

VÝBĚR A PŘIJÍMÁNÍ

Když kandidát mlží ... a jak na to přijít

Každý personalista, konzultant poradenské společnosti či manažer se s touto skutečností během své praxe setkal. Kandidáti poměrně často upravují informace ve svých životopisech nebo u pohovoru. Nutno dodat, že ne vždy tak činí se špatným úmyslem. Motivací uchazeče je úspěšně získat zajímavou pozici, udělat nejlepší dojem. Kandidáti si občas neuvědomují, že drobné dezinformace mají také „krátké nohy“ a k vysněnému postu jim nepomohou. Většina ze zkušených personalistů ví, že životopisy musí brát s rezervou a že je nutné informace z nich prověřit při osobním setkání.

Faktické údaje

Nejméně problematické je toto zjišťování u tzv. tvrdých dovedností (např. dosažené vzdělání, jazykové a počítačové znalosti).

Kandidát by měl být připraven předložit vysvědčení o ukončeném vzdělání či certifikát, který ve svém životopise uvádí. Co se týká počítačových znalostí, je dobré mít připravený praktický test, který prověří dané schopnosti (v mnoha personálních společnostech se tyto testy běžně kandidátům předkládají). Pozn.: Chcete-li si rychle ověřit, zda umí kandidát pracovat např. s Wordem, stačí při čtení životopisu stisknout tlačítko „zobrazit vše“ (Ctrl+8), což vám ukáže, jak daný zájemce používá např. odrážky, mezery, konce stránek apod.

U znalosti cizích jazyků se velmi často setkáváme se slovními spojeními jako komunikativní a dobrá znalost. Pod toto sebehodnocení se vejde široké rozpětí od „umím se zeptat na cestu“ až po znalost speciální terminologie. Je nutné vzít v úvahu i to, že se někteří kandidáti podhodnocují. Kandidáti by měli počítat s tím, že absolvují praktický test svých schopností ať už ústní či písemnou formou. Pozn.: Je dobré vyhnout

se otázkám typu: „vaše koníčky“, či „jak vypadá váš běžný den“, na které se kandidáti předem připravili.

Délka zaměstnání

Mezi ty nejčastější „nepřesnosti“ patří úprava délky zaměstnání. Kandidáti standardně uvedou ke své praxi jen letopočet, což může být jeden měsíc, stejně tak půl roku či rok. (Pro srovnání například údaj 2002 až 2003 může znamenat dobu působení mezi 2 až 24 měsíci). Je dobré se tedy kandidátů při setkání podrobně vyptat na dobu trvání jejich předchozích zaměstnání, což nám dokreslí obrázek o jejich stálosti.



Důvod odchodu

S tímto tématem úzce souvisí důvod odchodu z jednotlivých pozic. Mnoho kandidátů se z pochopitelných důvodů nechce o předchozích zaměstnavatelích vyjadřovat špatně. Používají tedy nejasné termíny jako např. nedodržení dohod (možný překlad: nedodržení výše bonusů, nedostal jsem slíbený firemní vůz ...), nevhodná atmosféra na pracovišti (může být: nerozumění si s kolegy, časté střídání managementu ...), osobní důvody (rozuměj: neshody s kolegy, vyhoření, ale i přestěhování se uchazeče nebo společnosti). V dnešní době je nejčastějším důvodem restrukturalizace či finanční krize. Tyto obecné důvody s sebou nesou vždy možnost domýšlet si, co se za nimi skrývá, proto je nejjednodušší požádat kandidáta, aby se oprostil od vágních termínů a byl co nejkonkrétnější. Některá fakta lze ověřit např. na internetu.

Praxe

Další ne vždy pravdivé informace skrývají kandidátovy pracovní zkušenosti. To, že kandi-

(Pokračování na stránce 2)

V aktuálním čísle odborného měsíčníku

HR Management

se mimo jiné dočtete:



- 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:
tel. 800 110 022 nebo www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

Nominujte svého favorita na titul HR Manager roku!

Již počtvrté se bude na odborné HRM konferenci 15. října 2009 v hotelu OREA Pyramida v Praze předávat prestižní titul HR Manager roku. Smyslem ocenění, které od roku 2006 pravidelně uděluje organizátoři konference HR Management (Economia – odborný garant a mediální partner časopis HR Management, a společnost Blue Events) a které sponzoruje Česká pojišťovna, je přispět ke zvýšení zájmu o tuto náročnou profesi a zvýšit prestiž a význam řízení lidských zdrojů (personalistiky) v povědomí odborné i širší veřejnosti.

I letos spolu s vámi hledáme výraznou osobnost, která svými pracovními výsledky a osobnostními kvalitami inspiruje ostatní HR profesionály. Výběr nominovaných na tuto cenu můžete letos opět ovlivnit, a to prostřednictvím elektronického hlasování. Stačí navrhnout HR osobnost, která si podle vašeho mínění titul zaslouží, a vyplnit hlasovací formulář na adrese <http://www.lmc.eu/hrmanager2009>. Na těchto stránkách nebo na www.hrevent.cz najdete rovněž kritéria pro volbu HR Managera roku 2009 a přehled vítězů předešlých ročníků soutěže.

(red)

V zemích OECD má vysokou školu 28 % lidí, v ČR jen 14 %

Zatímco ve vyspělých zemích má vysokoškolské vzdělání 28 % lidí, v Česku je to jen 14 %. Vyplyváá to ze srovnání školství v zemích Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD). Mezi lety 1997 až 2007 přitom vzrostl v ČR počet vysokoškoláků o tři procentní body. Na tiskové konferenci to uvedli zástupci ministerstva školství a Ústavu pro informace a vzdělávání.

Vyšší vzdělání přitom znamená i vyšší zaměstnanost a lepší příjmy. Lidé s diplomem vydělávají ve vyspělých zemích výrazně více než středoškoláci. V České republice je tento rozdíl ještě větší. Muži vysokoškoláci vydělávají o 92 % více, vysokoškolačky o 65 % více než lidé s maturitou. I přes stejné dosažené vzdělání jsou však platy žen menší než platy mužů. V ČR berou vysokoškoláčky o 32 % méně než muži vysokoškoláci.

Human Resource Management Workshop - Master Class

zahraniční zkušenosti a studie v kontrastu s českou realitou

Zveme vás na strategický workshop pořádaný PwC Business Academy ve spolupráci s Nottingham Business School, jednou z nejuznávanějších univerzit v UK pro oblast HR.

Využijte unikátní příležitost a získajte mezinárodní pohled na HR v České republice od expertů, kteří pracují s HR managery po celé Evropě.

Business Academy

™ PricewaterhouseCoopers

8. – 9. října 2009 v Praze

www.pwc.cz/academy

NOTTINGHAM
BUSINESS SCHOOL
Nottingham Trent University

(Pokračování ze stránky 1)

dát může prokázat, čeho v minulosti dosáhl, je velice důležité. Schopní lidé si většinou velmi dobře pamatují svoje výsledky a jsou schopni popsat své předchozí profesní zkušenosti, aniž by mlžili či se vyjadřovali obecně. Existuje mnoho pozic, např. projektový manažer, koordinátor, asistent, ale i obchodník, které ve své pracovní náplni mohou skrývat široké spektrum činností, ale i velmi úzkou specializaci.

Motivace

Nejproblematičtější bývá motivace uchazečů. Jen málokterý kandidát je při pohovoru upřímný a otevřeně sdělí, proč se uchází o nové zaměstnání. Nejčastěji uvádí otázku financí, ve většině případů mají mladší kandidáti tendenci se přeceňovat a žádají platy neadekvátně vyšší, než je jejich profesní zkušenost, kandidáti vyšších věkových ročníků se naopak spíše podhodnocují. Obecně platí, že nejlépe motivovaní kandidáti se zajímají o práci jako takovou a otázka financí je podružná. Během pohovoru sledujte, je-li kandidátův hlavní zájem orientovaný na to, co bude dělat, co přinese společ-

nosti nebo co přinese společnost jemu (plat, benefity, auto ...).

Obecnou radou, jak nepřesnosti odhalit, je použít tzv. hloubkový pohovor. Je vhodný zejména v situaci, kdy kandidát odpovídá váhavě nebo není ochoten o některých situacích příliš hovořit. Stejně funguje tzv. behaviorální pohovor, který umožňuje detailněji prozkoumat pracovní historii kandidáta včetně jeho konkrétních profesních zkušeností a úspěchů. Mezi další metody (i když nákladnější) patří například psychodiagnostika. Vhodné je také zkombinovat pohovor s další technikou, jako například assessment centrum, při kterém je obtížnější předstírat, a navíc, vzhledem k době trvání (zpravidla 1 až 2 dny) roste pravděpodobnost, že se kandidát projeví ve své přirozenosti.

Vždy ale platí, že spolehlivou metodou jsou reference, i když kandidáti samozřejmě odkazují na osoby, které o nich budou hovořit v pozitivěch, zkušený personalista by měl umět správnými otázkami získat reálné odpovědi.

Ivana Paterová, Senior Consultant
HOFÍREK CONSULTING

KOUCINK

Od hierarchie k sebezodpovědnosti

Ti, kdo čekali od světově uznávaného kouče Johna Whitmora zjednodušené návody, jak přestat ekonomickou krizi, byli asi trochu zklamaní. John Whitmore přinesl svým posluchačům daleko komplexnější a hlubší pohled na krizi. A právě v tomto kontextu nabídl manažerům i koučům možnosti využití koučinku v dlouhodobém horizontu. Připomeňme, že zakladatel koučinku spolu s dalším nestorem v tomto oboru Timothy Gallweyem nedávno přijal pozvání na konferenci The Prague Inner Game Conference 2009.

Uvědomění jako první krok k řešení

„Už jste po obědě? Já bych vás rád probudil.“ Tak začal John Whitmore své odpolední vystoupení o využívání koučinku v obtížných časech, které nyní svět prožívá. Nejprve posluchačům nabídl širší pohled na současnou krizi. Protože se státy na celém světě potýkají s mnohými problémy, toto shrnutí nebylo příliš optimistické. Nicméně nešlo o to, více než 90 manažerů a koučů v sále vystrašit, ale pomoci jim lépe si uvědomit, jaké problémy máme, abychom je mohli úspěšně řešit. Ostatně právě uvědomění je jedním z klíčových momentů každého koučovacího procesu.

Spolu s probíhající ekonomickou krizí se objevují i problémy společenské, upozornil John Whitmore. V anglicky mluvících zemích i v Evropě velmi stoupl počet lidí, kteří už přestávají být schopni odolávat tlaku doby, všem

stresujícím prvkům, a ohrožuje to jejich fyzické i psychické zdraví. V důsledku toho na fyzické úrovni mohou být tyto lidé postiženi vážnými nemocemi, infarktem atd. Na úrovni psychické to může vést ke ztrátě smyslu v osobním i pracovním životě a neúspěchu v různých oblastech života. To vše má přirozeně dopad nejen na ně, ale i na jejich rodinu. J. Whitmore o tom hovořil na základě různých výzkumů a informací od psychologů zkoumajících míru stresu a jeho působení na společnost. Protože se J. Whitmore dlouhodobě zajímá i o ekologii, popsal i některé ekologické problémy, kterým bychom měli věnovat pozornost. Zkrátka v úvodu položil na stůl témata, která se týkají nejen manažerů a koučů, ale všech lidí obecně.

Osvobodit se od strachu

Někteří z nás si po přečtení předchozích řádek možná řeknou: „Já mám svých starostí dost, proč bych se měl ještě zabývat těmito problémy? Stejně nic nezmůžu.“ Je třeba si uvědomit, že všechny tyto problémy na nás působí na vědomé i podvědomé úrovni a ovlivňují náš život, ať chceme, nebo ne. John Whitmore k tomu říká: „Podvědomý strach patří k největším překážkám bránícím lidem udělat jakoukoliv pozitivní změnu k lepšímu. Doslova je paralyzuje. A právě koučink pomáhá lidem tuto bariéru bourat.“

Proč je pro nás dobré osvobozovat se od

(Pokračování na stránce 3)

Oslava 40 let The Open University v Praze

Dne 21. 9. 2009 od 17.30 hod. v **Hotelu Paříž** proběhne oslava 40 let The Open University. Akce se zúčastní ministr pro evropské záležitosti pan Štefan Füle, který nad akcí převzal záštitu, regionální ředitel OU pro kontinentální Evropu dr. David Knight a další významní hosté.

Registrace uchazečů a více o akci:

www.openmanagement.eu

The Open University je britskou jedničkou

Nezávislá studie opět potvrdila, že studenti The Open University jsou se svou školou spokojenější než studenti jiných vysokých škol ve Velké Británii. Výzkum realizovaný BBC a novinami Guardian měřil spokojenost studentů 129 ústavů. Studenti dali The Open University 4,5 bodu z možných pěti. To znamená, že 95 % dotázaných odpovědělo, že s úrovní výuky a přístupem školy jsou spokojeni nebo převážně spokojeni. The Open University je nejvýše ceněna v kategorii hodnocení a zpětná vazba a byla mezi několika nejlepšími v kategoriích akademická podpora, úroveň vyučování a způsob organizace studia. Jako druhá se umístila University of St. Andrews, v těsném závěsu je University of Buckingham; např. Oxford se nachází na šesté příčce.

Stát nepřevzme odškodňování zaměstnanců za pracovní úraz

Stát zatím nepřevzme od dvou komerčních pojišťoven odškodňování zaměstnanců za pracovní úraz a nemoc z povolání. Prezident Václav Klaus 18. srpna podepsal novelu zákona, která odkládá účinnost zákona o zdravotním pojištění zaměstnanců o tři roky. Nový systém úrazového pojištění tak začne platit až od 1. ledna 2013.

Nyní zaměstnavatelé platí úrazové pojištění jedné ze dvou pojišťoven určených zákoníkem práce - Kooperativě nebo České pojišťovně. Situaci již dříve kritizovala EU, která navrhla dvě řešení – buď do systému zahrnout všechny pojišťovny, nebo převést pojištění na stát.

Podle schváleného návrhu by agendu měla převzít Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ). Podle ministra práce a sociálních věcí Petra Šimerky ale ČSSZ není schopna do půl roku převzít od obou komerčních pojišťoven agendu, protože by to vyžadovalo přijetí a proškolení stovek nových zaměstnanců.

Podle původního návrhu zákona, přijatého v minulém volebním období poslanci, schváleného senátory a v květnu 2006 podepsaného prezidentem Klausem, měl nový model fungovat od ledna 2008. Zákodárci i Klaus však v roce 2007 odložili platnost úpravy do ledna 2010 na návrh tehdejšího kabinetu M. Topolánka, který chtěl znovu otevřít debatu o tom, jaký systém úrazového pojištění vlastně zvolit.

Business School

Zajistíme dobře obsazenou
a vyškolenou organizační strukturu.

Otevřené programy

Tréninky na míru

Koučování

E-learning


PALATINUM
MODEL BUSINESS EXCELLENCE

www.palatinum.cz

(Pokračování ze stránky 2)

vnitřních bariér? Podle Timothy Gallweye Výkon = Potenciál minus Překážky. Tzn. pokud bychom se dokázali zbavit všech vnitřních překážek, náš potenciál by mohl fungovat naplno. Jak by to v praxi vypadalo? John Whitmore k tomu má příběh. Během své kariéry byl úspěšným automobilovým závodníkem. Kariéru ukončil v roce 1966 a po 24 letech ho požádali, aby se opět zúčastnil prestižního závodu. Byl z toho nervózní, měl strach z neúspěchu, k závodní dráze se nemohl skoro ani přiblížit, jak ho rozcíloval hluk aut, prach, výpary benzínu. V hotelovém pokoji s ním byl i jeho pětiletý syn. Ten mu na lístek napsal vzkaz: Věř sám sobě! J. Whitmore k tomu říká: „Vy z vás, kteří máte děti, víte, že v jistém období si vaše děti myslí, že jste dokonalí. Takže syn očekával, že vyhraji. A já se rozhodl vyhrát pro něj. V tu chvíli jsem si oblékl pomyslný kabát víry v sama sebe. Byl jsem absolutně neporazitelný. Strach z neúspěchu a celé té akce zmizel. Byla to výjimečná zkušenost, to byl můj prožití 100 % mého potenciálu v danou chvíli. Protože se mi podařilo zbavit se všech svých vnitřních omezení. Ten závod jsem vyhrál.“ Také máte podobnou vzpomínku na okamžik, kdy jste se zbavili strachu ze všeho a zvítězili? To byla ta chvíle, kdy jste se setkali naplno se svou vnitřní silou. John Whitmore dále vysvětluje: „Očekávat, že v každém okamžiku se nám podaří využít svůj potenciál na 100 %, je nerealistické. Ale každé osvobození od vnitřních bariér zlepšuje kvalitu života člověka.“



Sir John Whitmore

Rovnováha mezi znalostí a moudrostí

Jak toto osvobozování a plné využití našeho potenciálu souvisí s moudrostí, znalostí a cestou z krize? Podle Johna Whitmorea potřebujeme nastolit větší rovnováhu mezi znalostí a moudrostí. Na počátku této nerovnováhy byla zřejmě průmyslová revoluce. Lidé byli okouzleni možnostmi technologií, státy i lidé bohatli, budoucnost byla v inženýrství, technice, přírodních zdrojích, jako je ropa a uhlí, se zdály neomezené a lidé věřili, že to je cesta k vysněné utopii. Více se zaměřili na vzdělávání ve smyslu znalostí, a to se v naší společnosti cení dodnes. Znalosti jsou samozřejmě potřebné, ale je třeba je dát do rovnováhy s moudrostí. Znalost je něco, co čerpáme z vnějšku. Školy, knihy, vědecké objevy. „Znalost se zaměřuje na kvantitu, moudrost je o kvalitě“, vysvětluje.

Moudrost nás vede např. k zodpovědnému využívání přírodních zdrojů a technologií, které mohou pomáhat, ale i zabíjet. Také kouč věnující se péči o vnitřní rozvoj člověka ho vede k rozvoji moudrosti, které říkáme vnitřní

moudrost. Právě rozvoj této moudrosti pomáhá lidem spojit se se svými vnitřními zdroji, díky nimž mohou projevit naplno svou tvořivost v práci i ve všech rovinách svého života. A občas zažít sílu svých schopností, že se cítí „neporazitelní“. Zdá se vám to příliš esoterické? Ne, to je praktická cesta. Připomeňme si, že kouč v celém procesu klientovi neradí, ale pomocí koučovacích otázek a svým přístupem (vírou ve vnitřní potenciál klienta) mu pomáhá pojmenovat bariéry a objevit pro něj to nejlepší řešení. A už víme, že lidé, přijdou-li samostatně na to nejlepší řešení, přebírají více zodpovědnosti za jejich uskutečnění.

Právě koučování může pomoci lidem osvobodit se od strachu a překážek, aby jejich práce měla větší smysl, jejich život byl naplněnější, a pomáhá jim také vrátit se k osobním hodnotám. Díky tomu se mohou cítit šťastnější a celistvěji. Takoví celiství lidé mohou pomoci nejen k úspěchu své firmy a žít spokojenější soukromý život. Ale takoví celiství lidé také mívají menší strach pojmenovat věci, které nejsou v souladu s jejich hodnotami, škodí životu i celé společnosti. Hledají dobrá řešení jak osobních problémů, tak i komunity a celé společnosti. Jsou ochotni za to přebírat větší díl zodpovědnosti. Takoví lidé se dokážou lépe postavit čelem k problémům spojeným s ekonomickou, ekologickou či sociální krizí. Jsou méně ovlivnitelní těmi, kteří staví osobní prospěch nad zájem celku.

John Whitmore se často na začátku svých seminářů lidí ptal, na kolik procent si myslí, že využívají svůj potenciál. Ptal se stovek lidí a odpověď byla, že v průměru lidé odhadují využití asi na 40 %. Jaké by to bylo, kdybychom dokázali moudře a zodpovědně využívat i zbytek svého potenciálu? Je možné, že by byli lidé daleko lépe připraveni čelit problémům, jež přináší a bude přinášet náš svět?

John Whitmore na závěr koučům a top manažerům v auditoriu řekl: „Hierarchie je na ústupu, autorita, tak jak ji známe, je na ústupu. Spousta politiků ztratilo u lidí respekt, protože nedokázali zvládnout komplexnost dnešního světa. A pravděpodobně to tak bude dál. Dostali jsme se do bodu ve vývoji lidstva, kdy se přesouváme z dominance hierarchie k nutnosti zodpovědnosti každého člověka za sebe a za svět, ve kterém žijeme. A koučink je výborný nástroj pro tuto dobu, protože základním cílem koučinku je posilovat v lidech zodpovědnost sama za sebe, a proto může lidstvu významně pomoci na cestě jeho vývoje.“

Šárka Pražáková, Koučink Centrum

www.koucinkcentrum.cz

PERSONÁLIE

• Generální ředitel vydavatelství **Economia** **Michal Klíma** odstoupil z pozice generálního ředitele. Jeho úkoly dočasně převzme **Petr Babický**, finanční ředitel Economie. Klíma nadále zůstane v mateřské mediální skupině **Respekt Media**, kde bude mít na starosti rozvoj mediálních operací v České republice i na dalších trzích.

• S platností od 1. září 2009 byl novým ředitelem útvaru Řízení lidských zdrojů **ČSOB** jmenován **Josef Rosenkranz**. Do nové funkce přichází z pozice ředitele regionu Praha pro pobočkovou síť Retail/SME v ČSOB. Josef Rosenkranz pracuje ve skupině ČSOB již od roku 2000. Na pozici ředitele řízení lidských zdrojů ČSOB střídá **Kateřinu Legnerovou**, která ze skupiny ČSOB odešla.

• **Martin Burda** se stal předsedou představenstva a generálním ředitelem **Investiční společnosti České spořitelny**. Dříve vedl program Banka první volby, poté působil v Erste Sparinvest, investiční společnosti ze skupiny Erste Bank. Druhým nově jmenovaným členem představenstva je **Martin Řezáč**, náměstek generálního ředitele firmy. Dosud pracoval jako vedoucí portfolio manažer ISČS v divizi Správa majetku zákazníků.

• **Martin Buranský** je novým lidem poradenské společnosti **Deloitte** pro veřejný sektor ve střední a východní Evropě. Martin Buranský je partnerem v oddělení poradenských služeb firmy v České republice a vedoucím partnerem skupiny pro poskytování služeb veřejnému sektoru a firmám v leteckém a dopravním průmyslu.

• Do funkce generálního ředitele **Komerční banky** nastupuje **Henri Bonnet**, který střídá po čtyřech letech **Laurenta Goutarda**. O změně rozhodl v červnu většinový vlastník Komerční banky – francouzská banka Société Générale.

• Na začátku září do společnosti **AEGON Česká republika** nastoupil **Ondřej Šmakal** na nově vytvořenou pozici manažera přímého prodeje. Poslední dva roky působil v holdingu ČSOB na pozicích projektového a kampaňového řízení přímého prodeje neživotního pojištění a penzijního připojištění.

• Ve vedení společnosti **ŠkoFIN** došlo s platností od 1. července 2009 k následující změně: Současné vedení ŠkoFINu je rozděleno mezi dva stávající jednatele – **Stefana Rascheho** a **Jiřinu Tapšíkovou**.

• Manažerkou marketingové komunikace **Českých Radiokomunikací** jmenovalo vedení firmy **Dagmar Zweschperovou**, která předtím působil v marketingu výrobce elektrospotřebičů ETA. Ve funkci nahradila **Martina Klíča**, který z Radiokomunikací odešel.

• Z funkce generálního ředitele **Plzeňského Prazdroje** odejde 30. září **Mike Short**. Přechází do londýnské centrály, kde bude od 1. října pracovat v týmu firemních vztahů a komunikace SABMiller, vlastníka Plzeňského Prazdroje, s celosvětovou působností.

• Novou tvář marketingového týmu **Kia Motors Czech** je **Kateřina Vokounová**, která nahrazuje v public relations **Patrika Fance**. Předtím působil ve společnosti Robert Bosch.



DALE CARNEGIE®
since 1912

Originální kurzy Dale Carnegie Training s mezinárodním certifikátem

Svět byznysu se mění – je na čase chovat se lidsky!

Osvojte si základní principy fungování mezilidských vztahů.

Přesvědčte lidi, aby vás následovali.

www.carnegie.cz

TRH PRÁCE

Češi v krizi nelpí na profesi a nemají problém se změnou

Češi v době hospodářské krize přestali lpět na svém aktuálním pracovním oboru a nemají problém s jeho případnou změnou. Jedním z hlavních důvodů je situace na pracovním trhu, kdy mnoho lidí v důsledku recese hospodářství trpí obavami spojenými se ztrátou zaměstnání. Současně registrují pokles nabídky volných míst v některých oborech. Vyplyvá to z ankety ČTK mezi agenturami nabízejícími práci. V červencové anketě pracovního portálu Monster.cz odpovědělo téměř devět z deseti uchazečů, že by vzali práci v jiném oboru. Na 45 % téměř ze 600 hlasujících uvedlo, že stejně chtěli změnit kariéru, 21 % přiznalo, že je jejich aktuální pracovní obor zasažen ekonomickou krizí a 23 % z nich mínilo, že potřebují vzít první práci, která jim bude nabídnuta. Pouze 11 % respondentů nezvažovalo přijmout nabídku práce v jiném oboru.

Zaměstnavatelům se na pracovní pozici hlásí uchazeči ze širšího spektra profesí, tzn. že lidé

hledají více i v příbuzných profesích a ve zvýšené míře i mimo svou profesi, řekl analytik serveru Jobs.cz Ondřej Mysliveček. Někdy to pro personalisty může znamenat záplavu „nevýhovujících“ životopisů, ale naopak člověk z jiné profese může přinést nový pohled na věc. Jako příklad uvedl ředitele pražské zoo Petra Fejka, jehož způsobilost vést zahradu nejdříve většina lidí z branže zpochybovala. Fejk nyní odchází řídit jiný projekt. Souvisí s tím i další trend, lidé teď odpovídají na více nabídek, dodal. „Trend, kdy lidé velmi často hledají zaměstnání mimo svoji profesi, pozorujeme v regionech,“ upozornil ředitel agentury Agentka Petr Král. Zejména v menších městech je běžná situace, kdy se uchazeč o nové zaměstnání hlásí zároveň na několik zcela

odlišných pozic. Důvodem je často neochota se stěhovat nebo dojíždět za zaměstnáním do vzdálenějších lokalit. Lidé tak upřednostňují práci v jiném oboru, ale zato blíže k domovu.



PRŮZKUM

SC&C: Většina manažerů nepociťuje zlepšení ekonomiky

Plných 87 % oslovených českých manažerů zatím nepociťuje žádné zlepšení ekonomiky a český trh se podle nich stále potýká s problémy. Naopak jen 10 % manažerů vidí zlepšení a situaci vnímá optimisticky. Vyplyvá to z průzkumu výzkumné společnosti SC&C, který se uskutečnil v létě 2009 a zúčastnilo se jej 131 manažerů. Dotázání za největší brzdu české ekonomiky považují slabou poptávku (53 %) a ztíženou situaci malých a středních firem (52 %). K dalším faktorům, které negativně ovlivňují vývoj na českém trhu, patří podle nich nízká důvěra na trzích (33 %), vysoké daně (24 %), vysoké náklady na práci (21 %) a legislativní zábrany v podnikání (19 %).

Z konkrétních kroků, jak se se současnou hospodářskou krizí vyrovnat, uvedla většina manažerů zefektivnění a kontrolu procesů, „tvrdou“ práci na všech pozicích a investice do oblastí, které přinesou budoucí prospěch. Podle respondentů by se firmy měly dále zaměřit na efektivní marketing, PR a brand image, což jim má kromě zviditelnění značky také pomoci v navazování nových obchodních vztahů. „Pokračování zavádění nejmodernějších technologií, které nám výhledově zajistí snížení nákladů, považujeme za zásadní i v momentální ekonomické situaci, řekl výkonný ředitel distribuční firmy JVM Computers Jiří Kárník. „Kontrola procesů uvnitř firem se ukázala a ukazuje jako účinný lék, který dokáže hospodaření firem ozdravit. Také bychom neměli opomíjet investice do udržení kvalifikace zaměstnanců,“ doplnil ředitel SPSS CR Jan Řehák.

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

- **Romana Pašková** se stala novou ředitelkou korporátní komunikace **Makro Cash & Carry ČR** a **Metro Cash & Carry Slovakia**. Na této pozici nahradí **Markétu Světlíkovou**, která ze společnosti odchází. Romana Pašková dříve pracovala mj. v mezinárodních společnostech BMG a Sony BMG a Stillking Films.
- V rámci celkové restrukturalizace vedení společnosti **Goodyear Dunlop Tires** v regionu bylo sjednoceno vedení PR a marketingu pro ČR, Slovensko a Maďarsko. Na novou pozici marketing & PR manažer CZ/SK/HU nastoupil **Boris Tománek**, který pracoval mj. pro společnost Electronic Arts a Philips.
- **Stock Plzeň-Božkov**, největší výrobce lihovin v ČR, má nového generálního ředitele. Stal se jím **Petr Pavlík**, který na nejvyšším postu vystřídal **Martina Petráška**. Až do srpna Pavlík pracoval v londýnské centrále společnosti Reckitt Benckiser.
- **Ondřej Bačina** byl jmenován do funkce enterprise brand manažera společnosti **Dell Computer** pro ČR a Slovensko. V nové funkci bude do jeho kompetencí spadat kompletní portfolio podnikových produktů a služeb z oblasti serverů, storage a řešení pro datová centra. Největší zkušenosti s enterprise produkty získal ve své předchozí funkci v Dellu.
- Generálním ředitelem farmaceutické společnosti **Zentiva** je od září **Rob Koremans**. Tuto roli přebírá po **Jiřím Michalovi**, který si ponechal funkci předsedy představenstva. Koremans se současně stal viceprezidentem Evropské generické platformy francouzské farmaceutické skupiny **Sanofi-Aventis**, jejíž součástí je Zentiva od letošního roku.
- **Michael Cianci** a **Fergus Cunningham** byli nově jmenováni na pozici Director v oddělení Vedení účetnictví a mzdové agendy, respektive Auditů **KPMG Česká republika**.
- Výkonným ředitelem kopřivnické automobilky **Tatra** se stal **Vladimír Bail**, předtím šéf ocelářské firmy Evraz Vítkovice Steel v Ostravě. Tatra má i nového obchodního ředitele. Stal se jím **Pavel Štefka**, generál ve výslužbě a bývalý vrchní velitel generálního štábu Armády ČR, který nahradil **Jiřího Polmana**.
- Generálním ředitelem společnosti **Adastra CZ**, české části mezinárodní konzultační a softwarové firmy Adastra Group, se od 1. září 2009 stal **Ondřej Frydrych**. Jeho role managing partnera v Adastra Business Consulting, dceřině firmě skupiny Adastra Group, zůstává i nadále zachována. **Katarína Machková**, která dosud zastávala pozici generální ředitelky české Adastry, z firmy odešla.

HRM
CONFERENCE 109

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?**

SPOLČNÝ PROJEKT:

economia blue events

MEDIÁLNÍ PARTNERI:

LMC HRM

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; Aleš Zavoral, manažer inzercí, tel.: 233 071 781, ales.zavoral@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.