

HRM line

30. 5. 2008
číslo 11

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S., V EXKLUZIVNÍ SPOLUPRÁCI S HOFÍREK CONSULTING

NOVÉ TRENDY

Mise budoucnosti: Boj o talenty

Ze všech stran stále slyšíme o nedostatku kvalifikovaných lidí. Dobří zaměstnanci se stali velmi vzácným zdrojem. Tato situace trápí podniky stále citelněji a jsou nuceny těmto novým výzvám nějak čelit.

Problém se týká mnoha evropských zemí nebo např. Spojených států, kde celá velmi početná generace poválečných „baby boomers“ odchází do důchodu. Na podzim 2007 provedl Institut ekonomických studií ifo v Mnichově průzkum pro časopis WirtschaftsWoche. Průzkum se týkal nedostatku kvalifikovaných odborníků v bavorských společnostech. 524 odpovědí od manažerů vybraných společností hovořilo zcela jasně – každá druhá společnost není schopna obsadit pracovní místa vysoce kvalifikovaných odborníků.

S velkými obtížemi se hledají především kvalifikovaní dělníci, inženýři, IT pracovníci, ale také technici, pracovníci do zákaznického servisu a obchodní referenti. To, co se ve Spojených státech už delší dobu označuje jako „válka o talenty“, stále více představuje skutečně vážný problém i u nás. A situace se v dohledné době rozhodně nebude zlepšovat, spíše naopak.

Talent management se dostává do centra HR aktivit

Kvalitní inzerát a dobře znějící jméno společnosti už zdaleka nestačí k tomu, abychom byli schopni zaměstnance najít, a už vůbec ne k tomu, abychom jej dokázali ve firmě udržet. V řadě oborů dávno neplatí, že by se budoucí zaměstnanci ucházeli o práci v dané společnosti, ale naopak společnost se musí ucházet o své budoucí pracovníky, aktivně své talenty hledat.

V budoucnosti bude proto nezbytné silně propojit systematický rozvoj a podporu talentů,

talent management a personální plánování ve společnosti. Takto se z HR managementu stává jedna z nejstrategičtějších pozic.

Na předním místě v těchto aktivitách stojí silnější zapojení firem do vzdělání, výcviku a školení. Řada firem požaduje, aby střední a vysoké školy byly lépe připraveny a vybaveny na požadavky praxe. Některé podniky se mezi tím snaží mladé pracovníky bez zkušeností samy vzdělávat. Hledají také cílený kontakt s univerzitami a požadují po nich určitý směr ve vzdělávání.

Německý management Commerzbank má povinnost pravidelně prosévat studenty na univerzitách. Tomu, kdo tuto povinnost zanedbá, je dokonce krácen bonus na konci roku.

Společnost IBM v ČR je iniciátorem akademické iniciativy, jejímž cílem je lépe připravit absolventy VŠ na budoucí výzvy oboru informačních technologií. Díky partnerství s IBM budou moci studenti šesti vysokých škol z Brna, Ostravy a Prahy navštěvovat studijní programy, které zvýší jejich připravenost na aktuální a budoucí výzvy v odvětví informačních technologií.

Odborníci z IBM se sami zapojují do výuky informačních technologií, která již na několika vysokých školách probíhá několik semestrů. Studenti a absolventi mají poté možnost praxe a zaměstnání v centru IDC v Brně.

Mladé talenty vázat dlouhodoběji

Poté, kdy je společnost úspěšná a dokáže získat mladé talenty, začíná další úkol: Udržet si je a dlouhodobě vázat ke společnosti.

Také u nás dorůstá nová generace zaměstnanců, která plánuje svou kariéru na dvou až tříleté období a na základě vyšší mobility je pak při-

Mise budoucnosti: Boj o talenty

Nemůžete obsadit kvalifikované pracovní místo ve vaší společnosti, protože jste nenašli vhodné uchazeče?

Ano, často	13 %
Ano, občas	37 %
Ne	49 %

Pokud ano, co to znamená pro vaši společnost?

Musíme odmítnout zakázky	43 %
Odsouváme investice	43 %
Zvažujeme přesun výroby do zahraničí	7 %

Co děláte, abyste si zajistili přísun kvalifikovaných pracovních sil do vaší společnosti?

Kontakt s vysokými školami	39 %
Vzděláváme zaměstnance sami	69 %
Najímáme pracovní sílu ze zahraničí	4 %
Lepší kompatibilita mezi prací a rodinou	29 %
Vyplácíme významně vyšší mzdy	20 %

Do 10 %	59 %
10 – 10 %	36 %
více než 20 %	3 %

Rozdíl do 100 % – žádná odpověď, volba více variant byla možná.

Zdroj: ifo Institut, odpovědi 524 společností z průmyslových oborů, obchodu, stavebnictví a služeb

Čtete nové číslo odborného časopisu

HR Management 3/08



Mj. si v něm přečtete:

- Psychologie v personalistice: ano, či ne?
- Jak (ne)reagovat na obtížné nadřízené
- Příloha: Motivace a úspěšný nábor

Objednávky předplatného:

www.ManagerWeb.cz, tel.: 800 110 022

economia
OBSAH ROZHODUJE

KRÁTCE

Firmy potřebují manažerské lídry

Co je úkolem manažera ve firmě? Mění se jeho poslání v době silné konkurence? A jak se vlastně mění? Lze vůbec úplně sladit jeho osobní přesvědčení a hodnoty, které v životě ctí, s úkoly, které vyplývají ze strategie firmy a jež mu ukládá top management firmy? Každý manažer by vám jistě řekl, že není vždy snadné ztotožnit se s tím, co po něm zrovna firma požaduje a co chtějí jeho kolegové v jeho týmu. A už vůbec pak není jednoduché přenášet nadšení a energii na podřízené a týmy, které manažer řídí. A nejsložitější je vzít za to vše odpovědnost. Velice záleží na síle osobnosti a zkušenostech. Co tedy je podstatou leadershipu, jak se z manažera stává důvěryhodná osobnost, která získává pro cíle firmy své kolegy a podřízené?

Vskutku zásadní otázka pro další rozvoj manažerských osobností v tzv. lídry. Na některé z těchto otázek můžete najít odpovědi v nové knize Františka Hroníka Manažerská integrita, kterou vydává společnost MotivP. Kniha navazuje na loňskou publikaci téhož autora Manažerské příběhy. Tentokrát F. Hroník na konkrétních příkladech a událostech ze života manažerských lídrů i historicky významných osobností dokresluje nezbytnost rozvoje silných manažerských osobností, bez nichž by firmy těžko přežily, a nutnost toho, že i top management musí své manažery respektovat a dát jim prostor.

Křest knihy proběhne na odborné konferenci Manažerská integrita, kde se o své zkušenosti z řízení a vedení lidí podělí vrcholoví manažeri několika významných podniků působících na území ČR a SR. Konference se koná 12. června 2008 v Praze v Břevnovském klášteře, pořádá ji společnost MotivP a více informací o programu a o možné registraci najdete na www.motivp.cz. (k a z)

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

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

Čtete časopis HR Management? Chcete zlepšit jeho obsah?

Vyplňte do 30. června čtenářskou ANKETU na www.ihned.cz/anketaHRM!

(Pokračování ze stránky 1)

pravena pracovní místo často měnit. Tato nová generace je také mnohem méně loajální ke svému zaměstnavateli. Identifikace se společností je daleko méně výrazná než u předchozích generací.

Ovšem jak ukazují zkušenosti, právě mladí zaměstnanci zůstávají ve firmě déle, pokud mají práci, která jim přesně vyhovuje, a kde mohou naplno využít a rozvinout své silné stránky. K tomu je důležité s mladým spolupracovníkem od začátku velmi individuálně plánovat kariérní postup a nabídnout mu šance na rozvoj a zvýšení kvalifikace.

Timothy Butler a James Waldrop napsali již v roce 1999 v Harvard Business Review: „Nejlepší metodou, jak si udržet své nejlepší zaměstnance, je znát je lépe, než se znají oni sami.“ Na základě takového náskoku v poznání lze pro tyto talenty cíleně rozvinout kariéru, o kterou mají skutečně zájem. Přitom si musíme uvědomit, že zde téměř nejde o odbornou kvalifikaci, ale daleko více o osobnostní kompetence. Neboť stále znovu se opakuje klasická zkušenost – podklady, které uchazeč ve výběrovém řízení předkládá, assessment centrum nebo přijímací pohovor nám v dostatečné míře nezjistí osobnostní kompetence člověka, jako je třeba schopnost komunikace a týmové spolupráce, schopnost empatie, zvládání konfliktů, či podnikatelské myšlení a chování.

Efektivní roli při zjišťování vhodnosti na určitou pracovní pozici mohou hrát psychometrické nástroje a také job matching. Statistiky ukazují, že již během šesti měsíců je výkonnost zaměstnanců, kteří prošli kvalitním psychometrickým testem vyšší, než u zaměstnanců, kteří

žádný assessment test nevyplnili. Také počet zaměstnanců, kteří musí být opět propuštěni po zkušební době, nebo, a to ještě častěji, ve zkušební době sami odcházejí, je při použití assessment nástrojů významně nižší.

Důležité je vybrat kvalitní nástroj hodnocení, který pokryje všechny oblasti osobnosti, jež potřebujeme znát a jejichž využití povede k návratnosti investic, nikoliv ke ztrátám.

Správná volba strategie v talent managementu přispívá ke stabilitě společnosti:

1. Méně konfliktů mezi nadřízeným a zaměstnancem = lepší atmosféra
2. Lepší atmosféra = vyšší produktivita a méně stresu
3. Vyšší produktivita = lepší spolupráce týmu
4. Více týmové spolupráce = splněné cíle
5. Méně pracovního stresu = spokojenější zaměstnanci
6. Spokojení zaměstnanci = vyšší retence (udržení) zaměstnanců
7. Udržení klíčových zaměstnanců = méně času a peněz vynaložených na nábor a výběr
8. Nižší potřeba náboru a výběru = více prostředků, času a peněz pro růst v jiných oblastech
9. Růst + produktivní pracoviště = stabilita společnosti

Karolína Havlová, Managing Director
Profiles International, a.s.

Zdroje:

Stern, vydání 32/2007; www.ibm.cz;

Herbert M. Greenberg and Jeanne Greenberg, „Job Matching for Better Sales Performance“, Harvard Business Review, Vol. 58, No. 5.

LIDSKÉ ZDROJE

Na Východě šéf zažije adrenalin

Práce na Východě představuje pro manažery obrovskou výzvu. Mají příležitost ukázat, co v nich je. Na Západě totiž „nasedají“ do jedoucího vlaku, jehož směr už neovlivní.

Získat manažery, kteří jsou ochotni pracovat na Východě, je stále těžší. Mnozí z nich se staví ke kariéře v zahraničí chladně. A je lhostejné, zda jde o směr západ nebo východ. Řada zajímavých příležitostí je totiž i v Česku. Když však firma nechce zaspát dobu a přijít o byznys, musí na Východ. Bez ostřílených manažerů tam neuspěje.

Magnet na Východě

Velký trh s obrovským potenciálem láká hlavně „dravce“, kteří se chtějí v byznysu prosadit. K tomu potřebují vizi, razantnost. Nesmí se nechat odradit překážkami. Často totiž nepřicházejí do zavedené firmy, ale na trh, kde je nečekají s fanfárami. Musejí se o své pozice utkat v tvrdé konkurenci, na kterou není každý připraven. „Většinou se stále jedná o možnost vybudování něčeho, co na daném trhu ještě není. Manažer má za úkol prošlapat cestu ve velice chaotickém a neorganizovaném prostředí, často se zcela odlišnými styly vyjednávání a chování,“ říká manažer Václav Kinzl ze společnosti Accenture. Řada schopných Čechů

byla ale „vyzobána“ nadnárodními korporacemi nebo odešla na Západ dříve. Najít schopné lidi, kteří umějí vést středně velkou firmu, je proto problém.

Pro firmy expandující na Východ je výhodnější, když najdou lidi, kteří mají zkušenost s transformací české ekonomiky a lépe porozumí tamní mentalitě lidí. Nejsou pak zaskočení nestandardními podmínkami třeba na Ukrajině nebo v Rumunsku. Proto bývají takoví manažeri velmi žádaní a dobře placení. Jde hlavně o pětáctícičníky až pětáctířičáčníky. Jenže to je věk, kdy se většinou manažer nerozhoduje pouze za sebe, ale musí k „angažmá“ na Východě přemluvit svou rodinu. Jde o velký zásah do života, který každý neudělá. Když v roce 2000 jmenoval Bill Gates Čecha Jana Mühlfeita ředitelem Microsoftu pro střední a východní Evropu, byla to tehdy spíše výjimka.

Nyní odcházejí zaměstnavatelé na „Východ“ stále častěji. PPF např. stahuje špičkové manažery do Ruska a Číny. Řada firem se snaží v Rusku dobýt zpět ztracené pozice. Loni přišli např. na Ukrajinu velcí světoví hráči zejména z bankovního sektoru jako ING, OTP Banka, Unicredit a další. Firmy lákají ale i další země. „V naší společnosti vzniká mnoho nových

(Pokračování na stránce 3)

Economia a.s. vás zve na odborný seminář, který vám pomůže zdokonalit vaše prezentační schopnosti a osobní vystupování

PREZENTAČNÍ VÝHODA

4. a 5. června 2008, 9-17 hodin

Lektor: Marek Spurný – Client Partner společnosti FranklinCovey

Cena: 17 900 Kč (bez DPH), pro členy Benefitklubu sleva 15 %

Info: tel.: 233 071 951, www.seminare.ihned.cz

economia
SEMINÁŘE

Zaměstnanecké benefity obohatí program Employee Assistance

Společnost Assessment Systems, s.r.o., přišla letos v březnu s novou zaměstnaneckou výhodou, která se nazývá program Employee Assistance. „Jde o důvěrnou konzultační službu, která pomáhá zaměstnancům vyrovnávat se s jejich osobními problémy, a tím přispívá ke zvýšení jejich pracovního nasazení. Zaměstnavatelům přináší program Employee Assistance prokazatelné snížení nákladů a zvýšení produktivity práce a výkonnosti organizace,“ vysvětluje Hana Jelínková z konzultantské firmy Assessment Systems, která tuto novinku nyní firmám nabízí.

Pokud chcete získat více informací o tomto zcela novém benefičním programu a podiskutovat s odborníky, kteří již mají s jeho realizací v našich firmách praktické zkušenosti, zve-me vás na odbornou snižání do Hotelu Angelo v Praze 5, Radlická 1g/3216, a to 19. června 2008 od 9 do 12 hodin. Během programu vystoupí např. psycholog PhDr. Jeroným Klimeš, Ph.D., nebo Managing Consultant společnosti Assessment Systems PhDr. Tomáš Rodný a za společnost Sanofi-Aventis HR ředitelka Erika Vorlová, Ph.D. Více informací o programu a možnost přihlásit se získáte u Mgr. Hany Jelínkové, tel.: 604 209 718, e-mail: jelinkova@asystems.cz. (red)

Odborné firemní semináře ČEZ

Skupina ČEZ pořádá odborné firemní semináře o úsporách všech druhů energie. Odborní lektori z praxe účastníky seznámí s aktuálními novinkami a možnostmi z oblasti snižování nákladů za energii a při šetření energiemi. Předají řadu zajímavých informací, rad a praktických tipů, které mohou přinést firmám finanční úspory. Partnerem semináře a garantem odbornosti a nezávislosti je přední česká poradenská společnost v oblasti energetiky, ekonomiky a životního prostředí EkoWatt, Centrum pro obnovitelné zdroje a úspory energie.

Termíny seminářů a registrace účasti na:

<http://www.posviteseinauspor.cz/si-na-usporach-chcete-usest-za-elektrinu-seminar-pro-firmy.html>

Účast je třeba potvrdit registrací nejpozději dva dny před vybraným termínem. Vstup je zdarma.

(Pokračování ze stránky 2)

pozic, které souvisejí s plánovanou expanzí. Rozšiřování se bude týkat hlavně Polska, kde je obrovský trh," říká Dušan Mrozek, ředitel firmy Marks & Spencer.

Větší kariérní šance

Důvody, proč se manažeři nechají na Východ lákat, jsou různé: možnost cestování, pozice, která jim umožní řídit větší a komplexnější oblast. Nebo převzetím větší odpovědnosti než dosud. „V neposlední řadě je to možnost zajímavého výdělků, který je často navíc ještě daňově zvýhodněn," říká Alice Punch, ředitelka executive search firmy Korn/Ferry.

Atraktivní je také pro mnohé šéfy setkání s jinými kulturami. „Různorodá kultura v těchto zemích je něco, co dělá práci v zahraničních regionech ohromně zajímavou," říká Veronika Příkrylová, ředitelka Microsoftu pro střední a východní Evropu. Výhodou je také to, že manažer často získá exkluzivní vzdělání pro své děti v mezinárodních školách. Jejich úroveň několika násobně převyšuje běžné české školství a jde o výhodnou investici do budoucnosti. Balíček benefitů může zahrnovat např. i placenou péči na soukromých klinikách.

Kontakt s jinou kulturou

Zahraniční firmy, které na Ukrajině zakládají pobočky, zaměstnávají Čechy a Slováky na vyšších pozicích rádi. Umějí totiž pracovat s lidmi, kteří mají stále postsovětskou mentalitu. Zorientují se v tamním prostředí lépe než např. jejich kolegové třeba ze Španělska nebo Francie. Např. v Kazachstánu stále převládá asijský přístup, přestože byl dlouho součástí Sovětského svazu. „Vzdělání lidé jsou si vědomi obrovského nerostného bohatství, kterým disponuje jejich země. Mají často nepřiměřené nároky," říká Veronika Příkrylová. Pokud chce manažer v cizině uspět, musí chápat i mnohá nevyčtená pravidla. Přístup k práci a ochota lidí pracovat v týmu se na „Východě" významně liší podle jednotlivých regionů. Např. baltské země, které jsou už součástí EU, se z pohledu kultury zaměstnanců a způsobu přijetí blíží západním hodnotám. Odborníci přijímající pozice v cizině, často oceňují právě to, že mohou být součástí mezinárodního týmu. „Takže máte šanci zaměstnat lidi, kteří jsou kvalitní a nepřehánějí svoje finanční nároky," podotýká Veronika Příkrylová.

Zatímco český manažer je už zvyklý na demokratičtější řízení, třeba na Ukrajině je to jiné. „Tam je z pracovního hlediska podobně jako v Rusku firma založená na vertikální řídicí struktuře. Očekává se, že většinu rozhodnutí vydá šéf," říká Ján Čarný, generální ředitel MasterCard Europe.

Většina lidí tam nastupuje do práce s představou, že si rychle vydělají a nenadřou se. „Mají sklon vyzrát nad ostatními, přehrát zodpovědnost na jiné. Zalíbí se za každou cenu a uspokojit nadřazené. Západní kolegové toto na roz-

díl od nás Středoevropanů často vůbec nerozpouštějí," říká David Stulík, mluvčí Evropské komise na Ukrajině. „Dokonce jsem se osobně setkala s tím, že zaměstnanec ze dne na den nepřijde do práce. Svému zaměstnavateli oznámí textovkou, že již pracuje jinde," říká Martina Tučeková z reklamní agentury Saatchi & Saatchi v Kyjevě. S výpovědní lhůtou si podle ní hlavu nelámou. Vědí, že by se s nimi původní zaměstnavatel těžko soudil. „Není výjimkou, že zaměstnanci dostávají druhou neoficiální část výplaty v obálce," dodává Tučeková.

Odolnost jako základ

Zatímco se někteří manažeři všude cítí jako „ryba ve vodě", každá změna je pro ně inspirativní, jiné může život v zahraničí frustrovat. Kulturní šok zřejmě zažije každý, ale je třeba, aby jej manažer zvládl rychle. „Musí mít schopnost překonat momentální neúspěch a být ochoten porozumět místním podmínkám a zvykům," říká Václav Kinzl. Pak dostává lepší podporu i od místních lidí a zvýší se jeho šance na úspěch.

„Někdo je velmi spokojený v Rusku, jiný v Číně. Další manažer, byť s velmi podobnou profesní kariérou, může být ovšem v těchto zemích hodně nespokojený a neúspěšný," říká Alice Punch. Podle ní se občas stává, že někteří manažeři neodhadnou své síly. Po čase zjistí, že právě pobyt rodiny v zahraničí nebo dlouhodobé odloučení od ní je pro ně neúnosné.

Benefity pro manažery

Jaké požítky můžete čerpat:

Nemocniční připojištění pro manažera a rodinu v privátních centrech; služební automobil pro vyšší i střední management; sportovní aktivity velmi oblíbený benefit ve velkých městech; hrazení studia MBA se závazkem tříletého setrvání u firmy; mobilní telefon pro top manažery, u nižších pozic hrazen ze 40 %.

Zdroj: Anderson Willinger

Jak vytipovat kandidáta do zahraničí:

Zaměstnanec sám projeví zájem o vycestování. Firma mu chce najít novou vhodnou pozici. Podnik osloví zaměstnance s odpovídajícím profilem. Vhodní zaměstnanci projdou výběrovým řízením.

Kdo má šanci:

Šanci mají externí pracovníci, kteří přinášejí nové zkušenosti. Uspějí spíše typy s obrovskou energií. Žádání jsou manažeři se zkušeností s přelomovými projekty. Firma nedělá výběrové řízení pro osvědčené pracovníky. Většinou jsou upřednostňováni interní kandidáti.

Co rozhodne o nejlepším kandidátovi:

Odbornost kandidáta; již získané zkušenosti z ciziny; osobní vazby na zahraničí; časová flexibilita a ochota se stěhovat; jazyková vybavenost; doba návratu do domovské země; finanční požadavky; psychická odolnost vůči stresu; rodinné zázemí; zdravotní stav.

Zdroj: Společnost Accenture, HaK

Hana Kejlová

MPO ukončilo program na podporu nových pracovních míst

Ministr průmyslu a obchodu Martin Říman schválil poslední žádost o poskytnutí podpory z vládního programu na podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností.

Poslední dohodu uzavře ministerstvo práce a sociálních věcí se společností Aeero Ltd., jež plánuje v Ústí nad Labem investovat 115 mil. Kč a vytvořit 220 nových pracovních míst. „S ohledem na hospodářský růst a ostatní programy podpory zaměstnavatelů již není nutné program dále prodlužovat," sdělil mluvčí MPO Tomáš Bartovský.

Vládní program na podporu zaměstnanosti schválený v červnu 2004 umožnil vznik více než 4500 nových pracovních míst. Zejména středním a malým podnikům vyplatil stát na podporu zaměstnanosti téměř miliardu korun. Program se zaměřil na kraje nejvíce ohrožené nezaměstnaností a peníze putovaly do krajů Ústeckého, Jihomoravského, Moravskoslezského a Olomouckého. Úřady práce podepsaly dohody se 62 investory, kterým zatím poskytly zhruba 609 mil. Kč. Z toho asi 583 mil. Kč šlo na podporu nově vytvářených míst a přibližně 27 mil. Kč na školení a rekvalifikaci zaměstnanců. Investoři se zavázali realizovat investice v hodnotě přes 2 mld. Kč. Podle zprávy o programu na podporu zaměstnanosti vznikne realizací jednoho z 62 uvedených projektů průměrně 47 nových pracovních míst.

Letos se rozhodovalo o posledních 15 projektech. Počítá se ještě s podporou ve výši zhruba 550 mil. Kč pro rok 2008, přibližně 265 mil. Kč pro rok 2009 a asi 108 mil. Kč pro rok 2010. Tyto záměry mají podpořit vznik minimálně 4180 nových pracovních míst.

Jak se podniká v České republice, na Slovensku a v Maďarsku?

Jak hodnotí podnikatelské prostředí ve své zemi byznysmeni z České republiky, Slovenska a Maďarska letos opět zjišťovala společnost Ernst & Young v rámci projektu soutěže Podnikatel roku. Zemí, kterou její podnikatelé hodnotí z hlediska podnikání nejlépe, zůstává Slovensko. Česká republika skončila na druhém místě, Maďarsko až jako třetí.

V českém průzkumu odpovídala stovka letošních i minulých účastníků soutěže Podnikatel roku na otázky z osmi oblastí: daňový systém, sociální a politické prostředí, dostupnost lidských zdrojů, státní správa, image podnikatele, zdroje a způsoby financování, konkurenceschopnost českých podniků a rozvoj a inovace českých podniků.

Stejně jako v minulých letech řadí dotázaní podnikatelé v České republice mezi hlavní překážky podnikání složitý daňový systém, sociální a politické prostředí a podmínky 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.

TRH PRÁCE

SPS vybírá pracovní agentury, do ČR zamíří lidé z Asie

Svaz podnikatelů ve stavebnictví (SPS) zahájil výběrové řízení na agentury práce pro zaměstnávání zahraničních pracovníků. Firmy chtějí prostřednictvím agentur snadněji získávat zaměstnance, kterých je nyní akutní nedostatek. Přijít by do ČR mohli ze zemí, jako je Vietnam a Čína, ale i z Kambožy, Uzbekistánu nebo Mongolska, řekl obchodně-technický ředitel svazu Bohuslav Štáncel. Letos by takto měly do ČR přijít stovky zaměstnanců, v budoucnu možná i tisíce. Prezident SPS Václav Matyáš již dříve řekl, že tuzemskému stavebnictví se nedostává minimálně 5000 lidí.

V současné době stavebníci kladou důraz na získávání pracovníků z Vietnamu. Chtějí se však vyvarovat živelnému náboru, výběr zaměstnanců by měl být pečlivě organizovaný. „Ve Vietnamu by měli zaměstnanci projít alespoň tříměsíčním přijímacím, aby získali základy jazyka, zjistili, jak se tady staví, jak se tady dělá,“ vysvětlil Štáncel. Pobyt zahraničních pracovníků by prý neměl být jen krátkodobý.

Z tendru by mělo vyjít zhruba osm až deset agentur, s nimi budou spolupracovat již jednot-

livé členské firmy SPS. Vybrané agentury by měly být rovnoměrně rozloženy po celém území České republiky.

Stavební svaz nebude po ukončení výběrového řízení s agenturami uzavírat smlouvy, to již bude záležitostí jednotlivých firem. Role SPS je v tomto případě jen zprostředkující, organizační a právní. Mezi podmínky stavebníků pro výběr agentur patří např. alespoň jednoletá zkušenost s výkonem činnosti agentury práce potvrzená referencemi. Agentury musí doložit také připravenost zajistit v zahraničí pracovníky, a to např. v podobě smluv se zprostředkujícími organizacemi v zemi původu. SPS požaduje rovněž zkušenosti ze spolupráce s firmami ze stavebnictví a výroby stavebních hmot.

Celý proces je novou záležitostí, a proto se podle Štancela neobejde bez komplikací. Přesto je dovoz zaměstnanců jedním z mála způsobů, jak stavebníci mohou řešit současnou neutěšenou situaci na pracovním trhu. „Naším hlavním programem však zůstává podpora a rozvoj domácího učňovského školství,“ podotkl ředitel.



PRŮZKUM

V ČR se loni zvýšil počet smrtelných pracovních úrazů

Státní úřad inspekce práce loni v ČR evidoval 63 439 pracovních úrazů, což je počet srovnatelný s předešlým rokem. Téměř o čtvrtinu se ale zvýšil počet smrtelných úrazů. Loni jich bylo 192, meziročně o 36 případů více. Mezi hlavní příčiny úrazů patřily následky orkánu Kyrill a boom ve stavebnictví. Na veletrhu prostředků osobní ochrany, bezpečnosti práce a pracovního prostředí Interprotec v Brně to řekl generální inspektor úřadu Rudolf Hahn.

Celkový počet pracovních úrazů za loňský rok se pohybuje kolem 81 tisíc. „Těžkých úrazů, které si vyžádaly hospitalizaci delší než pět dnů, jsme loni zaznamenali 1102. I v této kategorii dochází ke stagnaci. Vzhledem k nárůstu zaměstnanosti se četnost úrazů naopak mírně snižuje,“ řekl Hahn.

Více než 30 % úrazů se stane zaměstnancům, kteří vykonávají konkrétní práci méně než jeden rok. Ještě horší je statistika u lidí s praxí kratší tří měsíců. Ti tvoří téměř polovinu všech zraněných. Nejohroženější skupinou pracovníků jsou lidé ve věku 18 až 24 let. Na druhém místě jsou naopak lidé ve věku 50 až 55 let.

Úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je obecně na vyšší úrovni u velkých firem, nejhorší je u malých zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných. Nejčastějšími úrazy ve stavebnictví jsou pády z výšek (ze střech, z lešení, do výkopů). Mezi nejrizikovější pracoviště patří dále ta s mechanicky se pohybujícími částmi velkých strojů, jako jsou lisy, pily nebo dopravní pásy. Pracovní úrazy v ČR si vyžádají každoročně přes 28 mld. Kč.

PERSONÁLIE

• Zodpovědnost za vedení marketingu v divizi Kosmetiky společnosti **Henkel ČR** převzala **Cornelia Schlatt**. Na této pozici vystřídal **Renatu Maternovou**, která bude nově zastávat funkci key account manažerky divize.

• Na pozici finančního ředitele **Direct Pojišťovny** nastoupil **Roman Wojdyla**. Přichází ze španělské pobočky **GE Money**, kde působil jako finanční ředitel a člen představenstva.

• Ředitelkou marketingu a vnějších vztahů **Prima TV** se 2. června stane **Denisa Schulzová**. Ve vedení marketingu vystřídá **Jana Müllerera**. Jako šéfka PR pak převezme pravomoci dosavadního vedoucího oddělení PR Primy a zároveň mluvčího **Ladislava Pavlika**, který z televize k 6. červnu odchází.

• **Tomáš Gawłowski**, obchodní ředitel společnosti **Coca-Cola HBC** Maďarsko, bude od června generálním ředitelem společnosti **Coca-Cola HBC** v Litvě, Lotyšsku a Estonsku.

• Společnost **Asseco Czech Republic** jmenovala obchodním ředitelem **Pavla Starého**.

• Místopředsedou představenstva polského petrochemického koncernu **PKN Orlen**, který je většinovým vlastníkem **Unipetrolu**, se od června stane **Dariusz Jacek Krawiec**. Bude odpovídat za oblast těžby a obchodu s ropou i za administrativu a kapitálovou skupinu.

• Tiskovou mluvčí **Unipetrolu** se stala **Blanka Růžicková**. Přišla z tiskového oddělení Svazu průmyslu a dopravy, předtím pracovala v médiích.

• Generálním ředitelem potravinářské společnosti **Alima** se stal **Zdeněk Štěpánek**, který je zároveň předsedou představenstva. Ve funkci nahradil **Miroslava Berkmana**, který ve firmě přechází na jinou pozici.

• Představenstvo **AXA pojišťovny** posílil **Ludvík Bohman**, s jehož nominací vyslovila ČNB souhlas. Již od dubna 2008 pracuje ve vedení finanční skupiny **AXA**, a to na postu ředitele právního oddělení.

• Generálním ředitelem skupiny **GE Money** pro ČR a Slovensko se stal **Peter Herbert**. Herbert má za sebou přes 30 let mezinárodních zkušeností v bankovníctví, které strávil především ve skupině **Barclays UK**.

• Zastoupení automobilky **Nissan** pro ČR a Slovensko řídí dosavadní generální ředitel největšího tuzemského dealera značky **Summit Auto Petru Ouška**. Ve funkci vystřídal **Rafala Krawczyka**, který přešel do centrály firmy v Budapešti na pozici manažera doprovodných služeb.



English for working environment,
Business English and skills, Exam preparation courses.

Tel: 274 815 342, 274 813 079
www.bellschool.cz

The Bell School

HR MANAGEMENT - PDF servis vydavatelství **ECONOMIA** a firmy **HOFÍREK CONSULTING**. Registrován pod ISSN 1214-9780. Kontakt: <http://www.hofirek.cz>; paha@hofirek.cz, Ječná 15, 120 00 Praha 2, tel.: 224 990 160, fax: 224 960 169. Vychází jednou za 14 dní. Kontakt na redakci: On-line divize odborného tisku, **Economia**, a.s., Dobrovského 25, 170 55 Praha 7. Alena Kazdová, šéfredaktorka, tel.: 233 071 634, fax: 233 071 472, alena.kazdova@economia.cz, Milada Chlebounová, redaktorka, tel.: 233 073 154, milada.chlebounova@economia.cz, Lukáš Zita, manažer inzerce, tel.: 233 071 781, lukas.zita@economia.cz, Renata Němcová, sekretariát, tel.: 233 071 471, fax: 233 072 015, renata.nemcova@economia.cz. © Všechna práva vyhrazena. Bez předchozího písemného souhlasu vydavatelství **Economia**, a.s., je zakázána jakákoliv další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoli materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. Neoznačené články jsou ze servisu agenturního zpravodajství ČTK, která si vyhražuje veškerá práva. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.