bývalou finanční ředitelku firmy **Jaroslavu Ciahotnou** a **Petra Matuszka**, který je šéfem Energetiky Třinec.

- **Renaud Stern** byl jmenován novým ředitelem pro marketing a business development **Komerční banky**. V KB působí od prosince 2006 jako zástupce ředitele pro marketing a business development.

- Elektrárenská skupina **ČEZ** vytvořila nový odbor komunikace, jehož ředitelkou se stala **Bohdana Horáčková**.

- Společnost **Ness Technologies** se rozrostla o **Jaroslava Salvu**, který se stal business development manažerem pro ČR. Bude zodpovědný za řízení partnerského vztahu se společností Microsoft v rámci ČR, s možností přesahu do regionu střední a východní Evropy.

- Reklamní agentura **Ogilvy & Mather**, která je součástí skupiny Ogilvy Group, má nového ředitele **Tomáše Vacka**, který předtím působil jako ředitel managementu Ogilvy Action. Vacek ve funkci nahradil **Ladislava Báču**, jenž i nadále zůstává generálním ředitelem Ogilvy Group.

- Marketingovou ředitelkou **Raiffeisenbank** se stala **Alena Jorová**.

- Výkonným ředitelem pro síťové technologie společností **Telefónica O2 Czech Republic** a **Telefónica O2 Slovakia** byl jmenován dosavadní ředitel pro technologie slovenské O2 **Martin Škop**.

- Novým členem představenstva firmy **E.ON Energie**, která má v české energetické skupině E.ON na starosti obchod s elektřinou, se stal **Peter Mitka**. Ve funkci nahradil **Miloše Homolku**, který z tříčlenného představenstva odešel začátkem roku.

4. ročník odborné konference

Hotel Pyramida, Praha - 15.10.2009

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

Vyhlášení HR MANAGERA ROKU 2009

Oborové setkání roku v novém hávu!

Globální změny a lokální realita: Co HR s tím?

SPOLÉČNÝ PROJEKT:

MEDIÁLNÍ PARTNERI: