

## NOVÉ TRENDY

## Konkurence na pracovním trhu – problém, nebo výzva?

Jak pro koho, mohla by znít stručná a výstižná odpověď. Zatímco odborníci a specialisté, kteří hledají práci, si mohou mnout ruce, zaměstnavatelé mají k nadšení opravdu daleko. Nemá cenu se dlouze rozepisovat o tom, že na domácím trhu prostě není nekonečné množství specialistů (zejména v technické oblasti), na které si brousí zuby ne jeden zaměstnavatel. Situace se obrací a dnes se již běžně mluví o tom, co všechno musí zaměstnavatel udělat, aby „nalákal“ kvalifikované lidi.

I proto firmy vytvářejí postupy a nástroje pro úspěch v boji o odborníka. O které se jedná a jaké základní postupy se vyplatí dodržovat?

## Promyšlená firemní prezentace

Tím nemám na mysli zvýšení výskytu inzerátů v různých médiích nebo výměnu výrazu „odpovídající“ za „vynikající“ u slova plat.

Kvantita obvykle kvalitu nenahradí. Není možné (a ani nutné), aby jméno vaší firmy bylo všude a stále, aby všichni a neustále věděli, že chcete právě je.

Kdo se chce věnovat juniorům, ten by se na pracovním trhu měl chovat jinak než společnost s ambicí zaměstnávat zkušené profesionály. Jinými slovy, volba prostředků musí korespondovat s cílovou skupinou. Nelze podceňovat ani profesionálně zvládnutou exekuci. Gramatická chyba nebo překlep v textu inzerátu může úplně zkazit celkový dojem z jinak podřadného inzerátu.

## RECRUITMENT

## Ruleta recruitmentu aneb Otestujte si uchazeče

O kasinech dnes sice psát nebudeme, mnoho manažerů ale vlastně hraje ruletu při každém rozhodnutí přijmout nového zaměstnance. Většinou však neriskují své vlastní peníze, ale peníze společnosti. A není mnoho společností, které by znaly své skutečné náklady na nábor. Můžete si dovolit hrát ruletu recruitmentu? Faites vos Jeux, Mesdames et Messieurs.

Řada firem přijímá prodejce, kteří neumějí prodávat, pracovníky zákaznického servisu, kteří frustrují zákazníky, a manažery, kteří neumějí řídit. Někteří z manažerů mají za to, že přínos assessment testů v procesu náboru a

## Dodavatelé

Pokud zaměstnavatel spolupracuje s dodavateli specializujícími se na nábor, nemělo by se zapomínat na to, že se jedná o společnou práci na stejném výsledku. Konzultant personální agentury může možná být tím prvním, kdo bude o vaší společnosti mluvit s vašim potenciálním kolegou. Pokud se s personální agenturou rozhodnete spolupracovat, pak bude tvořit jakýsi váš předvoj. Vyplatí se proto do vztahu investovat a vyladit se na společnou vlnu.

## Nezdržovat, neprotahovat, mluvit pravdu



Platí zásada, že pokud sami nevíte, koho hledáte, nikoho nenajdete. Průběh výběrového řízení vypovídá snad nejlépe o jeho zadavateli. Hledání, tápání, přebírání a nesmyslné průtahy se prostě nevyplácejí, nakonec to odnese nejen účastník výběrového řízení, ale i ten, kdo ho organizuje. Nedávno mi vyprávěl jeden známý o své čerstvé zkušenosti, kdy se ucházel o zajímavou pozici u zajímavého zaměstnavatele. Po pěti absolvovaných kolech se dozvěděl, že vlastně nikdo z uchazečů neuspěl a je třeba začít znovu. Na tom by snad ani nebylo nic zvláštního, kdyby se toto výběrové řízení nerušilo už potřetí ve finále ... Negativní zpráva se vždycky rychle rozkřikne a rozhodně není dobrou vizitkou pro žádného zaměstnavatele.

Štěpán Lukeš, personalista  
Adastra, s.r.o.

výběru je limitovaný. Psychometrika se však stejně jako např. logistika posunula o notný kus dál a ve zvyšujícím se konkurenčním prostředí na trhu práce nebylo nikdy důležitější přijmout správného člověka hned napoprvé. A možná je čas přehodnotit přínos, jenž může „správná“ psychometrika v procesu přijímání mít.

## Proč používat assessment testy?

Protože ...

... dva ze tří nově přijatých lidí se během prvního roku neosvědčí,

(Pokračování na stránce 2)

vás zvou na konferenci

**Flexibilní formy zaměstnávání – trendy, příležitosti a rizika**

**6. června 2007**

v prostorách PricewaterhouseCoopers  
Kateřinská 40/466, Praha 2

Registrace a více informací na

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

**economia**  
OBSAH ROZHODUJE

## Proč klesá motivace studentů pro práci v průmyslu?

Podnikatelé si stýskají na nedostatek kvalitních absolventů zejména technických škol. Statistiky hovoří jasně: Počet studentů, přijímaných u nás na vysoké školy, se každoročně zvyšuje rychleji, než roste počet maturantů. Pokud by trend pokračoval, museli by ke studiu na vysoké školy být přijímáni i zájemci bez maturity.

Do roku 2015 se projeví pokles porodnosti a potenciálních maturantů již nebude kolem 130 tisíc ročně, ale jen 90 tisíc. Z takového počtu fakulty těžko vyberou potřebné množství nových studentů. Důvod k tomu, že stále větší část populace vystuduje vysokou školu, je potřeba hledat i v dalším faktoru: v poklesu náročnosti a kvality vzdělání.

Více se o tématu dočtete v časopise *HR Management 2/2007* v článku Jiřího Pohla, Siemens, s.r.o., Kolečová vozidla, s.r.o., na str. 70-71. Ukázkové číslo zdarma si můžete objednat na [www.ManageWeb.cz](http://www.ManageWeb.cz).

## KRÁTCE

## V Praze se uskuteční X. evropský psychologický kongres

Hlavní město ČR se 3. až 6. července 2007 stane místem celoevropského setkání psychologů, které bude tentokrát věnováno ekonomickým aspektům psychologie a možnostem jejich využití v globalizované společnosti. Odborníci si v 15 paralelně probíhajících sekcích budou v Kongresovém centru v Praze vyměňovat poznatky a zkušenosti z praktické aplikace psychologie především při řešení problematických oblastí při rozvoji znalostní a informační společnosti, budou diskutovat o roli psychologie v řízení podniků, např. o ovlivňování firemní kultury, náboru a rozvoji zaměstnanců, ale i o úloze psychologie v krizových situacích, při komunikaci nebo v psychodiagnostice ve firmách. Kongres pořádá Evropská federace psychologických asociací (EFPA) a Unie psychologických asociací ČR.

Více informací o kongresu i o podmínkách účasti najdete na <http://ecp2007.com>, e-mail: [info@ecp2007.com](mailto:info@ecp2007.com), tel.: +420 222 809 181.

(redakce HRM)

(Pokračování ze stránky 1)

... devadesát pět procent uchazečů bude „přehánět“, aby práci dostali,  
... většina rozhodnutí o přijetí probíhá během prvních pěti minut pohovoru.

A protože ...  
... to vše vás bude stát nemalé peníze,  
... lze snížit pravděpodobnost, že k něčemu takovému dojde,

... rozdíl mezi produktivitou „průměrného“ a „dobrého“ zaměstnance se obvykle pohybuje mezi 17 a 40 %<sup>1)</sup>.

Moderní assessment testy nevyžadují zdlouhavé a nákladné manuální vyhodnocování odborníkem s licenci. Na konci procesu tak zcela odpadá čekání na výsledky, testy je možné vyplnit a vyhodnotit on-line a získat výstupy během několika minut od okamžiku, kdy kandidát dokončil vyplňování. Pokud kandidát vyplní assessment předem, lze pohovor zaměřit na možné problémové oblasti a cíleně využít otázky navržené přímo pro daného kandidáta ve vztahu k profilu pozice, na kterou se hlásí.

### Recruitment management

Kdybyste měli příležitost investovat 120 tisíc Kč ze svého firemního rozpočtu a měli o tom vypracovat zprávu, jak byste s nimi naložili? Vsadili byste celou tuto částku, kdyby vaše šance na úspěch byla jen jedna ku čtyřem? Pravděpodobně ne. V praxi se to však velmi často stává, podle výzkumů společnosti Profiles International poskytují tradiční metody výběru (první interview a kontrola referencí) pouze 26%<sup>2)</sup> šanci na úspěch. Zřídka kdy bývají náklady na přijetí nesprávného člověka vyčísleny jako samostatná položka nákladů společnosti, nicméně jsou to náklady velmi reálné:

Vezmeme jako příklad zaměstnance, který jedná se zákazníky, a naše náklady na jeho mzdu představují 324 tisíc ročně (hrubá mzda zaměstnance 20 tisíc měsíčně). Setrvá-li v naší společnosti tři neúspěšné měsíce, naše přímé náklady budou 81 tisíc Kč. K těmto nákladům musíme však připočítat ještě minimálně náklady na inzerci, náklady na administraci, trénink a interview, ztracenou produktivitu na neobsazeném místě ... V tomto případě se celková částka zřejmě vyšplhá nad 120 tisíc Kč.

### Není to zkrátka směla, když se nám nepodaří vybrat správného člověka?

Někdy ano, ale tak jako u mnoha jiných věcí v životě, čím více uděláte pro to, aby to dopadlo dobře, tím lépe to dopadne.

Využitím kognitivních assessment testů v kombinaci s profilem pracovní pozice a metodou job match dokážete zvýšit svou šanci na úspěšný výběr z 26 % na 75 %<sup>2)</sup>, tedy na tři ku čtyřem, což je obrovský posun.

### Co kognitivní assessment testy měří?

Kognitivní assessment testy měří profil kandidáta ve vztahu k profilu pracovní pozice nebo k pracovní populaci. Kvalitní assessment test musí být spolehlivý, validní a normovaný

pro cílovou populaci. Spolehlivost by se měla pohybovat od 0,7 výše. Poskytovatel assessment testů by měl být schopen doložit kvalitu testů.

Jednotlivé assessment testy se mohou lišit v detailech, měly by však mít následující čtyři atributy:

- **Testování schopností** potvrzuje, že daný kandidát **může** práci dělat. Testováním jeho schopností učit se a pracovat s informacemi verbální nebo numerické povahy získáte hodnocení celkového stylu myšlení a zvýšíte šance na úspěšný výběr na 42 %.

- **Testování osobnosti** naznačuje, **jak** tento kandidát práci bude dělat. Zapadne dobře do naší firemní kultury, bude dobře vycházet s ostatními v týmu? Zde se dozvíte o jeho rysech chování – energičnosti, asertivitě, rozhodnosti, postoji, společenskosti nebo objektivním úsudku, a zvýšíte šanci na úspěšný výběr ze 42 % na 54 %.

- **Testování zájmů, profesní orientace** – nesmírně důležitá součást procesu hodnocení, dozvíte se, **zda** jej bude práce bavit a motivovat. Pokud se však jeho zájmy, jeho profesní orientace, např. služba lidem, kreativita či technika, budou shodovat s požadavky pracovní pozice, jeho výkon bude kvalitní, kompetentní a zůstane na pozici déle. Svou šanci na úspěšný výběr zvýšíte na 66 %.

- **Job matching** – umožňuje zaměstnavateli porovnat profil kandidáta s profilem pracovní pozice. K nastavení profilu pracovní pozice slouží více metod, např. porovnání stávajících úspěšných a neúspěšných pracovníků na dané pozici nebo dotazník s otázkami zaměřenými na požadavky pracovní pozice.

Konečný výsledek vám poskytne procentní porovnání s pozicí pro každého z kandidátů. Všude, kde se profil kandidáta výrazně liší od požadavků pozice, dostanete navíc otázky pro interview, kandidát má možnost vysvětlit své odpovědi a zmírnit či zcela vyvrátit vaše obavy. Výsledkem všech těchto atributů je 75% pravděpodobnost výběru správného člověka za výrazně nižších nákladů, než by znamenalo přijetí nevhodného kandidáta.

### Závěrem

Samotný assessment test nevybere kandidáta na danou pozici. Rozhodnutí zůstává na vás a vaší společnosti. Psychometrické nástroje by měly přispívat k vašemu rozhodnutí přibližně z jedné třetiny, mohou však významně podpořit tradiční metody výběru jako CV, reference, přijímací pohovor, případně assessment centrum a samozřejmě také trochu „pocitů“. Doplňme-li tyto informace dalšími zdroji z assessment testů, podstatně zvýšíme efektivitu procesu náboru a výběru.

1) Hunter a Schmidt, *Psychological Bulletin*, Vol. 124, No. 2, 262-274

2) Studie společnosti Profiles International, 1998-2007

Karolina Havlová, Country Manager Profiles International, a.s.

## Finanční ředitel roku 2006



Ocenění Finanční ředitel roku získal letos Dušan Baran z České spořitelny za dlouhodobý růst zisku, integraci finanční skupiny a zvyšování efektivnosti banky. Rozhodl o tom odborníci z oblasti financí. V loňském roce v soutěži zvítězil finanční ředitel České televize František Lambert.

Druhé místo obsadil Radomír Šimek ze společnosti Siemens za vynikající hospodářské výsledky, efektivní řízení inovací, vytváření prostředí v ČR pro provozování koncernových funkcí, zavádění neaktuálnějších nástrojů řízení. Třetí byl Jan Kubín z Raiffeisenbank za vynikající finanční výsledky, růst zisku, expanze banky a akvizice E-banky.

Nominovaných finančníků bylo v letošním ročníku devět. Každý z nich prý uskutečnil na poli finančního managementu řadu zajímavých počínů, ať už šlo o zahraniční expanze, efektivní řízení inovací, akvizice či konsolidace. Cenu Finanční ředitel roku každoročně vyhlašuje Klub finančních ředitelů. Hlavním cílem je ocenění práce finančních manažerů za mimořádný výkon v oblasti finančního řízení, zvýšení prestiže, povědomí a významu finančního řízení pro úspěch každé společnosti.

## E&Y: Jak se podniká ČR?

Jak se podniká v České republice, v Polsku, v Maďarsku a na Slovensku? To zjišťovala společnost Ernst & Young v rámci projektu Podnikatel roku. Průzkum v zemích Visegrádské čtyřky měl za cíl zjistit názory podnikatelů na podnikatelské prostředí v jejich domovské zemi. Zemí, kde se podniká nejlépe, je Slovensko. Nejhůře skončilo Maďarsko. Česká republika se ocitla na druhém místě těsně následovaná třetím Polskem.

Stejně jako v loňském roce řadí dotázaní podnikatelé v České republice mezi hlavní překážky podnikání složitý daňový systém, sociální a politické prostředí a podminky pro zaměstnávání pracovníků. Na druhé straně většina podnikatelů se shodla na tom, že čeští podnikatelé tvrdě pracují a že kdo začne podnikat, může dosáhnout úspěchu.

„Podnikatelé jsou lidé, kteří se pouštějí do věcí, které jiní považují za neproveditelné. Výzkum potvrdil, že podnikatelé, kteří dávají důraz na inovaci, motivaci a kvalitu výrobků či služeb, mohou dosáhnout velkých úspěchů. Takoví podnikatelé jsou hnací silou české ekonomiky,“ komentuje výsledky průzkumu Dirk Kroonen, vedoucí partner Ernst & Young v České republice.

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

**HOFÍREK  
CONSULTING**

[www.hofirek.cz](http://www.hofirek.cz)

## OSOBNOSTNÍ RŮST

## Soustava povolání sladí vzdělávání s požadavky trhu práce

Vzdělávání pracovníků s požadavky trhu práce by měla pomoci sladit Národní soustava povolání (NSP), která má začít fungovat ve druhé polovině příštího roku. Podle potřeb zaměstnavatelů stanoví činnosti, dovednosti a nutnou kvalifikaci u jednotlivých profesí, školy jim pak budou moci přizpůsobit své vzdělávací programy. Novinářům to 5. dubna řekla hlavní manažerka projektu NSP Jolana Blažičková.

Zaměstnavatelé si nyní často stěžují na to, že nemohou najít dostatek kvalifikovaných pracovníků. Problém mají technické firmy, kterým chybí absolventi technických směrů. V jiných oborech je naopak absolventů nadbytek a uplatnění hledají obtížně.

V soustavě by měla být popsána jednotlivá povolání a požadavky na ně. Podle Blažičkové by tak mělo být jasné, jaké činnosti jsou nutné pro výkon práce na různých pozicích a jaké schopnosti a kvalifikaci musí pracovníci mít. Školy by si pak měly upravit své vzdělávací programy tak, aby se do nich požadavky zaměstnavatelů promítly.

Podle viceprezidenta hospodářské komory Zdeňka Somra se do nové soustavy nedostanou profese, o které na trhu práce není zájem. „Dosud jsme mohli stokrát říkat, jak kvalifikované pracovníky potřebujeme, k cíli jsme se nedobrali,“ uvedl Somr. Dodal, že díky soustavě a jednotným požadavkům by měli stejnou kvalifikaci získat lidé „v Bruntále i v Aši“.



Dosud se příprava a zkoušky v regionech mohou lišit.

Systém vytváří firma Trexima, Hospodářská komora ČR, Svaz průmyslu a dopravy ČR a Institut Svazu průmyslu ČR. Zakázku jim přidělilo ministerstvo práce. Projekt si vyžádá 103,6 milionu Kč. Evropský sociální fond hraje tři čtvrtiny rozpočtu, zbytek platí ČR.

Požadavky na dovednosti a kvalifikaci by měly stanovit sektorové rady. V nich zasednou zástupci zaměstnavatelů, cechů, profesních sdružení či odborů v jednotlivých oborech. Pokud by v budoucnu vzniklo díky rozvoji nové povolání, rada by upřesnila jeho kritéria. Poté by se zařadilo do soustavy. Zatím působí rada nábytkářů, pro energetiku či textilního a oděvního průmyslu.

Podle projektové manažerky NSP Michaely Navrátilové z ministerstva práce nový systém přispěje k vyšší konkurenceschopnosti českých firem a pomůže lidem lépe se uplatnit na trhu práce. Budou totiž vědět, jaké vzdělání musí mít, aby našli zaměstnání. Soustava bude také v souladu s evropskými zásadami, takže čeští občané budou moci svou kvalifikaci doložit i v cizině.

V ČR nyní existuje integrovaný systém typových pozic na adrese [www.istp.cz](http://www.istp.cz). Zájemci zde najdou údaje o profesích či o výdělcích. Podle Blažičkové data v tomto systému nejsou dostatečná. Soustava povolání z nich ale bude vycházet.

## TRH PRÁCE

## Euro: ČR by mohla vydávat cizincům zelené karty

Česko by mohlo začít v budoucnu vydávat cizincům takzvané zelené karty. Lidé ze zahraničí by díky nim mohli v ČR pobývat dva roky a získat práci. Od příštího roku to chce prosadit ministr průmyslu a obchodu Martin Říman (ODS). Uvedl to zpravodajský server Euro Online.

Zavedení zelených karet podle serveru schválili v březnu ekonomičtí ministři. Ministerstvo průmyslu nyní připravuje analýzu současné situace v zaměstnávání cizinců. „Zelené karty jsou reakcí na stesky zaměstnavatelů nad nedostatkem pracovní síly,“ řekl serveru Ří-

man. Podle něj by tak na český trh práce mohly ročně přijít tisíce cizinců.

Ke konci letošního února v ČR legálně pracovalo 188 tisíc cizinců, což je téměř o 40 tisíc víc než před rokem. Většina jich pocházela ze Slovenska či dalších států EU. Z Ukrajiny přišlo 46 tisíc pracovníků. Podle některých odhadů mohou v Česku pak na černo pracovat až desítky tisíc cizinců.

Zahraniční odborníky z 11 států a cizí absolventy českých vysokých a středních škol má do ČR přilákat pětiletý pilotní projekt ministerstva (Pokračování na stránce 4)

Čtete nové číslo časopisu pro řízení lidských zdrojů  
**HR Management**



- Nejlepší zaměstnavatelé míří na talenty
- Nový fenomén: Znalostní pracovníci
- Zdraví se stává firemní záležitostí

Více informací a ukázkové číslo ZDARMA na tel. 800 110 022 nebo na [www.ManagerWeb.cz](http://www.ManagerWeb.cz).

**economia**  
OBSAH ROZHODUJE

## PERSONÁLIE

• Marketingovým manažerem české pobočky amerického softwarového výrobce **Microsoft** byl jmenován dosavadní tiskový mluvčí **Jiří Grund**. Pozice, kterou zastává od počátku dubna, byla v české pobočce vytvořena nově. Mluvčí společnosti se stala **Markéta Kuklová**. Grund působil několik let jako novinář v ekonomických médiích. Do Microsoftu nastoupil jako tiskový mluvčí v roce 2002 a následně řídil i vnější vztahy společnosti. Kuklová ho od dubna střídá na pozici tiskového mluvčího i manažera vnějších vztahů. Před tím pracovala ve vedoucích marketingových pozicích v IXOS Software, Tiscali Telekomunikace ČR a v agentuře CoLin.

• Činnost největších aerolinií na světě **Air France KLM** řídí v České republice a na Slovensku od dubna **František Šiling**. Bude zodpovědný společnému středoevropskému vedení společnosti v Budapešti. Zřízení nové společné funkce ředitele pro ČR a SR je součástí celosvětové integrace obou původně samostatných společností KLM a Air France.

• Složení nejvyššího vedení tuzemské **HVB Bank a Živnostenské banky** je od počátku dubna stejné. V představenstvech obou bank zasedají **Jiří Kunert, David Grund, Peter Koerner a Aleš Barabas**. Změny souvisejí s připravovanou fúzí, která by se měla uskutečnit v listopadu. Sloučená banka se bude jmenovat UniCredit Bank Czech Republic. Šéfem ŽB zůstává Jiří Kunert, který se stane generálním ředitelem sloučené banky. Zároveň se stal od dubna místopředsedou představenstva a prvním náměstkem v HVB Bank. Generálním ředitelem HVB Bank zůstává David Grund, který se zároveň stal prvním náměstkem a místopředsedou představenstva v ŽB. Ve sloučené bance bude prvním náměstkem. Na posty náměstků a členů představenstva byli do obou bank jmenováni Peter Koerner, který dosud působil v představenstvu HVB Bank, a Aleš Barabas, jenž byl místopředsedou představenstva v ŽB. Dosavadní členka představenstva a výkonná ředitelka HVB Bank **Friederike Kotzová** a člen představenstva ŽB **Massimiliano Fossati** již v nejvyšším vedení bank nepůsobí.

Koučink Centrum uvádí / Koučink Centrum presents:		Garanti konference:	
3. mezinárodní konferenci o koučinku v Praze 3rd International Coaching Conference in Prague		www.coachfederation.cz www.czechinvest.cz	
6. června 2007 6th of June 2007		Partneři:	
Coaching & Business		www.belbin.com www.performanceconsultants.com www.ericsson.edu, www.cmc.cz www.nettravel.cz, www.tuesday.cz	
Implementace a hodnocení koučinku ve vaší organizaci. Implementing and Evaluating Coaching Within Your Organisation.		Mediální partneři:	
Již po třetí vás zveme na mezinárodní červnovou konferenci o koučinku.		www.meetings.cz, www.jobcity.cz, www.modernizace.cz, www.managerweb.cz, www.personal.cz/personal, www.ihned.cz, www.educity.cz	
For the third time you are invited to participate in the 3rd International Coaching Conference.			
Více informací / More information: <a href="http://www.koucinkcentrum.cz">www.koucinkcentrum.cz</a>			

(Pokračování ze stránky 3)

práce. Na něm si stát od roku 2003 ověřuje možnosti pracovní migrace a přistěhovalecké politiky. Projekt nabízí cizincům za jejich znalosti a vzdělání povolení k trvalému pobytu už za dva a půl roku, jinak je lhůta pětiletá. Ke konci února bylo do programu vybráno 578 lidí.

Říman v Euru Online projekt kritizoval. Z ciziny do něj podle serveru totiž vstoupilo jen 28 lidí, ostatní v Česku již pobývali a pracovali. „Tento projekt prokázal, že je naprosto k ničemu. Jeho parametry byly nesmyslně tvrdé,“ uvedl Říman. Mezi podmínkami je

mimo jiné to, že cizinec musí mít v ČR povolení k pobytu i k práci a musí mít také zaměstnání. Podle uchazečů je ale velmi obtížné místo z ciziny sehnat.

O řízení pracovní migraci podle potřeb českého trhu práce 29. března jednala také tripartita. Již dříve se mluvilo o tom, že by ČR mohla mít seznam vybraných nedostatkových profesí, o které by se mohli ucházet cizinci. Podobné seznamy sestavily i jiné státy EU. Náměstek ministra práce Marián Hošek již dříve řekl, že by se mohlo vydávání pracovních povolení cizincům v těchto nedostatkových profesích zjednodušit.

## PRŮZKUM

# VŠE: Češi jsou v podnikání jedni z neaktivnějších v Evropě

Česká republika, ve které podniká přes 12 % dospělé populace, se řadí k evropským zemím s vysokou podnikatelskou aktivitou. Vyplývá to z průzkumu Vysoké školy ekonomické (VŠE), do kterého se zapojilo 42 zemí z celého světa. V porovnání se všemi zeměmi skončila Česká republika na 25. místě.

Neaktivnější podnikatelskou zemí je podle průzkumu Peru, kde podniká 50 % lidí. Mezi evropskými zeměmi se nejvýše umístil Island, kde podniká asi 18 % obyvatel. Nejméně podnikatelů (méně než 5 %) má ve světovém srovnání Belgie. „Belgie je centrem Evropské unie, pro místní obyvatele není těžké najít si práci s dobrým příjmem ve státním sektoru a nemají tak silné motivace podnikat,“ vyjádřil se k průzkumu jeho autor a ředitel Rozvojového a poradenského centra VŠE Martin Lukeš.

Z průzkumu dále vyplývá, že podnikatelsky neaktivnější jsou v Česku lidé ve věku 45 až 55 let, přičemž podniká dvaapůlkrát více mužů než žen. Přitom podnikatelů s vysokoškolským diplomem je v ČR dvanáctkrát více než těch se základním vzděláním. Při škole podniká 4,2 % studentů. Právě vzdělání je podle expertů, kteří se průzkumu zúčastnili, na českých vysokých školách málo orientované na rozvoj postojů a

dovedností nezbytných pro podnikání. „Vysoká škola ekonomická se bude snažit začlenit výsledky průzkumu do výuky. Klíčovou věcí je pravidelná účast špiček úspěšných podniků na přednáškách, tak aby docházelo k výuce příkladem. Příprava na praxi je v rámci studia velmi důležitá,“ řekl k průzkumu rektor VŠE Richard Hindls. Dodal ale, že v době studií by měly být znalosti upřednostňovány před dovednostmi.

Negativně se experti v průzkumu vyjádřili k české legislativě. Podle nich má ČR komplikované zákony, vysoké daňové zatížení a je příliš byrokratická. „Při budoucí přípravě novely zákonů o podnikání budou brány v potaz výsledky výzkumu,“ vyjádřil se k průzkumu Václav Polák

z ministerstva průmyslu a obchodu. Naopak pozitivně odborníci hodnotili technické vzdělání Čechů. V technologickém sektoru se pohybuje téměř 9 % českých podnikatelů.

Českou ekonomiku vnímají experti jako výrazně otevřenou se silnou orientací na export. Velkou překážkou pro zahájení podnikání je nízká sebedůvěra českých obyvatel. Jen 38 % obyvatel si myslí, že mají dovednosti, znalosti a zkušenosti potřebné pro zahájení nového podnikání. Strach z neúspěchu v podnikání má 35 % Čechů.



## Vzděláváním k vyšší výkonnosti aneb Jak se dostat do řeči III.

24. dubna 2007, hotel Olympik

Jedinečná možnost diskutovat se špičkovými odborníky předních českých a zahraničních společností o jejich zkušenostech s problematikou **jazykové výuky a manažerského vzdělávání**.

- Jak vzděláváme vyšší a top management?
- Kritéria pro výběr vhodné jazykové školy
- Úroveň jazykové výuky versus cena
- Individuální vzdělávání, vzdělávání v zahraničí – ANO, či NE?
- Kdy je vhodný čas pro spolupráci s poradenskou společností

Více informací a registrace na [www.hrzive.cz](http://www.hrzive.cz).

• Novým generálním ředitelem **SITRONICS Telecom Solutions, Czech Republic**, a viceprezidentem **SITRONICS Telecom Solutions** byl od března jmenován **Pavel Bednář**. Ten dosud byl výkonným ředitelem divize Networks. Zároveň se dosavadní ředitel **SITRONICS Telecom Solutions, Czech Republic**, **Nihad Hurem** stal prvním viceprezidentem pro nové produkty a služby v mateřské společnosti **SITRONICS JSC**.

• Od 1. dubna nastoupil **Martin Krob** na pozici generálního ředitele značky **Mitsubishi** pro ČR a Slovensko. Po téměř sedmi letech tak odchází ze společnosti GM (z pozice marketingový manažer značky Opel).

• Novou členkou představenstva **HYPO stavební spořitelny** je **Iva Libíčková**. Zároveň zaujala pozici výkonné ředitelky zodpovědné za resorty Úvěry, Klientský servis, Risk management, IS/IT, Správa smluv, Bezpečnost a Organizace. Libíčková dříve působila v Raiffeisen stavební spořitelně a v eBance.

• Společnost **RWE Transgas** od dubna povede **Martin Herrmann**. Ve funkci předsedy představenstva vystřídá **Ulricha Jobse**, který v nejbližší době převezme řízení největší elektrárenské společnosti v Německu **RWE Power**. Na postu místopředsedy představenstva Herrmanna nahradí **Filip Thon**.

• Novým generálním ředitelem **Dopravního podniku hlavního města Prahy** je někdejší ředitel televize Prima **Martin Dvořák**. Rozhodlo o tom představenstvo DP. Dvořák nahradil od 1. dubna **Tomáše Jílka**.

• Generální ředitel české pobočky **Microsoftu** **Michal Čupa** bude pro amerického softwarového výrobce od května pracovat v Rusku. Po roce působení v čele české pobočky nastoupí na nově vytvořené místo generálního ředitele pro internetové služby v Rusku.

25. května 2007, hotel Mövenpick, Praha 5, Mozartova 1

Výjimečná událost  
na poli vyjednávání

William L. Ury  
Vladimír Náleška

## Negociace 2007

EKONOM

MANAGEMENT PRESS  
mp

INTERQUALITY, spol. s r.o. Tel: +420 296 411 494 - 5  
Počernická 96 Fax: +420 296 411 500  
108 00 Praha 10 web: <http://www.interquality.cz>

interquality