

## VZDĚLÁVÁNÍ

### Jak obelstít tvůrce stresu? Metodou Inner Game ...

Kdekdok si dnes stěžuje na stres. Lidé ve firmách dusí stres na konci každého kvartálu, potřeba skloubit rodinný a profesní život nikomu klid nepřidá, znají ho sportovci i novináři těsně před uzávěrkou. Americký poradce a kouč Timothy Gallwey už dlouhá léta pomáhá sportovcům i manažerům významných společností, jako jsou IBM, Apple a další, dosáhnout vnitřní stability pomocí metody inner game (vnitřní hra). Společně s lékaři Eddem Hanzelíkem a Johnem Hortonem o tom napsali knihu – Zvládněte stres metodou Inner Game. V čem spočívá kouzlo této vnitřní hry a jak pomáhá v konkrétních situacích?

Podle Gallweye většina z nás v sobě nosí dvě „já“. První „já“ na sebe kupí jednu vrstvu soudů a obav na druhou. To je „tvůrce stresu“, mohli bychom mohli říci i strach, obavy, nevědomost, ignorace. Jeho hlas k nám například promlouvá: „Tohle nedokážu ... Na to už fakt nemám ...“ Tvůrce stresu vynáší soudy s takovou autoritou, že jeho slova chybně přijímáme jako přesné a korektní hodnocení.

#### Schopnost uvolněného soustředění a větší kontrola nad svým životem

Timothy Gallwey během letité spolupráce s uznávaným internistou Eddem Hanzelíkem poznal, že lidé disponují obdivuhodnými skrytými schopnostmi, které jsou jim vrozené. Dá se říci, že je to naše druhé Já. Jestliže se člověk dokáže s touto silou spojit, napojí se na energii uvolněného soustředění, je spokojenější a úspěšnější v osobním i profesním životě. Chceme-li čerpat tuto vnitřní sílu, klíčem je zbavit návyků prvního „já“. To nebyvá snadné. Nástroje vnitřní hry (Inner Game) pomáhají, a nejen manažerům, vytvořit si nové návyky a získat tak větší kontrolu nad svými životy.



#### Co jsou naše kořeny stability?

Představme si svůj život jako strom a vše, co nám dává rovnováhu, jako kořeny. Lidé často uvádějí rodinu, kariéru a přátele. Tyto důležité složky našich životů jsou ve vnějším světě, nemáme je plně pod kontrolou, mohou se měnit v čase. Pak máme tzv. vnitřní zdroje. Ty nám mohou pomoci, ať se ve světě kolem nás děje cokoliv. Mohou to být:

- Vlastnosti, které se nám samým zamlouvají.
- Vlastnosti, jimiž se vyznačují naše děti.
- Vlastnosti, které obdivujeme u druhých lidí.
- Vlastnosti, kterých si lidé na sobě nejvíce váží, jim pomáhají získat nadhled, přijmout skutečnost, jaká je, a vypracovat taktiku dalšího postupu. Timothy Gallwey uvádí ty, o které se opírá i on – jasné uvažování, naděje, pochopení, vnitřní síla, odvaha. Mohou to být ale i humor, tvořivost, vůle vybrat si. Gallwey navíc přinesl lidem i další metody k lepšímu překonání stresu.

#### Udělejte stop

Timothy Gallwey o stresu říká: Mnoho lidí se ve stresu chová jako kulečnicková koule, do níž narazila jiná koule. Něco je pošouchne a oni se dají do pohybu. Ne tam, kam chtěli, ale kam je odrazil nenadálý náraz. Aby mohl manažer lépe zvolit směr, kam chce jít, měl by se i v tom největším chaosu zastavit. Stop umožňuje člověku podívat se na situaci s odstupem, přemýšlet, co na této záležitosti v něm vyvolává stres. Jaké jsou priority a překážky? Uspořádat si myšlenky, udělat si plán. Pak je nutné pokračovat v krocích, ale s jasnějším pochopením toho, co se děje. Michal Ondráček ze společnosti Koučink Centrum připomíná ještě jeden přírůstek Gallweye: Situace, kdy manažer

(Pokračování na stránce 2)

## HR MEETING

### Strategická role HR v plánování pracovní síly

30. 5. 2012 Praha

speciální sleva pro čtenáře  
newsletteru 30 procent  
(platí do 24.4.2012)

Více na [www.konference.ihned.cz](http://www.konference.ihned.cz)

## KRÁTCE

### Finanční ředitel roku 2011

Finančním ředitelem roku 2011 se stal místopředseda ČEZ Martin Novák, sdělil Klub finančních ředitelů (CFO Club), který uděluje ocenění pro finanční manažery působící v ČR každoročně. Rozhodla o tom hlasováním odborná veřejnost. Druhé místo získal finanční ředitel společnosti Pegas Nonwovens Marian Rašík a třetí byla Helena Hostková ze společnosti Čepro. Držitelem ocenění Talent roku 2011 je člen představenstva Hypoteční banky Martin Vašek.

### EK navrhuje, aby státy EU více podpořily tvorbu pracovních míst

Státy EU by se měly zaměřit na vytváření podmínek pro vznik nových pracovních míst, vyplývá z plánu na podporu zaměstnanosti v unii, který schválila Evropská komise. Země by se měly soustředit hlavně na sféry zdravotnictví, informačních technologií a na oblast ekonomiky související s trvale udržitelným rozvojem, v nichž by během osmi let mohlo vzniknout 20 milionů nových míst, řekl předseda EK José Barroso. Podmínky pro vznik nových pracovních míst by podle plánu měly členské státy vytvářet formou pobídek nebo podporou pro začínající firmy. EK v nezávazném sdělení mj. navrhuje, aby státy provedly daňové úpravy a přesunuly daňové zatížení z oblasti zaměstnanosti na oblast ekologických daní, podporovaly další vzdělávání pracovníků a zvyšování jejich kvalifikace. Členské státy, které brání pracovníkům z Rumunska a Bulharska vstoupit na svůj pracovní trh, EK vyzývá, aby tato omezení zrušily.

V únoru bylo bez práce 10,2 % obyvatel eurozóny, což je nový rekord za dobu, co eurozóna existuje. Nejhorší byla nezaměstnanost ve Španělsku – 23,6 %.



Manažerská konference  
MotivP

KONKURENČNÍ VÝHODA

7. června 2012, klub SaSaZu, Praha

K. Janeček /RSJ/  
A. Babiš /Agrofert Holding/  
K. Havlíček /SINDAT/  
R. Jančura /STUDENT AGENCY/  
O. Fryc - /Netretail Holding (MALL.cz)/



...a další

(Pokračování ze stránky 1)

řeší bez rozmyslu operativní úkoly, a nestihne plánovat koncepční projekty, se podobá bitevnímu poli. Máchá zuřivě mečem, ale nemá vlastně ani představu, s čím bojuje, natož aby si plánoval nějakou taktiku. Zabrdí-li a zastaví se, získá odstup, už nevidí bezvarou masu vojáků, ale například jednotky útočící tam, kde je třeba. Nebo naopak skupinu vojáků chaoticky útočících na různé cíle. Může vidět celou armádu a lépe si všimne, kde skutečně hrozí prohra. Vráť-li se do boje, může s sebou vzít posily a zaměřit se na neohroženější místo. Díky tomu rychleji ukončí naléhavé aktuální úkoly a má čas na plánování.

### Trojúhelník VUR

VUR = Výkon, Učení se, Radost a potěšení. Lidé jsou v práci úspěšnější, jsou-li všechny tyto prvky vyvážené. Klade-li zaměstnavatel pouze důraz na výkon, lidé se časem vyčerpají. Tato technika dobře funguje v prostředí obchodníků. T. Gallwey uvádí příklad dlouhodobě neúspěšného prodejního týmu. Šéf lidem navrhl, aby se místo snahy, co nejvíce prodat, zaměřili na cíl, co nejvíce se od zákazníků dozvědět. Jak se dívají na výrobky firmy, jak vnímají nabídky konkurence. Díky tomu přestali mít pocit, že musí prodat, a více naslouchali tomu, co zákazníci skutečně chtějí, byli uvolněnější a tým se z posledního místa vyhoupl na první příčku.

### Tři otázky o míře kontroly

Ve stresu mívají lidé pocit, že se věci někam řítí samospádem, cítí se být vlečeni událostmi. Vyplatí se zastavit a položit si tři jednoduché otázky:

- Co v této situaci nemám pod kontrolou?
- Co se momentálně pokouším kontrolovat?
- Co bych mohl kontrolovat, ale momentálně to nedělám?

Ve stresu často chceme mít pod kontrolou to, nač nemáme vliv, a nevidíme to, s čím můžeme něco dělat. M. Ondráček ještě připomíná častou chybu při řešení operativních úkolů: Stává se, že se lidé zaměří na řešení toho, co není ve sféře jejich vlivu, a pak jim uteče to, co by si uhlídat měli.

### Jsem generálním ředitelem svého života

Je to nástroj, který může lidem pomoci získat větší kontrolu nad svou prací i životy. T. Gallwey na seminářích lidem navrhuje: Představte si, že jste generálním ředitelem svého života. Jste to vy, kdo výlučně rozhoduje o poslání, produktech, službách, způsobu jednání, hodno-

tách a prioritách korporace vašeho života. Vyplatí se svolat poradu své správní rady a zaměstnanců; tím, kdo určuje program jednání, jste vy, nesvěřujte své křeslo viceprezidentovi pro oblíbenost, viceprezidentovi pro úspěch ... Všechny otázky, které můžete jako generální ředitel svého života položit sám sobě, jsou obsaženy v knize T. Gallweye. Jako příklad uveďme ty, které se týkají tzv. akcí našeho života.

#### 1. Kdo vlastní akcie vaší korporace?

Sestavte si seznam vlastníků akcií vaší korporace – lidí, kteří mají vlastnický zájem na vašem životě, kteří mají hlas při rozhodování, která děláte. Určete hodnotu jejich vlastnictví. Vlastní většinu vašich akcií váš šéf, životní partner, jiní lidé? Možná to ani nejsou lidé, ale držitelé jsou různé aktivity a představy.

#### 2. Za co jste své akcie prodali?

Za přijetí, oblíbenost, souhlas, sympatie, peníze, lásku, potěšení, nebo příjemné pocity?

#### 3. Jak můžete své akcie vykoupit zpět?

Zvolte si oblast, kde si myslíte, že jste prodali příliš mnoho akcií, a sestavte seznam kroků, které podniknete, abyste je získali zpět.

Kouč M. Ondráček uvádí příklad, který někdy slyší, a vysvětluje: „Manažeri si stěžují, že nemohou opustit práci, která je nenaplňuje a ničí jim zdraví. Protože musí zabezpečit rodinu, splatit hypotéku atd. Je-li člověk takto unavený, je dobré o tom mluvit se svými blízkými a třeba i snížit životní standard. Práci opustit a věnovat se více svým blízkým. Protože cena za společenskou prestiž může být příliš vysoká – vážný zdravotní problém, narušený vztah s rodinou. Je důležité o tom mluvit včas, kdy je ještě bez problémů možné najít novou práci, posílit zdraví a vztahy s rodinou.“

Inner Game nabízí jiný pohled na zacházení se svým vnitřním světem. Je to místo, které máme nejvíce pod kontrolou. Můžeme si vybírat své postoje k situacím, své komentáře dění a své kroky, jak čelit nástrahám života. Třeba tím, že si na chvíli nařídíme STOP.

Inner Game nabízí jiný pohled na zacházení se svým vnitřním světem. Je to místo, které máme nejvíce pod kontrolou. Můžeme si vybírat své postoje k situacím, své komentáře dění a své kroky, jak čelit nástrahám života. Třeba tím, že si na chvíli nařídíme STOP.

- STOP na začátku a na konci každého dne.
- STOP pokaždé, když jste lapení v nevědomém hybném momentu a ztrácíte kontrolu nad dřením.
- STOP předtím, než vyzvednete dítě ze školy, abyste se mohli zamyslet, jaký smysl dáte času strávenému s ním.

Zdroj: W. Timothy Gallwey, Edd Hanzelik, John Horton: *Zvládněte stres metodou Inner Game*, nakladatelství Management Press

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

profesia

www.profesia.cz



## Firmy závislé na duševním vlastnictví tvoří třetinu ekonomiky USA

Americké firmy závislé na ochraně patentů, značek a autorských práv se podílejí na výkonnosti domácí ekonomiky téměř 35 %, na počtu pracovních míst 28 % a na exportu 61 %. Plyne to ze zprávy americké vlády, kterou prezentovala náměstkyně ministerstva obchodu Rebecca Blanková. „Ochrana IP (duševního vlastnictví) pomáhá pěstovat inovaci a tvořivost, které vedou k silnější ekonomice a růstu pracovních míst,“ řekla Blanková. Vyvodila z toho, že „zajistit adekvátní ochranu IP je klíčem k udržení americké konkurenční výhody a ke zvyšování prosperity“. Odvětví závislá na duševním vlastnictví zaměstnávají v USA přímo asi 27 milionů lidí a podporují nepřímo dalších asi 13 milionů pracovních míst v příbuzných odvětvích, odhadla zpráva. Na exportu se podílejí asi 775 mld. dolarů ročně. Mzdy v odvětvích náročných na ochranu duševního vlastnictví jsou o 42 % vyšší než v jiných sektorech.

## Do Německa přišlo pracovat méně Východoevropanů, než se čekalo

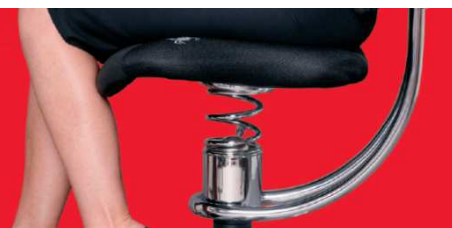
Možnosti pracovat v Německu bez omezení, kterou mají od loňského května občané ČR, Slovenska, Polska a dalších zemí ležících na východě Evropské unie, využilo daleko méně lidí, než německé úřady čekaly. V rozhovoru s deníkem Rheinische Post to řekl šéf spolkového úřadu práce Frank-Jürgen Weise.

Práci si v Německu po loňském květnu našlo 63 tisíc lidí z novějších členských zemí unie, nicméně podle Weiseho mnoho z nich zřejmě v zemi žilo už dříve. Spolkový úřad práce přitom loni očekával, že do země přijde 140 tisíc pracovníků.

(Pokračování na stránce 3)



Bolí Vás záda?  
Přesedněte na SPINALIS!  
www.zdravotni-zidle.cz





## PRÁVNÍ PORADNA

## Ptáte se ... Zaměstnávání zdravotně postižených

*Náš firma zaměstnává několik osob se zdravotním postižením a byli jsme informováni, že v právní úpravě této oblasti došlo letos k nějakým změnám. Jakým způsobem se změnila povinnost nás jako zaměstnavatele a na co si případně máme dát pozor?*

Od 1. ledna 2012 skutečně nabyla účinnosti novela zákona o zaměstnanosti, která mj. omezuje zneužívání právní úpravy v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a nově upravuje poskytování tzv. náhradního plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením.

V první řadě se sloučil institut chráněné dílny s institutem chráněného pracovního místa, jelikož se jedná o téměř totožné instituty, čímž by se měla zjednodušit a snížit administrativní zátěž zaměstnavatelů. Dále se změnila výše příspěvků na provozní i mzdové náklady. Nárokovost příspěvků zůstává stejná s tím, že příspěvek bude poskytován pouze na ty zaměstnance, kteří pracují na chráněných pracovních místech zřízených nebo vymezených na základě dohody s Úřadem práce ČR. Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů již zřízeného nebo nově vytvořeného pracovního místa bude omezen maximálním stropem 48 tisíc Kč ročně.

Krokem k omezení zneužívání příspěvků na zaměstnávání zdravotně postižených má být zavedení spoluúčasti zaměstnavatele na mzdových nákladech při zaměstnávání více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Výše příspěvku je nyní omezena na 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance, maximálně však 8000 Kč měsíčně.



ně. Pokud tedy patříte do této skupiny zaměstnavatelů, nově budete muset mzdové náklady částečně hradit ze svého. Často totiž docházelo k situaci, kdy zaměstnavatel pobíral příspěvek, aniž by zdravotně postiženému zaměstnanci přiděloval práci a někdy si navíc část příspěvku nechával pro sebe formou srážek ze mzdy.

Pozor také na zpřísnění podmínek čerpání příspěvku. Nově nebudou refundovány například některé srážky ze mzdy či náhrady mzdy poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele. Po 12 měsících provozování chráněného pracovního místa může být příspěvek navyšena o částku odpovídající dalším vynaloženým nákladům na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, maximálně však o 2000 Kč měsíčně.

Další změny nastaly u institutu tzv. náhradního plnění povinného podílu zaměstnáváných osob se zdravotním postižením, což je alternativa plnění povinného podílu poskytovat. Ude o omezení objemu odebraného zboží nebo služeb částkou 36násobku průměrné mzdy (cca 840 tisíc Kč) za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením. Účelem je zejména zamezit obcházení zákona tzv. přefakturací odebíraných výrobků či služeb.

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

## LEGISLATIVA

## Lékařské prohlídky musí mít i zaměstnanci na dohodu

Lékařským preventivním prohlídkám se budou muset od 1. dubna podrobit též osoby vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, což podle zástupců zaměstnavatelů povede ke zvýšení jejich organizační a finanční zátěže. Mohou prý nastat absurdity, kdy si firmy najmou pracovníky dohodou o provedení práce na pár hodin a ti budou muset kvůli tomu absolvovat prohlídku.

„Lékařská prohlídka bude nutná bez ohledu na to, jakou práci budou zaměstnanci vykonávat a jak dlouho. Platí to i pro osobu, která bude na základě dohody například jednorázově přednášet či povede školení,“ řekla ČTK specialista na pracovní právo Ambruz & Dark/Deloitte Legal Jana Neumannová. Pokud se zaměstnanec vstupní lékařské prohlídce nepodrobí, bude navíc považován za zdravotně nezpůsobilého k výkonu práce.

Firmy jsou vůči nastavení povinných lékařských prohlídek velmi kritické. Zaměstnavatelé by měli jen za vstupní prohlídku zaplatit 500 Kč, upozornil mluvčí Svazu průmyslu a dopravy Milan Mostýn. Podniky prý navíc neobdržely jasný výklad a není vydán metodický pokyn a postup. „Je to nešťastné, nesmyslné a věřím, že se to rychlou novelou zruší,“ doplnil prezident Asociace malých a středních podniků Karel Havlíček.

Ředitel poradenské firmy Neumann & Partners Ondřej Hlaváček chápe novou povinnost jako snahu sledovat změnu zdravotního stavu pracovníka v průběhu zaměstnání. V této souvislosti je podle něj evidentní, že uchazeči s chronickým onemocněním budou proti ostatním v nevýhodě. „Ve snaze ochránit zaměstnance před nemocemi z povolání se tak tato

(Pokračování na stránce 4)

(Pokračování ze stránky 2)

„Moudrá Británie a Irsko otevřely trh práce už dříve, tam odešlo mnoho migrantů a další je následují,“ vysvětlil Weise, proč se prognózy jeho úřadu nespílnily. Tvrdí také, že lidé ze střední a východní Evropy mají na britských ostrovech menší jazykové problémy, protože angličtina se ve východní části starého kontinentu učí jako první cizí jazyk.

## PERSONÁLIE



• Představenstvo kosmetické společnosti **Avon Products, Inc.**, jmenovalo novou generální ředitelku. S oficiální platností od 23. 4. 2012 se jí stane **Sherilyn McCoy**. Přichází ze

společnosti Johnson & Johnson, kde působila 30 let. Kariéru zde odstartovala v roce 1982 jakožto vědecká pracovníce v oblasti výzkumu a vývoje v segmentu péče o zdraví žen.

• Konzultantský tým společnosti **BD Advisory** posílili **Radovan Jokel**, který přichází z pozice ředitele pro odměňování pro ČR a Slovensko společnosti Telefónica, a **Magdalena Štichová**, která dosud působila ve společnosti Aon Hewitt jako projektová manažerka. Radovan a Magda přináší znalost fungování HR procesů v mezinárodních společnostech, odborné know-how a zkušenosti z oblasti profesionálních poradenských služeb.



• **Andrew Bailey** byl jmenován místopředsedou představenstva a ředitelem oddělení financí a informačních služeb společnosti **Plzeňský Prazdroj, a.s.** Do SABMiller nastoupil v r. 2005, předtím byl např. v Sony Corporation a PwC. V Plzeňském Prazdroji vystřídal **Mika Walsh**, který byl jmenován finančním ředitelem **Fosters**, klíčové firmy SABMiller v Austrálii.

• Personálně-poradenská společnost **Pedersen & Partners** posílila svoji působnost v ČR. **David Hruška** nastoupil na pozici senior consultant. Přichází ze společnosti Microsoft, **Daniela Nedvěďová** nastupuje též na pozici senior consultant. **Mark Anderson** se stal manažerem marketingu a komunikace v Praze. Ve střední a východní Evropě působí od roku 2002. Mezi jeho předchozí zaměstnavatele patří GE Money Bank či MediaKom a Style Media International.

• PR manažerem Rádia Impuls se stal **Tomáš Přenosil**, který dříve mj. působil jako vedoucí marketingového oddělení České televize a spolupracuje např. s divadelní společností Studio DVA. Nahradil **Ivu Stříbrskou**, která odjela pracovat do zahraničí.

• Obchodním ředitelem vydavatelství **Economia** se stal **Milan Kovanda**, který se v oblasti médií, obchodu a marketingu pohybuje přes 15 let. Před příchodem do Economie působil jako obchodní a marketingový ředitel ve společnosti CES (Central European Services).

• Konzultantem v agentuře **Ewing Public Relations** se stal **Alexej Bechtín**. V PR působí 15 let, prošel praxí jak v agenturách (Interel), tak v odděleních komunikace českých firem coby tiskový mluvčí (Philip Morris, Plzeňský Prazdroj, PPF).

(Pokračování ze stránky 3)

novela opět obrátí proti nim. Jak klasické,“ poznamenal.

Zaměstnavatelé mohou podle Neumannové využít přechodné ustanovení zákona, podle něhož je možné postupovat ještě rok podle stávající právní úpravy. Lze tedy prý očekávat,

že většina zaměstnavatelů s 1. dubnem pracovních prohlídek pro osoby pracující na základě dohod nezavede a vyčká, zda Ministerstvo zdravotnictví vydá novelu zákona o specifických zdravotních službách, po které již dnes volají zástupci zaměstnavatelů i odborná veřejnost.

## MANAGEMENT

# Manažeri kritizují stav společnosti, ale jsou i optimisté

Tuzemským manažerům nejvíce odebrává energii špatné řízení státu, společenská atmosféra, úpadek morálky a lhostejnost lidí. Současně je ale většina z nich přesvědčena o tom, že situace v Česku se do budoucna změní. Vyplývá to ze sondy mezi finalisty 19. ročníku soutěže Manažer roku, která bude vyhlášena 26. dubna v Praze.

„Manažeri jsou nespokojeni s podprůměrnou úrovní řízení státu. Jsou to přitom oni, kdo jsou stabilizujícím faktorem této země a vytvářejí hodnoty. Jsou sebevědomí, spoléhají především sami na sebe a na týmovou práci,“ uvedl prezident Svazu průmyslu a dopravy Jaroslav Hanák. Svaz je společně s Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a Českou manažerskou asociací vyhlášovatelem soutěže.

Asociaci od předchozích let, kdy se manažeri museli vypořádávat s tlakem na produktivitu

a snižování nákladů, nyní se největší část z nich soustřeďuje na kladné hospodářské výsledky a budování podniků a kvalitních a motivovaných pracovních týmů.

Za klíčový faktor úspěchu loňského roku považují manažeri schopnost rychle a účinně se přizpůsobit novým podmínkám. Tuto schopnost potvrdilo i dřívější šetření Konfederace evropského podnikání BusinessEurope, podle něhož se právě díky flexibilitě českých manažerů podařilo české ekonomice v rámci zemí EU nejlépe vypořádat s dopady krize let 2008 a 2009 podobně jako Němci, Rakušané a Dánové.

V otázce motivace svých zaměstnanců manažeri kladou důraz na osobní příklad, založený na pracovitosti, slušném jednání, týmovosti a na povzbuzování iniciativy zaměstnanců. Pouze sotva čtvrtina, akcentuje finanční odměnu jako hlavní způsob motivace.



## PRŮZKUM

# Získat práci bez předchozí praxe je v ČR velmi obtížné

Získat zaměstnání bez předchozí praxe je v Česku velmi obtížné. Podle dvou pětín lidí, kteří se zapojili do průzkumu pracovního portálu Jobs.cz, je to dokonce takřka nemožné. Přesto téměř dvě třetiny tuzemských firem podle svých slov absolventy bez praxe běžně přijímají. Do březnového průzkumu se zapojilo 873 lidí a 131 firem.

Počet firem, které jsou ochotny zaměstnat mladé lidi bez předchozích pracovních zkušeností, postupně roste. Jejich podíl podle průzkumu dosahuje 61 %. Dalších 29 % zaměstnavatelů absolventy bez praxe přijímá jen zcela výjimečně, zbylých 10 % vůbec.

Zásadním zjištěním ovšem je, že jen necelá třetina respondentů dokázala práci bez předchozí praxe v oboru získat. Dalších 15 % lidí to považuje za obtížné a více než dvě pětiny za v podstatě nemožné. Zbylých 12 % si hledá práci pouze v oboru, v němž praxi disponuje.

„Zdaleka nejvíce jsou tímto stavem ohroženi čerství absolventi a studenti závěrečných ročníků, kteří se snaží získat své první pracovní zkušenosti. Náš loňský průzkum ukázal, že tři čtvrtiny firem, které mladým lidem příležitosti dávají, jednoznačně preferují uchazeče s prokazatelnou praxí. Pro většinu studentů je však její získání velmi obtížné. Jen zhruba čtvrtina z nich ve svém oboru má dostatek příležitostí,“ uvedl Tomáš Ervín Dombrovský, tiskový mluvčí společnosti LMC, provozovatele portálu Jobs.cz a Prace.cz.

Ke zlepšení situace mladých lidí na pracovním trhu chce přispět on-line pracovní veletrh Měsíc studentů a absolventů na Jobs.cz, který začal 2. dubna. V rámci této akce mohou zájemci probrat možnosti svého uplatnění s personalisty 27 předních českých firem.

Více informací lze získat na stránkách <http://mesicabsolventu.jobs.cz/>.

• Mediální agenturu **Ad-Expres** posílila **Lenka Nitkulincová**, která bude zastřešovat oblast strategického plánování a mediálního nákupu. V minulosti působila v OMD Czech.

• Generálním ředitelem **ALD Automotive** se stal **Petr Kohout**, který dříve řídil společnost SG Viet Finance. Současně je jednatelem společnosti a v této pozici nahradil **Romana Schannera**, který se rozhodl odejít.

• **Michal Pyšík**, generální ředitel společnosti AWD Česká republika, od 1. 4. přešel na pozici poradce představenstva **AWD Holding** pro rozvíjející se trhy a současně se stává členem dozorčí rady **AWD Česká republika**. Novým generálním ředitelem se stane **Martin Valach** a bude mít na starosti obchodní vedení společnosti včetně divize **RENTIA**. **Pavel Manhalter**, výkonný ředitel, který dosud zodpovídal za finance, marketing, IT a operativní řízení, bude nově řídit i produktovou strategii.

• Vedoucí komunikace a tiskovou mluvčí finančně-poradenské společnosti **Partners** se stala **Viola Baštýřová**. Posledních sedm let působila v předních českých PR agenturách **Crest Communications**, **Stance Communications** a v **Native PR**. Je také mentorkou v programu **Link českého PR klubu**.

• Vedoucím marketingu **Sanoma Media Praha** se stal **Lukáš Makowski**. Dříve působil např. ve společnosti **Lagardère** a ve vydavatelství **Ringier**, kde se mj. staral o deník **Blesk**.

• Ředitelem společnosti **Westinghouse** pro dostavbu jaderné elektrárny **Temelín** se stal **Fin Seppo Korhonen**. Bude dohlížet na veškeré aktivity spojené s dostavbou **Temelína**, podílí se na přípravě nabídky v tendru. **Korhonen** má 34 let zkušeností v jaderném průmyslu (**Westinghouse**, **ASEA Atom** a **ABB Atom**).

• Personálním ředitelem **Dopravního podniku hl. m. Prahy** se stal **Lumír Tesař**. Ve funkci nahradil **Lucii Šindelářovou**, která odešla na konci února. **Tesař** se v personalistice pohybuje od r. 2003, kdy nastoupil do **ČSA**. Tiskovou mluvčí DPP se stala **Monika Lojínová**. Ve funkci nahradila **Ilonu Vysouřilovou**, která skončila na konci února.

• Mluvčím cestovní kanceláře **Fischer** a **Nevo Dama** je bývalý mluvčí vlády **Jan Osůch**. Ve funkci nahradil **Dana Plovajka**, který se soustředí na propagaci celé skupiny **KKCG**, jejíž součástí obě cestovní kanceláře jsou. **Osůch** dříve pracoval jako editor zpravodajských webů **iHNed.cz** a **Novinky.cz** a redaktor České televize. Naposled byl mluvčím vlády.

• Tiskovou mluvčí a vedoucí tiskového odboru **Ministerstva spravedlnosti** se stala **Petra Hrubá**. Bývalá zpravodajka agentury **Mediafax** ve funkci nahradila **Terezu Palečkovou**, která nyní působí jako mluvčí pražské zoo.

• Vedoucím on-line týmu vydavatelství **Economia** se od dubna stal **Michael Štádl**. Vystřídal tak **Jiřího Bubeníčka**, který v rámci vydavatelství bude dále řídit tiskový agenturní tým. V médiích se pohybuje od r. 1994. Přichází z **ARBOinteractive**.