

HR meeting počtvrté: Měníci se HR

Již čtvrtý ročník konference HR Meeting, který pořádá redakce časopisu HRM, se uskutečnil ve čtvrtek 30. května v konferenčním sále společnosti Oksystem. Konference se zabývala současnými trendy v personální práci, jimiž jsou Engagement, Výkonnost a Flexibilita. Hlavními partnery konference byly společnosti Grafton Recruitment, PwC ČR, Vema a Ron Software.

První tematický blok Výzvy pro HR v souvislostech zahájilo společné vystoupení Michaely Olsen, HR MOS Lead/HR Director společnosti Pfizer, a Libora Stodoly, senior manažera, HR poradensví společnosti PwC ČR. Oba mluvčí v nebylé otevírací vystoupení zdárně propojili pohledy konzultanta, který prezentoval výstupy ze studií a projektů u klientů, a praktické personalistky, která se stará o 200 zaměstnanců farmaceutické firmy. Michaela Olsen hovořila o tom, jak v poslední době musí zaujímat k personální práci nový přístup, zaměřený více na finanční aspekty. Zavedli ve firmě sledování tzv. P-Ratio indexu, kterým se poměřují vynaložené náklady na personální procesy. Zajímavým sdělením bylo i to, že Pfizer ustupuje od přijímání mladých talentů, absolventů, a stále častěji pro náročnou práci nabírají zkušené pracovníky, případně povyšují do klíčových pozic vlastní zaměstnance. Trendem je přechod na virtuální týmy s přesahem přes hranice, zavádění jednoduchých, ale funkčních systémů reportování, a práce v matrixových strukturách.

Libor Stodola, který ve své části vystoupení vycházel zejména z výzkumu, který PwC pravidelně dělá mezi CEO, uvedl, že ředitelé firem neočekávají zvýšený nárůst zaměstnanců. Převažuje trend redukce nákladů, ale ne zaměstnanců. Zamýšlel se i nad faktem, že již šest let se jako trend manažerské práce uvádí zaměření na talenty. „Šest let je poměrně dlouhá doba, kdy by se ono zaměření na práci s talenty mělo ve výsledcích firem projevit, ale zřejmě je něco špatně,“ uvedl Libor Stodola.

Partnerstvím a otevřeností k souladu – tak nazval své vystoupení ředitel vývojového centra společnosti Red Hat Czech Radovan Musil. Soulad mezi tím, co se říká, a mezi tím, co se dělá, to je důležité pro zdravou firemní kulturu, pro dobrý „ekosystém firmy“. Firma není sociální ústav, ale ani stroj na peníze, je to něco mezi tím a je na zaměstnavatelích i zaměstnancích, aby tento poměr byl dobře vybalancovaný. Ve společnosti Red Hat se to zřejmě daří, protože již poněkolkáté získala velmi dobré umístění v anketě Best Employers. Jako příklad dobré praxe uvedl Radovan Musil způsob, jak ve firmě pracují se studenty. V trainee programech u nich pracuje 80 studentů a právě tolik zaměstnanců se o ně stará. Každý student tedy má svého „kouče“, na kterého se může kdykoliv obrátit s dotazem, aniž by jej zdržoval v jeho práci.

V druhém bloku konference, který byl zaměřen na Změny v byznyse a flexibilitu, vystoupil Luboš Rejchrt, Country Manager společnosti Grafton Recruitment. Jeho vystoupení se zabývalo tím, jak se mění požadavky na kandidáty. Zatímco před takovými osmi, deseti lety měl mít kandidát na místo obchodníka v IT firmě SŠ nebo VŠ vzdělání, technické citění, obchodní zkušenost, ko-

(Pokračování na stránce 2)



Marie Mourková, HR Business Partner UniCredit Bank



Libor Sehnal, personální ředitel AGC Flat Glass

Odborný časopis
HR Management
V aktuálním čísle se mj. dočtete:

- Téma: Klíčovým lidem musíte vytvořit prostor
- Talenty: Problém vzdělávání: o slabší se nestará
- Technologie: IT – mocný nástroj, ale ne všelék

Objednejte si ukázkový výtisk ZDARMA :
<http://predplatne.ihned.cz/predplatne/zkouska.php?tit=HR&pref=1>

Předplatné: <http://economia.ihned.cz/predplatne>

Předplatitelé mají přístup do on-line archivu časopisu ZDARMA, stačí se zaregistrovat na:
<http://predplatitel.ihned.cz>

Česko v žebříčku konkurenceschopnosti IMD kleslo

Česká republika se v letošním žebříčku konkurenceschopnosti švýcarského institutu International Institute for Management Development propadla již počtvrté v řadě. Posunula se na 35. místo z loňského 33. místa.

Pozici nejkonkurenceschopnější ekonomiky získaly pro rok 2013 USA následované Švýcarskem a Hongkongem. Z členských zemí EU patří mezi nejlepší Švédsko (4. místo) a Německo (9. místo).

EK kritizuje ČR za Evropské fondy a zákon o státní službě

Evropská komise kritizovala Českou republiku za využívání Evropských fondů a za to, že dosud nepřijala zákon o státní službě. V doporučeních komise také vyzvala Českou republiku, aby snížila rozdíly ve zdaňování zaměstnanců a živnostníků a omezila zdanění práce.

Stejně tak vyzvala k zavedení pozdějšího odchodu do důchodu a zdůraznila opatření na podporu růstu.

Duben měl 3527 pracovních úrazů

Státní úřad inspekce práce evidoval v dubnu 3527 pracovních úrazů, o 339 více než loni ve stejném měsíci. Je to nárůst o 10,6 procenta. V sedmi případech se jednalo o smrtelné pracovní úrazy, loni jich bylo devět. Inspektoři zaevidovali 113 závažných pracovních úrazů, kvůli nimž byli postižení hospitalizováni déle než pět dnů. Je to o sedm případů více než v loňském dubnu. Dvanáct závažných úrazů se přihodilo cizincům, žádný nebyl smrtelný. Loni utrpěli cizinci devět vážných pracovních úrazů, jeden z nich svým zraněním podlehl.

půlroční přístup na portál
www.ProByznys.info

a k tomu
roční předplatné
týdeníku Ekonom

(Pokračování ze stránky 1)

munikativní znalost angličtiny, znalost práce na PC a měl být ochotný cestovat, dnes jsou pro stejnou pozici požadavky velice zkonkrétněny – VŠ vzdělání technického směru, zkušenosti s prodejem SW řešení, znalost projektového řízení, velmi dobrou znalost angličtiny, orientaci na výsledek, znalost MS Office je podmínkou a SAPu výhodou. Přesto, že některé společnosti vítají pracovní portály jako velmi efektivní nástroj při nábore pracovníků, objevují se – zejména v souvislosti s nízkou sebekontrolou a zvýšeným sebevědomím mnohých uchazečů, názory, že pro vyhledání uchazečů pro konkrétní místo jsou personální agentury nezastupitelné.

Dalším trendem je, že firmy hledají hotové, zkušené pracovníky, jejichž zapojení do práce bude rychle obohacovat firmu.

Pavel Jireček, VicePrezident Human resources T-Systems Czech Republic se věnoval problematice spokojenosti zaměstnanců, jejich engagementu ve vazbě na výkonnost společnosti. Ukázal, jak firma, která vznikla ze tří malých společností, musela projít procesem sžíváním se různých firemních kultur. Dnes firma, jako konsolidovaný celek, získává přední umístění v anketě Best Employers a nově se stává součástí T-Mobile. Jaká byla jejich cesta: „Neříkali jsme teď musíme zvýšit engagement, ale dělali jsme intuitivně to, co bylo třeba. Oporou nám v tom byly i zkušenosti předních praktických managementů.“

Marie Mourková, HR Business Partner UniCredit Bank, představila účastníkům konference projekt mezigenerační spolupráce, který v UniCredit Bank úspěšně funguje. Program 50+ je dobrovolný, v současné době je v něm zapojeno 60 % zaměstnanců věkové skupiny nad padesát let věku. Program má čtyři hlavní cíle – využití potenciálu znalostí, zkušeností a loajality pracovníků, udržení pracovních schopností, zvýšení pracovní spokojenosti a autonomie, zdravotní prevenci a vytváření vhodných pracovních podmínek. Zaměstnanci zapojení do tohoto programu jsou současně využíváni jako koučové a mentoři, např. v programech pro trainee. Dochází tak k propojení generací, propojení zkušeností a nadšení, zaměstnanci různých věkových skupin navazují lehčeji pracovní vztahy – tedy vzniká tu přirozený a nenásilný age management.

Třetí blok konference byl věnován vystoupením, která se zabývala vlivem firemní kultury na výkonnost. Filip Hrkal, Managing director CEE, společnosti cut-e Czech, představil výsledky průzkumu, který cut-e realizuje každé dva roky po celém světě a který má za cíl včas odhalit vývoj trhu s on-line psychodiagnostickými nástroji a vytvářet tak řešení, která podporují moderní trendy v náboru a rozvoji zaměstnanců. Již podruhé byla do tohoto průzkumu zahrnuta i Česká republika. Filip Hrkal uvedl, že vzrůstá důležitost fenoménu. Big Data. Jsou to data těžko sebratelná, uchopitelná, zpracovatelná a prezentovatelná. Mnoho dat, kterými HR disponuje, je „zcela o ničem“... Je třeba vědět, na co se zaměřit, čemu v tom množství dát váhu a využít k řízení a rozvoji společnosti.

Personální ředitel AGC Flat Glass Libor Sehnal nazval své vystoupení Inovace – zdroj motivace a výkonnosti lidí. Představil zde projekt Innowiz, kdy každý zaměstnanec v AGC může jednoduchým způsobem uplatnit své nápady na zlepšení práce, úsporu nákladů apod. Pro projekt byly vytvořeny zcela konkrétní pravidla, přijímání návrhů, postup jejich vyhodnocování a zavádění do praxe i pravidla pro odměňování úspěšných nápadů. Soutěž Innowiz Awards zviditelňuje úspěšně zavedené podněty po celé firmě.

Čtvrtý ročník konference HR meeting přinesl řadu konkrétních zkušeností, které byly zajímavé pro všechny účastníky akce, jak se ukazovalo v živých diskusích po jednotlivých blocích vystoupení i o přestávkách.

Fotogalerii z celé akce najdete na adrese <http://managerweb.ihned.cz/c1-59979470>

-Les-

Jak rozšířit firmu, když nemáte místo pro nové lidi

Pokud změníte styl řízení, finanční efekt se dostaví. I v době krize se může naskytnout příležitost na rozšíření firmy. Jako v případě Karla. Jeho logistická firma o 40 zaměstnancích dostala lukrativní nabídku od zahraničního partnera. Jako první ho napadlo, že bude muset firmu rozšířit, najmout další lidi, což by znamenalo přestěhovat se do větších prostor za vyšší nájem.

Sídlo firmy vnímal jako strategické a do změny se mu nechtělo. Pak mu ale zavolala jedna zaměstnankyně na „mateřské“ a zajímala se, zda by pro ni neměl práci na částečný úvazek a mezi řečí podotkla, že nejvýhodnější by pro ni bylo pracovat z domu. To ho přivedlo na myšlenku, že dostat zahraniční zakázku jde i bez většího nároku na místo.

Podobnou situaci řešil také Krajský úřad Královéhradeckého kraje. Když se připravoval na stěhování do nově zrekonstruované budovy bývalého pivovaru zjistil, že pro jedno oddělení už nezbylo místo. Řešení se ale našlo.

Zaměstnanci dostali nabídku pracovat na dálku. „Počáteční náklady do technického zajištění lidí se vrátily do 10 měsíců. Proto jsme se rozhodli nabídnout práci na dálku i zaměstnancům v jiných odborech. Na konci června bude pracovat 40 lidí z domova a postupně budeme jejich počet navyšovat. Uvolněné prostory hodláme pronajmout a snížíme vysoké režijní náklady úřadu“, říká Libor Košťál z Krajského úřadu Královéhradeckého kraje.

(Pokračování na stránce 3)

Praktický Comp&Ben

Termíny kurzů na:
www.bdadvisory.eu

Pracující důchodce na Slovensku nahradí nezaměstnaní absolventi

Vysokou nezaměstnanost na Slovensku chce vláda premiéra Roberta Fica snížit také propuštěním pracujících důchodců, které by mohli ve firmách nebo na úřadech nahradit absolventi škol, kteří jsou bez práce.

Ministerstvo sociálních věcí oznámilo, že zaměstnavatelům vyjde vstříc a že důchodový věk pracovníka bude důvodem k ukončení pracovního poměru.

Na zahraniční dovolenou letos vyjde 41 procent Čechů

Na dovolenou do zahraničí letos vyrazí 41 procent Čechů, meziročně o šest procent více. Zhruba každý třetí naopak stráví volno v tuzemsku. Čechů, kteří chtějí jet na dovolenou do domácích regionů, ubylo meziročně o sedm procent. Třetina lidí pak do rekreace letos neinvestuje, dovolenou stráví doma, na chatě či u příbuzných. Vyplývá to z průzkumu společnosti Cetelem. Nejčastěji plánují lidé za zahraniční dovolenou utratit 10 00 až 15 00 korun. Do tuzemské dovolené plánuje 82 procent lidí investovat na osobu maximálně 10 00 korun.

Devět z deseti firem zvýšilo nároky na své zaměstnance

Nároky na pracovní výkon zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů neustále stoupají, tento trend vnímá téměř 90 procent firem. S tím souvisí nárůst přesčasů - jen v každém osmém podniku nepracují zaměstnanci pravidelně přesčas. Vyplývá to z průzkumu společnosti Sodexo mezi téměř tisícovkou společností.

Každý druhý chce do práce na kole

Více než polovina z těch, kdo dojíždějí do práce, je ochotná jezdit na kole. S určitou pravidelností ale tento způsob dopravy volí jen 16 procent lidí.

Pouze necelá čtvrtina zaměstnavatelů podporuje zaměstnance, kteří do práce na bicyklu dojíždějí. Vyplývá to z květnového šetření mezi 1309 návštěvníky portálu Jobs.cz a mezi firmami, využívajícími náborovou aplikaci LMC G2.

Nepodceňujte řízení při práci na dálku

A také Karel rozšířil firmu pomocí flexibilních forem práce. Někteří kolegové sdíleli jedno pracovní místo v pevně stanovených časech. Matky malých dětí pracovaly převážně z domu a docházely jednou týdně na poradu. Zpočátku to vypadalo skvěle, ale časem si uvědomil, že má poštu plnou nezodpovězených e-mailů od těch, co pracují z domova. Zažíval také pocit ztráty kontroly nad firmou, když se s lidmi nevidí každý den. Odvážejí skutečně zadanou práci? Řešil otázku: Jak je řídit, aby komunikace s nimi a kontrola výsledků nebyla časově náročnější než samotná práce. Pochopil, že řízení práce na dálku na něj klade vyšší nároky a po konzultaci s odborníky změnil stylu řízení. A to nebylo a není úplně snadné, ovšem finanční efekt je nezanedbatelný.

„Pokud jste také v podobné situaci, nenechte si ujít prakticky zaměřený odborný workshop s názvem Flexibilní formy práce – nadstandard či řešení pro efektivní řízení vaší firmy, který je určen všem, (firmy, veřejná správa a neziskové organizace, začínající podnikatelé), které zajímá jak snížit náklady a zachovat kvalitu. Experti na legislativu, komunikační technologie a HR pomohou zájemcům odhalit úskalí ale i výhody pružných forem práce a poradí jak konkrétně postupovat při jejich zavádění“, vysvětluje manažerka projektu FIT FOR FLEXI Zdenka Havlíková.

Co konkrétně workshop nabízí: možnost vyzkoušet si současné trendy v komunikaci a řízení (tzv. cloudové nástroje) a diskuzi s odborníky například z Netmailu o jejich praktickém využití. Novinky v zaměstnávání v ČR i ze zahraničí představí zástupci Ligy flexibilních zaměstnavatelů a webového portálu Jobs.cz a další. V případě zájmu se na workshop registrujte na e-mailu: zarubovab@spiralis-os.cz nebo přes educity.cz.

Projekt FIT FOR FLEXI podpořený Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR je unikátní tým, že je realizován ve spolupráci se třemi zahraničními partnery z Německa, Švédska a Polska. Více informací o projektu naleznete na www.fitforflexi.cz



FedEx usiluje o propojení světa nápaditým způsobem

Společnost FedEx vydala svou pátou výroční Zprávu o globálním občanství, která podává informace o působení společnosti v oblastech ekonomiky a dostupnosti, životního prostředí a efektivnosti, komunit a pomoci při katastrofách, lidí a pracovního prostředí. „Ve společnosti FedEx usilujeme o odpovědné a nápadité propojování světa,“ uvedl Gerald P. Leary, prezident společnosti FedEx Express pro Evropu, Blízký východ, indický subkontinent a Afriku (EMEA). „Cíle udržitelnosti se nám podařilo splnit nejen díky zkvalitnění naší provozní činnosti a dopravního parku, ale také díky odhodlanosti našich zaměstnanců, kteří odpovědné podnikové občanství považují za ústřední téma podnikové kultury FedExu.“

Sounáležitost a pomoc při katastrofách

V roce 2012 společnost FedEx např. pokračovala ve své dlouhodobé podpoře organizací, které se zaměřují na pomoc při katastrofách, bezpečnost dětí jako chodců a ekologickou udržitelnost. Celkové dobročinné příspěvky všem oblastem, které společnost FedEx podporuje, skládající se z přímých hotovostních příspěvků, darované přepravy zdarma a příspěvků od zaměstnanců, dosáhly částky 46 milionů USD.

Společnost FedEx aktivně podporuje komunity, kterým poskytuje své služby, a to prostřednictvím strategického využití svých zaměstnanců, zdrojů a sítě. Základem podpory komunit společností FedEx jsou dary jejích zaměstnanců. V roce 2012 zaměstnanci po celém světě ve svém volném čase dobrovolně pomáhali místním, celostátním i mezinárodním organizacím. Do každoročního dobrovolnického programu FedEx Cares Week se v regionu Evropy, Blízkého východu, indického subkontinentu a Afriky (EMEA) zapojilo 1574 účastníků. Celkem zaměstnanci společnosti FedEx v tomto regionu zdarma odpracovali 3338 hodin v rámci 58 akcí, shromáždili dary potravin o hmotnosti 2,2 tuny, realizovali více než 692 darování krve a vybrali tisíce eur pro různé organizace.


www.trenkwalder.cz

Trenkwalder – personální řešení pro jakoukoliv výzvu

Personální služby

- vyhledávání a výběr zaměstnanců
- assessment / development centra
- executive search
- personální poradenství



Dočasné přidělení

- klasické dočasné přidělení zaměstnanců
- dočasné přidělení brigádníků
- takeover (převzetí kmenových zaměstnanců)
- vedení personální a mzdové agendy / payrollingu

Trenkwalder a.s.
Heřmanická 1648/5
710 00 Ostrava
+420 553 105 100
+420 606 721 951
InfoCzech@trenkwalder.com
www.trenkwalder.cz

trenkwalder

a práce má budoucnost

Personálie

■ **Jiří Matula** se vrací po dvou a půl letech do čela společnosti **UniCredit Leasing CZ**. V březnu se stal předsedou představenstva a generálním ředitelem. Přichází z pozice šéfa pobočky této společnosti na Ukrajině. Na návrh akcionáře bylo představenstvo UniCredit Leasing CZ, a. s., rozšířeno ze tří na pět členů.

■ Generálním ředitelem farmaceutické společnosti **Pears Health Cyber** se stal **Pavel Knorr** (42), dosavadní poradce pro strategický rozvoj. Ve funkci nahradil zakladatele a majitele firmy **Vladimíra Finsterleho**, který se bude věnovat mimo jiné akvizicím a zahraniční expanzi. Knorr mezi roky 2001 až 2008 vedl českou a slovenskou pobočku společnosti LEGO, v letech 2006 a 2007 byl nominován mezi finalisty soutěže Manažer roku, v roce 2008 získal ocenění Vynikající manažer roku a Top 10 Manažer roku.

■ Novým finančním ředitelem **ABS Jets** se stal **Míchal Dvořák** (30). Ve funkci nahradil **Jitku Bretovou**, která ve společnosti zůstává na pozici finančního manažera. Před vstupem do ABS Jets působil Dvořák pět let v auditorské a poradenské společnosti KPMG, kde měl na starosti práci na auditorských projektech a interní školení zaměstnanců. Bretová zastávala pozici finanční ředitelky ABS Jets od poloviny roku 2011.

■ Novým generálním ředitelem softwarové firmy **Arbes Technologies** se stal dosavadní ředitel firemní divize ECM/BPM **Jan Denmark** (39). Nahradil **Zdeňka Pilze**. Na postu ředitele divize ECM/BPM Denemarka nahradí **Vojtěch Havránek**, který v Arbes Technologies působí od loňského roku. De-

(Pokračování na stránce 4)

Koučem sami sobě aneb Koncept Flow v praxi

17. června 2013, 9.30 – 17.00 hod. | Vydavatelství Economia, Praha 7

Seminář vede: **Ing. Lenka Nováková MBA** – konzultantka, lektor, kouč

Více informací na www.seminare.ihned.cz, seminare@economia.cz, tel.: 233 071 431

economia
SEMINÁŘE

- Kým jste a kým chcete být?
- Koučování sebe sama
- Koncept Flow
- Sebemotivace
- Obrana proti vyhoření

Služební vůz k soukromým účelům

PORADNA

Naše společnost by v rámci zaměstnaneckých benefitů ráda umožnila zaměstnancům používat služební vozy i k soukromým účelům. Zajímalo by nás, jakým způsobem máme postupovat a na co si v této souvislosti dát pozor. Máme například ujednání o užívání služebního vozidla pro soukromé účely zahrnout do pracovní smlouvy?

Využívání služebních automobilů ze strany zaměstnanců pro soukromé účely je jedním z častých benefitů, které zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytují. Pokud jste se rozhodli poskytnout tento benefit vašim zaměstnancům, je možné ošetřit tuto možnost smlouvou, kde se jasně vymezí práva a povinnosti zaměstnance oprávněného využívat služební automobil i pro své soukromé účely. Smlouva by měla obsahovat závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci po dobu trvání pracovního poměru služební automobil a upravit způsob využívání tohoto služebního automobilu pro soukromé účely. V tomto smyslu je možné upravit například dobu, ve kterou je možné automobil využít, nebo stanovit, zda a za jakých okolností mohou využívat služební automobil i rodinní příslušníci zaměstnance.



Tato ujednání o využívání služebního vozidla je možné zahrnout do pracovní smlouvy. Z praktického hlediska se nicméně jeví jako nejvhodnější uzavřít se zaměstnancem samostatnou dohodu o užívání služebního motorového vozidla. Poskytne-li zaměstnavatel tímto způsobem bezplatně zaměstnanci služební vozidlo i k soukromým účelům, platí, že za zdanitelný příjem zaměstnance bude považována částka ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla včetně DPH, a to za každý i započatý měsíc, ve kterém vozidlo k soukromým účelům použil. Jde-li o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. Nejnižší takto určenou částkou je přitom 1 000 Kč.

Jelikož jde o nepeněžní příjem zaměstnance, který není od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozen, je třeba z takového příjmu odvést jak sociální, tak zdravotní pojištění. Do vyměřovacího základu pro odvod pojistného tento příjem vstupuje ve stejné výši jako pro účely zdanění.

Co se týká odpovědnosti za škodu na automobilu, platí, že pokud zaměstnanec užívá služební vozidlo pro pracovní účely, odpovídá zaměstnavateli pouze za škodu na služebním vozidle způsobenou zaviněným jednáním zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. V ostatních případech odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za škodu na služebním vozidle dle občanského zákoníku.

Jen pro úplnost dodáváme, že využití služebního automobilu k soukromým účelům bez souhlasu zaměstnavatele je porušením povinnosti, která pro zaměstnance vyplývá z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Takovéto využití služebního automobilu tedy může vést k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Jan Procházka, Jiřina Neumannová - Ambruz & Dark / Deloitte Legal

Jediné Veřejné testovací centrum TOEIC na Moravě je v Ostravě

TESTOVÁNÍ

V Ostravě se v květnu t.r. podařilo otevřít první „moravské“ Veřejné testovací centrum TOEIC. Centrum vzniklo ve spolupráci Ostravské Univerzity a Jazykové školy Sluně-svět jazyků, s.r.o. TOEIC (Test of English for International Communication) je mezinárodně uznávaná zkouška, která ověřuje schopnost uchazečů komunikovat v anglickém jazyce především v pracovním prostředí, v autentických situacích v práci, ve společnosti i v soukromí. TOEIC je nejrozšířenější zkouškou na světě. Každoročně ji skládá téměř 7 miliónů zájemců. Veřejné testovací centrum slouží k otestování jazykových znalostí pomocí mezinárodně uznávané zkoušky TOEIC (pro angličtinu), WiDaF (pro němčinu), TFI (pro francouzštinu). K testování se může hlásit každý zájemce, ročně je vypsáno řádově 12 termínů.

Firemním klientům Sluně nabízí testování kdykoli, i v jejich prostorách a na celém území ČR. V rámci seznámení se s jazykovými zkouškami proběhla propagační akce pro celované klienty. Bylo zde představeno fungování testování a využití zkoušek. Navíc i s možností osobně a zdarma si vyzkoušet TOEIC, kterým si tak účastníci potvrdili svou jazykovou úroveň.

Za zkoušky TOEIC se prezentace účastnil regionální manažer Karol Granoszewski z Polska a Larissa Baigazina, dále zástupce Ostravské Univerzity doc. Mgr. Marek Otisk, Ph.D. a Ing. Lucie Vlková z JŠ Sluně. Mezi účastníky byli osobnosti a zaměstnanci Ostravské Univerzity, Fakultní nemocnice, Magistrátu města Ostravy, společnosti GE Money a společnosti Vzdělávání a rozvoj dospělých, s.r.o. „Jsme rádi, že se nám podařilo navázat dobrou spolupráci s Ostravskou Univerzitou. Podle prvotních ohlasů bude o Veřejné testovací centrum zájem“, řekla při zahájení ředitelka Sluně Lucie Vlková.

Odborné časopisy **HR Management** a **Moderní řízení** si můžete číst v elektronické podobě v počítači (na webu ve flashovém prohlížeči online), tabletu (iPad/Android) i chytrém telefonu (iPhone/Android).

Více se dozvíte na

<http://eol.ihned.cz/ehrmangement/>
a <http://eol.ihned.cz/emodernirizeni/>

(Pokračování ze stránky 3)

nemark nastoupil do Arbes Technologies v roce 2012, kdy založil novou divizi ECM/BPM zabývající se systémy pro zpracování obsahu a automatizaci obchodních procesů. Před příchodem do společnosti působil ve vedení společností Sinte a Creditinfo Solutions, a jako rozvojový manažer v Poštové bance.

■ Novým **mluvčím televize Nova** je od 1. června **Jan Strouhal** (29). Nahradil **Marii Fianovou**, která odešla na mateřskou dovolenou. Strouhal bude působit na pozici Corporate PR managera a za mediální obraz společnosti bude zodpovídat společně s šéfem oddělení PR a komunikace Josefem Koukolíčkem. Strouhal do skupiny Nova přišel z vydavatelství Economia, kde v posledních dvou letech působil jako editor ekonomické rubriky serveru IHNEC.cz. Dříve působil ve zpravodajské televizi Z1.

■ **Petr Zahradník** člen Národní ekonomické rady vlády ČR se vrací na pozici hlavního ekonoma společnosti **Conseq Investment Management**. Bude mít na starosti vytváření a prezentaci analýz v oblastech makroekonomiky, finančních trhů, penzijního systému a EU. V posledních letech se věnoval nezávislému ekonomickému poradenství a konzultacím.

■ Šéfredaktorem vlastní tvorby **TV Metropol** se stal **Přemysl Svora**. Zodpovědný je za zpravodajství i redakce lifestyleových magazínů, které fungují systémem dramaturgických skupin. Svora byl v TV Metropol od března šéfredaktorem zpravodajství. Předtím nějakou dobu působil jako vedoucí dramaturg televize Pětka, která ale z ekonomických důvodů ukončila vysílání letos v únoru. Svora v minulosti pracoval mimo jiné jako programový ředitel TV Barandov.

■ Novým generálním ředitelem a místopředsedou představenstva **Obchodních tiskáren** je **Jiří Hýbl** (45). Ve vedení kolínského výrobce etiket a flexibilních obalů vystřídal **Petra Rysku**, který se stal viceprezidentem pro firemní zákaznické společnosti Vodafone. Hýbl přichází z automobilového a elektrotechnického průmyslu a jeho hlavním cílem je zajistit další rozvoj a progresivní růst společnosti. Hýbl byl v minulosti generálním ředitelem společnosti Kendrion.