

VÝBĚR LIDSKÝCH ZDROJŮ

Deset pravidel výběru zaměstnanců

Špatný výběr spolupracovníků zpravidla pramení ze dvou hlavních zdrojů – z nevhodných kritérií, na jejichž základě uchazeče posuzujeme, a sklonu hodnotit tato kritéria subjektivně. Chceme-li se obou chyb vyvarovat, je dobré se řídit následujícími pravidly.

1. Příprava otázek i odpovědí

Otázky, jež uchazečům klademe, by měly být připraveny tak, aby cíleně směřovaly k hlavním schopnostem a dalším předpokladům, které jsou pro místo nezbytné. Součástí přípravy výběrového rozhovoru by přitom mělo být i vytvoření jasné představy, jak by měl úspěšný kandidát na tyto otázky odpovídat.

2. Stejně otázky všem

Pokládání stejných otázek všem kandidátům se může po určité době zdát nudné. Je však důležité proto, abychom odpovědi uchazečů mohli porovnat, a naše hodnocení tak bylo objektivní. Na odpovědi kandidátů lze pochopitelně reagovat položením otázek dalších či doplňujících, podstata přijímacího rozhovoru spočívá však v tom, že základní osnova kladených otázek zůstává neměnná.

3. Otevřené otázky

Většina otázek položených během rozhovoru by měla být otevřená. Uzavřené otázky, tedy ty, na které lze odpovědět jen „ano“ nebo „ne“, jsou někdy kladeny záměrně, a to ve snaze kandidátům jejich odpovědi ulehčit. Někdy však mohou být kladeny i nevědomě, aby se osoba vedoucí rozhovor utvrdila o svém předsudku vytvořeném názoru. Uzavřené otázky tak zvyšují riziko subjektivního hodnocení.

4. Nezaměňujeme vlastnosti a schopnosti

Osobní vlastnosti, například komunikativnost, jsou důležité, nemohou však nahradit schopnosti, například koncepční nebo analytické. Chceme-li tento sklon potlačit, je třeba si uvědomit, jaké schopnosti a zkušenosti daná pracovní pozice skutečně vyžaduje, a zaměřit se při výběru především na ně. Nenechat se tedy unést vlastnostmi, které jsou pro její úspěšný výkon nepodstatné.

5. Vyvážené hodnocení

Nedostatečná vyváženost hodnocení se projevuje zvýšeným důrazem na určité předpoklady, například na odborné vzdělání, navíc v situaci, kdy se daná osoba svou původní profesí již řadu let nezabývá. Chybou je zpravidla i hledat osobu, která vykonávala zcela stejnou práci, nejlépe ve stejném odvětví a velmi podobném podniku, podobně jako snažit se dosadit na uvolněné místo uchazeče, který se velmi podobá osobě, která danou práci zastávala v minulosti.

6. Zjištění motivace

Zájem uchazeče o místo ještě nemusí znamenat zájem o práci. Časté to může být například u uchazečů, které zajímá (jakékoli) vedoucí místo. Zjistíme-li při rozhovoru, že zájem uchazeče o místo je jen nebo převážně finanční, můžeme si být jisti i tím, že jeho stabilita nebude vysoká.

7. „Osobní chemie“ často klame

Častou chybou při výběru zaměstnanců je i intuitivní posuzování na základě „osobní chemie“, tj. příjemného (nebo naopak nepříjemného)

(Pokračování na stránce 2)

V aktuálním čísle měsíčníku
HR Management

se mimo jiné dočtete:



- Jak se vyvíjí odměňování
- Mýty a iluze o talentech
- Zájem o kariérní poradenství roste
- Zdravé a bezpečné pracoviště
- Psychologie v personální práci

Ukázkové číslo ZDARMA a předplatné:
tel. 800 110 022, www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

Zaměstnavatelé v krajích mohou
žádat o finance na vzdělávání

Zaměstnavatelé z regionů mají šanci požádat o finanční příspěvek na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) vyhlásilo výzvu pro předkládání regionálně zaměřených projektů „Vzdělávejte se pro růst! – regiony“. Je na ni určena částka 600 mil. Kč. Zaměstnavatelé v rámci projektu obdrží finanční příspěvek na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců. Současně budou zaměstnavateli hrazeny mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců, a to po dobu jejich účasti na vzdělávání. Výši příspěvku ministerstvo neupřesnilo.

Projekty bude realizovat Úřad práce ČR prostřednictvím krajských poboček. O finanční příspěvek budou moci zaměstnavatelé žádat za předpokladu, že působí ve vybraných ekonomických oborech v příslušném kraji, budou přijímat nové pracovníky, které je třeba patřičně vyškolené či rekvalifikované, nebo je pro ně nezbytné zvýšit odborné znalosti či dovednosti nynějších zaměstnanců. Podrobnosti o oborech činnosti žadatelů MPSV nezveřejnilo.

Regionální individuální projekty ÚP ČR navazují na celostátní projekt „Vzdělávejte se pro růst!“. Budou reagovat na aktuální ekonomickou situaci a potřeby trhu práce v krajích. Jejich cílem bude podpořit vzdělávání zaměstnanců ve firmách s předpokladem růstu a pozitivního dopadu na trh práce v daném kraji. V současné době probíhá příprava projektů, možnost zaměstnavatelů žádat o příspěvek lze očekávat v průběhu 1. čtvrtletí 2012.

NOVINKA – elektronický newsletter s právními informacemi pro management a podnikání

Aktivujte si zdarma zasílání newsletteru Právní rádce, který přináší každých 14 dní aktuální novinky z judikatury, legislativy a různých oborů práva.

Přihlášení na e-mailu pdf.pravniradce@economia.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE

(Pokračování ze stránky 1)

ho) pocitu z rozhovoru s uchazečem. Toto posouzení většinou o skutečných schopnostech kandidáta nezbytných k tomu, aby na daném místě uspěl, neříká příliš mnoho. Spočívá často v tendenci posuzovat jako nejlepší ty, kteří se nám (alespoň zdánlivě) co nejvíce podobají. Nejen vlastnostmi, ale například profilem pracovní zkušenosti, místem studia apod.

8. Kandidáti by se při rozhovoru měli cítit uvolněně

Cítí-li se uchazeči během rozhovoru příjemně a nejsou-li „ve střehu“, mají sklon o sobě prozradit více než v situaci, kdy mají pocit, že se ocitají v defenzivě. Výběrový rozhovor je proto efektivnější.

Doporučení, která tvrdí, že uchazeče je třeba během rozhovoru „stresovat“, aby jejich schopnosti vynikly, jsou možná vhodná při posuzování kandidátů na vysoce stresující místa. Pro situace, kdy chceme rozpoznat skutečné předpoklady uchazečů či způsob, jak se tyto předpoklady projevují v běžných situacích, jsou tato doporučení nevhodná.

9. Výběr není vhodné uspěchat

V případě jakékoli trochu důležitější pozice bychom rozhodnutí o přijetí kandidáta neměli

učinít hned po prvním rozhovoru. Je-li práce, pro kterou uchazeče přijímáme, vykonávána v úzké spolupráci s dalšími osobami nebo je-li týmovou prací, měli by mít možnost si s uchazečem, alespoň krátce, pohovořit a vyjádřit se k němu i další spolupracovníci.

10. Nepřeceňujme význam rozhovorů

Jedním z důvodů k chybám při výběru zaměstnanců je i přeceňování významu osobních rozhovorů s uchazeči. Hlavní problém osobních rozhovorů spočívá v tom, že často nemožňují poznání skutečně relevantních předpokladů úspěšnosti na daném místě, a to schopností. Chceme-li tuto slabinu omezit, je třeba rozhovor doplnit posouzením schopnosti uchazeče vykonávat určitou konkrétní činnost, vyřešit určitý úkol apod., tedy hodnocením skutečných výkonových předpokladů, které daná práce vyžaduje. Variantou je soustředit rozhovor na podrobný popis některé minulé situace, ve které uchazeč výrazně uspěl, a zjistit, co bylo příčinou (jeho iniciativa, odborné znalosti, týmové schopnosti, energie, silná motivace apod.).

Jan Urban, Management Consultants
Consilium Group

TRH PRÁCE

Míra nezaměstnanosti v ČR v září klesla na osm procent

Situace na trhu práce v Česku se na začátku podzimu zlepšila, míra registrované nezaměstnanosti se v září proti srpnu snížila o 0,2 procentního bodu na 8 %. Oznamovalo to Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jde o mírně lepší výsledek, než se čekalo. Úřady práce evidovaly 475 115 nezaměstnaných, což je o 6420 méně než v předchozím měsíci.

Záříový pokles nezaměstnanosti analytici přičítají několika faktorům. Jedním z nich je to, že se na úřadu práce zaregistrovalo méně absolventů než v dřívějších letech. „Částečným vysvětlením poklesu nezaměstnanosti může být, že si letos čerství absolventi škol pospíšili a zaregistrovali se na úřadech práce již v minulých měsících,“ uvedl hlavní ekonom UniCredit Bank Pavel Sobíšek. Je však prý zároveň nesporné, že tuzemské firmy zatím bezprostřední ekonomický problém související se zpomalováním globální ekonomiky nepocítují a nesnižují své stavy. Podle Petra Dufka z ČSOB určitou roli ve snížení nezaměstnanosti hrálo i to, že se na konci září změnila podmínky pro výpočet penzí. Ty jsou pro většinu lidí méně příznivé, proto část z nich zamířila do penze předčasně. Mezi měsíční pokles nezaměstnanosti zaznamenalo 64 okresů. Největší pokles uvádí úřad práce v okrese Rychnov nad Kněžnou (o 6,4 %), v Prachaticích o 6,2 %, Žďáru nad Sázavou o 4,8 % a Plzeň-město o 4,3 %.

V září však klesl i počet volných pracovních míst, a to o téměř tisícovku na 39 795. Na jedno volné místo připadalo v průměru 11,9 ucha-

zeče. Nejhorší byla situace v okrese Děčín, kde na jedno místo připadalo 38,7 uchazeče. Naopak nejlépe si vedly Pardubice s necelými čtyřmi uchazeči na jedno volné pracovní místo.

Snížil se i počet lidí, kteří pobírali podporu v nezaměstnanosti. Pobíralo ji 101 193 uchazečů o zaměstnání, tj. o něco víc než pětina (21,3 %) osob vedených v evidenci. Loni v září dostávala podporu víc než čtvrtina (25,6 %) evidovaných nezaměstnaných.

Někteří analytici se pozastavili nad tím, kolik lidí bylo z evidence úřadů práce vyřazeno bez umístění do zaměstnání. Úředníci vyřadili 76 877 osob, což je výrazně více, než bylo v posledních měsících obvyklé. Z toho však 32 130 uchazečů bylo vyřazeno z evidence bez umístění. „Zde je nutno hledat důvod snížení celkové míry nezaměstnanosti a položit si otázku, kam tito lidé odešli,“ uvedl k tomu analytik AKCENTA CZ Miroslav Novák.

„Přestože jsme zaznamenali pokles míry nezaměstnanosti, nemůžeme být v hodnocení situace na trhu práce přílišnými optimisty. Průmyslové podniky, které v 1. pololetí vytvořily nová pracovní místa a najímaly zaměstnance, začínají být v jejich zaměstnávání opět opatrní, když se vývoj v zahraničí začíná zhoršovat. Nedostatek zakázek by tak mohl vést během 2. poloviny roku k propouštění a růstu nezaměstnanosti ve vyšší míře, než by odpovídalo jen sezonním faktorům. Na konci roku by se pak nezaměstnanost mohla dostat i nad námi zatím očekávanou hodnotu 8,5 %,“ uvedl Miroslav Frayer z Komerční banky.



Hospodářské noviny a PwC Česká republika vám přináší unikátní sérii soft-skills seminářů šitých na míru finančním a HR ředitelům

The Academy of Leadership in Finance

1 4.11.2011
Continuous Professional Development: Keeping the CFO's Knife Sharp! (v angličtině)

2 21.11.2011
Jak rozvíjet dobrý tým?
Vypusťte lvy! (v češtině)

3 26.1.2012
Jak měřit investice do vzdělání?
Sklízíme úrodu! (v češtině)

Cena: 5 000 Kč bez DPH za jeden seminář
nebo 12 000 Kč za cyklus 3 seminářů
www.seminare.ihned.cz



The Academy HOSPODÁŘSKÉ NOVINY

Pro firmy jsou zahraniční stáže pracovníků výhodné

Pro 71 % globálních společností je podle průzkumu poradenské společnosti KPMG výhodné investovat do programů mobility pracovníků, tedy vysílání zaměstnanců na zahraniční stáže. Kvůli krizi se ale firmy snaží při vysílání lidí do zahraničních poboček snižovat náklady spojené s jejich pobytem v cizí zemi. Nejčastěji tráví zaměstnanci na stáži v průměru dva až tři roky. Taková délka zahraničního pobytu je běžná u 52 % firem. Téměř všechny firmy přitom zajišťují dětem vyslaných pracovníků základní a střední vzdělání. V případě předškolní péče je to jen 45 % společností. Více než polovina firem zajišťuje na stáži jazykové kurzy pro své pracovníky, 42 % pak i pro jejich rodiny. Školení, které zaměstnancům pomůže překonat kulturní rozdíly, standardně poskytuje 54 % firem, celým rodinám tuto službu nabízí 37 % firem. „Potěšující je, že v poslední době své zaměstnance do zahraničí vysílají i ryze české, často i menší firmy zaměřené např. na informační a komunikační technologie,“ uvedla Jana Bartyzalová z tuzemské pobočky KPMG.

Nejlépe naleznou práci absolventi zdravotnických oborů

Největší šanci na nalezení práce mají ze středních a vyšších odborných škol absolventi zdravotnických oborů. Velmi dobré postavení na trhu práce mají také absolventi elektrotechnických oborů. Naopak propad stavební výroby postihl mladé lidi, kteří ukončili studium stavebních oborů, a práci si obtížně hledají také absolventi zemědělských škol. Vyplývá to z analýzy Národního ústavu pro vzdělávání.

NOVÉ TRENDY

Nejčastější způsoby krádeže firemních dat

Společnost GFI Software, přední poskytovatel infrastruktury pro malé a středně velké podniky (SMB), oznámila, že v důsledku rychlého rozvoje nových technologií přibývá rapidně způsobů, kterými pracovníci zcizují data svých zaměstnavatelů. Aby se mohli úspěšně bránit, musejí dnes podniky a organizace vytvářet ucelené bezpečnostní politiky a využívat kombinaci nástrojů proti úniku dat nejrůznějšími informačními kanály.

Firemní zaměstnanci mají celou řadu důvodů, proč krást podniková data: chtějí odejít ke konkurenci, založit vlastní společnost nebo chtějí data prostě prodat za zajímavý finanční obnos. Podle dřívějšího letošního průzkumu společnosti GFI Česká republika a Slovensko vlastní zaměstnanci způsobí až 85 % krádeží dat. Podle zjištění agentury Ponemon Institute potvrdilo 59 % dotazovaných, že si po propuštění ze zaměstnání odnesli citlivá firemní data na DVD nebo USB paměti.

Rozvoj moderních informačních technologií a spotřební elektroniky umožňuje vytvářet nové metody krádeží dat – mezi ty nejčastější patří následující:

- Internet – zaměstnanci, kteří na něj mají přístup, mohou přenášet datové soubory na počítače mimo firemní síť. Vedle e-mailu existuje řada webových aplikací, které umožňují přenos datových souborů přes podnikový internet.

- Výměnná paměťová média – lze použít vše od CD a DVD disků přes USB a SD karty až po mobilní telefony, digitální fotoaparáty, MP3 přehrávače a další elektroniku obsahující paměťové karty.

- Fyzická krádež – ani v digitálním věku nelze zapomenout na informace uložené v papírové podobě, takže se často informace kopírují na kopírákách, tisknou z tiskárny, či dokonce se berou ze šanonů ve skříních.

- Bezdrátové sítě – podpora bezdrátových sítí je dnes obsažena ve všech chytrých telefonech

a často jsou tyto telefony schopné komunikovat po více sítích současně.

- Vlastní paměť – nelze zapomenout na znalosti a zkušenosti, které si pracovníci ukládají ve svých hlavách a odnášejí na nová pracoviště.

„Dnešní technologie umožňující propojit všechno se vším vytvářejí obrovský potenciál úniku

dat, který nelze eliminovat instalací jen jednoho bezpečnostního nástroje,“ řekl Martin Říha, ředitel pro strategii v GFI Česká republika a Slovensko. „Proto dnes podniky musejí uvažovat o kombinaci více nástrojů, pokud nechtějí, aby se jejich data dostala do rukou konkurence. Tato kombinace musí ovšem vyplývat z komplexní bezpečnostní politiky dané společností, která by měla být citlivě nastavena a vhodně komunikována se zaměstnanci tak, aby správně pochopili její význam.“ (red)



ODMĚŇOVÁNÍ

Pomaturitní studium zvedne mzdy až o třetinu

Lidé, kteří absolvují pomaturitní studium, od jazykových kurzů až po právní obory, mohou oproti absolventům s maturitou počítat se zvýšením nástupních mezd až o 32 %. Nejvíce mohou mzdy vzrůst právě absolventům právnických škol. Vyplývá to z průzkumu marketingové agentury AdLab, v němž bylo dotazováno 1000 studentů a 200 firem.

V průzkumu si nejlépe vedly obory, v nichž je možné se studiem po maturitě připravovat na vysoké školy. Především ekonomické, právní, ale také lékařské a veterinární. V právních a ekonomických oborech získávají studenti nultých ročníků či pomaturitního vzdělávání až o 32 % vyšší nástupní plat, než na který by dosáhli před absolvováním zmíněného studia, tedy pokud by zůstali absolventy středních škol. V oblasti informačních technologií jim mohou vzrůst mzdy až o 23 %, v případě psychologie o 8 %.

„Tyto pozoruhodné výsledky si vykládáme tak, že kdokoli absolvuje nulté ročníky pro přípravu na vysokou školu, ale také téměř jakékoliv pomaturitní studium, má do značné míry náskok před středoškolačky a v očích zaměstnavatelů je pak velmi žádoucí,“ řekl k tomu ředitel školy s pomaturitními obory AZ Smart Martin Vaněk.

Jeho slova potvrzují i manažeři. „Záleží vždy, jakého oboru se pomaturitní studium týká a na jakou pozici se zájemce hlásí, ale obecně vždy vyžadujeme co nejzkušenějšího pracovníka s odbornými předpoklady,“ uvedla marketingová manažerka společnosti Dial Telecom Martina Setunská. Největší výhodu podle ní mají například v obchodním oddělení absolventi ekonomických oborů kombinovaných s jazyky.

Přehled vybraných oborů a průměrných platových odchylek

obor	možný platový nárůst
právní	32 %
management	27 %
stomatologie	27,5 %
IT/ICT	23 %
jazyky	22 %
marketing	18 %
psychologie	8 %

Zdroj: AdLab

Znalost angličtiny je pro práci téměř nezbytná

Znalost angličtiny se stala téměř běžnou součástí pracovních inzerátů. V letošním prvním půlroce požadovalo aspoň základní znalost tohoto jazyka až 67 % nabídek práce zveřejněných na portále Profesia.cz, informovala ČTK společnost. Zhruba pětina firem od uchazečů vyžaduje znalost němčiny. Jiné cizí jazyky než angličtinu a němčinu firmy požadují většinou jen tehdy, pokud hledají specialisty v překladatelství, lektory či zaměstnance, kteří by měli pracovat pro společnost, kde se nemluví anglicky ani německy. Vyžadují přitom téměř výlučně aktivní znalost jazyka.

Angličtina je v současnosti i mezi uchazeči nejrozšířenějším cizím jazykem. Její ovládání deklaruje více než polovina lidí hledajících práci. Druhým nejčastějším je mezi lidmi němčina, jejíž znalost uvádí 40 % uchazečů. Podle statistiky je třetím nejrozšířenějším jazykem v ČR ruština, ovládá ji alespoň na základní úrovni 16 % uchazečů. Firmy ale podle společnosti Profesia o ni v současnosti zájem nemají.

PERSONÁLIE



- Viceprezidentkou pro lidské zdroje společnosti **Vodafone ČR** bude od listopadu bývalá šéfká pro lidské zdroje České spořitelny **Jitka Schmiedová** (foto). Nahradí **Katarínu Brončkovou**, která jde na mateřskou dovolenou.

- **Luboš Tejkl** bude od 1. 12. ředitelem úseku Lidské zdroje **České spořitelny**. Vystřídá tak **Jitku Schmiedovou**. Tejkl má dlouholeté zkušenosti s řízením a rozvojem zaměstnanců z nadnárodních korporací v ČR i v cizině. Do ČS přichází z GE Aviation.



- Ředitelem společnosti **B2M.CZ** byl jmenován **Otto Kočí**. Jedná se o první jmenování zaměstnance firmy na tuto pozici. Kočí měl dosud v B2M.CZ na starosti portálový server eOptávka.cz a slovenský server 123dopyt.cz.

- Od října nastoupil na pozici Chief HR Officer skupiny **Penta Branislav Hunčík**. Přichází ze společnosti PricewaterhouseCoopers, kde působil jako ředitel poradenství pro lidské zdroje pro ČR a Slovensko.

- Generálním ředitelem společnosti **Arval CZ** (operativní leasing) se stal **Gregor Bilík**. Nahradil ve funkci **Štefana Majtána**, který se stal regionálním ředitelem pro střední Evropu. Majtán je ve společnosti od jejího založení, Bilík se vrátil ze slovenské pobočky Arvalu.

- **Jiří Rákosník** se stal novým marketingovým ředitelem a současně členem představenstva společnosti **Heineken Česká republika**. Ve funkci vystřídá **Jiřího Imrýška**, který nepřijal nabídku Heinekenu v zahraničí.

- **Andrew Kreněk** se stal ředitelem v oddělení Poradenství pro řízení lidských zdrojů (HRM) ve společnosti **PwC Česká republika**. Kreněk je z poradenské společnosti Aon Hewitt (dříve Hewitt Associates).

PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte ... Zahraniční zaměstnanci z mateřské firmy

Zanedlouho k nám mají být vysláni zaměstnanci naší mateřské společnosti z Polska na krátkodobou výpomoc. Mzdu v souladu se zákoníkem práce bude těmto zaměstnancům vyplácet mateřská společnost, jaké je tedy naše postavení jako přijímajícího podniku? Jsou zde i nějaké povinnosti na naší straně nebo si vše musí ohlídat mateřská společnost?

Pokud byli na území ČR vysláni zaměstnanci v rámci účasti vaší společnosti v holdingu, řídí se vzájemná práva a povinnosti na prvním místě ustanovením § 319 zákoníku práce. Tito vyslaní pracovníci zůstávají i nadále zaměstnanci vysílající společnosti. Ve vztahu k vaší společnosti jim však vznikají určitá specifická práva. Zejména budete povinni informovat vyslané zaměstnance o pracovních podmínkách u vás a zaručit jim předepsaný minimální standard podle českých předpisů. Zákoník práce předpokládá, že pro vyslané zaměstnance bude platit česká právní úprava, pokud jde o maximální délku pracovní doby a minimální délku odpočinku, nejkratší délku dovolené, limity minimální výše odměny či ochranu zdraví při práci. Polská právní úprava by v těchto oblastech platila i nadále, pouze pokud by byla pro zaměstnance výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého plnění samostatně, proto je třeba, abyste si předem obstarali veškeré po-



řebné informace od vysílajícího zaměstnavatele a pracovní podmínky vysílanců zaměstnanců přezkoumali a vyhodnotili. Pokud by doba vyslání neměla přesáhnout 30 dní v kalendářním roce, nebude vaše společnost povinna aplikovat na vyslané zaměstnance české předpisy o délce dovolené a minimální odměně.

Při koncernových vysláních zaměstnanců je třeba dát pozor i na to, zda bude polská společnost potřebovat k vyslání zaměstnanců do ČR tzv. agenturní licenci, kterou uděluje úřad práce. I v tomto případě je nutné podívat se na podmínky vyslání komplexně a vyhodnotit situaci případ od případu. V neposlední řadě je třeba, pokud jde o vaše povinnosti, abyste oznámili úřadu práce nejpozději v den nástupu pracovníků k výkonu práce tuto skutečnost a abyste vedli evidenci takto vyslaných zaměstnanců. Vyslaní zaměstnanci si pak musí opatřit formulář E 101 potvrzující příslušnost zaměstnance k právním předpisům sociálního zabezpečení a Evropský průkaz zdravotního pojištění. Pokud plánovaná délka vyslání překročí tři měsíce, budou vyslaní zaměstnanci muset nahlásit svůj pobyt v ČR na místní úřadovně cizinecké policie.

Jan Koval, Soňa Audesová
Havel, Holásek & Partners

PRŮZKUM

Časté změny práce nejsou v Česku příliš v oblibě

Časté změny práce nejsou v ČR příliš v oblibě. Na 43 % personalistů předních tuzemských firem v rámci šetření uvedlo, že průměrná doba spolupráce se zaměstnancem přesahuje pět let. K velmi podobnému závěru dospělo dotazování mezi 1700 uchazeči o práci na portálu Jobs.cz, podle něhož více než pět let pro jednoho zaměstnavatele pracuje 38 % respondentů. V průzkumu mezi 282 středními a velkými firmami pouze 9 % oslovených personalistů uvedlo, že průměrná délka trvání pracovního poměru ve firmě činí méně než rok. Ve čtvrtině firem průměrná doba spolupráce dosahuje tři až čtyř let, ve zbylých případech (23 %) jde o jeden až dva roky. „Doba, po kterou lidé pracují pro jednoho zaměstnavatele, se během kariéry postupně vyvíjí,“ uvedl Tomáš Dombrovský, tiskový mluvčí společnosti LMC provozující pracovní portály Jobs.cz a Prace.cz. Mladí lidé až při získávání profesních zkušeností zjišťují, jaká práce jim skutečně vyhovuje. „Dříve či později se však většinou preference vytváří a lidé již poté nemají tak častou potřebu zaměstnání měnit. Výsledky našeho šetření naznačují, že to vyhovuje také firmám,“ uvedl Dombrovský.

S odpověďmi zaměstnavatelů korespondují výsledky dotazování mezi uchazeči o práci na pracovním portálu Jobs.cz. Čtvrtina lidí pro jednoho zaměstnavatele pracuje dva až čtyři roky, na 23 % mění práci častěji, 14 % pracuje ve velmi nepravidelných intervalech. „Respondenti na portálu Jobs.cz představují typický vzorek internetové populace, která je otevřenější všem novinkám a je náchylnější i ke změnám práce. Přesto se potvrdilo, že Češi jsou poměrně věrnými zaměstnanci. Svoji roli v tom může hrát i zkušenost z posledních let, kdy ekonomiku postihla jedna recese a vyhlídky na další období jsou poněkud nejisté. Lidé si tak pravděpodobně mnohem více váží své práce,“ míní Dombrovský.

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

HOFÍREK
CONSULTING

www.hofirek.cz

- Ředitelem firemní komunikace společnosti **Zentiva a sanofiaventis CR & SK** je od 19. 9. **Libor Kytýr**. Přichází ze společnosti Tesco, kde působil jako manažer korporátní komunikace pro ČR a Slovensko.
- Tiskovým mluvčím a PR manažerem společnosti **Telefónica Czech Republic** se k 10. 10. stal **Hany Farghali**. Nahradí **Martina Žabku**, který přechází na místo poradce pro PR generálního ředitele společnosti Telefónica Czech Republic Luise Malvida. Farghali přišel do Telefóniky z ekonomické redakce MF Dnes.
- Obchodním a marketingovým ředitelem **Medicoveru**, mezinárodního poskytovatele zdravotních služeb, je **Ladislav Vopálský**.
- Na nově vytvořené místo ředitele spotřebitelského segmentu české pobočky **Microsoftu** nastoupil bývalý regionální ředitel divize pro koncové spotřebitele Dellu **Pavel Zentrich**.
- Ředitelem české a slovenské pobočky internetové **mBank** se od října stal **Roman Truhlář**. Ve vedení banky vystřídal **Janusze Mieloszyka**. Truhlář přišel z ČSOB, kde byl jedním z autorů konceptu produktové řady Era.
- Do čela představenstva vydavatelství **Mafra** míří **Johannes Werle**, který naposledy působil jako jednatel vydavatelské skupiny NEWS ve Vídni. Od ledna 2012 by se měl stát generálním ředitelem Mafry a obchodním ředitelem německé mediální skupiny Rheinische Post, pod kterou Mafra patří. Nahradí tak **Karl Hanse Arnolda**, který se od července 2011 stal předsedou představenstva mediální skupiny Rheinische Post v Düsseldorfu.
- Do funkce generální ředitelky společnosti **Henkel ČR** se po mateřské dovolené vrací **Jaroslava Haid-Járková**. Nahrazuje **Rudolfa Stegera**, který bude zastávat funkci generálního ředitele slovenské pobočky Henkelu a ředitele Centra sdílených služeb Henkel.
- Jako obchodní ředitel společnosti **Socialbakers** nastoupil **Peter Varga**. Bude odpovědný za globální rozvoj podnikatelských aktivit společnosti na světovém trhu.
- HR tým **ING Pojišťovny** povede **Soňa Schwarzová**, která téměř 10 let působila v úseku lidských zdrojů v Komerční bance.
- **SpenglerFox**, mezinárodní firma zabývající se primárně vyhledáváním vedoucích pracovníků a poradenstvím v oblasti lidských zdrojů, jmenovala **Davidu Bentleyho** country manažerem odpovědným za pobočky v České republice a na Slovensku. Předtím pracoval jako Practice Group Lead for Technology u stejné firmy.