

ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Pár námětů k zamyšlení pro HR manažery v době krize

Žijeme v turbulentní době. Kolikrát jste tuto větu již slyšeli? Faktem je, že před časem se silný vítr foukající ekonomice do zad změnil spíše v protivítr.

Před HR manažery stojí úkoly, které dříve neřešili. Co je teď důležité?

Snažte se vyhnout ve firmě všem formám negativní energie – strachu, obavám, úzkosti, paralýze, averzi k riziku, brzdám pokroku, pocitům bezmoci a interním rozmršákům.

Musíte propouštět? Otevřeně komunikujte o důvodech a objemu odchodů. A co nejdříve po tomto interním oznámení přistupte ke konkrétním informacím těm, kterých se to týká. O tom, jak se chovat k propouštěným, se napsalo již mnoho článků, kde můžete načerpat inspiraci. Samozřejmě s respektem a úctou.

Pojďme se však podívat na ty, kteří ve firmě zůstali. Připomeňte jim vizi a hodnoty firmy. Je třeba, aby věřili, že mohou přispět i z té nejnižší pozice k výsledkům firmy – mají k tomu potřebné zdroje, kompetence, autoritu a kolegy, kteří pomohou. K tomu, aby se změny uskutečnily, musí lidé nabýt přesvědčení, že **chtějí** přispět k pozitivním změnám – protože je to dobré jednak pro ně osobně a jednak pro firmu, ve které pracují – stojí za to pro ni bojovat. Například vyhlasejte soutěž o nejlepší dobrý nápad, odměňte i ty méně dobré – může to být i dopis s poděkováním, veřejné vyhlášení oceněných dobrých nápadů, pár fotek vystavených na recepci, putovní pohár za nejlepší nápad měsíce se jmény těch, kteří ho získali ... Motivace je jednou z nejtěžších HR disciplín. Právě čtu knížku Jiřího Plamínka Tajemství motivace – vřele doporučuji.

Pracujte s talenty, vzdělávejte své zaměstnance. V letošním druhém čísle HRM line vyšel článek Sharon Daniels s doporučením pokračovat i při zpomalení ekonomiky ve vzdělávání zaměstnanců. S tím lze jednoduše souhlasit. Pokud skutečně udržíte plán tréninku na plánované úrovni, získáte významnou konkurenční výhodu s lépe připravenými zaměstnanci. Naše

vláda připravuje i pobídky pro zaměstnavatele, kteří udrží zaměstnanost a zorganizují v době se sníženým množstvím zakázek školení pro zaměstnance. Spousta z vás však bude muset škrtnout náklady i v oblasti vzdělávání. Než některý naplánovaný trénink zrušíte, zkuste se zamyslet, kdy můžete externí školení nahradit interním. Například ve výrobní firmě lze využít oddělení inženýringu ke školení produktů, přeškolení pracovních postupů, školení six sigma, lean manufacturing ... Kvalitáři mohou poukázat na příčiny defektů a například někdo

z obchodního oddělení nebo asistentka může v době sníženého množství zakázek učit případné zájemce základy angličtiny.

Vyhnete se pokud možno všem formám komplexnosti, snažte se věci zjednodušit. Obtížné podmínky pro podnikání svádějí ke zvýšené míře kontroly. Zde můžete

pomoci jako kouč manažerského týmu a prostřednictvím svých HR systémů a aktivit. Jako kouč pomozte managementu řídit změny, zůstat soustředěnými na lidi a zákazníky. A také na informace, které svým lidem dávají – lidé slyší to, co jim řeknete, i to, co neřeknete. Hlídejte si konzistenci informací uvnitř firmy.

Ve svých aktivitách se zaměřte na udržení, případně zlepšení disciplíny, time management, neúprosnou eliminaci aktivit bez přidané hodnoty a efektivní rozhodovací procesy.

Velmi důležitý je také váš vlastní postoj – vaše chování a skutky významně ovlivňují postoje a jednání lidí kolem vás. Jste „největší“ a musíte balancovat mezi autenticitou a hraním své manažerské role. Ukažte sebedůvěru, zůstaňte zaměřeni na stanovené cíle a opakovaně zdůrazňujte klíčové informace.

Zdeňka Procházková
HR manažerka s desetiletou praxí
v řízení lidských zdrojů zejména
v automobilovém průmyslu
zdena.proch@seznam.cz

Vás zvou na konferenci

Trh práce se mění:
co nás trápí a co ne?Koná se 28. května 2009 od 9.30 do 16 hodin
v Panorama Hotelu, Milevská 7, Praha 4

Více informací a registrace:

konference@economia.czwww.managerweb.cz/konference

AKTUÁLNĚ

Treasury manažer roku

Treasury manažer roku bude poprvé vyhlášen 11. června 2009 na každoroční konferenci Treasury Management Forum. Cílem projektu je ocenění úspěšných osobností a odborníků v oblasti podnikového treasury a řízení rizik. Ocenění má též zviditelnit práci dnešních treasury specialistů, kteří mají zodpovědnost za koordinaci vztahů k bankám, řízení likvidity, rizik, pohledávek, účetní standardy, daňovou optimalizaci a mnoho dalších aktivit spadajících do oblasti treasury. Vyhlášovatelé ocenění jsou společně Česká Asociace Treasury, společnost Deloitte Czech Republic a top vision.

Před 90 lety vznikla Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce byla založena v lednu 1919 na pařížské mírové konferenci jako instituce přičleněná ke vznikající Společnosti národů. Její stanovky vstoupily v platnost 11. dubna 1919 a tento den je proto považován za datum jejího vzniku. Sídlo má v Ženevě a jejími členy je 182 zemí, včetně České republiky. Československo ostatně patřilo k jejím zakládajícím členům.

Mezinárodní organizace práce je od roku 1946 mezinárodní odbornou organizací OSN. Jejím cílem je zlepšovat pracovní a životní podmínky a vyloučit tak sociální nespravedlnost a z ní plynoucí nestabilitu, základ války. Tyto cíle byly zakotveny už v jejím původním dokumentu a potvrzeny rovněž v deklaraci přijaté v roce 1944 ve Filadelfii.

V roce 1969 jí byla udělena Nobelova cena za mír. Touto prestižní cenou byla dosud vyznamenána zhruba dvacítkou institucí. Tou první byl belgický Ústav pro mezinárodní právo, který ji obdržel v roce 1904, a zatím poslední Mezivládní panel pro změny klimatu, který ji získal společně s bývalým americkým viceprezidentem Albertem Gorem předloni.

Newsletter HRM line vydává Economia a.s.
ve spolupráci s personální a poradenskou firmouHOFÍREK
CONSULTINGwww.hofirek.cz

ZAHRAŇIČNÍ ZKUŠENOSTI

Fungování systému služeb zaměstnanosti v Itálii

Skupina osmi odborníků z NVF a z úřadů práce ve Vsetíně, Českých Budějovicích a Ústí n. Orlicí uskutečnila na konci března odbornou stáž do severoitalské provincie Reggio Emilia v rámci projektu Mobility programu Leonardo da Vinci. Cílem stáže bylo vyměnit si zkušenosti s italskými odborníky v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání a podrobněji poznat systém služeb zaměstnanosti, současnou situaci na trhu práce, informační systémy zaměstnanosti a systém profesního vzdělávání a poradenství v Itálii. Množství a hloubka získaných poznatků se ovšem vymyká běžnému standardu, dosaženému při obdobných stážích. Rozhodli jsme se proto zveřejnit jejich zprávu v plném znění na webu www.nvf.cz pod odkazem <http://www.nvf.cz/publikace/vystupy.htm>. Zde přinášíme souhrn toho nejpodstatnějšího.

Region Reggio Emilia leží v průmyslově i zemědělsky velmi rozvinuté oblasti severní Itálie. Klíčovými sektory jsou strojírenství, zemědělství, stavebnictví, textilní výroba a ICT. Velká část průmyslové produkce je zaměřená na export. Celý region Emilia Romagna

je spolu s Lombardií nejvýznamnějším italským regionem z hlediska objemu exportu.

Struktura zaměstnavatelů je odlišná od ČR. Drtivou většinu zaměstnavatelů tvoří malé firmy do 15 zaměstnanců. V provincii Reggio Emilia působí téměř 59 tisíc firem. Ve správním obvodu jednoho ze šesti provinčních center zaměstnanosti v Corregiu žije asi 60 tisíc obyvatel. Působí zde asi 5700 firem, z čehož jen asi 90 má více než 15 zaměstnanců a pouze 4 až 5 firem má přes 400 zaměstnanců.

Do regionu Emilia Romagna, a tedy i do provincie Reggio Emilia, směřuje velká část imigrantů z Asie a Afriky. Italské obyvatelstvo se této situaci začíná přizpůsobovat a mnoho aspektů zdejšího veřejného života začíná mít multikulturní charakter. Pro nás mohou být z tohoto hlediska inspirujícím řešením poradenské a konzultační služby pro čínské zaměstnavatele a pracovníky, pohybující se na italském trhu práce, tzv. China point. Tuto službu zajišťují čínští zprostředkovatelé ze dvou důvodů: zaprvé propagovat integraci čínské komunity na trhu práce, zadruhé propagovat zákonost a bezpečnost práce.

Provincie Reggio Emilia dosud neměla velký problém s nezaměstnaností. Před propuknutím hospodářské krize se míra nezaměstnanosti v provincii pohybovala pod 3 %.

Dalším zajímavým subjektem na italském trhu práce jsou tzv. „social cooperatives“, což lze poněkud nepřesně přeložit jako „sociální družstva“. Sociální družstva jsou spolupracující společnosti založené na základě italského práva (1991). Za dva typy sociálních družstev se považují:

- subjekty, které vykonávají sociální asistenci a vzdělávací aktivity,
- subjekty, které se zaměřují na integraci znevýhodněných lidí do práce prostřednictvím aktivit v různých sektorech, jako je zemědělství, drobný průmysl, obchod, životní prostředí ad.; znevýhodněné osoby mohou být např. lidé s fyzickým, mentálním a smyslovým postižením, bývalí pacienti psychiatrických zařízení, bývalí uživatelé drog nebo odsouzení, kteří mají možnost pracovat.

Dnes je v Itálii fenomén „sociálních družstev“ velice rozšířený. V roce 2001 jich bylo v Itálii zaregistrováno 5515 se 158 tisíci zaměstnanci. „Sociální družstva“ jsou vnímána jako reforma blahobytu (sociálního státu) přicházející „odspodu“, jako vývoj organizovaného dobrovolnictví, které přináší inovativní řešení odpovídající potřebám obyvatel. Tak se zrodil „dobrovolný podnikatel“, jehož záměrem je vytvoření sociálního podniku. V regionu Emilia Romagna byla vždy silná vazba mezi místními úřady a „sociálními družstvy“. Tu často vytvářely právě úřady a místní

zdravotnické služby jako odpověď na finanční krizi veřejných sociálních služeb a k ochraně stále zaměstnanosti ve veřejném sektoru v 80. letech.

Jaké jsou rozdíly mezi oběma zeměmi? „Existuje mnoho podobností (hlavně v oblasti vzdělávání), ale v České republice je spektrum činností úřadů práce podstatně širší. Naopak vzdělávací systém zaměřený na prevenci nezaměstnanosti je v Itálii kvalitnější, pružnější, více zaměřený na potřeby zaměstnavatelů i pracovníků,“ říká Irena Tomešová, vedoucí Centra pro kvalitu a standardy v sociálních službách při NVF, která skupinu stážistů vedla.

Na rozdíl od ČR měla Itálie v době naší návštěvy již zaveden balíček nástrojů v boji s krizí, informační systém služeb zaměstnanosti je v ČR v porovnání s Itálií podstatně propracovanější a sofistikovanější.

Prostředí úřadů práce je v Itálii kvalitní a příjemné, což je psychologickou výhodou pro práci s klienty. Regiony, jako je Emilia Romagna, vkládají značné vlastní prostředky do oblasti politiky zaměstnanosti a hlavně do odborného vzdělávání a školení.

„Management organizací a institucí, které jsme v Itálii navštívili, působil celkově velmi kvalifikovaně – na rozdíl od našich zkušeností v Česku. Italské organizace mají velké zkušenosti s vícezdrojovým financováním. Bylo by velmi perspektivní navázat spolupráci se vzdělávacím střediskem Asociace průmyslu CIS a se vzdělávacím střediskem „La Cremeria“ – o této věci jsme hovořili se zástupci obou organizací, kteří jsou spolupráci velmi nakloněni,“ uzavírá Irena Tomešová.

(hrol)

Londýn prodloužil určité restrikce pro pracovníky nových zemí EU



Británie se rozhodla prodloužit určitá omezení, která platí pro pracovníky z ČR, Slovenska a dalších šesti nových členských zemí Evropské unie. Budou se muset i nadále registrovat u místních úřadů

a na sociální dávky budou mít nárok až po 12 měsících, během nichž budou platit daně.

Ministerstvo vnitra o tom rozhodlo minulý týden v souvislosti s rostoucí nezaměstnaností v Británii. „Ponecháváme v platnosti tyto restrikce, které nám umožňují počítat, kolik lidí sem přichází, a které omezují přístupých chodevůvaných k sociálním dávkám,“ uvedl náměstek ministryně vnitra pro přistěhovalectví Phil Woolas. „Migrace funguje, jen když prospívá Britům, a my jsme odhodláni zajistit, aby tomu tak bylo.“

Po rozšíření EU v roce 2004 Británie, která zažívala ekonomický boom, umožnila občanům nových členských zemí pracovat bez omezení. Museli se jen registrovat u místních úřadů a měli právo na sociální dávky až po 12 měsících placení daní. Tato opatření měla platit jen pět let, ale britská vláda rozhodla o prodloužení jejich opatření do roku 2011. Pak přestanou platit automaticky.

S rostoucí nezaměstnaností se přistěhovalectví stalo ožehavým politickým problémem, přestože za prací do Británie přichází z nových unijních států stále méně lidí. Za loňské poslední čtvrtletí jich bylo 29 tisíc, rok předtím 53 tisíc. Podle opozičních politiků a odborů registrace pracovníků z nových členských zemí neslouží žádnému praktickému účelu. Podle vlády poskytuje informace o rozložení zahraničních zaměstnanců a umožňuje místním radnicím lepší plánování.

Pracovní trh otevře i Belgie

Češi a Slováci budou moci od května volně pracovat prakticky v celé EU s výjimkou Německa a Rakouska. Belgie se totiž rozhodla, že už nebude usilovat o prodloužení překážek bránících občanům osmi států, které se staly členy EU v roce 2004, v přístupu na svůj pracovní trh. Češi či Slováci si zatím zcela volně nemohou hledat zaměstnání ve čtyřech z patnácti starých zemí EU – v Německu, v Rakousku, v Dánsku a právě v Belgii. U posledních dvou zemí ale bariéry v květnu padnou. U západních a jižních sousedů ČR tak ale s velkou pravděpodobností nebude, i když i v těchto dvou zemích pro řadu povolání či pro lidi s patřičnou kvalifikací už klasické pracovní povolení rovněž není třeba.

ČR, která v tomto půlroce EU předsedá, po odstranění bariér dlouhodobě volá. Podporu v tom má i u Evropské komise, které opakovaně k úplnému otevření pracovních trhů vyzvala. Dánsko se již koncem loňského roku rozhodlo, že bariéry od května odstraní.

(Pokračování na stránce 3)

PERSONÁLNÍ MANAGEMENT

Firmy zachovávají zaměstnancům benefity i v době krize

Benefity zaměstnancům zůstávají i v době krize, vyplývá z průzkumu vlivu finanční krize na strategii v personalistice, který na přelomu ledna a února uskutečnila poradenská firma Mercer. Změny v tomto ohledu podle něj neplánuje 71 % firem v České republice. Na 62 % společností ale bude snižovat náklady personálního oddělení. Průzkumu se zúčastnilo téměř 100 společností z různých regionů a průmyslových odvětví.

Úspory v personalistice se nejvíce dotknou vzdělávání a rozvoje. Hlavním důvodem pro škrty je fakt, že tyto náklady lze efektivně a okamžitě zrušit. Dopad na finanční hospodaření společnosti je tedy okamžitě viditelný.

„Neznamená to ovšem, že by společnosti zanevřely na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců v době krize. Naopak právě teď se vzdělávání a osobnímu rozvoji zaměstnanců věnuje relativně zvýšená pozornost. Nicméně vzdělávací a rozvojové programy jsou selektivně nabízeny zaměstnancům s vysokým potenciálem a klíčovým zaměstnancům, protože právě tyto zaměstnance budou společnosti potřebovat, až se krize přehoupne do růstové fáze,“ uvedla konzultantka Merceru Jana Kurtinová.



Společnosti nechystají žádné dramatické kroky v zaměstnaneckých benefitech. Pouze 29 % z nich tvrdí, že budou provádět nějaké změny právě v této oblasti. Zejména to bude zrušení některých typů benefitů nebo optimalizace poskytování zaměstnaneckých benefitů podle praxe na trhu či převod benefitového systému na flexibilnější formu. Přechod na flexibilnější systém zaměstnaneckých benefitů prý nedává pouze volnější ruku zaměstnancům při výběru benefitů, ale pro zaměstnavatele představuje efektivní nástroj pro řízení. Tento systém s sebou přináší i nemalé finanční úspory, které jsou nyní tak vyhledávané.

Jen velmi zřídka se podle Jany Kurtinové uvažuje o zrušení příspěvků na finanční benefity, tedy penzijní připojištění, životní pojištění atd. Nejvíce ohroženými benefity jsou příspěvky na teambuildingové, všeobecně vzdělávací, sportovní a kulturní akce organizované zaměstnavatelem. Naopak zvýšená poptávka je po preventivní zdravotní péči, kde společnosti zavádějí nadstandardní privátní programy. (Mercer je poradcem v oboru odměňování a personálního poradenství. Zaměstnává přes 15 tisíc lidí ve 41 zemích.)

TRH PRÁCE

Účetní stále častěji přijímají práci na jednotlivém projektu

Zkušení zaměstnanci ve financích nebo účetnictví se stále častěji nechávají místo trvalého zaměstnání najímat jen na časově omezené projekty. Podle personální agentury Robert Half International stojí za jejich rozhodováním především nejistota současné globální ekonomiky. Ta tak prý otevírá příležitosti pro projektové specialisty, kteří mohou rychle zvýšit svůj příjem, rozšířit kontakty a vylepšit si postavení na pracovním trhu.

„V současných nejistých podmínkách světové ekonomiky je pro jednotlivé společnosti velmi obtížné na několik let dopředu odhadovat počty potřebných pracovních míst,“ uvedl ředitel české pobočky Robert Half International Robert Křížek. Najímání specialistů pouze pro významné, časem omezené projekty podle něj společnostem umožňuje udržet si vysokou produktivitu, aniž by vytvářely pracovní místa, u kterých nemohou zaručit, že je budou schopny dlouhodobě udržet.



Příležitosti jsou prý otevřené v celé řadě různých specializací v rámci financí a účetnictví. Společnosti potřebují zkušené odborníky pro širokou škálu projektů, které vyžadují různé kombinace znalostí a zkušeností, upozornil Křížek. Zájem je o účetní, finanční i mzdové účetní, interní auditory a pracovníky řídicí finance, strategické řízení rozpočtu a kontrolu výdajů. Projektová práce může velmi lehce přejít na trvalý zaměstnanecký poměr. Jakmile je možnost vytvořit stále pracovní místo, společnosti se v první řadě obrazejí na své projektové zaměstnance. Obě strany už totiž měly možnost vzájemně se poznat a ujistit se, zda se pracovník na otevřené pozici přesně hodí, dodal 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.

(Pokračování ze stránky 2)

Čeští odborníci a další zaměstnanci pracující mimo struktury EU budou v Belgii působit automaticky, což odstraní spoustu byrokratických úkonů.

Brusel mj. loni vypracoval analýzu dopadů rozšíření na pracovní trh. Podle ní se rozhodně nepotvrdily obavy, že lidé z „nových zemí“ zaplaví pracovní trh ve „starých státech“. Rozšíření prý naopak mělo jednoznačně pozitivní dopady. Právě EK budou muset také do konce dubna Německo s Rakouskem předložit důkazy o tom, že by zrušení omezení mohlo ohrozit jejich pracovní trhy. Komise pak bude hodnotit, zda jsou zdůvodnění pro prodloužení omezení na místě. Pokud by dospěla k závěru, že nikoli, pak by proti nim mohla zahájit nějaké kroky. I v Německu a Rakousku nicméně bez povolení Češi a Slováci budou moci pracovat nejpozději od května 2011, kdy skončí poslední možné přechodné období.

Neuroleadership – nový trend

Mozek si libuje v náročnosti. V kritických situacích má šanci uplatnit svou přirozenou vlastnost: tvořit. Objevy ve výzkumu mozku ukazují cestu, jak zvládat vysoké nasazení a zároveň být kreativní a plně si užívat života.

Australský neurovědec a kouč David Rock se již několik let zabývá tím, jak efektivně pracovat s mozkiem, aby manažer, leader dosáhl svých cílů. Proto vytvořil nový směr v leadershipu, neuroleadership, který propojuje znalosti o spojitostech mezi leadershipem, koučinkem a neurovědou.

Na svém workshopu 4. června 2009 v Praze představí tento nový směr a ukáže, jak ulehčit změnu, která otevírá prostor pro tvůrčí potenciál každého z nás. Více informací na <http://www.expertis.cz/Neuroleadership>.

PERSONÁLIE

- **Petr Procházka** přešel ze společnosti Ernst & Young do společnosti **UPC**, kde byl jmenován finančním ředitelem.
- Mimořádná valná hromada olomoucké mlékárny **Olma** obměnila složení představenstva i dozorčí rady. Do představenstva Olmy zvolila **Jaroslava Faltýnka**, nového finančního ředitele mlékárny **Martina Krystiána** a generální ředitelku mlékárny **Simonu Sokolovou**, která řídí Olmu od poloviny loňského prosince, kdy byl odvolán dlouholetý ředitel **Jiří Gavenda**.
- Finančním ředitelem **Citibank** pro Českou republiku se stal **Filip Vilhelm**.
- Společnost **Ericsson Česká republika** má od března nového finančního ředitele. Stal se jím dosavadní finanční ředitel rakouského Ericssonu **Peter Stark**.
- Viceprezidentem pro rozvoj podnikání a prodej společnosti **Aero Vodochody** se stal **St-John Williamson**. Společnost zároveň posílila svůj strategický poradní sbor o dva konzultanty – **Johanna Heitzmanna** a **Simona Luxmoora**.
- Pivovar **Plzeňský Prazdroj** má nového místopředsedu představenstva a nově jmenovaného ředitele oddělení financí a informačních služeb – v obou funkcích je **Mike Walsh**.

PRŮZKUM

STEM: Češi se bojí o práci, ale stěhovat se kvůli ní nechtějí

Tři pětiny Čechů v aktivním věku se bojí ztráty zaměstnání, přesto je pro ně mnohem přijatelnější pracovat mimo obor nebo za nižší mzdu než se za práci stěhovat. Podle dubnového průzkumu agentury STEM by k tomu byly ochotné zhruba dvě pětiny dotázaných. STEM provedl průzkum od 31. března do 6. dubna a informace čerpal z odpovědí 965 respondentů, mezi nimiž nebyli důchodci. V porovnání s předchozím šetřením se nynější výsledky výrazně nezměnily.

Nezaměstnanosti se nejvíce bojí lidé se základním vzděláním a vyučením, a to shodně 68 %. Mezi vysokoškoláky se ztráty práce bojí 38 % lidí. Více se toho obávají i starší lidé a obyvatelé v krajích s vyšší mírou nezaměstnanosti, jako je například Moravskoslezský kraj nebo Karlovarský kraj.

Podle analytiků se za poslední roky nezměnil způsob, jakým se Češi chtějí bránit ztrátě zaměstnání. Velká část populace, konkrétně 88 %, je ochotna v případě, že by jim hrozila nezaměstnanost, pracovat mimo svůj obor. Zhruba tři čtvrtiny lidí jsou ochotny pracovat za nižší mzdu a 36 % Čechů uvedlo, že by se dokázali za práci přestěhovat. To je únosnější spíše pro muže, mladší lidi a pro ty, kteří se nestarají o dítě.

Ochotu pracovat mimo svou profesi, přijmout zaměstnání s horším výdělkem a ochotu stěhovat se za práci ovlivňuje osobní pocit, že člověku ztráta zaměstnání hrozí. Ani akutní obavy ze ztráty práce ale většinu Čechů nepřesvědčí, že by se měli stěhovat do jiného kraje, uvádí STEM.



Největší dopad krize? Museli jsme propouštět ...

Negativní údaje o prudkém nárůstu nezaměstnanosti od začátku letošního roku v důsledku hospodářské krize, které pravidelně zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, potvrzují i aktuální výsledky ankety Hospodářské komory České republiky, která probíhala od konce ledna letošního

Jak se ve vaší firmě projeví negativní dopady hospodářské krize?	
Museli jsme snížit počet zaměstnanců	41,07 %
Na přechodné období jsme zkrátili pracovní týden nebo omezili počet směn	5,36 %
Mezimočně nám ubýly zakázky a musíme hledat nová odbytí	17,86 %
Naším zaměstnancům jsme v letošním roce zmrazili platy	8,04 %
Máme větší problémy získat provozní úvěry od banky	6,25 %
Krize nás zasáhla velice silně, pokud se situace nezlepší, budeme zvažovat ukončení činnosti	21,42 %

roku na jejich webových stránkách a již se dosud zúčastnilo 441 respondentů. Na anketní otázku „Jak se ve vaší firmě projeví negativní dopady hospodářské krize?“ odpovědělo 41,07 % respondentů tak, že jejich firma musela snížit počet zaměstnanců. Více než pětina podniků odpověděla, že pokud se situace nezlepší, bude muset uvažovat o ukončení činnosti a necelých 18 % firem přiznalo, že jim mezimočně ubýly zakázky. „Výsledky ankety věrně dokresluji situaci, která zde panovala na začátku letošního roku a v následujícím období. Mnoho firem mělo výrazný úbytek zakázek, podniky významně omezily výrobu nebo ohlásily odstávku provozů. Jedním z hlavních úsporných kroků byla redukce počtu zaměstnanců,“ uvedl prezident HK ČR Petr Kužel. „V následujícím období očekáváme zastavení tohoto nepříznivého trendu a na konci roku předpokládáme první náznaky oživení. Vše ale záleží na vývoji situace v západní Evropě a na tom, jak rychle budou přijata a uvedena v život protikrizová opatření v Česku,“ dodal Petr Kužel.

Zveme Vás na trénink

Negociace umění vyjednat pro pracovníky nákupu

21. – 22. května 2009, Praha, hotel Mövenpick

www.interquality.cz



• V souvislosti s organizačními změnami v rámci finanční skupiny AXA v ČR a na Slovensku odešel ze skupiny **Ludvík Bohman**, který zastával pozici ředitele personálního útvaru pro ČR a SR a ředitele právního útvaru pro ČR. Personální a právní útvar se stávají součástí finančního útvaru vedeného **Mojmírem Boucníkem**.

• Generálním ředitelem logistického holdingu **CS Cargo** se stal **Jiří Zrůst**. Dosud pracoval v nizozemské společnosti australského původu Ceva Logistics, která zastřešuje TNT Logistics a americkou Eagle Global Logistics. Zrůst v letech 1994 až 2003 působil na pozici finančního ředitele TNT Express. Od září 2003 byl v téže pozici v milánské pobočce Cevy Logistics odpovědný za jižní Evropu, Střední východ a Afriku.

• Představenstvo společnosti **ČD-Telematika** zvolilo novým předsedou představenstva a generálním ředitelem **Juraje Rakovského**. Místopředsedou se stal **Václav Studený**. Nahradili tak dosavadního předsedu a ředitele **Stanislava Beneše** a místopředsedu představenstva **Miroslava Šídla**. Důvodem k rezignaci obou členů představenstva je nesouhlas s vyhodnocením a následnou interpretací dosažených hospodářských výsledků společnosti majoritním akcionářem, jímž jsou České dráhy. Šídlo zůstává na pozici ředitele pro strategii a Beneš bude i nadále spolupracovat s ČD-Telematika pro zajištění kontinuity rozvoje společnosti.

• Česká pobočka nadnárodního logistického providera **Hödlmayr** má od února nového výkonného ředitele **Romana Macháčka**. Ten se po zkušenostech z Mediatelu a Pepsi-Coly etabloval ve vedoucích pozicích v distribuci a logistice ve firmách Pivovary Staropramen a Vitana, a.s./Rieber & Son.

• Marketingovou ředitelkou společnosti **LG Electronics** se stala **Gabriela Lobodášová**. Ve své nové pozici bude zodpovědná za řízení produktového a korporátního marketingu LG Electronics CZ v ČR a na Slovensku. Do LG přišla z české pobočky firmy Sony Ericsson.

• Společnost **Sony Czech** provedla změny v marketingu. Dosavadní marketingové oddělení bylo rozděleno do tří divizí: Spotřební elektroniku převezme group trade marketing manažer **CAV Itako Motoya**. Za nově vzniklou divizi Mobile & Media bude zodpovídat group trade marketing manažer Mobile & Media **Lukáš Svoboda** a samostatnou divizi VAIO povede business development manažer **Ivan Trachta**.

• Komunikaci české elektrotechnické a strojírenské skupiny **ČKD Group** od poloviny letošního dubna vede **Michaela Kuchařová**. Na starost bude mít komunikaci všech sedmi firem skupiny. Někdejší dlouholetá mluvčí Dopravního podniku hl. m. Prahy nastoupila do ČKD Group po návratu ze zahraničí a práci na volné noze v lednu 2009 jako ředitelka kanceláře generálního ředitele ČKD Group.