

line

HRM

9. 3. 2012
číslo 5

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

RECRUITING

Neférové zacházení se zaměstnanci, kteří podali výpověď

Způsob, jakým společnosti zacházejí se zaměstnanci na odchodu, zvláště v průběhu výpovědní lhůty, je mnohdy důležitější než přístup k těm, co do firmy přicházejí. Ani po 19 letech v headhuntingu mě nepřestává překvapovat, jak se jinak moudří senior manažeři dokážou snížit k nesmyslnému pomstychtivému jednání, které má naprosto devastující efekt na firemní kulturu a cíle. Nechápu, co se jim v té chvíli honí hlavou, ale jedno dokážu říct určitě – špatné chování vůči zaměstnancům, který se rozhodl odejít, je ve své podstatě spíše o manažerově egu, než o reálných dopadech odchodu onoho zaměstnance na fungování firmy.

Výpovědní lhůta ovlivňuje psychiku

Změna zaměstnání je pro většinu lidí velmi vážné rozhodnutí a celý proces přechodu ze starého místa na nové je pro mnohé stresující – zvláště pro ty, kteří byli dobrými, svědomitými a především uznávanými zaměstnanci a pro odchod se rozhodli přibližně po 7 až 12 letech práce u jedné firmy. Tito lidé jsou si většinou dobře vědomi toho, že je nejvyšší čas na změnu, pokud nechtějí zůstat u zaměstnavatele „nadobro“. A právě pro ně bývá změna zaměstnání tou psychicky nejnáročnější.

Například v USA je výpovědní lhůta 2 týdny, bez ohledu na to, jestli vytíráte podlahy nebo šéfuje nadnárodní korporaci z prosklené kanceláře. Pro mě osobně tato doba představuje ideální „pauzu“, výhodnou pro obě strany. Ale jak všichni víme, až na malé výjimky je u nás výpovědní lhůta dvouměsíční. Takže pokud se senior manažer rozhodne, ať už z jakéhokoliv důvodu, že z odchodu udělá dotyčným zaměstnancem peklo, má na to prostoru opravdu víc než dost. Bohužel tak v drtivé většině případů

činí pouze z pomsty a v důsledku zraněného ega, a to celé tak nemá ani v nejmenším co dočinění s důvody pro odchod či s jeho reálnými dopady na fungování společnosti.



Někteří argumentují tím, že tak jedná „pro výstrahu“, aby ostatní viděli, co je čeká, pokud se rozhodnou odejít. To je ovšem naprosto nesmysl, protože takové zastráňující jednání vede k naprosto opačnému efektu. Jaká ironie, že ještě den před podáním výpovědi je člověk uznáván a dáván za příklad druhým, a najednou je za zrádce a je s ním zacházeno

jako s tou největší přítěží. Pokud opravdu člověk nechtěl společnosti přivodit újmu, způsob takového jednání je neprofesionální až dětinský, a přesto se děje. Někdy je to jen otázka momentálního zkratu, kdy člověk mluví rychleji, než myslí, jindy je jednoduše senior manažerům jedno, jaké následky může takové jednání mít. Ať už za tím stojí cokoli, nejen že to výrazně poškodí náladu ve firmě, ale navíc to ještě napomůže headhunterům a konkurenci odlákat další dobré zaměstnance.

Reakce manažera na výpověď svědčí o síle osobnosti

Pokud se senior manažer rozhodne zaměstnance „vyprovodit“ tímto stylem, pak ostatním posílá jasnou zprávu: nehleď na to, jak dobře jste pro nás pracovali, pokud se rozhodnete odejít, uděláme všechno proto, abyste svého rozhodnutí ještě dlouho litovali. Výsledkem pak bude narušení vnímání organizační spravedlnosti a vytvoření firemní kultury, ve které bude jakýkoliv odchod automaticky doprovázen kontraproduktivním pracovním chováním (například ve formě drobných krádeží, vypouštění citlivých informací nebo šíření špatného

(Pokračování na stránce 2)

V aktuálním čísle dvouměsíčníku HR Management

se mj. dočtete:

- Prognóza: Trendy HR v roce 2012
- Talent pool pro dělníky a operátory
- Co řeší ve firmě ombudsmanka?
- Systémy hodnocení zaměstnanců
- Speciál: Evropské programy a HR



Ukázkové číslo ZDARMA:

<http://predplatne.ihned.cz/predplatne/zkouska.php>

economia
OBSAH ROZHODUJE

KRÁTCE

Školení kosmetiček se věnuje novým trendům a novinkám v oboru

Téměř dvěma stovkám kosmetiček v ČR otevírá vzdělávací projekt hrazený z prostředků ESF a státního rozpočtu ČR v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost možnost nejen rozvíjet stávající odborné dovednosti, ale hlavně přinášet i tolik potřebné znalosti v oborech od kosmetiky zdánlivě na hony vzdálených – například obchodní a prezentační dovednosti či informační technologie.

Rozsáhlý projekt výuky a vzdělávání svých členek zahájila Unie kosmetiček před rokem a jeho cílem je seznámit účastnice školení s novinkami v oboru a posílit celou řadu jejich praktických dovedností. „Bilance je zatím více než dobrá. S úspěchem jsme překonali období rozjezdu projektu, zapojené firmy a jejich zaměstnanci jsou o našich aktivitách dobře informováni a zájem o kurzy nepolevuje. V současné době je prakticky nemožné se na naše jedno či vícedenní kurzy přihlásit méně, než s měsíčním předstihem.“ říká Anna Menzelová, tajemnice Unie kosmetiček. „Naše kurzy jsou vedeny v souladu s těmi nejmodernějšími trendy. Školení jsou prakticky orientována a využíváme při nich řadu technických pomůcek, jakými jsou třeba mobilní počítačová učebna či technologie pro videotrénink komunikačních dovedností.“ dodává dále Anna Menzelová.

A co účastnice kurzů oceňují nejvíce? Na prvním místě individuální přístup a přípravu jednotlivých akcí na míru zúčastněným podnikům, navíc kurzy probíhají na řadě míst po celé republice a nutnost dojíždět je tím minimalizována.

(Pokračování na stránce 2)

ODBORNÝ KONGRES
**PŘÁVNÍ
PROSTOR
2012**

ODBORNÝ KONGRES NA TÉMA
PŘÁVO VE ZNAMENÍ ZMĚN

27. - 28. března 2012

hotel JEZERKA

Seč - Ústupky

záštitu převzal

Ing. Kamil Jankovský

ministr pro místní rozvoj ČR

(Pokračování ze stránky 1)

jména) – jednoduše z toho důvodu, že potrestání přece bude následovat tak jako tak. A věřte mi, coby headhunterovi mi odpadne spousta práce, protože lidi v téhle společnosti už nemusím nikdy kontaktovat – oni volají mě. Jeden příklad za všechny: v loňském roce jsem headhuntoval jednoho velice schopného manažera, a po podání výpovědi ho jeho nadřízený přinutil dva měsíce sedět za prázdným stolem, bez počítače, notebooku, mobilu a jakémukoliv přístupu k e-mailu. Ještě než si dotyčný stačil „odkrotit“ poslední den, dva ze tří členů jeho týmu byli tak znechuceni přístupem vedení firmy, že mi zavolali. Výsledkem bylo, že se spolu s manažerem přesunuli do nové společnosti jako tým. Já jsem byl pak pochopitelně vedením obviněn z neetického vykrádání zaměstnanců, na což jsem nemohl zareagovat

jinak než poděkováním za tento neplánovaný „bonus“.

Způsob rozloučení se se zaměstnancem vypovídá o kultuře firmy

Naprosto chápu, jak velká je zodpovědnost senior manažerů a jak těžké je získat a udržet si dobré zaměstnance. Na druhé straně je přirozené, že lidé odcházejí k jiným zaměstnavatelům – je to součást hospodářského cyklu. Rozhodně netvrdím, že je třeba pořádat večírky na rozloučenou pokaždé, když se někdo z firmy rozhodne odejít. Ale nesmyslné, ničím nepodložené trestání zaměstnance za to, že se rozhodne pro změnu v kariéře, snadno spustí velmi negativní řetězovou reakci, jejíž následky mohou být pro firmu devastující.

Michael Mayher, CSM
Managing Partner

MRI Worldwide - Prague, s.r.o.

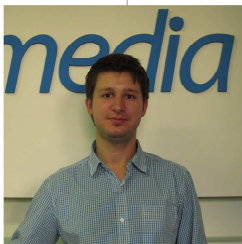
ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Nový výměnný program pro talentované zaměstnance

Celosvětová mediální agentura ZenithOptimedia spustila v letošním roce nový výměnný program Live My Life. Ten je určen pro talentované zaměstnance z různých zemí světa, kde má ZenithOptimedia zastoupení. V minulých týdnech se programu účastnil také Zlatko Teskeredžić (na obr.), který pracuje druhým rokem v pražské kanceláři agentury na pozici Digital Planner.

Cílem výměnného programu ZenithOptimedia je vzdělávat talentované zaměstnance agentury napříč zeměmi z různých koutů světa, seznámit je s kulturními odlišnostmi, novými trendy v oboru, obohatit jejich všeobecný rozhled a pomáhat vytvářet nové kontakty v rámci agentury. Každý účastník tak po dobu 2 týdnů doslova žije život svého hostitele. V pracovní den s ním chodí do kanceláře, účastní se schůzek s klienty či dodavateli nebo interních brainstormingů. Ve chvílích volna naopak může poznat běžný život v zemi, kde jeho stáž probíhá. Letošní rok se do programu Live My Life zapojí 72 zaměstnanců z 15 zemí.

V minulých týdnech se projektu zúčastnil



také zástupce ZenithOptimedia Prague Zlatko Teskeredžić, který zde pracuje druhým rokem jako Digital Planner. Měl tak jedinečnou příležitost poznat nejen pracovní prostředí v newyorské kanceláři agentury, ale také se seznámit se životem a mentalitou rodilých Američanů.

„V New Yorku jsem strávil 2 týdny a za tu dobu jsem toho zažil opravdu hodně. Poznal jsem spoustu zajímavých lidí z oboru, účastnil jsem se řady schůzek s místními klienty a dodavateli a dozvěděl jsem se mnoho o zdejší životě,“ říká Zlatko Teskeredžić a dodává: „Na programu Live My Life oceňuji také skutečnost, že hostitelem každého účastníka je vždy zaměstnanec z dané země. Já budu v červnu hostit kolegu z Francie.“

„Jsem rád, že jsme mohli Zlatka do USA vyslat. Jsem přesvědčen, že know-how a zkušenosti, které v New Yorku nabral, nepřinesou užitek pouze jemu samotnému, ale celé agentuře a v konečném důsledku také našim klientům,“ říká Tomáš Lauko, generální ředitel ZenithOptimedia Prague.

MPO zjednodušilo podmínky převodu zahraničních zaměstnanců

Klíčoví zaměstnanci zahraničních investorů a nadnárodních podniků ze zemí mimo EU dostanou v případě, že je bude jejich podnik potřebovat převést na práci do České republiky, povolení k zaměstnání v ČR a dlouhodobé vízum rychleji než v minulosti. Doba, po kterou na ně čekají, se zkrátila zhruba o polovinu na maximálně 30 dnů, informovalo ministerstvo průmyslu a obchodu. Zákonná lhůta pro vydání víza je přítom 90 dní, v průměru se to nyní stíhá za cca 44 dní.

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



www.profesia.cz



(Pokračování ze stránky 1)

„Vzdělávací kurzy pořádané Evropskou Unií ve spojení s Unií kosmetiček shledávám velice přínosnými pro naše zaměstnance. Kurzy jsou zaměřené speciálně na danou profesi, což na českém trhu dosud chybělo. Přednášející mají úžasné znalosti, které dokáží předat srozumitelnou formou. Naši zaměstnanci je shledávají velice přínosnými, využívají získané znalosti v praxi a rádi se jich zúčastňují. Velice oceňuji, že takový projekt probíhá v České republice.“ říká Ing. Marcela Hanáková ze společnosti Beauty servis Group s.r.o.

Projekt navazuje na celou řadu aktivit, které Unie kosmetiček od svého založení v roce 1990 realizovala. Unie, která má dnes na kontě celou řadu výstav, školení, soutěží a vybudovanou síť mezinárodních kontaktů, patří mezi neaktivnější profesní společenstva v rámci celé ČR.

-jku-

Jobs.cz: Znalost angličtiny v inzerci požadují tři pětiny firem

Téměř tři pětiny, konkrétně 58 procent, inzerátů s nabídkou pracovního místa obsahují požadavek na znalost angličtiny. Pouhých 12 procent firem pak po uchazečích o místo chce, aby uměli německy. Vyplývá to z lednových statistik portálu Jobs.cz. Ten při zpracování statistiky vycházel z téměř 21.000 inzerovaných pracovních míst.

V případě angličtiny požadovaly firmy ve čtyřech pětinach středně pokročilou a lepší úroveň znalosti. Podobné to je u němčiny. „Opět se více než čtyři pětiny týkaly střední a vyšších úrovní znalosti jazyka,“ uvedl Tomáš Ervín Dombrovský ze společnosti LMC, která portál poskytuje.

Požadavek znalosti dalšího cizího jazyka,

(Pokračování na stránce 3)



NÁŠ RŮST

3. dubna 2012 | Hotel Akademie – Naháč, Chocerady

Jak to vidí podnikatelé a majitelé společností?

PRŮZKUM

Vývoj eurozóny přidělová manažerům vrásky

Letošní výsledky průzkumu Business Leaders Barometer – Jak uspět v měnícím se světě* celosvětově síť poradenských společností KPMG potvrzují přetrvávající skepsi vrcholových manažerů v oblasti vývoje globální ekonomiky. Výrazně také narůstají jejich obavy o budoucnost eurozóny.

Hned 32 % respondentů průzkumu tvrdí, že utahování opasků a nedostatek dostupných finančních prostředků může významně ohrozit fungování jejich firmy. Rozvoji v jejich podnikání brání podle 34 % manažerů vládní úsporná opatření, která se snaží snížit schodky státních rozpočtů. Letos se navíc výrazně zhoršila důvěra podniků ve společnost evropskou měnu – už 37 % manažerů (oproti 23 % v 2011) je přesvědčeno, že euro ve své současné podobě přestane do pěti let existovat.

Oslovení vrcholoví manažeři předpovídají globální ekonomice negativní vývoj. Polovina z nich (51 %) se domnívá, že se situace nezlepší. Naopak to vypadá, že vstoupíme do druhé Velké hospodářské krize. Více než tři čtvrtiny respondentů (79 %) ke všemu očekávají, že minimálně jedna členská země eurozóny nebude schopna splácet své závazky, a s největší pravděpodobností se tak ještě letos ocitne na pokraji bankrotu.

Z průzkumu dále vyplynulo, že většina podniků – čelící nejistému vývoji globální ekonomiky, potažmo eurozóny – nadále omezuje náklady a zaměřuje se na efektivitu výroby. Největší priority vedení firem nyní přisuzují potřebě zavádět změny ve fungování podniku, aby došlo ke snížení nákladů (43 %), zlepšit řízení hotovostních toků a pracovního kapitálu (32 %), využít příležitosti k růstu prostřednictvím úspěšných akvizic (30 %), připravit podnik na zásadní změny obchodního modelu (25

%), a dále řídit, rozvíjet a udržet své klíčové pracovníky ve společnosti (24 %).

„Ani v České republice se obecné trendy v řízení firem příliš neliší. Podle výsledků průzkumu mají místní respondenti jen vyšší ambice měnit provoz podniku tak, aby dosáhli ještě nižších nákladů; opatření tohoto typu plánuje hned 63 % manažerů. Vyšší prioritu než jejich kolegové v ostatních zemích ještě přisuzují inovacím v oblasti produktů a služeb (33 %) a potřebě přizpůsobit se změnám chování zákazníků (30 %),“ komentuje lokální výsledky Jan Žůrek, řídicí partner společnosti KPMG ČR.

Průzkum dále odhalil nízkou připravenost manažerů na případnou krizi eurozóny. Celých 36 % na negativní vývoj zatím překvapivě nehodlá vůbec reagovat. Necelá čtvrtina (23 %) uvedla, že určité plánování pro případ, že by krize nastala, probíhá na skupinové úrovni.

Nedostatečný růst nutí podniky zvyšovat zisky pomocí podnikových transakcí, aby buď získaly větší podíl na trhu, nebo se zbavily svých neprosperujících divizí. Celá čtvrtina vedoucích pracovníků proto zvažuje, že změní svůj obchodní model. V některých sektorech, jmenovitě např. v maloobchodu nebo médiích, jde zdaleka o nejdůležitější téma. „Jedním z pozitivních výsledků průzkumu je, že se firmy mnohem více zaměřují na podporu talentů a řízení lidských zdrojů. Jestliže dochází k omezení růstu, je logické, že se vedení snaží zaměstnance motivovat, aby nebyla ohrožena samotná obchodní činnost,“ konstatuje Jan Žůrek. Pravidelný průzkum realizovala v průběhu ledna 2012 celosvětová síť poradenských společností KPMG mezi 2650 vedoucími představiteli firem z 31 zemí Evropy, Blízkého východu, Afriky a Karibiku.



(Pokračování ze stránky 2)

například francouzštiny, španělštiny, polštiny a dalších, je minimální. Podíl na celkovém počtu inzerovaných míst u nich nepřesáhl jedno procento.

Překvapivě je na tom podstatně lépe požadavek na češtinu. Ten se vyskytl v téměř šesti procentech inzerátů. Explicitní požadavek výborné znalosti češtiny se týká především komunikačních pozic, například u tiskového mluvčího či u marketingu, nebo u obchodních a dalších pozic, v nichž je zapotřebí perfektní reprezentace firmy. "To je případ většiny z těch inzerátů, u nichž je výslovně uveden požadavek znalosti češtiny na úrovni rodilého mluvčího," uvedl Dombrovský.

Část firem přitom podle něj dobrou znalost češtiny bere jako samozřejmý předpoklad. Při přijímacím pohovoru to pak berou jako nutnou podmínku pro spolupráci i v případech, kdy to zdaleka není opodstatněné. Například v případě, kdy to povaha práce nevyžaduje nebo se ve firmě používá jako hlavní jazyk angličtina. To je přitom podle Dombrovského v rozporu s antidiskriminačním zákonem.

PERSONÁLIE



• Personálním ředitelem **Raiffeisenbank** je od 1. 3. **Filip Šanda**. Vystřídává **Markétu Main**, která v bance působila od 2006 a nyní se personalistice bude věnovat v jiné pozici mimo banku. Šanda působí v Raiffeisenbank od roku 2006.



• Vedoucím týmu pracovního práva spolupracujících advokátních kanceláří **Ambruz & Dark/Deloitte Legal** se stal advokát **Jan Procházka**. S advokátní kanceláří Ambruz & Dark začal spolupracovat v roce 2003, odkdy se zaměřuje především na pracovní a insolvenční právo.

• Na pozici náměstka generálního ředitele **Českého rozhlasu** pro program a vysílání byl jmenován **Jan Menger**, který od roku 2006 zastával funkci ředitele středočeského vysílání Českého rozhlasu Region. Předtím působil coby šéfredaktor Českého rozhlasu Regina. Do nové funkce ho jmenoval generální ředitel ČRo Peter Duhan. Menger agendu přebere právě od Duhana, který zatím řídil program sám. Rada ČRo dále schválila, že novým ředitelem **Českého rozhlasu Region** bude po Mengerovi od března **Pavel Kozler**. Ten byl dosud v ČRo Region zástupcem šéfredaktora.

• Do společnosti **ppm factum** přichází další manažer z konkurenční agentury Global Marketing. Po **Richardu Šefrnovi** je to **Jiří Král**, který letos nastoupil na pozici promo director.

Povolání investičního bankéře dle nové studie neprospívá zdraví

Povolání investičního bankéře doprovází mnoho výhod, podle nového výzkumu ale nepatří mezi nejzdravější na světě. Studie americké Univerzity Jižní Kalifornie zjistila, že lidé pracující v oboru jsou náchylní k nespavosti, alkoholismu, zrychlenému bušení srdce, stravovacím poruchám a výbuchům vzteku. Studie zhruba deset let sledovala dva tucty investičních bankéřů od okamžiku, kdy skončili vysokou školou a nastoupili do práce. Všichni z nich bez výjimky po několika letech v zaměstnání měli nějaké zdravotní problémy způsobené vysokým stresem. Někteří měli problémy usnout. Jiní začali být alergičtí anebo závislí na drogách či lécích. U jiných se objevily dlouhodobé zdravotní potíže, jako je Crohnova choroba čili chronické zánětlivé onemocnění střev, lupenka, revmatoidní artritida a onemocnění štítné žlázy.



SOFTWARE PRO
ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

PRÁVNÍ PORADNA

Dovolená po novele zákoníku práce

Dobrý den, rád bych se zeptal, jakým způsobem se dotkne nedávná novela zákoníku práce úpravy dovolené? Z minulých let mám několik týdnů nevyčerpané dovolené, a tak by mě především zajímalo, zda mi takto nevyčerpaná dovolená zaniká či nikoliv, případně za jakých podmínek.

Novela zákoníku práce účinná od 1. ledna 2012 podstatným způsobem mění stávající úpravu čerpání dovolené, stejně jako otázky související se zánikem práva na dovolenou a náhradou mzdy za nečerpanou dovolenou. Novinky v oblasti právní úpravy dovolené se přitom vztahují na všechny nároky vyplývající z práva na dovolenou, které podle předchozí úpravy nezanikají a přecházejí do roku 2012. Novela zákoníku práce se tedy aplikuje na nevyčerpanou dovolenou za rok 2011 a v některých případech i na dovolenou za předchozí roky.

Oproti předchozí úpravě novelizované znění zákoníku práce již z celkového rozsahu práva zaměstnance na dovolenou nevyčleňuje 4 týdny a celé právo zaměstnance na dovolenou podléhá jednotnému režimu. Čerpání dovolené je zaměstnavatel v zásadě povinen určit tak, aby zaměstnanec vyčerpal dovolenou v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo.

Nebude-li to možné z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance nebo pro naléhavé provozní důvody, převádí se dovolená do dalšího roku. Jestliže nebude dovolená vyčerpana ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, bude zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení uvedených překážek v práci.

Podstatnou změnu představuje skutečnost, že pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci čerpání dovolené do 30. června kalendářního roku následujícího po roce, ve kterém nárok na dovolenou vznikl, vzniká právo určit čerpání této dovolené též zaměstnanci.

Od 1. července následujícího kalendářního roku tak může nejenom zaměstnavatel, ale i zaměstnanec určit, kdy bude dovolená čerpána. Zaměstnanec tak může učinit písemným oznámením zaměstnavateli nejméně 14 dnů před jejím čerpáním.

Další novinkou je, že právo na nevyčerpanou dovolenou dle novely zákoníku práce nezaniká, a to ani tehdy, pokud dovolená nebyla vyčerpana do konce následujícího kalendářního roku, případně po odpadnutí překážek v práci. Právo na nevyčerpanou dovolenou nicméně s ohledem na novou konstrukci

úpravy čerpání dovolené bude zřejmě podléhat promlčení – a to ve lhůtě 3 let od vzniku práva zaměstnance určit čerpání dovolené, tedy od okamžiku, kdy může zaměstnanec své právo poprvé uplatnit.

Jinými slovy to znamená, že pokud jste nevyčerpal za rok 2012 například dva týdny dovolené, daný nárok se promlčuje v tříleté promlčecí době běžící od 1. července 2013. Uvedená situace však v praxi nastane jen velmi zřídka, neboť zaměstnanec vždy čerpá tu část dovolené, na kterou mu vzniklo právo nejdříve. Promlčení nároku vyplývajícího z práva na dovolenou by tedy bylo možné jen za předpokladu, že si po dobu tří let nevyberete ani uvedené dva týdny nevyčerpané dovolené.

Jan Procházka
Jiřina Neumannová
advokátní kancelář
Ambruz & Dark / Deloitte Legal



• Dosavadní šéfredaktor deníku Aha! **Lubor Černošlák** se stal novým ředitelem oddělení PR a komunikace na TV Nova. Černošlák na Nově vystřídal dosavadního ředitele oddělení **Vladimíra Mužíka**, který se stal šéfem zpravodajství a publicistiky na této stanici. Mužík ve funkci vystřídal **Martina Ondráčka**, který na Nově působil 12 let. Dočasným vedením oddělení PR a komunikace byl pověřen marketingový ředitel **Ondřej Křivka**. Vedením redakce deníku Aha! byl pověřen **Radek Lain**, dosavadní zástupce šéfredaktora. V deníku Aha! je od roku 2005, předtím pracoval v deníku Blesk.

• Dosavadní ředitel oddělení promo v ppm **Marek Valíček** se stal art directorem.

• Zástupcem šéfredaktora pověřeným řízením redakce ekonomického týdeníku Profit vydavatelství **Empresa Media** se stal **Lukáš Kovanda**. Střídá **Tomáše Vyšohlída**, který ve vydavatelství zůstává. Kovanda dosud pracoval jako hlavní ekonomický analytik časopisu Týden, ve vydavatelství působí přes pět let.

• Na pozici konzultanta pro finanční sektor v GfK nastoupil **Czech Gabriel Tkáč**. Od roku 2003 se věnoval marketingové komunikaci a PR ve finančním sektoru.

• Tým daňových a právních služeb **PwC Česká republika** od února posílil **Zbyněk Pokorný**, odborník na daňové investiční pobídky. Přichází z Ministerstva průmyslu a obchodu, kde vedl Oddělení inovací a investic.

• Agenturu **Euro RSCG Public Relations** posílila **Kateřina Jougličková** na pozici PR manažerky. Stala se dalším členem týmu korporátní komunikace. Jougličková působila ve společnosti Toyota Motor Czech. Novým členem týmu korporátní komunikace se stal rovněž **Vladimír Michna**, který nastoupil na pozici junior PR manager. Přichází ze zpravodajského portálu Novinky.cz.

• Ředitelem pro lidské zdroje společnosti **Hartmann-Rico** se stal **Milan Smejkal**, který nahradil **Radka Procházku**. Před jmenováním do nové pozice působil jako ředitel havlíčkobrodského závodu Hartmann-Rico. Na tomto místě jej vystřídá **Tomáš Otradovský**, který v závodu působil jako vedoucí výroby a ve vývojovém oddělení.

• Obchodní tým mediální agentury **AdExpres** v únoru posílila **Irena Pažitná**, která bude mít na starosti rozvoj obchodních aktivit agentury a vybudování obchodního týmu. V minulosti pracovala pro nákupní portál Zoot nebo pracovní server Monster.cz.

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně a Společnost pro projektové řízení pořádají

5. ročník konference **Projektový management 2012 rozum x emoce**

25. – 26. dubna 2012, Zlín

Informace o programu a registrace: www.konferencepm.cz.

rozum x emoce
KONFERENCE PROJEKTOVÝ MANAGEMENT

Pořadatelé

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta multimediálních komunikací

Generální partner

SPR
SPOLUPRÁCE PRO
HODNOTNÉ ŽITÍ
ČESKÉ REPUBLIKY

Microsoft

Hlavní partner

AutoCont

Mediální partneři

MODERNÍ
ŘÍZENÍ

HRM
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

euro

MEDIAFAX

deník

radio
Zlín

radio
Rockmax