



S námi Vám žádná změna neunikne

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, o.s.

2/09

AKTIVITY KLUBU V BŘEZNU

12. března 10.00-14.00 hod.

Poradenský seminář

Reakce na vnější ekonomické změny z hlediska lidských zdrojů

Inpro Institut, Praha 1, Samcova 1

Lektorky: Mgr. M. Pikálková,
Ing. Lydie Jaroměřská

12. března 9.00-12.00 hod.

Novelizace zákona o DPH, zákon o správě daní a poplatků

Technologický park, budova A zasedací místnost OHK

Chomutov

19. března 18.00-20.00 hod.

TABU v HR

Jak fungují akciové trhy? Mohou na nich „obyčejní lidé“ vydělat?

Ing. Pavel Konečný

Učebna 1. Vox a.s.

K-Centrum,

Senovážné nám. 23, Praha 1

23. března

Klub bezpečáků: Spolupráce externích firem na pracovišti

Ostrava

26. března 10.00-14.00 hod.

Poradenský seminář

BOZP pro personalisty

Inpro Institut, Praha 1, Samcova 1

Lektor: Miloslav Čech

Přihlášky a další informace:

www.klub.personalistu.cz/cz

Shromáždění členů Klubu personalistů ČR

Ve středu 4. března 2009 se uskutečnilo Shromáždění členů Klubu personalistů ČR, o.s., které mělo za cíl zhodnotit aktivity a hospodaření Klubu v uplynulém roce a stanovit plán činnosti a rozpočet na rok 2009. Shromáždění se zúčastnilo téměř třicet zástupců firemních členů, členové individuální i členové čestní.



Průběh Shromáždění řídil Ing. Pavel Konečný (na fotografii stojící, druhý zleva). Zprávu výboru o činnosti přednesl prezident Klubu personalistů ČR, o.s., Mgr. Jan Března. Zprávu o hospodaření prezentovala výkonná ředitelka Klubu Mgr. Lenka Smrčková. Zprávu Dozorčí rady podal její předseda Ing. Milan Beneš.

Ze Zprávy o činnosti

Stejně jako v předcházejících letech, tak i v roce 2008 došlo k nemalé obměně členské základny. Zájem o členství v Klubu projevují zejména malé a střední podniky. K dnešnímu dni má Klub 64 členů, kteří uhradili členské příspěvky za rok 2009.

V průběhu celého roku bylo věnováno zvýšené úsilí propagaci Klubu a jeho činnosti. Byla zmodernizována webová stránka Klubu, nový web je častěji navštěvován, pravidelně aktualizován. Zatím se však

nedaří aktivnější návštěvy na Fóru, které by mohlo sloužit i k rychlému zodpovídání dotazů k problematice personální práce teoretiky i praktickými personalisty a HR odborníky.

Nové informační letáky byly distribuovány na celostátních akcích Klubu, prostřednictvím regionálních sekcí, členských firem a na velkých veřejných seminářích a konferencích HR manažerů. Informace o činnosti Klubu zařadila na svůj server EduCity společnost Ivitera. Byly publikovány inzertáty a informace o činnosti Klubu v měsíčníku Českého plynárenského svazu - Plyn a v Bulletinu SČMVD.

Pravidelně se o akcích Klubu psalo v časopisech Personál, HRM a dalších periodikách. Většina těchto propagačních aktivit nezatížila rozpočet Klubu finančními náklady.

Členové Klubu v roce 2008 získali díky spolupráci s firemním členem – společností Benefity, a.s., Klubové karty, které je opravňují k využití slev na odborné semináře, knihy, předplatné časopisů, kulturní a sportovní aktivity. Některé členské firmy se staly i poskytovateli těchto slev.

V roce 2008 se uskutečnily tak jako v uplynulých letech **tři poradenské, dva praktické semináře a tři klubová setkání**. Od května byla zavedena nová forma podvečerních setkávání Tabu v HR. Zájem o jednotlivé akce Klubu nebyl v roce 2008 tak vysoký jako byl v předchozích letech. Přestože tematická náplň akcí byla aktuální, nabídka vycházela z přání členů Klubu, průměrná účast na všech pořádaných akcích Klubu se snížila. Příčiny tohoto poklesu zájmu vidíme zejména v nárůstu pracovních povinností personalistů, nevlí zaměstnavatelů uvolňovat pracovníky na celodenní akce, všeobecným trendem „preventivních“ úspor, který se projevil zejména v druhém pololetí roku 2008 na celém vzdělávacím trhu v České republice.

Letošní rok nebude nijak jednoduchý. Už nyní se projevují dopady šetření firem, snížil se počet firemních členů i zájem o vzdělávací akce. Proto bude naším hlavním úkolem snažit se získat nové členy, více informovat o činnosti Klubu a výhodách členství v něm. Otevřít ještě více akce i nečlenským firmám a získat tak finanční prostředky.

Snažíme se jako partneři zapojit do projektů vyhlášených pro získání dotací z ESF a státního rozpočtu, a to jak prostřednictvím pražské centrály, tak i regionálních sekcí.

Klub personalistů ČR, o.s., by se měl stát jedním z partnerů při organizování ankety Zaměstnavatel roku, kterou pořádá společnost Fincentrum. Opět se zapojíme do ankety Personalista roku společnosti



Výbor Klubu pracoval v roce 2008 v tomto složení:

Prezident: Mgr. Jan Března
Viceprezidenti: JUDr. Jiří Filip
PaedDr. Ivana Krupičková
Členové: PhDr. Jaroslav Dostál
Ing. Pavel Konečný
PhDr. Pavel Škorpil
Ing. Zdenka Vostrovská, Csc.

Dozorčí rada Klubu pracovala ve složení:

předseda: Ing. Milan Beneš
členové: Marie Dlabačová
Mgr. Bohdana Vybíralová

Funkci výkonného ředitele Klubu zastávali

Ing. Josef Koskuba a od února 2008
Mgr. Lenka Smrčková.



Na fotografii vedoucí regionálních sekcí

Economia. Tím hlavním úkolem je však připravit pro členské firmy přitažlivý a užitečný program akcí a získat pro členství v Klubu další kolegy.

I v letošním roce počítáme s pořádáním tradičních klubových setkání, která jsou pro členy Klubu zdarma, a jednodenních poradenských a praktických seminářů na aktuální témata a pravidelnými měsíčními akcemi Tabu v HR. Bohatou nabídku doplňují pak akce, které pořádají sekce v svých regionech.

Zpráva o hospodaření Klubu personalistů ČR, o.s., v roce 2008 a návrh rozpočtu na rok 2009 přinesla údaje poněkud méně optimistické než zpráva o činnosti. Přesto se výboru podařilo připravit rozpočet vyrovnaný a Shromáždění členů po diskusi odhlasovalo i malou finanční dotaci Moravskoslezské regionální sekci.

Ze zprávy dozorčí rady KP ČR pro shromáždění členů dne 4. března 2009

Od voleb v březnu 2008 pracovala dozorčí rada ve složení: Mgr. Bohdana Vybíralová, Marie Dlabáčová a Ing. Milan Beneš, ve funkci předsedy. Členové dozorčí rady se pravidelně zúčastňovali zasedání výboru Klubu, tudíž průběžně získávali informace o činnosti výboru, sekci Klubu a výkonné ředitelky. Zde nutno podotknout, že výbor při svých rozhodováních přihlížel k případným stanoviskům přítomných členů DR.

Dozorčí rada provedla:

- jednu plánovanou kontrolu hospodaření Klubu,
- jednu kontrolu hospodaření Moravskoslezské regionální sekce a
- jednu kontrolu hospodaření Regionální sekce pro Prahu a SČ kraj.

Kontrola hospodaření Regionální sekce Severozápadní Čechy bude provedena, podobně jako tomu bylo za období roku 2007, až ve druhém pololetí 2009, neboť její oficiální konečné hodnoty hospodaření budou známy až v červnu 2009.

Všechny kontroly se soustředily zejména na bankovní doklady, pokladní knihu, příjmové a výdajové doklady, pokladní hotovost, inventarizaci majetku, dohody o provedení práce, odvody daně ze mzdy a na způsob uchování základních dokumentů.

Dozorčí rada při kontrole nezjistila větší nedostatky nebo nedostatky, které by znamenaly změny v konečných stavech účtů a finanční hotovosti a které by mohly vést ke zkreslení výsledků hospodaření Klubu. Drobné nedostatky nebo připomínky, které při kontrole hospodaření DR zjistila, byly následně opraveny.

Závěrem zprávy dozorčí rada konstatuje, že při kontrolách nezjistila v hospodaření Klubu, a to jak sekretariátu, tak i kontrolovaných regionálních sekcí, účetní nebo jiné nedostatky.



S pozdravným projevem vystoupil host Shromáždění - výkonný ředitel ČMA Ing. Jiří Stýblo, CSc.



Mezi účastníky Shromáždění členů byli zástupci všech generací, jak ti, kteří se o založení Klubu na počátku 90. let zasloužili, tak i ti, kteří s prací v HR začínají ...

Připravujeme pro Vás

Poradenský seminář Bezpečnost práce pro personalisty

Stále více personalistů začíná mít ve své pracovní náplni i povinnost starat se o problematiku bezpečnosti práce. Proto jsme pro vás připravili na 26. března poradenský seminář, který povede Miloslav Čech, vedoucí odboru ekologie, BOZP a PO a. s. Pražská teplárenská, kterého může-



Kdyby v personalistice platily „kupecké počty“

Začíná-li se mluvit o „krizi“, **personalista** zpozorní. Nastávají mu těžké (opravdu nelehké) časy. „Každý útvar ve firmě, každý manažer musí šetřit, tak ty taky ...“ slyší každý den místo pozdravu. A pokud už není dotazy typu: „Tak kde ušetříme?“ (poznámka: myšleno na lidech) častován svými kolegy z vedení či vyššími šaržemi, alespoň si těmito myšlenkami zaplňuje iniciativně svou vlastní mysl. Budí se v noci ze spaní a hledá odpovídající argumenty.

te znát i jako lektora projektu regionální sekce pro Prahu a Středočeský kraj.

Jaký bude program?

Struktura řízení BOZP: struktura legislativy, instituce, základní přehled právních předpisů
Právní a jiné předpisy řešící bezpečnost a ochranu zdraví při práci

- zákoník práce, prováděcí nařízení vlády,
- o inspekci práce
- ochrana veřejného zdraví
- pracovní podmínky
- hygiena práce
- kategorizace prací

Zákoník práce

Pracovní doba a přestávky na odpočinek

Osobní ochranné pomůcky a prostředky

Bezpečnostní značky

Školení v BOZP

- struktura
- rozsah
- četnost
- dokladování

Mimořádné události, pracovní úrazy, nemoci z povolání

- definice
- postupy pro řešení
- metodika
- dokumentace a záznamy
- odškodnění při pracovních úrazech
- první pomoc

Závodní preventivní péče, kategorizace prací

Identifikace nebezpečí a hodnocení rizik

- určení a popis pracovních činností, postupů a procesů
- metody identifikace nebezpečí
- stanovení, vyhodnocení rizik

„*Jak jen jim to vysvětlit?*“ pomyslí si mnohokrát během 24 hodin.

Kdyby tak v oblasti lidských zdrojů (LZ) platila přímá úměrnost,“ povzdechne si. „*Jak bych to měl jednoduché.*“

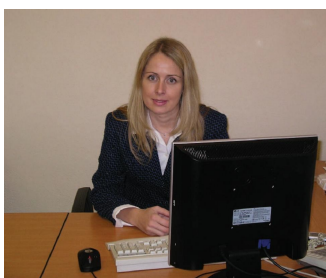
Loňský obrat jsme vytvořili se 100 zaměstnanci.

Předpoklad na letošek je, že obrat bude o 20 % nižší.

Podtrženo a sečteno:

Budeme potřebovat 80 lidí.

A za těch dvacet zbývajících pracovníků ušetříme tolik a tolik na mzdách, odměnách a benefitech, které nedostanou, na nákladech spojených s jejich pracovním místem, na školeních, která nemusí absolvovat ...



Silněji a silněji se o slovo hlásí zásadní otázka: **Když dvacet lidí pustíme, bude těch osmdesát zbývajících pracovat alespoň stejně tak dobře, jako když byli součástí těch sta?** Personalista si je dobře vědom toho, že rozhoduje o chování živého organismu. Peníze jsou neživé, skladové zásoby jsou neživé,

budovy a počítače také. Ale lidé ne. Ti mají své potřeby, sny, očekávání, chtějí někam patřit, jejich chování - a to i to pracovní - ovlivňuje mnoho faktorů. Např.

✓ **V jakém prostředí a mezi jakými lidmi zaměstnanci pracují.** Odchod kolegy, se kterým si pracovník dobře rozuměl, přesun do jiné kanceláře, či nedodání nového počítače, který měl od loňska slíbený, může mít dopad na jeho pracovní výkon.

✓ **Jaké pracovní činnosti zaměstnanci vykonávají nebo mají nově vykonávat.** Důsledkem rozhodnutí neobsazovat nová pracovní místa může být i to, že stávající zaměstnanec začne ve snaze pomoci vykonávat činnosti nad rámec své práce. Pokud se tato změna nepromítne do struktury firmy, může po nějakém čase začít zaměstnanec cítit vnitřní nespokojenost a ve svých výkonech poleví.

✓ **Jaké schopnosti mají zaměstnanci k tomu, co mají svojí osobou zajišťovat.** Se spojováním činností, potřebou využít stávající zaměstnance pro další aktivity se můžeme potkat se situací, že pracovník má vykonávat to, k čemu není plně kompetentní (ve smyslu znalostí, dovedností a postojů), nedokáže to plnohodnotně zajišťovat, musí se za běhu učit, rozvíjet a přitom již má plnou odpovědnost za svěřenou činnost.

✓ **Co považují zaměstnanci za důležité, jak vnímají sami sebe uvnitř firmy.** Např. požadavek, aby se odborní konzultanti nyní podíleli také na obchodních činnostech, může vyvolat demotivaci až do nynějšíka spokojených pracovníků. A může to mít dopad i na odborné konzultantské práce, které umí tito lidé velmi dobře zajišťovat. Také změny v oblasti odměn, benefitů, pracovních nástrojů mohou zaměstnanci pociťovat jako odklon od slibovaných a dosud ctěných firemních hodnot.

Mgr. Marcela Pikálková, Ing. Lydie Jaroměřská, Audit organizace s.r.o.

- přijetí opatření ke snížení rizik

- způsoby omezení významných rizik

**Přihlášky na semináře
naleznete na adrese:**

www.klubpersonalistu.cz

O každodenních slastech a strádáních „personalistů“ v dnešních dnech si s Vámi rádi popovídáme při poradenském semináři „**Reakce na vnější ekonomické změny z hlediska lidských zdrojů**“, který pořádá Klub personalistů ČR 12. března.

Pokud máte nějaké dotazy, u nichž byste si přáli, aby byly také zakomponovány do toho čtyřhodinového setkání, můžete nám je předem zaslat na emailovou adresu Klubu klub.personalistu@tiscali.cz nebo na adresu naší organizace info@audit-organizace.cz.

Současně nabízíme možnost emailové odpovědi na dotaz, který byste rádi řešili neveřejně. Pokud nám napíšete, co Vás „trápí“, a projevíte zájem o osobní odpověď, pokusíme se využít svých zkušeností a osobně Vám emailovou cestou odpovíme. Tuto možnost můžete využít i v případě, že Vám jiné pracovní povinnosti nedovolí se semináře zúčastnit.

Z výzkumu o mzdách

S koncem roku 2008 začal v ČR výrazně zpomalovat růst mezd. Ty v současné době stagnují a na některých pozicích dokonce mzdy, které v minulosti rostly v řádu desítek procent, klesly. Vyplývá to z průzkumu Salary & Benefits Guide 2008-2009 personální agentury Robert Half zveřejněného počátkem března.

„Velmi zjednodušeně můžeme říct, že nástupní mzdy se na mnoha pozicích vyžadujících spíše nižší praxi vrátily až na úroveň roku 2007,“ říká Aleš Křížek, ředitel společnosti Robert Half pro Českou republiku.

Napříč všemi obory však stále trvá nedostatek odborníků s dlouholetou praxí. To se projevuje i ve mzdách. Například mzda experta s dlouholetou praxí dokonce i mírně narostla oproti minulému roku, zatímco nástupní mzda programátora s minimální praxí je i v těch nejžádanějších specializacích v průměru o pět procent nižší než vloni. Srovnatelný trend se projevuje také v oblasti obchodu a marketingu a v administrativní podpoře. Výjimkou jsou účetní a daňoví specialisté – u nich pokračoval růst mezd i na juniorských pozicích.

Mzdy v oblastech personalistika, zákaznický servis, logistika, podpora a právo

Rok 2008 přinesl jen nízký nárůst mezd v oborech manažerské podpory, lidských zdrojů, zákaznického servisu, logistiky a práva. Oproti minulému roku, kdy u některých asistentských pozic narostla mzda až o 35 procent, se letos růst platů prakticky zastavil. „Zájem o kandidáty na pozice, o které se stará OfficeTeam, zůstával po většinu roku prakticky stále stejně vysoký. Nicméně v posledním čtvrtletí roku se projevilo globální zpomalení ekonomiky i v těchto profesích. Během letošního roku tak můžeme počítat s tím, že se nárůst mezd zastaví, u nově nastupujících zaměstnanců se platy mohou i snižovat,“ odhaduje Jan Bílek, Senior Manager Robert Half International.

Rozhodujícím kritériem při výběru nových zaměstnanců je předcházející zkušenost v oboru. Na juniorských pozicích společnosti upřednostňují uchazeče alespoň s praxí při studiu. Téměř automaticky se předpokládá uživatelská znalost MS Office. V logistice, zákaznickém servisu a v personalistických oborech firmy zvýhodňují kandi-

dáty se zkušenostmi se systémem SAP nebo obdobným softwarem. Klíčovým požadavkem zůstávají znalosti cizích jazyků. V požadavcích většiny nových zaměstnavatelů dominuje angličtina, v menší míře němčina, do popředí se pomalu dostává také francouzština a ruština. Na nižších pozicích se zvyšují nároky na vzdělání. Na místech asistentů nebo recepčních je poměrně velká fluktuace a firmy chtějí, aby jejich zaměstnanci měli předpoklady růstu do specializovaných pozic v rámci společnosti.

U zkušených office manažerů a exekutivních asistentek došlo v minulém roce k růstu mezd. Jejich odměny jsou srovnatelné se mzdami středních manažerů. Poptávka po odbornících v právní oblasti zůstává stále vysoká jako v předchozím roce.

Aktuální Salary & Benefits Guide také ukázal, že opět výrazně narostly rozdíly mezi mzdami v USA a v České republice. Slábnoucí koruna snížila relativně k dolaru české mzdy až o celou jednu čtvrtinu. Na srovnatelných juniorských pozicích tak Američané berou dvojnásobek, u seniorních pozic jeden a půlnásobek.

tz

Vykročení správným směrem

Když jsem si se zájmem přečetl první číslo nového Zpravodaje Klubu personalistů ČR, nemohl jsem nezpomenout na jeho, dnes již nejspíš zapomenutého předchůdce, na Zpravodaj, který jsme vydávali pro členy Klubu v prvním desetiletí jeho existence. Zdá se, že s nástupem nové výkonné ředitelky se „ledy pohnuly“ a Klub má šanci se vzhopit. Domnívám se, že může být k užtku a ku prospěchu navázat na pozitivní zkušenosti i aktivity z prvního desetiletí existence a úspěšného působení Klubu v devadesátých letech.

Vydávání Zpravodaje pro členy bylo totiž od samého počátku existence Klubu jednou z jeho klíčových aktivit. Nešlo přitom jen o sám fakt předávání informací. Zpravodaj jsme chápali jako jeden z hlavních nástrojů komunikace mezi vedením Klubu a jeho členy.

Zpravodaj byl vydáván čtvrtletně a měl dvě hlavní části. Jeho první část byla věnována aktivitám Klubu, druhá část obsahovala zpravidla dva až tři odborné články věnované aktuálním problémům personální práce v podnicích. Často zde byly publikovány články navazující na uskutečněná Klubová setkání. Čtenáři zde nacházeli i výklad řady nových právních předpisů z pera jejich autorů a odborná stanoviska k různým problémům personální práce.

Touto částí Zpravodaj suploval v té době ještě neexistující odborné časopisy z oblasti lidských zdrojů. Jistě i proto měl Zpravodaj řadu odběratelů mimo členy Klubu, kteří si ho za úplatu objednávali. Zpravodaj byl vydáván ve formě cca 40 a 60 stránkové brožury formátu A 5 a byl distribuován běžnou poštou. Jeho vydávání a distribuce však byla velmi pracná i finančně náročná.

Proto se – a to zejména s nástupem internetu v závěru devadesátých let – od této formy upustilo s tím, že Zpravodaj bude v nové transformované podobě vydáván a distribuován elektronicky. Tento záměr se však nezdařilo realizovat a nenaplnily ho ani s jistým časovým odstupem vytvořené webové stránky Klubu.

Důvodem, proč jsem se rozhodl toto zamyšlení napsat, však není jen připomenutí jisté návaznosti na přerušenu tradici, či formální stránka vydávání Zpravodaje. Chtěl bych při této příležitosti připomenout a zdůraznit jeden, podle mého názoru nikoliv nepodstatný aspekt této aktivity Klubu. Mám tím na mysli poslání a roli Zpravodaje ve vztahu k základnímu poslání a samé existenci Klubu jako zájmového sdružení. Jak již jsem zmínil, Zpravodaj totiž – kromě informací o připravovaných i uskutečněných odborných aktivitách a odborných statí – vždy, a to na prvním místě, obsahoval především podrobné informace o jednáních výboru Klubu.

Informoval nejen o obsahu, ale velmi konkrétně i o výsledcích a rozhodnutích, která výbor přijal. Tehdejší vedení Klubu vycházelo z přesvědčení, že členové, z jejichž vůle Klub vznikl, a kteří na jeho existenci a aktivity přispívají svými členskými příspěvky, mají právo být informováni o všem, co se v Klubu děje. Maximální informovanost členů jsme považovali za jeden z klíčových pilířů vztahu členů ke Klubu. Byli jsme přesvědčeni, že jen úplná a nic nezakrývající informovanost je základem důvěry členů ve vedení Klubu, ale především i jejich pozitivního vztahu ke Klubu a vědomí „příslušnosti“ k němu. Vycházeli jsme dále z toho, že vztah vzájemnosti, na kterém musí být každé zájmové sdružení založeno, má-li plnit své hlavní poslání, musí být budován a rozvíjen. I v tom, a možná především v tom jsme viděli poslání Klubu, které ho odlišuje od běžného neosobního obchodního vztahu, kterým je nakupovaná služba za úplatu. Dnes s odstupem času dospívám k přesvědčení, že Zpravodaj přispíval významnou měrou k úspěšnosti Klubu v devadesátých letech i k rozvíjení jeho členské základny – růstu počtu členů, který se z počátečních asi 160 dostal během krátké doby až na přibližně 220 členů.

Chtěl bych proto popřát Zpravodaji, aby se co nejdříve stal spolu s webovými stránkami Klubu cestou k rozvoji dialogu v Klubu, a tím i k jeho rozvoji a naplňování jeho poslání a očekávání jeho členů.

Ing. Jaroslav Berka



??? Ptáte se nás ???

Jak je to s Klubovými kartami?

Členové Klubu personalistů ČR, o.s., koncem loňského léta obdrželi poštou Klubové karty, které jim umožňují využívat slev na vybrané služby a výrobky. Každý firemní člen Klubu získal jednu kartu na jméno osoby, která je uvedena jako kontaktní osoba pro korespondenci a styk s Klubem. Kartu však může využívat celá firma. Každá karta má své číslo, a zároveň přidělené PIN, které bylo součástí zásilky s kartou, stejně jako podrobný návod, jak kartu používat.

Proklikem z hlavní strany webových stránek Klubu personalistů ČR nebo přímo z adresy www.benefit.cz se dostanete na stránku společnosti Benefit, zde kliknete na rubriku Přihlášení, do formuláře zadáte číslo karty a heslo (při první návštěvě heslo, které vám přišlo s kartou, poté heslo, které si vyberete sami) a dostanete se do nabídky možných slev.

Pro firemní členy, kteří vstoupili do Klubu koncem roku 2008 a letos se karty připravují a budou jim co nejdříve rozeslány.

Nezaměstnanost v únoru 2009 stoupla na 7,4 %

V únoru 2009 se míra nezaměstnanosti zvýšila o 0,6 p. b. na 7,4 %, což je stále hodnota nižší, než byla dosažena v roce 2007 (7,7 %) a 2006 (9,1 %). Do evidence úřadů práce se v únoru přihlásilo o 16,7 tisíc méně uchazečů než v lednu, ale na druhé straně i méně uchazečů z evidence odešlo (o 3,6 tisíc) a našlo si zaměstnání. Vývoj počtu volných míst, jejichž počet po výrazném poklesu viditelném zejména v konci roku 2008 se ve srovnání s lednem snížil pouze o 3,6 tisíc na 64,9 tisíc. ČR je stále na 5. místě v rámci 27 zemí EU unie s nejnižší nezaměstnaností.

K 28. 2. 2009 evidovaly úřady práce celkem 428 848 osob, což je o 30 787 osob více než v lednu. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2008 je celkový počet uchazečů o zaměstnání vyšší o 73 815. V průběhu února bylo na úřadech práce nově zaevidováno 69 209 osob. Je to o 18 667 nově evidovaných uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 29 207 více než v únoru 2008.

Z evidence na úřadech práce v únoru odešlo celkem 38 422 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči). V průběhu února nastoupilo do nového zaměstnání 23 066 osob, což je o 2 426 osob méně než v předchozím měsíci a o 8 669 osob méně než v únoru minulého roku, 15 356 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Meziměsíční nárůst nezaměstnaných zaznamenalo všech 77 úřadů práce, nejvyšší nárůst byl v okresech Havlíčkův Brod (o 20,4 %), Mladá Boleslav (o 17,4 %), Olomouc (o 16,8 %), Nový Jičín (o 14,4 %), Rokycany (o 13,9 %) a Benešov (o 13,4 %).

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v únoru 2009 ÚP 188 659 uchazečům, tj. 44,0 % všech osob vedených v evidenci.

Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykazovalo 46 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (14,7 %), Jeseník (14,5 %), Bruntál (13,6 %), Znojmo (13,4 %), Karviná (13,3 %) a Hodonín (13,1 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha-východ (2,2 %), Praha a Praha-západ (shodně 2,4 %).

Úřady práce evidovaly k 28. 2. 2009 celkem 64 881 volných pracovních míst. Je to o 3 613 míst méně než v předchozím měsíci a o 85 447 míst méně než v únoru 2008. Za měsíc únor bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 24 258 pracovních míst a 27 871 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 6,6 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Jeseník (59,8), Bruntál (36,9), Děčín (36,7), Prostějov (35,1) a Karviná (33,0).



Human Power Forum

16.–17. dubna 2009, Štířín

Diskusní setkání personálních ředitelů a HR managerů zodpovědných za práci s lidskými zdroji

Jako členové Klubu personalistů máte nárok na **prémiovou cenu!**
Informaci o členství uveďte v poznámce u přihlášky.

Klíčové osobnosti:

- Milan Štěch, Českomoravská konfederace odborových svazů
- Stanislava Stoklasová, Faurecia
- Monika Horáková, Letiště Praha
- Roman Fidler, Policejní Prezidium ČR
- Zuzana Jiráňková, Skanska CS v ČR a SR
- Miroslav Lanský, Europe IBM

a další

Klíčová témata:

- HR & změny na trhu práce
- HR & tlak na efektivitu a úspory
- HR & výkon jednotlivců/týmu
- HR & interní komunikace/management změn

www.humanpowerforum.cz

Partneři akce:      

Klub personalistů ČR, o.s., Jankovcova 13, 170 00 Praha 7
tel., fax: 283 871 271, 606 865 940, e-mail: klub.personalistu@tiscali.cz
www.klubpersonalistu.cz