

MANAGEMENT

Globální změny a lokální realita: Co HR s tím?

Na 180 odborníků, manažerů a profesionálů z oboru HR se 15. října 2009 sešlo v Praze v hotelu Pyramida na 4. ročníku odborné konference pro řízení lidských zdrojů, kterou organizuje vydavatelství Economia, jeho odborný časopis HR management jako odborný garant a mediální partner, a společnost Blue Events, specializující se na organizaci oborových kongresů a konferencí. Téma letošního setkání odborníků v HR bylo jasné – jak se globální ekonomické změny dotýkají práce s lidmi ve firmách, jaké výzvy přináší, co pracovníci personálních útvarů řeší, jaké nové úkoly musí zvládat a jakými zásadními změnami tento obor v krizovém období prochází.

Diskuse na konferenci jen potvrdila, že pojmý jako byznys partnerství, efektivita HR, leadership, motivace a podíl na interní i externí komunikaci přestávají být prázdny slovy a stávají se samozřejmou součástí práce manažerů v HR. V 1. bloku nazvaném Svět se mění – HR v centru změn nastínil Branislav Hunčík, ředitel poradenství pro lidské zdroje ČR a SR PricewaterhouseCoopers, strategii možného vývoje oboru HR v byznysu do roku 2020. Ve vystoupení příznačně nazvaném HR Odysea – tři směry možného vývoje HR, vysvětlil možné vývojové cesty i podmínky, za nichž se bude ve firmách vytvářet tzv. oranžový, zelený nebo modrý svět. Psycholog, matematik a lékař i filozof Radvan Bahbouch z QED Group pojmenoval tři zásadní vlastnosti, které hledá byznys 21. století – nezdolnost, imaginativnost a všímavost a s tím související hodnoty.

Praktický příklad organizačních změn i změn firemní kultury a roli HR oddělení v tomto komplikovaném procesu představila Zuzana

Jiráňková, personální ředitelka společnosti Skanska CS. V bloku věnovaném trendům, jež posilují konkurenceschopnost firem, zazněly case study z firem jako Plzeňský Prazdroj, Moravia Worldwide či Linet. Mezi nejčastější trendy patří flexibilita, talent management, výchova vlastních kvalifikovaných pracovníků, jež na trhu nelze získat, multikultura a diverzita jako nutnost i výhoda. Závěrečná debata u kulatého stolu Co nás nezabije, to nás posílí aneb Jak vyjít z krize silnější, se točila zejména kolem zkušeností manažerů s konkrétním řešení problémů.

Konference vyvrcholila předáním ocenění HR Manager roku. Letos bylo uděleno počtvrté. Na základě nominací zasílaných přes internetový server společnosti LMC odborná hodnotící komise vybrala tři nejlepší kandidáty. NOSitelkou titulu HR Manager roku 2009 se stala Miroslava Nigrinová.



HR Managerka roku 2009 – Miroslava Nigrinová

nová, vedoucí oddělení Péče o lidské zdroje Škoda Auto a.s. Hodnotící komise ocenila vytrvalost a inspirativnost, s nimiž se Miroslava Nigrinová se svým týmem podílela na reorganizaci struktury HR ve Škoda Auto, jejímž cílem bylo nahradit neflexibilní strukturu strukturou moderní a pružnou, která umožní kvalitní, dostatečně rychlý a efektivní přenos informací. Druhé místo obsadil Jaromír Radkovský, generální manažer Oddělení lidských zdrojů z Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o., za vytváření HR procesů a systému v multikulturní společnosti. Třetí místo patří personální ředitelce z firmy Linet Vladimíře Michnové za odvahu a vytrvalost, s níž realizovala projekt přípravy a výchovy kvalifikovaných pracovníků v nedostatkových oborech a projekt budování firemní školky. (red)

AKTUÁLNĚ

Význam on-line služeb pro personalisty roste

Premýšlíte, jak při nižším počtu pracovníků personálního oddělení zvládat efektivně potřebné personální procesy? Jak redukovat náklady, aniž byste snižovali počet zaměstnanců? Chcete vědět, jak to dělají jinde? Pak vás jistě zaujme odborná konference Klubu personalistů ČR, o.s. „Personalistika on-line“, jejímž cílem je poskytnout přehled o možnostech využívání on-line technologií v nejrůznějších oblastech personální práce – nábor, hodnocení, e-rozvojové programy, psychometrie ap.) Konference se koná 13. listopadu 2009 v konferenčním centru Vysoké školy finanční a správní v Praze 10. Je určena pro vedoucí pracovníky, personalisty a HR manažery, IT odborníky. Budou představeny konkrétní zkušenosti firem z oblasti personálního marketingu, hodnocení pracovníků, personálních procesů, průzkumů spokojenosti zaměstnanců, bezpečnosti práce, benefitů a vzdělávání. Více na: www.klubpersonalistu.cz. (red)

Skřivánek pomůže získat finance z EU na jazykové vzdělávání

Pro firmy, které byly nuceny kvůli ekonomické krizi omezit investice do rozvoje svých lidských zdrojů, jsou určeny projekty zaměřené na vzdělávání financované z fondů EU. Se získáváním financí pomáhá jazyková agentura Skřivánek (www.skrivanek.cz). S firmami konzultuje podání žádostí, pomáhá s vyplňováním formulářů a přípravou všech podkladů. V rámci grantových projektů úzce spolupracuje s firmami, které poskytují příslušné poradenství. V rámci projektu Evropského sociálního fondu mohou firmy až 100 % nákladů na jazykové vzdělávání svých zaměstnanců hradit právě přes EU. „Jazykovou výuku v případě kladného vyřízení žádosti zajistí Skřivánek v jakékoliv lokalitě tak, aby vyhovovala potřebám klienta a splňovala přísná kritéria daná EU,“ říká regionální ředitelka jazykové agentury Skřivánek Radka Šimková. V rámci projektu „Vzdělávejte se!“ mohou zaměstnavatelé podávat žádosti o zapojení do projektu na úřadech práce podle místa výkonu práce. Nyní probíhá 2. fáze projektu s vyčleněnými prostředky ve výši 1 mld. Kč a s předpokládanou dobou trvání do 30. července 2010. (red)

KOUČINK

Slyším, ale nerozumím versus koučující se firma

Koučink je obvykle vnímán jako moderní nástroj řízení, zvyšující výkonnost lidí a podporující jejich kvalitu života v pracovní, ale i osobní rovině. Proč klasický, spíše direktivní styl vedení, přestává fungovat? Protože do života firem přicházejí změny tak rychle, že sebeschopnější manažer už většinou nedokáže mít vše pod kontrolou a přitom se věnovat koncepčnímu rozvoji týmu nebo firmy a k tomu se ještě starat o kvalitu svého života. Případně ji i zvyšovat.

A právě proto se mezi manažery hovoří nejen o firmě učící se, ale v některých firmách je vize být firmou koučující se. Toto téma se objevilo na konferenci The Prague Inner Game Conference 2009, kterou pořádala společnost Koučink Centrum. Protože není nad příklad, pojďme se podívat na různé styly vedení a možnosti řešení v rámci jedné situace.

Nejdříve si však připomeňme tři roviny, v nichž se koučink používá. Koučink je nástroj rozvoje jednotlivců i týmů, koučink je také styl vedení, manažerská kompetence. Koučovací firemní kultura je moderní firemní styl.

Podívejme se na příklady situací a jejich řešení v rámci spíše direktivního stylu vedení, koučování a v rámci koučující se firemní kultury.

Situace: Počet lidí v týmu je stále stejný a úkoly rostou „geometrickou řadou“

1. Řešení se spíše direktivním stylem vedení – Šéf rozhoduje, kdy, kdo, co, jak a do kdy bude dělat. Výhodou zde může být, že šéf týmu má vše v zásadě pod kontrolou a vše se dělá tím nejlepším způsobem, který zná. Je to léty prověřené a bezpečné.

Nevýhodou může být nutnost být stále poměrně „ve střehu“ a precizně kontrolovat, zda všichni plní, co mají a tak jak si šéf představuje. Občas mohou mezi zaměstnancem a šéfem nastat i „komunikační šumy“. Jejich spolupráce může pak připomínat rozhovor s nahluchlým příbuzným, který „slyší, ale nerozumí“.

2. Řešení pomocí koučinku – Jednou z možností je přizvat ke spolupráci kouče. Kouč, jak mu velí jeho role, neradí, ale pomocí koučovacích otázek a vhodně použitých psychologických nástrojů pomůže všem členům týmu, aby sami navrhli to nejlepší řešení kroků, návaznosti úkolů, včlenění do systému, efektivitu atd. Tím, že celý tým přichází na nejlepší cestu společně, přebírá za ni daleko více zodpovědnosti a plní úkoly s větší pozorností. Šéf zodpovídá za výsledek, ale týmu na řešení, které sám vymyslel, více záleží. Můžeme se tak vyhnout kverulantství typu „propána, co si ti nahoře zase vymysleli“. Výhodou přivolání kouče také je, že se dokáže podívat na věci z nadhledu, nebere vše jako samozřejmé a netrpí provozní slepotou.

3. Řešení v koučující se firmě – Je to společnost, která má koučink plně integrovaný do své firemní kultury. Ta má ještě více možností, jak složitou situaci řešit.

- Šéf týmu dlouhodobě využívá koučovací styl vedení, což členy týmu vede k zodpovědnosti za výsledky týmu. Proto jsou vnímaví k situaci a aktivně přinášejí možnosti toho nejlepšího řešení.

Možná je dobré se na tomto místě krátce zastavit u pojmu koučovací styl vedení a jak se od čistého koučinku liší. Karel Vaněk, výkonný ředitel společnosti DITI-PO, která koučink úspěšně využívá, o tom nedávno napsal.

Čistý koučink je metoda osobnostního i profesního rozvoje. Kouč vystupuje jako průvodce na cestě klienta za jeho cílem. Jedná se čistě o cíle klienta, nikdy ne o cíle kouče. Kouč neradí, nehodnotí, nekritizuje ani nechválí, nevyjadřuje vlastní názor. Nemá vliv na okolí klienta. Pomáhá klientovi nalézt potřebné zdroje a nejlepší cesty ke splnění jeho cílů. Kouč není s klientem spojen jiným vztahem než kouč – klient. Pozice manažera-kouče, který využívá koučovací manažerský styl, je zásadně odlišná od pozice čistého kouče. Manažer-kouč je většinou sám zainteresován na splnění cílů svých podřízených. Musí jasně formulovat vlastní názor, někdy musí hodnotit a může ovlivnit okolí svých podřízených. Aby byl ve své práci úspěšný, je dobré si uvědomit, že jak čistý koučink, tak **koučovací manažerský styl** mají stejný základ, a tím je **přístup k člověku**. Odlišná je pak **struktura** – nástroje, které se v tom kterém typu vztahu používají.

Základními znaky koučinkového přístupu jsou:

1. Navázání upřímného a otevřeného vztahu
2. Inspirace k hledání vlastní cesty
3. Přemýšlení nad celým systémem
4. Respekt, partnerství
5. Zaměření na silné stránky a jejich rozvoj.

(Pokračování na stránce 3)



1. VOX A.S. - MANAŽERSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ

Vyjednávání...

TERMÍN: 26. a 27. 10. 2009; 9–16 hod.

LEKTOR: PhDr. Lenka Kolajová

(lektorka, konzultantka, psychologka)

CENA: 4990 Kč (včetně 19% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

Efektivní vedení týmu aneb „Co se skrytě děje v týmu“

TERMÍN: 30. a 31. 10. 2009; 9–16 hod.

LEKTOR: Ing. Jan Korbel (lektor, konzultant)

CENA: 5990 Kč (včetně 19% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

Více informací na www.vox.cz,
informační linka 226 539 670

Vzdělávací agentury fúzí

Vzdělávací agentury Caledonian School, Tutor a Top Vision se spojily do jedné společnosti zabývající se jazykovým a profesním vzděláváním. Všechny tři obchodní značky budou ale i nadále existovat na trhu samostatně. Cílem fúze je vytvořit subjekt, který poskytne HR manažerům i široké veřejnosti kompletní servis v oblasti vzdělávání a poradenství. Skupina chystá expanzi do dalších regionů ČR, posílí investice do elektronického systému správy firemního vzdělávání a využití moderních technologií pro výuku, plánuje vznik divize poradenství pro HR manažery. Nové uskupení hodlá rozšířit nabídku o produkty kombinující výuku jazyků a manažerská školení. Caledonian School se specializuje na firemní výuku po celé ČR, Top Vision se zabývá manažerským vzděláváním, poradenstvím a pořádáním konferencí, Tutor je jazyková škola pro širokou veřejnost.

Portál pro marketing malých firem

Díky spolupráci nezávislých odborníků z marketingu, marketingového výzkumu a internetu, startuje první český portál zaměřený na tzv. Small Business Marketing. „Jeho cílem je být novou a moderní platformou rozvíjející se komunity malých a středních podnikatelů v ČR, bude jim pomáhat nacházet a vytvářet chytrá, účinná a nízkonákladová marketingová řešení na základě zkušeností z celého světa,“ říká Petr Frey, manažer portálu Malé a střední podniky.cz (www.maleastrednipodniky.cz), který již funguje i na sociální síti Facebook. Portál také chce spolupracovat, na bázi poradenství a vzdělávání, s profesními organizacemi, a to zejména s Asociací malých a středních podniků a živnostníků ČR.

Business School

Zajistíme dobře obsazenou
a výškolenou organizační strukturu.

Otevřené programy

Tréninky na míru

Koučování

E-learning


PALATINUM
MODEL BUSINESS EXCELLENCE

www.palatinum.cz

(Pokračování ze stránky 2)

Má-li šéf takovýto přístup a členové týmu také prošli koučováním, nové dovednosti zde mohou být dobrým a praktickým nástrojem při řešení problému během plnění úkolů. Zaměstnanci se snadněji přizpůsobují aktuálním změnám s plnou pozorností na cíl projektu. Méně času tráví čekáním na pokyny shora. Samozřejmě firma může také využít služeb interního či externího kouče apod.

Výhodou synergického koučinku v různých situacích je, že firma může být daleko flexibilnější, více lidí ve firmě cítí zodpovědnost za její úspěch a v neposlední řadě pro lidi z nej-

vyššího vedení to může být cesta, jak se zbavit pocitu některými popisovaného „ve slabých chvílích“ takto: „Mám pocit, že naše firma je jako těžký pomalý parník, kterému než zareaguje na jedno úskali, se už před přídí tyčí další skály a je třeba otáčet kormidlem úplně jinam.“

Doba klidných pamíků už uplynula, teď je tu prostor pro lehké lodě s pozornou svižnou posádkou a kapitánem, který se nebojí mít v týmu lidi, kteří některé věci vědí lépe než on.

Michal Ondráček, Šárka Pražáková

Koučink Centrum

www.koucinkcentrum.cz

VZDĚLÁVÁNÍ

Linet otevře tréninkové centrum, nechce propouštět

Výrobce zdravotních lůžek Linet v říjnu otevřel ve svém závodě v Želevčicích u Slaného tréninkové centrum určené mimo jiné pro zaměstnance, pro něž nebude kvůli úbytku zakázek v dané chvíli práce. Budou zde moci rozvíjet své schopnosti a firma se zároveň vyhne propouštění. Novinářům to řekl ředitel společnosti Zbyněk Frolík. Centrum mělo původně sloužit k odborné výchově žáků středních technických škol, s nimiž firma spolupracuje. Kvůli hospodářské krizi ale vznikl nápad využít ho pro zaměstnance. „Půjdu trénovat montáž a dovednosti v oblasti výroby, abychom zužitkovali jejich čas,“ uvedl Frolík. Kromě manuálních dovedností se v centru budou i dále vzdělávat.

V závodě v Želevčicích pracuje přes 500 lidí. „Dříve jsme měli práci na tři čtyři měsíce dopředu, dnes ji máme na tři neděle. Abychom užívali ty zaměstnance, které tady máme, tak potřebujeme měsíční přísun zakázek zhruba ve výši 150 mil. Kč, tj. kolem 4000 lůžek,“ podotkl ředitel. To podle něj představuje kompletní vybavení deseti velkých nemocnic. „Teď se nám podaří tuto hladinu jakžtakž udržet, aniž bychom museli zahájit propouštění,“ dodal.

Náklady na pořízení tréninkového centra, jehož provoz byl zahájen 15. října, nejsou podle personální ředitelky Vladimíry Michnové nijak vysoké. Prostory se uvolnily po přesunutí části výroby do nové haly, stačilo za

300 tisíc Kč upravit vnitřní prostory. Zhruba 1,5 milionu stály technologie.

Linet vykázal v obchodním roce končícím k 31. březnu 2009 konsolidované výnosy 2,07 mld. Kč, což proti předcházejícímu období znamenalo růst o 4,6 %. Pozitivního výsledku společnost dosáhla zejména exportem, činil 78 %. Další vývoj je podle Frolíka otázkou. Firma dodává výrobky z 85 % státním institucím, podle něj tak nezbyvá než počkat, až při-

jde „standardní čištění šuplíků v nemocnicích“. „Kdy jim ke konci roku zbudou nějaké peníze a rozhodnou se za ně vylepšit vybavení. Podle toho můžeme predikovat vývoj i růst obrátu v příštích letech,“ dodal. Firma začala kvůli krizi systematicky šetřit už loni a tato opatření dopadla na každého ze zaměstnanců. „Srazili jsme náklady asi o 15 až 20 %, týká se to úplně každého, já jsem si snížil plat asi o 75 %,“ podotkl. Přesto se podle něj počítá s dalším rozšiřováním závodu. „Myslím si, že tak v horizontu šesti let by tady mohlo pracovat kolem 1000 zaměstnanců,“ uvedl Frolík.

Společnost Linet vznikla v roce 1990. Dnes patří mezi pět největších firem na světě v oboru nemocničních lůžek. Výrobky prodává do 75 států na všech kontinentech. Ročně se v závodě v Želevčicích vyrobí desítky tisíc lůžek, široký sortiment matrací, patientských stolků a zdravotnického nábytku.



ČR je pro investory drahá

V Česku jsou kromě Slovinska nejvyšší náklady na práci ze všech tzv. postkomunistických zemí EU. Vyplývá to z aktuální studie společnosti pro ekonomické výzkumy WIFO. Velmi vysokému zdanění práce nepomáhá ani vysoké sociální a zdravotní pojištění. V ČR vyšla v roce 2008 hodina práce včetně vedlejších nákladů, jako sociální a zdravotní pojištění, na 8,8 eura (asi 228 Kč), zatímco např. v Bulharsku, figurujícím na posledním místě žebříčku unie, platili zaměstnavatelé za zaměstnance čtyřikrát méně. V ČR je ale práce drahá i v porovnání s ostatními zeměmi bývalého východního bloku. Podle ekonomů ČR zatím těží ze své strategické polohy i rozvinutého průmyslu, které domácí ekonomiku ne nutí podbízet se nízkými mzdovými náklady. Tato výhoda ale může brzy skončit. „V Česku je především v porovnání s většinou postkomunistických zemí velmi vysoké zdanění práce, včetně vysokého sociálního a zdravotního pojištění. Odhad, že průměrné náklady na hodinovou práci mohou v ČR dosáhnout až k 230 Kč, považuji za reálný,“ tvrdí ekonomka Markéta Šichtařová.

PERSONÁLIE

- Ekonomickým ředitelem ČSAD autobusy Plzeň, a.s., je od září Jiří Horák. Vystřídal Janu Konečnou, která odešla do důchodu.
- Matthijs Welle byl jmenován novým obchodním ředitelem hotelů Hilton Prague a Hilton Prague Old Town. V hotelnictví pracuje již více než deset let. Kariéru zahájil ve Waldorf Hilton v Londýně, pracoval také v hotelu Hilton Sandton v Jižní Africe. Do týmu Hilton Prague se začlenil v roce 2006.
- Předseda představenstva a generální ředitel České spořitelny Gernot Mittendorfer se stal viceprezidentem České bankovní asociace. Zaujal tak místo po Laurentu Goutardovi, který s odchodem z čela Komerční banky ukončil své působení v ČR. Novými členy prezidia se zároveň stali předseda představenstva a generální ředitel KB Henri Bonnet a předseda představenstva a generální ředitel GE Money Bank Peter Ronald Herbert.
- Ředitelem Deutsche Bank pro ČR je Martin Bartyzal, nynější člen vedení pražské pobočky. Nahradił Vladimíra Šolce, jenž z banky odešel. Bartyzal je členem vedení pražské pobočky od r. 2007. V ČR je zodpovědný za obchod s podnikovou a institucionální klientelou a divizi Global Transaction Banking.
- Komerčním ředitelem Electro Worldu pro ČR a SR je Jan Gažovský. Je zodpovědný mj. za obchodní, cenovou a sortimentní strategii.
- Generální komisař účasti ČR na Expu 2010 v Šanghaji Pavel Antonín Stehlík se stal členem správní řídicí komise generálních komisařů Expo 2010. ČR získala zastoupení ve 32členném týmu, v němž kromě Číny zasedají např. Austrálie, Brazílie, Kanada či Belgie.
- Společnost Prague International Marathon (PIM), organizátor mj. známého závodu Volkswagen Maraton Praha, jmenovala Jiřího Nečásku marketingovým ředitelem. Předtím pracoval v marketingu Unileveru.

Erudia: manažerské vzdělání příjemcům sociálních dávek

Aktivní lidé se zájmem o podnikání, ale nedostatkem praktických znalostí či financí se mohou přihlásit do dotovaných kurzů Erudia „Naučte se řídit byznys!“. Druhým rokem je pro ně pořádá obecně prospěšná společnost Prosperita za podpory Citi Foundation (Nadace Citi). Účastníci kurzů hradí jen administrativní poplatek 200 Kč za jeden den výuky. Podmínkou účasti je prohlášení, že dotyčný je příjemcem některé ze sociálních dávek, mezi které se počítají i přídavky na děti.

První běh kurzů odstartuje v Praze již 26. října 2009, další naváží v Českých Budějovicích, v Brně a Hradci Králové. Během osmi výukových dnů účastníci získají nejen komplexní znalosti v oblasti finančního plánování, projektového řízení, práva v podnikové praxi, tvorby komunikační strategie, přístupů k managementu a marketingu pro malé podnikání, ale i poznatky z praxe od zkušených lektorů-manažerů s vysokými odbornými znalostmi. V závěru kurzu každý obhájí před komisí svůj podnikatelský plán. Více na www.erudia.cz.

(red)

To nejlepší z HR aneb Jak děláme věci jinak

Jako již každoročně na podzim pořádá společnost Motiv P i letos odbornou HR konferenci, tentokrát nazvanou To nejlepší z HR aneb Jak děláme věci jinak. Konference se uskuteční 12. a 13. listopadu 2009 v Brně, v hotelu Holiday Inn. Smyslem konference je nejen vytvoření atmosféry a nastolení otázek pro tvůrčí setkání profesionálů z oboru HR, ale také získání praktických inspirací a posílení strategického nadhledu. Brněnské konference Motivu P se staly vyhledávané zejména pro svou odbornou hloubku, netradiční pohledy odjinud, inovativnost a propojování napříč obory.

Současná situace ve firmách a organizacích přejí vymýšlení nových, dříve obtížně představitelných věcí, aktivit, které navíc jsou účelné. Impulsem je potřeba výrazně snížit náklady na rozvoj, aniž osídíme hodnotu a funkčnost takového rozvoje a hledání inspirace i mimo oblast HR.

Letošní konference Motivu P přináší inspiraci od inspirativních lidí z inspirativních firem. Setkáte se zde s lidmi z energetických společností, oboru IT, finančnictví, výroby, obchodu. Budou mezi nimi např. O. Svědínková (3M), Z. Panisová (UniCredit Bank, Wien), M. Röhrich (Honeywell), V. Ottová a L. Rado-

sová (SPP), M. Dolinská a L. Bohunická (Slovenské elektrárny), J. Beran (BSC), I. Špi-láková (PPF) a další. Konferenci odstartuje provokativní příspěvek „Nalijme si čistého vína: HR – hlavní, nebo podpůrný proces?“.

V rámci programu bude také vytvořen prostor k tomu, aby se přímo v místě tvořilo – formulovaly se programy a aktivity. To bude workshopový Leadership meeting v praxi.

A následovat budou i další workshopy.

Účastníky konference opět čeká překvapení spojené se zážitkem. Je to již dvacet let, co HR a s tím spojené poradenství začalo ve firmách fungovat jinak, tu s větším, tu s menším úspěchem. K tomuto dvacetiletí se vrátíme divadelním představením Osmdesátdevět – trenažér jedné revoluce. Stejně jako v loňském programu Firma jako orchestr a

orchestr jako firma nešlo jen o krásné provedení silných skladeb, letos se účastníci a hosté dostanou k otázkám, co potřebuje herec od režiséra a co režisér od herce. Samozřejmě se v tom budou hledat manažerské paralely. Určitě se budou úzce dotýkat motivace. A na ni se pak zaměří dynamické vystoupení Františka Straky, fotbalového trenéra a motivátora.

(red)

Bližší informace: <http://www.motivp.cz/produkty/konference/konference-aktualne-pripravujeme>.

CVVM: Nejlepší úroveň výuky je na ZŠ a na gymnáziích

Nejlepší úroveň vzdělání získávají podle většiny lidí žáci a studenti na základních školách a gymnáziích. O dobré kvalitě výuky v těchto školských zařízeních je přesvědčeno 71 % lidí. Vyplývá to z průzkumu Centra pro výzkum veřejného mínění (CVVM). I ostatní typy škol hodnotí Češi spíše pozitivně, nejméně důvěry získala střední odborná učiliště. Pouze 12 % lidí nemá dobré mínění o kvalitě výuky na ZŠ, 21 % nevěří úrovni vzdělání, které studenti získávají na gymnáziích. Více než tři pětiny respondentů jsou přesvědčeny, že i studenti na vysokých školách získávají v ČR kvalitní vzdělání, téměř 60 % lidí chválí i výuku na vyšších odborných školách. Asi čtvrtina oslovených ovšem přiznává, že terciární stupeň vzdělávání nedokáže kompetentně posoudit. Oslovení lidé nejhůře hodnotili úroveň vzdělání, které se dostává studentům na učilištích. I přesto tyto školy kladně hodnotí více než polovina Čechů, negativní stanovisko vyjádřilo 34 % dotázaných. Na všech úrovních škol se daří pedagogům nejvíce u žáků a studentů rozvíjet znalosti a samostatnost. Naopak největší nedostatky spatřuje veřejnost v rozvíjení morálních hodnot a kázně studentů.

Zveme Vás na veřejný kurz:

NEGOCIACE - UMĚNÍ VYJEDNÁVAT JAKO MANAŽERSKÁ DOVEDNOST

2. – 3. listopadu 2009

www.interquality.cz

interquality®

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

- Do čela nového útvaru **ČSOB**, který bude zastřešovat všechny bankovní produkty a služby týkající se financování zahraničního obchodu, byl jmenován **Miloš Večeřa**. Dříve působil mj. v Chase Manhattan Bank, řídil regionální kancelář IFC pro střední Evropu v Praze, byl zaměstnancem Credit Lyonnais Bank v Praze.
- **Ahold** jmenoval viceprezidentem pro lidské zdroje **Jana Ambrože**, který bude v řetězci Albert odpovědný za vedení celého HR oddělení. Předtím pracoval na pozici HR directora pro AS Watson, kde měl na starosti týmy pracovníků v ČR, Maďarsku, Slovinsku, Turecku, Rusku, Ukrajině a pobaltských zemích. Působil také ve společnosti Kimberly-Clark.
- **Jiří Paloch** posílil tým odborníků firemního bankovníctví **LBBW Bank CZ**. Jako vedoucí tzv. German Desk v oddělení firemní klientely bude mít na starosti převážně německé firemní klienty banky působící na českém trhu. Jiří Paloch je odborník s dlouholetými mezinárodními zkušenostmi v oboru.
- **Česká pošta** od října rozšíří počet náměstků generálního ředitele ze tří na čtyři. Náměstkem pro poštovní provoz a rozvoj technologií se stane dosavadní náměstek pro logistiku a IT **Petr Zatloukal**. **Martin Elkán**, který dosud řídil divizi obchodu a provozu po **Michalu Vodrážkovi**, bude náměstkem pro obchod. Náměstkem pro informační technologie bude dosavadní ředitel odboru IT **Michal Pešek**.
- **Jean-Pascal Duvieusart** z konzultantské společnosti McKinsey & Company se od ledna 2010 stane členem vedení skupiny **PPF** i jejím akcionářem. Duvieusart v McKinsey & Company pracoval jako partner pro sedm poboček firmy v regionu střední i východní Evropy a Společenství nezávislých států. Předtím po dobu šesti let vedl pražskou kancelář McKinsey & Company.
- Společnost **Agrofert Holding** ohlásila změny na vedoucích postech čtyř firem patřících do její skupiny. Post výkonného ředitele přerovské Prechezy opustil k 25. září **Karel Šimáček**. Nahradí jej dosavadní generální ředitel Synthesie Pardubice **Tomáš Procházka**. Šimáček obsadí nově vytvořené místo výrobního ředitele Prechezy. Na uvolněné místo generálního ředitele pardubické chemičky nastoupí **Daniel Tamchyna**, který dosud působil na stejném postu v napajedelské Fatře. Tu bude nově řídit **Ivo Hanáček**, dosavadní výrobní ředitel ve valašskomeziříčské Deze. Na jeho místo přijde **Pavel Pustějovský**, dosavadní vedoucí provozu Energetika.