



S námi Vám žádná změna neunikne

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, o. s.

5/2010

AKTIVITY KLUBU V ČERVNU

3. června 10.00 – 14.00 hod.

Praktický seminář

Systémy řízení jakosti

Institut enviromentálních studií

Podolská vodárna

Praha 4, Podolská 25

24. - 25. června

Klubové setkání

Koučování na vlastní kůži

Mlýn Peklo, Zdislavice u Vlašimi

Příhlášky a další informace:

www.klubpersonalistu.cz/cz

20 let Klubu personalistů ČR

V letošním roce uplyne 20 let od zahájení přípravných prací pro založení občanského sdružení, které by se věnovalo práci personalistů. Takové výročí nemůžeme opominout, a proto se na stránkách Zpravodaje i na našem webu brzy budete moci seznámit s důležitými mezníky ve vývoji a aktivitách Klubu.

Hlavní oslavy se budou odehrávat 30. září na konferenci Personalistika on-line.



Komunikace v konfliktních situacích

Poradenský seminář Personalista, manažer/ka v konfliktních situacích, který se konal 20. května, se nezabýval jen situacemi z profesionálního života. Jak už to bývá se setkáním s Dr. Ivanou Hospodářovou zvykem, každý z účastníků mohl na začátku semináře vyjádřit svá přání a přednést otázky, na které by chtěl znát odpovědi. A tak jsme se zabývali řešením jak konfliktů s pracovníky při zavádění nového docházkového systému stejně jako tím, jak reagovat na to, když manžel každé ráno hledá svůj mobil. Naučili jsme se nacházet signály hrozícího konfliktu a hlavně jsme si opět připomněli to, že naše emoce ovlivňujeme my sami.

K přátelské atmosféře celé akce přispělo i příjemné prostředí Golfyacht hotelu a jeho personálu.



PŘIPRAVUJEME

Klubové setkání

Koučování na vlastní kůži

Zdislavice u Vlašimi, 24. - 25. června 2010

Koučování je fenoménem dneška, koučuje se všechno a koučují všichni. Klub personalistů ČR připravil dvoudenní setkání s koučkami, které dosáhly nejvyšších certifikátů a jsou zárukou kvality a osvědčených přístupů. Poznejte koučování na vlastní kůži, protože toto klubové setkání nebude zaměřeno na teoretické výklady, ale na praxi.

Program:

Čtvrtek 24. června 2010

13.00 – 17.00

Ing. Marta Anna Petrášová, CSc., PCC

Na úvod něco málo teorie o koučování

Uplatnění koučinku ve firemní praxi

Uplatnění koučinku v rozvoji osobnosti a naplňování soukromých plánů a přání



Ve večerních hodinách vás pozveme na divadelní představení: Petr Lněnička: Richelieu

Pátek 25. června 2010

9.00 – 11.30

JUDr. Alena Stejskalová, PCC

HR Manager, kouč

Zkušenosti HR s koučinkem

Kdy se rozhodnout pro koučink externí kdy pro interní

Týmový koučink

Cena zdraví a bezpečného životního prostředí udělena!

U příležitosti Světového dne životního prostředí byl v pražském hotelu Atlantic oficiálně završen 19. ročník soutěže „Cena zdraví a bezpečného životního prostředí“. Soutěž organizuje neziskové sdružení mezinárodních a českých firem Business Leaders Forum s cílem zviditelnit a ocenit organizace a společnosti, které jsou ohleduplné k životnímu prostředí, podporují zdraví zaměstnanců či kladou důraz na bezpečnost při práci. Záštitu nad soutěží i samotným vyhlášením převzala ministryně životního prostředí ing. Rut Bízková.

O vítězství v 19. ročníku „Cena zdraví a bezpečného životního prostředí“ se podělily dvě společnosti CANABEST, s.r.o., a Step TRUTNOV a.s..

„Těší nás, že se i v době hospodářského útlumu daří držet trend vysokého počtu přihlášek. Popisovaný rozsah aktivit v jednotlivých projektech je udivující. Projekty již nejsou o snižování emisí vyjádřených v tunách. Jde o výrobky šetrné k životnímu prostředí v celém svém životním cyklu, ohleduplnou výrobu, osvětu zaměstnanců i rodinných příslušníků v oblasti zdraví i životního stylu. Přihlašovatelé se nebojí hlásit do soutěže opakovaně, což svědčí o jejich systematickém a dlouhodobém přístupu k ochraně životního prostředí a zdraví ve firemní filosofii. Dokonce jsme v tomto ročníku obdrželi od více jednotlivých orgnizací více projektů najednou.“, říká Tomáš Nejedlo, výkonný ředitel Business Leaders Fora

MANAGEMENT NA TECHNICE? ANO!

EXECUTIVE MBA

Dvouletý manažerský program v češtině a angličtině ve spolupráci se Sheffield Hallam University

MANAŽERSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ

Certifikát v managementu
Specifický trénink pro kouče (CST)
Specializované kurzy

MAGISTERSKÉ OBORY

Podnikání a management v průmyslu
Projektové řízení inovací v podniku
Řízení regionálních projektů

KPMG: Demografické změny zasáhnou veřejný sektor

Procházíme obdobím velkých demografických změn, které budou mít celosvětový dopad. Do roku 2050 klesne v celém světě počet průceschopných obyvatel o 48 milionů, naopak počet obyvatel v neproduktivním věku vzroste o 58 milionů. Jak naznačuje studie celosvětové sítě poradenských společností KPMG *Rising to the challenge*^[1], očekávané změny zvláště silně pocítí veřejný sektor. Varování se týká i České republiky.

Se stárnoucí populací rostou požadavky na zdravotní a sociální péči, bydlení a další služby. Škrty v rozpočtech vyvolané ekonomickou krizí situaci navíc ještě zhoršily – veřejný sektor je nucen tento nárůst zvládat s omezenými finančními zdroji. Jak však naznačuje průzkum KPMG, právě organizace působící ve veřejném sektoru reagují na **problém stárnutí populace** velmi pomalu. Pokud se tento postoj nezmění, pro veřejný sektor může být čím dál složitější získat nové talentované zaměstnance, udržet si klíčové pracovníky a uskutečnit zásadní organizační změny. Důsledkem pak může být zhoršení kvality služeb. Celých 64 procent dotazovaných si uvědomuje, že **stárnutí pracovní síly představuje závažný problém**. A ačkoliv se podobné procento respondentů shoduje na tom, že je odchod klíčových pracovníků do důchodu tvrdě zasáhne, pouhá jedna třetina je přesvědčena, že vedení organizace bere tento problém vážně a k jeho řešení přistupuje aktivně.

Situace v České republice se od výsledků průzkumu příliš neliší. „Je zřejmé, že dopad demografických změn na veřejnou správu bude ve střednědobém horizontu výrazný i v ČR. Bohužel však zatím také postrádáme aktivnější přístup ze strany státu,“ domnívá se **Martin Blaho**, Manager v oddělení Poradenských služeb společnosti KPMG ČR. „Přestože u nás často probíhají diskuze na téma zefektivnění veřejné správy, k významnějšímu pokroku zatím nedochází a ve srovnání s jinými státy bohužel silně zaostáváme.“ Vzhledem k poklesu pracovní síly, která se bude muset postarat o zvyšující se množství občanů v důchodovém věku, také nijak nepřekvapí fakt, že související nárůst a změny požadavků na služby dělají starosti více než 70 % dotazovaných.

Předávání vědomostí v centru pozornosti

Odchod zaměstnanců do důchodu může představovat velký problém. Disponují totiž dů-

ležitými znalostmi a schopnostmi, které nejsou lehce nahraditelné. Průzkum však přináší pozitivní informaci – téměř dvě třetiny respondentů jsou přesvědčeny, že se v jejich organizaci předávají znalosti nové generaci manažerů efektivně. Nejčastějšími technikami jsou mentoring a koučink. Avšak vzhledem k tomu, že do důchodového věku již brzy přejde početná poválečná generace, předávání znalostí a dovedností by mělo pro organizace veřejného sektoru i nadále zůstat prioritou.

Pro udržení klíčových zaměstnanců lze udělat víc

Dle průzkumu zaměstnavatelé ve veřejném sektoru zdaleka nedělají dost pro to, aby si pracovníky vyšší věkové kategorie udrželi nebo aby získali zpět své dřívější zaměstnance, kteří již do důchodu odešli. Pouhá polovina dotazovaných se domnívá, že **zaměstnanecké benefity** nastavené jejich organizací jsou dostatečně flexibilní, aby vycházely vstříc potřebám zaměstnanců v různých stádiích pracovní kariéry.

Na druhou stranu si většina (64 procent) respondentů myslí, že jejich organizace efektivně podporuje **profesionální rozvoj** svých zaměstnanců v různých etapách jejich kariéry. Méně spokojenosti účastníci průzkumu vyjádřili nad tím, jak se zaměstnavatelé přizpůsobují potřebám příslušníků menšinových skupin (51 procent). Nedostatečná pozornost se pak podle 34 procent dotazovaných věnuje technickým školením starších zaměstnanců, kteří mnohdy mívají potíže s novými technologiemi a jejich inovacemi.



[1] Průzkum *Rising to the challenge* provedla pro celosvětovou síť poradenských společností KPMG společnost Ipsos MORI. Zahrnuto do něj bylo 800 zaměstnanců veřejného sektoru v Austrálii, Kanadě, Německu, Nizozemsku, Singapuru, JAR, Velké Británii a USA.

Získat mladé talenty není jen tak

Oddělení lidských zdrojů v mnoha zemích bojují s nedostatkem talentovaných pracovníků a otázkou je, zda je veřejný sektor v současné době vůbec schopen získávat mladé talentované zaměstnance. V krátkodobém horizontu se zaměstnavatelé díky globální recesi dostali do výhody, z dlouhodobého hlediska pro ně však pracovní trh pravděpodobně zůstane vysoce konkurenčním prostředím. „Organizace veřejného sektoru by měly pečlivě zvažovat, jak získat z nastupující generace ty nejlepší. Musejí vytvořit dostatečně atraktivní nabídku, která bude obsahovat skutečně zajímavé možnosti kariéry,“ poznamenává Martin Blaho. „Veřejný sektor přitom má zájemcům o zaměstnání co nabídnout – zajímavou, různorodou kariéru plnou příležitostí i odpovědností, konkurenceschopné platy i benefity,“ dodává.

Jedinečná příležitost ke změně

Současnou situaci je však možné vnímat také jako příležitost ke změnám. Celých 65 % respondentů si myslí, že pro zmírnění dopadů recese i demografických změn bude nutná **restrukturalizace**. Předpokládané škrty ve financování potřebu větší efektivity jen zesilují. Možností je zvýšit výkonnost, přetvořit organizaci nebo zavést outsourcing některých činností.

„V posledních letech jsme i v České republice zaznamenali pozitivní trend v podobě nárůstu projektů zaměřených na zefektivnění veřejné správy a tento trend bude i nadále pokračovat. Mnozí představitelé veřejného sektoru si totiž začínají uvědomovat, že přichází opravdu vhodná příležitost k vytvoření „štíhlejší“ a efektivnější organizace zaměřené na výsledky“, uvedl Martin Blaho.

Informace firmám postiženým povodněmi v květnu 2010

Informace o postupu správce daně k fyzickým a právnickým osobám postiženým povodněmi v květnu 2010 naleznete na webu České daňové správy na <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/>

MPO vyhlásí "Plán obnovy", který bude určen zejména malým a středním firmám zasaženým povodněmi. Více na <http://www.mpo.cz/dokument74430.html>

Význam ECDL (nejen) pro zrakově postižené

Se zkratkou ECDL se většina z nás již pravděpodobně někdy setkala. Tato čtyři písmena zkracují anglická slova European Computer Driving Licence, což znamená něco jako „evropský řidičák na počítač“. Co vše však mohou tato čtyři písmena znamenat pro zrakově postiženého člověka, přibližuje Marek Sikora, který, ač nevidomý, nejenže získal certifikát ECDL, ale dokonce se stal testerem ECDL, což jej opravňuje připravovat a testovat zájemce o složení tohoto certifikátu.

Stát se ECDL testerem pochopitelně předpokládá dostatečně široké i hluboké znalosti v oblasti práce na PC, které je třeba doložit absolvováním příslušných zkoušek a školení.

„Když jsem se začal zabývat myšlenkou složení zkoušek ECDL, říkal jsem si, že budu spokojený, když udělám takové to „normální“ ECDL, tedy prokázání znalostí ze sedmi oblastí práce na počítači. Jak ale postupoval čas, a protože rád přijímám nové výzvy, počal ve mně hlodat červíček našeptávající mi, abych zkusil zkoušky na ECDL testera. To znamená na člověka, který složí požadované zkoušky ve zkráceném čase, k tomu prokáže schopnost opravovat a hodnotit ECDL testy jiných, a dopadne-li vše dobře, bude pak mít jako ECDL tester

možnost připravovat na zkoušky další zájemce nebo je přímo testovat,“ vysvětluje Sikora, jak se k činnosti ECDL testera vlastně dostal a dodává: „Zkoušky dopadly velice dobře a po absolvování nezbytného školení o konceptu ECDL a informačním systému jsem se v únoru tohoto roku stal oficiálním akreditovaným ECDL testerem.“

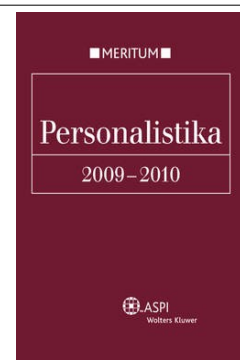
Pro Marka Sikoru byla tato skutečnost velmi důležitým životním krokem a sám v ní spatřuje naději i pro ostatní zrakově postižené občany. „Pominu-li přirozenou lidskou radost z toho, že jsem něco dokázal, je zde důležité uvědomění si toho, že ECDL pro zrakově postižené není science-fiction. Je to velký a důležitý krok na cestě k vizi, kterou mám, a to je, že bude u nás ECDL pro zrakově postižené stejně běžné jako např. v sousedním Rakousku. Je to vize, ale bez ní se nedá kráčet kupředu. A jeden z velkých kroků máme my, zrakově postižení, za sebou...“ popisuje své pocity Sikora.

MERITUM Personalistika 2009-2010

Autoři: Jan Urban, Jiří Stýblo, Margerita Vysokajová

Vydalo: nakladatelství Wolters Kluwer ČR, a. s., počet stran 936 www.wkcr.cz

Komplexní a velmi podrobný pohled na práci s lidskými zdroji. Informace, rady a postupy, jak zabezpečit všechny nezbytné činnosti: plánování lidských zdrojů, nábor pracovníků, trénink a rozvoj zaměstnanců, systémy odměňování, péče o zaměstnance i ukončování pracovního poměru. Praktická příručka pro každodenní práci personalistů a vedoucích pracovníků všech úrovní. Včetně aktuálních ustanovení zákoníku práce a nového zákona o nemocenském pojištění. Znění platné k 1. 1. 2009 se zaručenou aktualizací údajů po celé období let 2009 a 2010. Aktualizace jsou uveřejňovány zdarma na internetových stránkách www.aktualizaceknih.cz. Nestane se Vám, že by vám změna unikla.



Také v roce 2010 připravujeme odbornou konferenci. Ta letošní se bude konat ve čtvrtek 30. září. Bude věnována současnému postavení personalistů ve firmách a připomene i 20. výročí založení Klubu personalistů ČR, o.s. Výbor Klubu chce při této příležitosti zmapovat historii Klubu. Věříme, že se konference stane vhodnou příležitostí, aby se setkali současní a bývalí členové Klubu personalistů ČR.

Zaujala Vás naše nabídka? Máte zájem se připojit? Kontaktujte nás.

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

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, o.s., je vydáván 11x ročně. Je bezplatně zaslán členům Klubu i ostatní odborné veřejnosti. Příspěvky můžete zasílat na adresu Klubu. Redakční úprava Mgr. Lenka Smrčková.