

KOUČINK

Naučte se učit jinak – vše je o přístupu

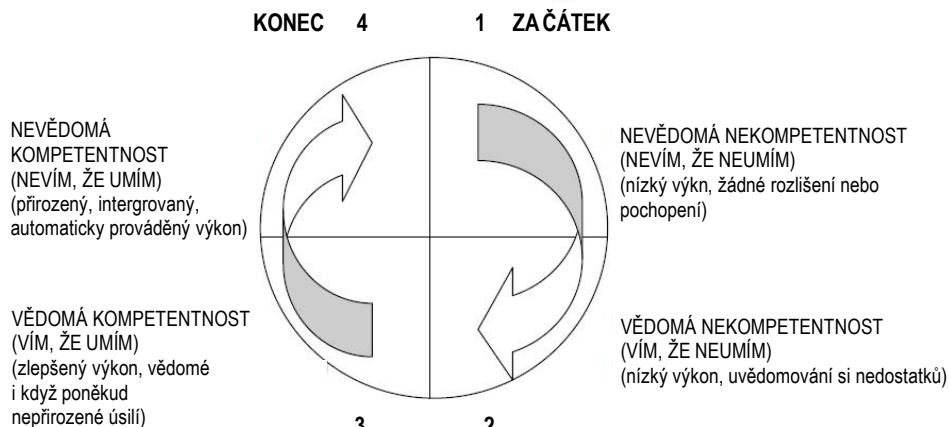
Díky plasticitě našeho mozku máme jedinečnou schopnost se každou vteřinu naučit něco nového nebo se zdokonalit v činnosti, kterou jsme již dělali. Sir John Whitmore ve své knize Koučování (3. doplněné a přepracované vydání, Management Press 2009) píše, že abychom něco udělali, nepotřebujeme vědět jak to máme dělat. Chodit, běhat a chytat míč jsme se naučili, aniž by nám někdo říkal, co a jak máme dělat.

Lidský mozek může mít 100 miliard mozkových buněk a mezi nimi je nejméně o tři řády více synapsí, míst vzájemných kontaktů. Malá část synapsí je tvořena geneticky, podstatná část synapsí je výsledkem učení neboli zkušeností. Každou vteřinu se v našem mozku vytváří statisíce nových spojení. Informace se tělem pohybují rychlostí přes 80 m/s, což odpovídá maximálním výkonům Formule 1. Při každé činnosti v nás probíhá v nejvyšší rychlosti nespočetné množství akcí, které řídí náš mozek a vytváří tak z každého z nás jedinečný unikát.

Věda i praxe dokazují, že díky našemu mozku a funkčním systémům jsme zjednodušeně řečeno schopni naučit se skoro vše, pokud to skutečně chceme, věříme, že jsme toho schopni a přebereme odpovědnost za výsledek. Samozřejmě v závislosti na našem genetickém vybavení.

Dnešní doba je závislá na výkonu a výsledcích. Učíme se proto, abychom dosahovali cílů, podávali co nejlépe co nejlepší výkon za účelem odměny (finanční i duševní). Jsme schopni urychlit systém učení (se)? ANO.

Jak vlastně probíhá učení (se)? Můžete si ho představit jako 4 stupňový proces:



Při klasickém stylu učení (se), kdy nám někdo zkušenější (učitel, lektor, trenér) předává informace (znalosti) a my pasivně posloucháme, musíme obvykle projít všechny 4 fáze učení (se). Nejvíce potíží nastává u fáze č. 2, kdy si reálně uvědomujeme, že něco neumíme a nejde nám to. Tato fáze nás frustruje a snižuje naši motivaci. Pokud ji překonáme, začneme nově činnosti vědomě dělat a víme, že jsme se činnost již částečně naučili, máme výsledky a motivace se zvyšuje. Při několika-násobném opakování, se z dané činnosti stane návyk (fáze 4). Činnost pak vykonáváme automatic-
(Pokračování na stránce 2)

V aktuálním čísle odborného časopisu

HR Management

se mimo jiné dočtete:



- Štěstí můžeme trénovat
- Hodnocení je motivující rituál
- Outplacement bez platů navíc
- Lidé nejsou čísla v reportech
- Psychologie a personalistika

Ukázkové číslo ZDARMA a předplatné:

tel. 800 110 022, www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

Zapojte se do soutěže o titul HR Manager roku 2010!

Již popáté se rozbíhá prestižní soutěž o TOP osobnost v oblasti HR, kterou může navrhnout odborná personalistická veřejnost. Informace o minulých ročnících a jejich vítězích najdete na adrese www.lmc.eu/hrmanager2010 nebo www.hrevent.cz.

Letošní ročník přichází s několika inovacemi, které přispějí k vnímání HR jako jednoho z klíčových procesů a oddělení ve společnostech. První novinkou je úprava hodnotících kritérií soutěže HR Manager roku 2010, která se více zaměří na podporu HR při plnění business cílů firem. Nominovat do této soutěže v letošním roce mohou nově společnosti, nikoliv jednotliví zaměstnanci (i když ti mohou dát k nominaci podnět managementu). Nomináční formuláře a podrobnosti k soutěži najdete na: <http://www.lmc.eu/hrmanager2010/hlasovani/>.

Další novinkou je vyhlášení nové kategorie HR Talent roku. Víte o nováčkovi v HR, který přišel se zajímavým, inovativním projektem, který Vás nadchl? Nominujte ho. Vy osobně v této nové kategorii HR Talent roku. Více se o této kategorii dozvíte na webové adrese <http://www.lmc.eu/hrmanager2010/hrtalentroku/>.

Zapojte se do volby TOP osobností v HR! Těšíme se na Vaše nominace! Další informace o soutěži: www.lmc.eu/hrmanager2010.

Vítězové soutěže HR Manager roku 2010 budou vyhlášeni na 5. ročníku HRM konference: Jak hodnotit a lépe rozvíjet lidský kapitál?, která se koná 7. 10. 2010 v Praze v hotelu OREA Pyramida. Organizátory akce jsou vydavatelství Economia, a.s. – její odborný časopis pro řízení lidských zdrojů HR Management (HRM) a společnost Blue Events; více o konferenci na: www.hrevent.cz.

(red)



Online informace pro personalisty
www.hrexpert.cz

Zapojte se do komunity špičkových personalistů



Wolters Kluwer
Česká republika

(Pokračování ze stránky 1)

ky, aniž bychom se na proces plně soustředili. V případě, že se v dané činnosti chceme zlepšit, můžeme stejným způsobem – klasickým stylem – absolvovat znovu fázi 2 a 3. To je nutné jen v případě, že nejsme schopni sami určit, co děláme špatně. Odpovědnost za výsledek v tomto případě nese ten, kdo nás má danou činnost naučit. Tím se naše motivace snižuje a méně nám záleží na výsledku.

Mezi metody osobnostního rozvoje patří i koučink, který jsem záměrně oddělila od klasického stylu učení (se). Cílem koučinku není opakovaně zvětšovat potenciál (znalosti a dovednosti), ale maximálně využívat znalosti a dovednosti, které již máme. To znamená, naučit se učit jinak nejen nové činnosti, ale i stávající, ve kterých se chceme zlepšit.

Jak na to? Díky sebereflexi a sebeuvědomování jsme schopni dávat sami sobě velmi reálnou zpětnou vazbu. Pokud chceme. Efektivitu učení (se) můžeme zvýšit tím, že si sami určíme v čem chceme být lepší, co potřebujeme změnit a jaký má být požadovaný výsledek. Sami jsme schopni si také nalézt nejlepší a nejpříjemnější způsob sebeučení se. Měřítkem pro to, jak jsme spokojeni s danou činností na začátku, během učení (se) a s konečným výsledkem, může být desetistupňová škála. Následně jsme schopni sami určit, jakou dovednost nyní potřebujeme co nejrychleji zlepšit a co pro nás znamená posun nahoru po jednotlivých stupních. Tento způsob učení (se) nebo zvyšování výkonu nejenom nevyžaduje vysoké úsilí, ale přináší překvapivě rychle velmi dobré výsledky. Tímto způsobem učení se automaticky přesouváme z fáze 1. vědomé

nekompetentnosti do nevědomé kompetentnosti, **zrychlujeme tak proces učení (se).**

Pokud pracujeme sami na sobě a využíváme principy koučinku, které nazýváme DUO (důvěra, uvědomění a odpovědnost), zvyšujeme svoji vnitřní motivaci a hledáme nové způsoby a cesty, jak změnit nevyhovující stav. Učení nás baví, jsme motivováni, učíme se mnohem rychleji a jsme schopni dlouhodobě

podávat lepší výkon.

Tento způsob učení (se) můžeme aplikovat ve všech oblastech našeho života: v pracovním prostředí při řízení sama sebe nebo svých podřízených, v soukromém životě při výchově svých dětí nebo při zlepšování vztahu s part-

nerem, v jakémkoliv sportu.

Přijďte na **6. Mezinárodní konferenci o koučinku s názvem Naučte se učit jinak**, která se koná dne 19. října 2010 v Praze. Dozvíte se více o tom, jak funguje náš mozek v přednášce **MUDr. Františka Koukolíka DrSc.**, co vše je v nás (herec **Jaroslav Dušek**), jak lze využívat koučovací principy v manažerské praxi (**David Enc**, IBM Software Services Leader, CEE GMT, IBM), firemní kultuře (**Ing. Dušan Běláček**, Personální náměstek nemocnice OSTROV) nebo při řízení týmů (**Dr. Valerio Pascotto**). Na konferenci navazuje jednodenní pracovní workshop Leadership Mind, který se koná 20. října 2010 v Praze pod vedením **Dr. Valerio Pascotta**, USA.

Registrujte se, do 15. září 2010 zvýhodněná registrace na: <http://koucinkcentrum.cz/6-mezinarodni-konference-o-koucinku>

Lenka Zelingrová
výkonná ředitelka
Koučink Centrum, s.r.o.



Sociální odpovědnost aneb Kdo se o koho postará

Klub personalistů ČR, o.s., připravil na 30. září 2010 svoji výroční odbornou konferenci z řady „Personalistika on-line“, tentokrát na téma: Sociální odpovědnost aneb Kdo se o koho postará. Konference Klubu personalistů hledají odpovědi na žhavá témata, chtějí poskytnout přehled o současném stavu lidských zdrojů v ČR, a to z celé řady možných pohledů. Letos to bude tedy zejména pohled na roli personalistů, firem i státu v oblasti sociální odpovědnosti. Celodenní konference, která se koná od 9.30 hod. v Konferenčním centru Vysoké školy finanční a správní (Estonská 500, Praha 10 – Vršovice), je určena zejména pro vrcholové manažery, majitele firem, HR manažery, personalisty, studenty i pedagogy humanitních i ekonomických oborů.

„Společenská odpovědnost firem, která je v mnoha společnostech se zahraničními matkami věcí běžnou, začíná být důležitá i pro firmy tuzemské. Je pravda, že hledání např. alternativních pracovních úvazků mnohde naráží na administrativní bariéry, je tedy třeba ukázat příklady firem, jež svým zaměstnancům vycházejí vstříc a našly si cestu, která se jim vrátí v dobrém vztahu zaměstnanců i veřejnosti k firmě a jejím výrobkům či službám. V programu vesměs vystoupí zástupci členských firem Klubu personalistů ČR, lidé z praxe. Ovšem těším se i na úvodní názorový duel Jiřího Rusnoka, prezidenta Asociace penzijních fondů, člena bývalé rady vlády NERV a Jaroslava Dostála, nezávislého odborníka na penzijní a sociální systémy. V současné době, kdy zatím nevíme, jaký program nám nová vláda představí, to bude jistě zajímavá diskuse,“ říká Lenka Smrčková, výkonná ředitelka Klubu personalistů ČR.

Další informace a možnost registrace na adrese www.klubpersonalistu.cz. (red)

Trendy ve vzdělávání dospělých

Již po šesté pořádá letos nevládní a nepolitické profesní sdružení Asociace institucí vzdělávání dospělých Festival vzdělávání dospělých – AEDUCA (Adult Education Festival). Jeho hlavním mottem budou tentokrát „Aktuální trendy ve vzdělávání dospělých“. Festival se koná v Olomouci v Uměleckém centru Univerzity Palackého, a to ve dnech 14. a 15. září 2010. V programu zazní příspěvky odborníků, pedagogů z oblasti andragogiky a celoživotního učení, jakož i zkušených expertů z personalistiky. Např. se objeví témata: Aktuální metody ve vzdělávání dospělých, Trendy ve firemním vzdělávání, Vysoké školy jako centra celoživotního vzdělávání. V rámci festivalu AEDUCA budou také představeny některé zajímavé programy vzdělávání dospělých a projekty z oblasti rozvoje lidských zdrojů. Nad festivalem AEDUCA převzaly záštitu MŠMT ČR, Senát ČR, Statutární město Olomouc a Univerzita Palackého v Olomouci.

Více informací o akci najdete na adrese www.aeduca.cz. (red)

ZAMĚSTNANOST

Podíl částečných úvazků je v ČR čtvrtý nejnižší v EU

Podíl lidí pracujících na částečný úvazek je v České republice čtvrtý nejnižší ze všech zemí Evropské unie. V prvním čtvrtletí dosahoval 6,2 procenta, zatímco evropský průměr byl 19,3 procenta. Menší podíl než ČR má už pouze Bulharsko se 2,4 procenta, Slovensko se 3,5 procenta a Maďarsko s 5,6 procenta. Výplývá to z údajů, které uveřejnil na svých webových stránkách Český statistický úřad. Podíl částečných pracovních úvazků přitom zaostává za evropským průměrem jak u mužů, tak u žen. U českých mužů dosahuje 3,2 procenta, zatímco v EU to bylo 8,6 procenta. U žen je podíl v Česku 10,2 procenta, zatímco evropský průměr je 32,1 procenta.

„Možnost pracovat na zkrácenou pracovní dobu je jeden ze sociálních aspektů, který dlouhodobě ovlivňuje míru fertility a délku aktivního pracovního života především v Nizozemsku a v některých dalších zemích,“ upozornil v té souvislosti ČSÚ. V Nizozemsku využívá možnosti práce na částečný úvazek 75,8 procenta žen a porodnost zde v roce 2008, ze kdy jsou v databázích Eurostatu poslední dostupná data, dosahovala v průměru 1,77 dítěte na ženu. V Belgii pracovalo na částečný úvazek 42,3 procenta žen a porodnost byla 1,82 dítěte. V České republice je míra porodnosti 1,49 dítěte na ženu. V roce 2008 to bylo průměrně 1,5 dítěte.

VZDĚLÁVÁNÍ

Revoluční koncept MBA a LLM v českém jazyce nyní s letní slevou

London International Graduate School nabízí distanční praktické manažerské programy MBA (Master of Business Administration), LLM (Master of Laws) a MSc (Master of Science) v českém nebo anglickém jazyce ve více než 20 specializacích. O revolučním konceptu programů MBA a LLM v českém jazyce a o rozvoji společnosti jsme hovořili s ředitelem **Mgr. Pavlem Makovským, MBA.**

Proč považujete Vaše programy MBA a LLM v českém jazyce za revoluční?

Naše distanční praktické manažerské programy MBA a LLM v českém jazyce jsou revoluční zejména svou distanční formou, časovou flexibilitou, individuálním přístupem tutorů, možností volby specializace MBA až v průběhu vzdělávání, zahájením kdykoliv v průběhu roku a v neposlední řadě striktním zaměřením na praxi. Účastníci programů si mohou vybírat z nabídky specializací MBA, LLM a BBA, která je nejširší v celé ČR. Naše distanční forma vzdělávání je speciálně vyvinutá a přizpůsobená prostředí České republiky.

Účastníci Vašich programů Vás znají ještě pod názvem A&W Business School. Proč ta změna?

Důvodem přejmenování naší společnosti je majetkový vstup London International Graduate School Ltd. do našeho Institutu manažerského vzdělávání A&W Business School společnosti Mc Arthur & Mc Wide, s.r.o. v polovině srpna 2010. Jsme hrdí na to, že si nás zahraniční investoři vybrali pro spolupráci v oblasti profesního manažerského vzdělávání v regionu střední a východní Evropy, neboť oceňují naše pojetí praktických distančních manažerských programů v národním, tzn. českém jazyce. Toto spojení nám pomůže vstoupit do další fáze našeho rozvoje přesahující hranice České republiky. Po přechodnou dobu se tak můžete setkávat jak s názvem A&W Business School, tak London International Graduate School.

Můžete nám více přiblížit Vaši distanční formu programů v českém jazyce?

Ze zpětné vazby od manažerů dobře víme, že většinou nemají potřebu ani čas sedět na přednáškách a poslouchat teorii. Hledají vzdělávání, které jim umožní získat nové zkušenosti, názory a znalosti pro praktické využití v jejich každodenním manažerském i osobním životě. Chtějí se vzdělávat v čase, který si zvolí, bez častého dojíždění do místa výuky. Toto vše jim naše distanční forma programů MBA i LLM umožňuje.

Jak tedy konkrétně výuka těchto programů probíhá?

Nezbytnou teorii si účastníci programů zpravidla nastudují či doplňují sami z obdržené studijní literatury. Z jednotlivých předmětů si pak v rámci programu osvojují schopnost aplikace získaných znalostí a zkušeností do jejich vlastní praxe. Zpracovávají seminární práce na konkrétní témata z jejich praxe, které na konci semestru obhajují v rámci semestrálních ústních zkoušek. Důležité praktické informace či rady získají účastníci programů od tutorů či ostatních účastníků programů zejména v rámci povinných workshopů a u MBA i praktických manažerských tréninků, které se konají na dvoudenním tutoriálu (vždy pátek a sobota), a to pouze jednou za semestr. V případě zájmu a časových možností se mohou účastnit i dalších nepovinných workshopů a doporučených konzultací s tutori v průběhu celého programu. MBA i LLM programy jsou zakončeny obhajobou zpracované závěrečné práce a ústní závěrečnou zkouškou.

Manažerský program LLM u Vás je určen jen pro právníky?

Nikoliv. Distanční manažerský program LLM je v rámci našeho institutu koncipován zvlášť pro právníky a zvlášť pro ostatní manažery bez právního vzdělání či praxe. Právníkům umožňuje program prohloubení znalostí a čerpání nových praktických zkušeností v jednotlivých oblastech práva. Manažerům - neprávníkům pomáhá získat základní orientaci v právní problematice tam, kde ji manažeri nejvíce využijí.

A kdy mohou zájemci programy MBA či LLM v českém jazyce zahájit?

Od října nebo od března, v případě individuální formy kdykoliv. Nyní na tyto programy nabízíme **akční slevu kurzovného ve výši 40 000 Kč** při odevzdání závazné přihlášky a podpisu smlouvy o vzdělávání **do konce září 2010.**

Srdečně zveme také na **Den otevřených dveří**, který se koná **dne 8. září 2010 od 14:00 do 18:00 hodin** v našich prostorách **v Tábořské ul. 46, Praha 4 – Nusle**. Komu se termín nehodí, může si po dohodě s námi domluvit informační schůzku v termínu a čase, který mu bude vyhovovat.

Více informací a možnost přihlášení na **adrese www.ligschool.com, nebo na emailu info@ligschool.com či na zelené telefonní lince 800 888 797.** (komerční prezentace)



PERSONALIE



• **Petr Jurák** se stal finančním ředitelem **Bellindy** (DBApparel) pro střední Evropu. Předtím působil jako finanční ředitel společností Pliva a Tiscali. Jurák absolvoval VUT Brno, studium MBA ukončil na University of Pittsburgh v USA. Je členem komory certifikovaných účetních ČR, britského ACCA a Mensy ČR.

• Mezinárodní personální společnost **Reed Specialist Recruitment** přijala nové zaměstnance:



Milan Nagy nastoupil jako konzultant pro vícejazyčné sdílené služby, předtím pracoval v O&T Holding, Adeccu a Elanu IT. **Šárka Davidková** nastoupila jako konzultantka výzkumu pro vícejazyčné sdílené služby, předtím pracovala ve společnostech Jungheinrich ČR, Steilmann Praha a MK Floria. **Jeannette Stanova** nastoupila jako konzultantka výzkumu v oblasti technologií. Předtím pracovala ve společnostech Home Credit International (skupina PPF), BAEST a Karsis.



Craig Gilbert nastoupil jako CE Data Manager, bude zodpovědný za region střední Evropy (Reed využívá CRM systém).



• **Pavel Holý** je novou posilou pro Customer Intelligence (CI) týmu a Kompetenční centrum CI společnosti **SAS** jako Business Consultant. Předtím působil ve společnostech Logos a Ness Czech. **Jaroslav Půlpán** se do společnosti **SAS** vrací na pozici Senior Consultant po šestiletém působení ve Vodafonu. Jeho doménou je obchodní analytika a věnuje se i aktuálním trendům, mezi které patří především analýza sociálních sítí.



• Novým předsedou představenstva nákladního dopravce **ČD Cargo** bude **Jiří Vodička**, který dosud působil jako šéf strategie a marketingu Fio banky. **ČD Cargo** dosud vedl šéf Českých drah **Petr Žaluda**.

• Novým členem představenstva **Škoda Auto** pro oblast prodeje a marketingu se stal **Jürgen Stackmann**, jenž posledních 21 let pracoval pro Ford, naposledy jako jednatel za oblasti marketingu a prodeje. Dosavadní člen představenstva s tímto pověřením, **Reinhard Flegler**, po roce přechází do společnosti **Volkswagen Financial Services** jako zplnomocněnec pro oblast Číny a Indie.

• Novým obchodním a marketingovým ředitelem **Coca-Cola HBC ČR/SR** se stal **Ir Frank O'Donnell**, jenž pro značku pracuje již od roku 1992. Nahradil tak **Ralfa Peterse**, který přijal athénskou pozici regionálního finančního ředitele v korporátním vedení skupiny **Coca-Cola Hellenic**.

• Na pozici marketingové manažerky **Plzeňského Prazdroje** pro značky **Velkopopovický Kozel**, **Primus** a **Klasik** byla jmenována **Adriana Jahnáková**. Ta dříve pracovala v marketingu **Coca-Coly** a **Procter & Gamble**.

Čtete časopis pro řízení lidských zdrojů **HR Management**

Ukázkové číslo zdarma si můžete objednat
na tel. 800 110 022 nebo na www.ManagerWeb.cz.

PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte ... Pitný režim pro zaměstnance

Dobrý den. Jako zaměstnavatele by mě zajímalo, zda mám nějaké povinnosti týkající zajištění pitného režimu pro zaměstnance. Musí zaměstnavatel zajistit pitné nápoje na pracovišti, nebo je dodržování pitného režimu věcí samotných zaměstnanců?

V souvislosti s rostoucími letními teplotami se tato otázka velmi často rozebírá. Jednou ze základních zákonných povinností zaměstnavatele je vytvořit pro zaměstnance takové pracovní podmínky, které umožní bezpečný výkon práce a které nebudou mít nepříznivé dopady na jejich zdraví.

Patří sem i zajištění dostatečného množství tekutin na pracovišti. Podle platné právní úpravy je zaměstnavatel povinen zajistit svým zaměstnancům na pracovišti přístup k pitné vodě v takovém množství, které postačuje k zajištění pitného režimu, hygieny a také pro případy, kdy se zaměstnanec zraní a je třeba poskytnout první pomoc. Výjimku tvoří pracovní pozice s vyšší tepelnou zátěží, kde není vzhledem k povaze pracovní činnosti technicky možné zajistit příznivé klimatické podmínky (např. u řidičů neklimatizovaných dopravních prostředků, dělníků na stavbě apod.). V tomto případě musí zaměstnavatel přijmout taková opatření, která nepříznivé dopady vysokých teplot na zaměstnance zminimalizují. Jedním z takových opatření je poskytování vhodných



tzv. ochranných nápojů (např. iontové nápoje, minerální vody apod.), které je zaměstnavatel povinen poskytovat podle vlastního seznamu a zdarma. Náklady na tyto nápoje nelze zaměstnancům strhávat ze mzdy nebo jinak zpoplatňovat, a to ani částečně.

Platné právní předpisy poměrně přesně stanoví, jaké množství ochranných nápojů musí zaměstnavatel svým pracovníkům poskytnout. Seznam ochranných nápojů by měl zaměstnavatel konzultovat s lékařem a měl by vycházet z vyhodnocení rizik, konkrétních pracovních podmínek a znalosti zdravotního stavu jednotlivých zaměstnanců. Samotný ochranný nápoj se pak poskytuje tak, aby byl zaměstnancům snadno a bezpečně k dispozici, tedy přímo na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti.

V případě, že by zaměstnavatel pro své pracovníky nezajistil pitný režim v souladu s platnými právními předpisy, dopustil by se porušení svých povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dodržování těchto povinností kontrolují příslušné inspekce práce a hygienické stanice, které mohou zaměstnavatele za toto porušení uložit peněžitou pokutu.

Mgr. Jan Koval, Mgr. Soňa Rau, LL.M.
Advokátní kancelář Havel & Holásek

PRŮZKUM

Více než 90 minut jezdí do práce desetina Čechů

V Česku stráví každý den dojížděním do práce více než 90 minut zhruba jeden z deseti zaměstnanců, ve světě se tak dlouho dopravuje pětina pracovníků. Vyplývá to z průzkumu společnosti Regus.

Ve světě jsou nejpobulárnějším dopravním prostředkem pro dojíždění automobily (64 procent). V ČR je používání auta o něco méně rozšířené (59 procent). Dalšími používanými

dopravními prostředky jsou zde metro (13 procent), spolujízda (sedm procent) a pěší docházka do práce (sedm procent).

Nejméně populárním dopravním prostředkem je v Česku jednostopé vozidlo s pouhým jedním procentem lidí, kteří mu při cestě do práce dávají přednost.

Ve světě v průměru sedm procent pracovníků utratí za dojíždění přes deset procent své mzdy.

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



www.hofirek.cz

PRŮZKUM

Firmy podceňují rizika sociálních sítí

Téměř polovina velkých světových firem se vůbec nezabývá riziky využívání sociálních sítí a spotřebitelských technologií, jako jsou takzvané chytré telefony nebo netbooky, svými zaměstnanci. Vyplývá to z průzkumu společnosti IDG pro firmu RSA mezi 400 bezpečnostními specialisty a IT manažery firem.

Přes 80 procent společností v nějaké podobě dovoluje zaměstnancům přístup k webům sociálních sítí a 62 procent z těchto firem již sociální sítě využívá jako prostředek externí komunikace se zákazníky a partnery. Dvě třetiny podniků se domnívají, že využívání zařízení a prostředků, jako jsou netbooky, tablety, smartphony a sociální sítě, zvyšuje produktivitu zaměstnanců.

Jen 11 procent podniků je přesvědčeno, že uplatňují odpovídající úroveň zabezpečení, která je přizpůsobena vzrůstajícímu přístupu ke spotřebitelským zařízením a aplikacím. Pouze 22 procent společností pak důkladně propočítává rizika spojená se spotřebitelskými technologiemi a aplikacemi před tím, než je uživatelé začnou používat pro pracovní účely.

"Trend směrem k využívání prostředků, jež nejsou kontrolovány podnikem, a k využívání sociálních sítí pro přístup k informacím a jejich předávání je nevyhnutelný," uvedl David Kent ze společnosti Genzyme, která se specializuje na globální rizika a firemní zdroje. Většinu rozhodnutí o technologiích, jako jsou stolní a přenosné počítače, sice stále provádí oddělení informačních technologií, chytré telefony si ale v pětině firem vybírají jejich budoucí uživatelé a v 60 procentech firem se alespoň na jejich výběru podílí. Více než polovina podniků umožňuje uživatelům podílet se na rozhodování nebo zcela rozhodovat o nákupu netbooků a 50 procent uživatelé zahrnuje do rozhodování o nákupu tabletů.

Ve většině společností se uplatňují zásady zakazující nebo omezující připojování soukromých zařízení do firemní sítě. Téměř 60 procent respondentů ovšem přiznalo, že k neoprávněným připojením do firemní sítě přesto stále dochází a 23 procent z největších organizací dokonce zaznamenalo vážný únik či incident právě z tohoto důvodu.

CONFERENCE | 2010

5. ROČNÍK

OREA Hotel Pyramida, Praha - 7.10.2010

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

SPOLEČNÝ PROJEKT:

MEDIÁLNÍ PARTNERI:

Jak zhodnotit a lépe rozvíjet lidský kapitál?

& Vyhlášení ocenění HR MANAGER ROKU 2010 a TALENT ROKU 2010

HR MANAGEMENT – PDF servis vydavatelství Economia, a.s., a firmy HOFIREK CONSULTING. Registrován pod ISSN 1803-3903. Kontakt: <http://www.hofirek.cz>; paha@hofirek.cz, Pobežní 4, 186 00 Praha 8, tel.: 224 990 160. 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, Jan Kulich, marketingový manažer, tel.: 233 071 423, ja.kulich@economia.cz, Aleš Zavoral, manažer inzerce, 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 jakákoliv 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.