

line

HRM

27. 7. 2012
číslo 14

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S., PARTNEREM NEWSLETTERU HR MANAGEMENT JE PRACOVNÍ PORTÁL PROFESIA.CZ, WWW.PROFESIA.CZ

INTERNÍ KOMUNIKACE

Jsou tištěné interní magazíny přežitek, či příležitost?

Institut Interní Komunikace spolu s INSIDERS a dalšími špičkami z oboru diskutoval o současnosti i budoucnosti interních magazínů. Někteří odborníci považují tištěné magazíny v současné digitální éře za přežitek a zbytečné vyhazování peněz. Přesto se jich mnohé firmy odmítají vzdát.

Jak to tedy je? Institut Interní Komunikace se rozhodl přijít celé věci na kloub a přizval k tomu jak své členy, tak společnosti, pro které jsou tištěné časopisy denním chlebem: INSIDERS (v zastoupení Magdou Chvalinovou) a Boomerang Publishing (Martin Vymětal).

Proč vůbec tištěný časopis vydávat?

Důvodů se ve svěží diskusi objevilo až překvapivě mnoho. „Ať se to někomu líbí nebo ne, firemní časopisy mají velkou budoucnost, je ovšem třeba vědět, jak na to. To, že jsou komunikátoři ve firmách často celkem bezradní, vidíme v IIK velmi často a je to patrné i v soutěži, kterou pravidelně pořádáme – není to žádná sláva ... Nejhorší, co může firma udělat, je, že píše jen o sobě a v minulém čase. Taxativní výčet úspěchů bez jakékoli provázanosti se zaměstnanci a jejich prací nic moc neřekne. Základní pravidlo tedy zní: nemluvit o sobě, ale o čtenářích! Velké téma k diskusi také je, zda si časopis dělat inhouse, nebo na to mít specializovanou agenturu,“ komentuje Tomáš Poucha, spoluzakladatel Institutu Interní Komunikace.

Martin Vymětal z Boomerang Publishing přišel s mnoha zajímavými tipy, jak firemní magazín proměnit v oblíbené čtení zaměstnanců, směle konkurující i běžným časopisům.

„Klíčem k efektivnímu internímu magazínu je vytvořit periodikum šité na míru vaší společ-

nosti, které bude odpovídat potřebám nejen managementu, ale především samotných zaměstnanců. Spíše než Potěmkinovu vesnici lakovanou na růžovo vaši lidé ocení lidskost, opravdovost a čtivost. Nutná je také vyvážená kombinace atraktivního obsahu a vzhledu. Nesmíme totiž zapomínat, že konkurentem vašeho magazínu jsou všechny časopisy, které si vaši lidé mohou denně koupit v trafice. Jen oni sami rozhodnou, se kterým magazínem budou relaxovat,“ dodává Magda Chvalinová, managing director INSIDERS.

ECHO znělo v Evropě i na setkání IIK

Jako všechna setkání Institutu, i toto doplnila případová studie z praxe, tentokrát představil Michal Sido (T-Mobile) veleúspěšný časopis ECHO, pyšníci se titulem nejlepšího interního časopisu v Evropě za rok 2011 z prestižní soutěže FEIEA Grand Prix.

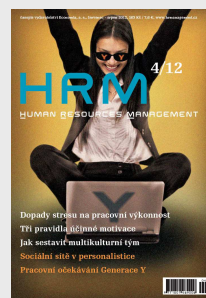
Všem zúčastněným tak ukázal, že na kvalitní časopis nepotřebujete redakci o dvaceti lidech. ECHO totiž produkuje dle slov Michala Sida „jeden a půl člověka“ a nepodílí se na něm žádná redakce. Čtvrtletník píše sami zaměstnanci, přidávají své příspěvky, fotky fotky a vymýšlejí témata.

A tak se zdá, že zásadním předpokladem pro úspěch interního časopisu jsou nakonec motivovaní zaměstnanci, kteří se na něm podílejí! „Velký zájem o naše setkání ukázal, že interní magazín je stále vysoce aktuální nástroj interní komunikace,“ říká Magda Chvalinová a dodává, „jsme rádi, že byla naše přednáška inspirativní a věříme, že účastníkům přinesla konkrétní tipy, jak dělat svůj magazín už od zítřka efektivněji.“

(tz)



V aktuálním čísle dvouměsíčníku HR Management



se mj. dočtete:

- Dopady stresu na pracovní výkonnost
- Tři pravidla účinné motivace
- Jak sestavit multikulturní tým
- Sociální síť v personalistice
- Pracovní očekávání Generace Y

Ukázkové číslo ZDARMA si objednejte na
<http://predplatne.ihned.cz/predplatne/zkouska.php?tit=HR&pref=1>

economia
OBSAH ROZHODUJE

KRÁTCE

Promoce studentů University of New York in Prague

V sobotu 23. června proběhla v reprezentativních prostorách pražského paláce Žofín již 11. slavnostní promoce studentů University of New York in Prague (UNYP). Během promočního obřadu převzalo diplomy udělené vysokou školou UNYP i jejími partnerskými institucemi 186 studentů (mezi nimi 65 Čechů a 24 Slováků).

V letošní skupině absolventů získalo 77 studentů americké bakalářské tituly univerzity Empire State College (ESC), která je součástí State University of New York (SUNY), dalších 24 pak evropské bakalářské tituly udělované vysokou školou UNYP. V programech MBA obdrželo 50 studentů tituly od švýcarského Univerzitního institutu Kurta Bösch (IUKB) a pět od vysoké školy UNYP. Dalších 18 absolventů získalo magisterské tituly od LaSalle University se sídlem ve Philadelphii. A 12 studentů je nově držitelů titulů LL.M z britské University of Greenwich.

Škola nabízí ve střední Evropě nejlepší možnost vysokoškolského studia v angličtině a umožňuje získat bakalářské vzdělání v oborech obchodní administrativy, komunikace a masových médií, správy IT, mezinárodních ekonomických vztahů, angličtiny a literatury, psychologie, financí a marketingu. V magisterských programech otevírá obory klinické a poradenské psychologie, mezinárodního a obchodního práva a odborné komunikace a public relations. Dále nabízí možnost získat titul MBA v oborech financí a bankovníctví, podnikatelství, lidských zdrojů, informačních systémů, managementu, marketingu, projektového řízení a udržitelného rozvoje.

(tz)

HR Innovation - pod záštitou časopisu HR Management a pracovního portálu Profesia.cz proběhne setkání na téma:

Výkonnost vs. přetíženost! Jak pracovat efektivně?

Kdy: 18. 9. 2012, 8:30 – 11:30 **Kde:** Česká bankovní asociace, **Vstup:** Na pozvánku Vodičkova 30, Praha 1

profesia
HRM
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
ManagerWeb.cz

Cena IIK Grand Prix zná své vítěze

Dne 11. července udělil Institut Interní Komunikace již podruhé ceny IIK Grand Prix. Do soutěže projektů, souvisejících s interní komunikací, bylo přihlášeno 22 prací, z nichž desetičlenná porota volila vítěze v šesti kategoriích. Slavnostní vyhlášení proběhlo v Praze v prostorách České pojišťovny a pro všechny přítomné bylo velmi přínosné: stalo se totiž mimo jiné příležitostí pro setkání kolegů z různých firem a sdílení informací a zkušeností.

Porota oceňovala především efektivitu, inovativnost a originalitu projektů, velký důraz kladla i na měřitelnost, reálné výsledky proběhlých projektů a prokazatelný přínos ke zlepšování firemní kultury a interní komunikace. A nebylo snadné uspět: nestačilo totiž být lepší než ostatní, projekty musely obstát ve všech stanovených kritériích. Proto např. nebyla udělena cena v kategorii Tištěných nástrojů interní komunikace.

Každá práce obdržela posudky minimálně tří členů poroty, které jsou s autorským popisem projektu na adrese www.institutik.cz, a o všech projektech se diskutovalo na vyhlášení výsledků.

Z úspěchů se dokonce radovaly následující společnosti:

• **Kategorie 1 – Digitální nástroje interní komunikace**

1. místo: ČEZ TV – Intranetová televize

Čestná uznání: DHL IT Services – Projekt Video, Česká pojišťovna – Týdenní INFO

• **Kategorie 2 – Tištěné nástroje interní komunikace**

Čestná uznání: ČSOB – Časopis Kompas, Česká pojišťovna – Česká INFO

• **Kategorie 3 – Osobní nástroje interní komunikace**

1. místo: ČEZ – Posílení dialogu mezi vedením a zaměstnanci – ICT management meeting živě

Čestná uznání: DHL IT Services – Projekt Management Forum Webcast, DHL IT Services – Virtuální konference

• **Kategorie 4 – Netradiční formáty/realizace interní komunikace**

1. místo: Česká pojišťovna – Čépénovela

Čestné uznání: One Microsoft Story – příběh Microsoftu v ČR

• **Kategorie 5 – Strategie krátkodobé**

1. místo: ING Pojišťovna – Operace Domeček

Čestná uznání: Česká Pojišťovna – Hra na bouračku, Net4Gas – Průzkum spokojenosti

• **Kategorie 6 – Strategie dlouhodobé**

1. místo: ING Pojišťovna – Zlatá pravidla

Čestné uznání: Česká Pojišťovna – zapojení zaměstnanců ČP do vzniku nové ČP

Vítězné projekty poputují do celoevropské soutěže FEIEA, kde budou reprezentovat nejen své domovské firmy, ale také Česko, a v ideálním případě navážou na loňské úspěchy.

„Letošní ročník soutěže ukázal, že vysoko nasazená měřítka z loňského ročníku mají své opodstatnění. Prostřednictvím IIK Grand Prix totiž chceme nejen oceňovat povedené (již proběhlé) projekty, ale také motivovat k rozvoji, podpoře kvality, inovátorství, což se nám zdá se – daří. Kvalita od loňska stoupla a věřím, že tento trend bude pokračovat. Některé projekty bohužel i přes originální myšlenku značně diskvalifikovala absence metrik a jasně specifikovaných, měřitelných cílů, na které porota kladla velký důraz. Nicméně chybami se člověk – v našem případě firma – učí,“ komentuje Tomáš Poucha. „Grand Prix je ojedinělá soutěž tohoto typu v Česku a její vyhlášení velkou



Slavnostní vyhlášení cen IIK Grand Prix se stalo mimo jiné příležitostí pro setkání kolegů z různých firem a sdílení informací a zkušeností.

událostí. Řada soutěží je naprosto nejasných, neprůhledných a fungují spíše jako nástroj pro vydělávání a PR. Snažíme se, aby naše soutěž byla maximálně transparentní a dávala i jasnou a podrobnou zpětnou vazbu všem účastníkům od předních odborníků. Umožňuje přístup k výsledkům a argumentům i všem dalším účastníkům i veřejnosti. Soutěž se tak stává ukazatelem trendů, ale přináší i řadu podkladů a impulzů pro další rozvoj v podobě setkání, workshopů i sborníku best practices.“

Institut Interní Komunikace byl založen s cílem vytvořit neformální diskusní sdružení odborníků zabývajících se interní komunikací a příbuznými obory, profilovat interní komunikaci jako prestižní a důležitou oblast, podporovat sdílení znalostí a zkušeností na národní i mezinárodní úrovni. IIK pořádá odborná (konference, workshopy, tréninky a semináře) i neformální setkání (výměna zkušeností a znalostí, setkávání s předními odborníky na interní komunikaci), poskytuje poradenství, připravuje analýzy a publikuje v odborném tisku.

(tz)

Newsletter HRM line vydává Economia a.s. ve spolupráci se společností Profesia CZ, spol. s r.o.



Dovolujeme si vás pozvat **24.-25.10.2012** na odborný veletrh HR days a veletrh práce Profesia days

HR days
Odborný veletrh
www.hrdays.cz

Profesia days
Veletrh práce
www.profesiadays.cz

Štika českého byznysu 2011

Štikou českého byznysu 2011 se stala strojírenská společnost CNC Chomutov. Druhá skončila stavební firma ING-BRNO a třetí potravinářská společnost Almeco. Sdílel to organizátor akce, společnost Coface Czech. CNC Chomutov s.r.o. je strojírenská firma, zaměřuje se na obrábění tyčí a trubek a odlitků z hliníku a šedé litiny.

Mezi společnostmi na prvních 10 místech žebříčku převládají firmy zabývající se výrobou činností, následovány společnostmi, jež se soustředí na velkoobchod. Na rozdíl od minulých let se letos v první desítce neobjevuje žádná společnost zabývající se informačními a komunikačními technologiemi či službami.

Nezaměstnanost v červnu klesla

Nezaměstnanost v ČR v červnu meziměsíčně klesla o 0,1 procentního bodu na 8,1 %, tj. stejně jako loni v červnu. Bez práce bylo 474 586 lidí, tedy o 7513 méně než na konci května. Zároveň ale o 2 % ubylo volných pracovních míst. Oznámilo to MPSV.

Burza práce na Facebooku

Internetová společnost Facebook spustí na vlastní sociální síti burzu volných pracovních míst. Informoval o tom deník The Wall Street Journal s odkazem na důvěryhodné zdroje. Zatím není jasné, jak bude burza fungovat, zřejmě pouze je, že Facebook si za tuto službu nebude účtovat žádné poplatky.

Internetový trh s hledáním volných míst a kvalifikovaných zaměstnanců dosahuje zhruba 4,3 mld. dolarů ročně (asi 86 mld. Kč). Řada firem již Facebook k hledání zaměstnanců používá. Firmy jako Dell, Unilever, Boeing či Microsoft mají na sociální síti speciální stránky s nabídkou zaměstnání.

Najděte své talenty na veletrhu práce

Profesia days
2012
Veletrh práce
www.profesiadays.cz

Rezervujte si svůj stánek již dnes
24.-25.10.2012
PVA EXPO PRAHA

Vytvořte s námi největší HR událost

HR days
Odborný veletrh
www.hrdays.cz

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

Většina Čechů odmítá kvóty na počet žen ve vedení firem

Víc než polovina Čechů odmítá povinné kvóty na počty žen ve vedení firem. Vyplyvá to ze studie společnosti KPMG, jejíž součástí byl výzkum veřejného mínění agentury Ipsos. Zavedení povinnosti zaměstnávat 30 % žen v řídicích orgánech firem zvažuje Evropská unie.

S tímto krokem by podle průzkumu souhlasilo jen 19 % Čechů. Naopak 56 % populace by kvóty stanovující počty žen v řídicích funkcích nezavádělo. Téměř čtvrtina na tuto otázku nemá vyhraněný názor nebo je to nezajímá. Dotazované ženy se k názoru zavedení genderových kvót stavěly pozitivněji – souhlasilo by s nimi 23 %. Mezi muži by zavedení kvót podpořilo jen 14 %.

„Průzkum jasně potvrzuje vžitou nedůvěru Čechů k umělé zaváděným pravidlům, která by zvýhodňovala určitou skupinu obyvatel před jinou,“ uvedla k výsledkům Blanka Dvořáková, která v KPMG zastává pozici partnera.

Zpráva uvádí, že dosáhnout požadovaného podílu žen ve vedení tuzemských podniků by



bylo problematické. V představenstvech firem žebříčku Czech Top 100 totiž figurují ženy jen z 8 %, ve vrcholovém managementu evropských podniků jich je 12 %. „Tradiční doménou něžného pohlaví je zdravotnictví, kde se v Česku daří mezi muži prosadit více než čtvrtině. Hranici 10 % překročily ženy překvapivě také v odvětví IT a technologií. Nejhuře si vedou technické obory jako doprava či petrochemie, kde je žen ve vedení jen okolo 4 %,“ uvedla Dvořáková.

Kvóty na počet žen ve vedení společností už v některých evropských zemích existují. Jako první s nápadem přišlo v roce 2003 Norsko, které zavedlo 40% kvótu. Příští rok by chtěl stejného poměru mužů a žen dosáhnout Island, v roce 2015 Španělsko a za další dva roky Francie.

Studie KPMG mapovala zastoupení žen v Czech Top 100 firmách v první polovině roku 2012. Výzkum veřejného mínění realizovala agentura Ipsos a zúčastnilo se ho 503 respondentů.

ŠKOLSTVÍ

Firmám chybějí tisíce středoškoláků technického zaměření

Tuzemské firmy postrádají tisíce středoškoláků technického zaměření, což ohrožuje jejich fungování a konkurenceschopnost. Vyplyvá to z analýzy středního odborného vzdělávání a poptávky firem po středoškolácích, kterou si ve 14 krajích nechal vypracovat Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP). Miloš Rathouský ze SP novinářům řekl, že v regionech panuje vyšší poptávka po vyučených než po maturantech, přičemž nedostatkovi jsou zejména absolventi učebních oborů zaměřených na strojírenství, stavebnictví, dopravu a spoje. Naopak víc absolventů, než firmy požadují, vychází z maturitních oborů se specializací na podnikání a gastronomii.

Například v Moravskoslezském kraji, kde sídlí velké hutní, strojírenské a těžbařské firmy, loni podle analýzy chybělo bezmála tisíc absolventů strojírenských učebních oborů. V kategorii stavebnictví jich scházelo 455 a v případě hornictví a slévárenství 224.

„Technická vzdělanost a školství je největší problém schopnosti průmyslu udržet v budoucnu tempo HDP a udržet svoji konkurenceschopnost,“ komentoval výsledky analýzy prezident SP Jaroslav Hanák. SP chce proto prosadit změnu modelu financování technického školství včetně legislativních výhod pro firmy. „V úvahu připadá daňové zvýhodnění firem, které budou dělat oblast technického školství a podporovat učně nebo středoškoláky,“ upřesnil Hanák. Pokud bude zavedeno školné, tak je podle Hanáka rozumné finančně zvýhodnit zájemce o technické obory, které jsou na trhu práce z pohledu firem nedostatkové. Mezi další návrhy, o kterých chce SP jednat s ministrem školství Petrem Fialou, patří například posílení dotací z fondů EU ve prospěch technického školství. SP zároveň míní, že krajské samosprávy by měly optimalizovat oborovou strukturu středních škol podle výhledu poptávky místních zaměstnavatelů.

PERSONÁLIE



• Advokátní kancelář **Havel, Holásek & Partners** rozšířila svůj tým o dvě nové advokátky. **Michaela Handrejchová** nastupuje do pražské advokátní kanceláře a zaměřuje se na oblast fúzí a akvizic, přeměny a prodej společností, obchodní a pracovní právo a právo sociálního zabezpečení. Předtím



pracovala pět let v mezinárodní kanceláři Schönherr. **Marianna Čarská** posiluje slovenský tým kanceláře v Bratislavě, kde se bude věnovat právu obchodních společností a pracovnímu právu. Přichází z mezinárodní poradenské společnosti.

• **Jonathan Hill** se stal ředitelem personálněporadenské společnosti **Hays Czech Republic**. Dosud působil ve společnosti Reed jako regionální operations manažer v regionu Asie a Pacifik, předtím pracoval na pozici country manažera pro ČR a Slovensko.

• Generální ředitelkou **AAA AUTO** se stala **Karolína Topolová**. Ve funkci střídá **Anthony Jamese Dennyho**, který bude neexekutivním předsedou představenstva. Topolová předtím pracovala jako deputy CEO a chief operations officer a řídila divize prodeje, finančních a pojišťovacích služeb, call centra, personalistiky, IT a externí komunikace.

• Šéfredaktorem **Lupy** je **David Slížek**. Začínal v rádiu Alfa, poté působil v rádiu Regina (Český rozhlas), šest let v Aktuálně.cz a letos v iHned.cz. Funkci šéfredaktora **Lupy** převzal po **Patricku Zandlovi**.

• Generálním ředitelem **Deloitte** ve střední Evropě je od června **Alastair Teare**. Ve funkci nahradil **Michaela Barringtona**, který po skončení svého funkčního období odešel po více než 37 letech do důchodu.

• **Klára Valentová**, která se dlouhodobě specializuje na pracovní právo, nastoupila do advokátní kanceláře **Vilímková, Dudák & Partners** a povede zde pracovněprávní tým. Naposledy působila ve společnosti Deloitte.

• **Petr Bezděk** je od června provozním ředitelem ve společnosti **Sodexo – Řešení pro motivaci**, která nabízí služby v oblastech zaměstnaneckých benefitů a motivačních programů. Předtím pracoval pro společnost Reckitt Benckiser a Freudenberg Potřeby pro domácnost.

• Do oddělení služeb klientům výzkumné agentury **Stem/Mark** nastoupila **Jana Michalková**. Jako konzultantka marketingového výzkumu předtím působila v GfK Slovakia.

• **Pavel Přeučil** byl jmenován šéfredaktorem nového časopiseckého projektu vydavatelství **RF Hobby**, předtím působil jako šéfredaktor titulů 21. století, Epoque a speciálu Panorama 21. století. Jeho funkci převzala jeho dosavadní zástupkyně **Lenka Brabcová**.

• Inzertní tým ve vydavatelství **Economia** dočasně vede **Zuzana Tylčerová**. Nastupuje místo **Jana Plamínka**, který odešel po vzájemné dohodě s vedením. Tylčerová v **Economii** pracuje od r. 2005, věnovala se zahraniční inzerci a příloze PročNe. Loni přebrala zodpovědnost za tituly **Ekonom** a **Respekt**. Letos se spolu s Plamínkem podílela na budování zahraničního zastoupení **R Media**.

HRM
CONFERENCE | 2012

OREA Hotel Pyramida, Praha 17. 10. 2012
Největší české odborné setkání HR managerů
v novém formátu!

Vzdělanost + zaměstnanost = konkurenceschopnost?



Přímá volba Osobnosti HR 2012

Společný projekt: **blue events** **economia** Odborný garant: **HRM**

PRÁVNÍ PORADNA

Sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas

Jako zaměstnavatel máme zkušenost se sjednáváním mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas u vedoucích zaměstnanců. Od letoška je možné mzdu takto sjednat i s ostatními zaměstnanci. Lze postupovat shodně jako v předchozích letech u vedoucích zaměstnanců, nebo se právní úprava u řadových zaměstnanců nějak liší? Je možné mzdu s přihlédnutím k práci přesčas stanovit mzdovým výměrem?

Před 1. 1. 2012 skutečně bylo možné sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas pouze s vedoucími zaměstnanci, a to v rozsahu nejvýše 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok. Od letošního ledna zákoník práce umožňuje také sjednání mzdy i s řadovými zaměstnanci, kde maximum je jako dříve – 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok. Limitem stanoveným u vedoucích zaměstnanců zákoníkem práce je celkový rozsah práce přesčas 8 hodin týdně v průměru (teoreticky tedy až 416 hodin ročně). V této souvislosti zdůrazňujeme, že rozsah práce přesčas, k němuž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto, musí být v rámci dohody sjednán.

Výhodou ve sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas pro zaměstnavatele představuje fakt, že nemusí zaměstnanci za práci přesčas ve sjednaném rozsahu poskytovat příplatek ani náhradní volno. Někteří zaměstnavatelé se mylně domnívají, že zaměstnanci,

se kterým sjednali mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas, mohou nařídít práci přesčas, aniž by tato byla zohledněna ve výši sjednané mzdy. Takový postup je ovšem nesprávný, výše mzdy s přihlédnutím k práci přesčas totiž musí být sjednána tak, aby byla vyšší než mzda sjednaná bez přihlédnutí k práci přesčas.

Další otázkou je způsob stanovení mzdy s přihlédnutím k práci přesčas. Z dikce zákoníku práce vyplývá, že se jedná o mzdu smluvní, čímž je vyloučeno, aby zaměstnavatel stanovil zaměstnanci mzdu jednostranně s tím, že se jedná o mzdu s přihlédnutím k práci přesčas. Ke sjednání musí vždy dojít smlouvou, ať již pracovní, kolektivní či jinou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Vzhledem k tomu, že mzdový výměr je jednostranný úkon zaměstnavatele, není možné jím mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas určit, šlo by o závažný přestupek, popřípadě správní delikt na úseku odměňování zaměstnanců s možností postihu od inspekce práce.

Zároveň bychom chtěli upozornit, že sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas nezabývá zaměstnavatele povinností vést evidenci odpracované práce přesčas.

Mgr. Jan Koval a Mgr. Vojtěch Katzer
Havel, Holásek & Partners



• Na pozici ředitele obchodu pro externí síť **Pioneer Investments ČR** nastoupil **Vítězslav Havlíš**. Zkušenosti sbíral v pojišťovně Generali a České pojišťovně. V letech 2008–2012 byl zároveň členem kompetenčního centra holdingu Generali-PPF se zaměřením na externí síť.



• **Jan Vimr** (foto), který pracoval v útvaru Vývoj webu, se stal výkonným manažerem útvaru Vývoj finančních služeb **ČSOB**. Vystřídal **Martina Štýbera**, který zůstává v ČSOB jako manažer platebních produktů a služeb korporátního bankovníctví.

• Na pozici ředitele výzkumu mediální agentury **ZenithOptimedia Prague** nastoupil v červnu **Michal Šeda**, který předtím působil v agentuře Mindshare. Ve funkci nahrazuje odborníka na mediální trh **Jana Poláčka**.

• Tým poradenské společnosti **M.C.Triton** rozšířil **Mirko Křivánek**, který nastupuje jako business unit director. Má 20 let zkušeností v poradenství u mezinárodních firem jako PA Consulting Group a Arthur D. Little a z trhů EU i ruský mluvících zemí. Je zodpovědný za poradenské projekty a rozvoj lidí.

• **Broňa Jindřišková** bude mít v mediální agentuře **AdExpres** na starosti péči o klienty. V minulosti pracovala pro síťové mediální agentury, jako jsou MediaCom či Mindshare. Poté působila v marketingové komunikaci ve společnosti LMC a věnovala se vlastním projektům z oblasti společenské odpovědnosti.

• **Regie Radio Music** má od července nový tým, který povede **Martin Nováček** jako business development director. Nováček předtím působil v OMD/Omnicom.

• Tiskovým mluvčím **Českého statistického úřadu** se stal **Jan Cieslar**, který ve funkci vystřídal **Bohumila Beranovu**. Cieslar, původní profesí historik a politolog, působil od dubna 2008 do počátku letošního roku jako tiskový mluvčí ministerstva kultury.

• **Česká televize** vybrala dalších pět vedoucích producentských skupin. Do funkce je jmenoval generální ředitel ČT Petr Dvořák. Ke stávajícím 15 kreativním producentům tak přibyli **Čestmír Kopecký**, **Alena Müllerová**, **David Ziegelbauer**, **Vítězslav Sýkora** a **Ondřej Šrámek**. Kromě nich Dvořák jmenoval **Andreu Majstorovičovou** jako kreativní producentku pro aktuální publicistiku. Zodpovídat bude za nové publicistické pořady vyvíjené redakcí zpravodajství pro ČT1 a ČT2.

PRŮZKUM

Na nabídky práce s uvedenou mzdou reaguje 2x více lidí

Na pracovní nabídku, v níž firma uvede výši platu, zareaguje dvakrát více lidí. Takové nabídky nejvíce zvýší zájem o pracovní místa v administrativě, v kvalifikovaných netechnických pozicích a v nižším a středním managementu. Výši platu přitom uvádí jen pětina nabídek práce. Vyplývá to z údajů pracovního portálu Profesia.cz. Uchazeči o práci mají v tom, za kolik jsou ochotni pracovat, většinou jasno. V pracovních životopisech jich až 68 % uvádí, kolik by chtěli na dané pozici vydělávat. Uvedení platu v inzerátu nejvíce ovlivní lidi, kteří si hledají práci na zkrácený úvazek. Osmínásobně více lidí reaguje, je-li v nabídce na zkrácený úvazek uveden budoucí výdělek. Pokud lidé vědí, kolik budou vydělávat, reagují na nabídky na plný úvazek 4,3násobně více. Skoro 95 % lidí, kteří se do ankety Profesia.cz zapojili, si myslí, že uvedení platu by mělo být vždy součástí pracovní nabídky. Asi 4 % zájemců by postačilo znát alespoň rozpětí mzdy v nové práci.

Konference na téma

Psychologie práce a organizace v ČR

20. - 21. 9. 2012

V PRAZE

TERMÍN PRO ZASLÁNÍ ABSTRAKTŮ: 14. 4. 2012

VÍCE NA KPSR.VSE.CZ/PSYCHOLOGIEPRACE

ORGANIZÁTOŘI:

HRM (Human Resources Management)

MODERNÍ ŘÍZENÍ

PARTNERI:

ČESKÁ POŠTA

ČESKÝ ÚSTAV PRÁCE

ČAPPO

ČMPS

SPOLUPRÁCE S:

ČESKÝ ÚSTAV PRÁCE

ČAPPO

ČMPS