



S námi Vám žádná změna neunikne

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, o. s.

1/2013

AKTIVITY KLUBU V ÚNORU

13. února 9.30 – 13.30 hod.

**Poradenský seminář
Zvyšování flexibility rozvržení
pracovní doby**

Lektor: JUDr. Radovan Bernard
Praha 1, 28. října 12
kancelář firmy Bernard Legal

14. února 9 – 12 hod.

Změny ve mzdové účtárně v roce 2013

Lektorka: Bc. Ilona Pokorná
Technologický park, budova 2
zasedací místnost OHK Chomutov

Přihlášky a další informace:

www.klubpersonalistu.cz/cz



Důchodová reforma od 1. 1. 2013 – Co byste měli vědět

Seminář s tímto názvem uspořádali společně Klub personalistů ČR a 1. VOX a.s. 16. ledna. Tato spolupráce se kladně odrazila na počtu přihlášených seminářistů, a tak se padesátka zájemců o informace z aktuální problematiky sešla na semináři, jehož hlavním řečníky byli Prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc. Z VŠE a JUDr. Jan Příb, CSc., který působí na MPSV ČR. Celodenní seminář poskytoval dostatek času i prostoru nejen pro obsáhlý výklad, ale i pro průběžné dotazy přítomných. Zajímaly je především otázky řešící možné příspěvky zaměstnavatelů pro účastníky doplňkového penzijního spoření a daňové aspekty doplňkového penzijního spoření.



PŘIPRAVUJEME

Pracovně právní poradenský seminář

Zvyšování flexibility rozvržení pracovní doby

Poradenský seminář povede zkušený právník, který s Klubem personalistů ČR, o.s., dlouhodobě spolupracuje. Jeho semináře jsou vždy přínosné. Tentokrát se budeme věnovat následujícím tématům:

- Způsoby rozvržení pracovní doby
- Konto pracovní doby
- Částečná nezaměstnanost
- Převody nevyčerpané dovolené do dalšího roku
- Kolektivní vyjednávání ve vazbě na zvyšování flexibility rozvržení pracovní doby

Předpokládáme, že diskuse může být i o dalších problémech v oboru pracovního práva. Počet účastníků semináře je omezený, proto neváhejte a přihlaste se obratem.



Z PRŮZKUMŮ

Pracovní trh v roce 2013

Nepříznivé ekonomické prostředí se již několikátým rokem promítá i do zaměstnanosti v České republice. Průměrná nezaměstnanost na konci roku 2012 dosahovala 9,4%. Nejhorší situace je v Severočeském a Moravskoslezském kraji, neoptimističtější to vypadá v Praze. Změní se něco v novém roce? Společnost Hays Česká republika zanalyzovala na začátku roku 2013 trh práce v jednotlivých oborech. Většina stanovisek se týká situace v Praze.

Finance a bankovníctví

I nadále pokračuje trend přesunu finančních rolí do center sdílených služeb, nebo do regionálních klusterů, s čímž často souvisí přesun aktivit do zahraničí. Seniorní kandidáti jsou otevření relokaci, či dojíždění do zaměstnání. Ti, kteří jsou zaměstnáni, mění práci až po důkladném uvážení a porovnání nabídek. Ve finanční oblasti je stále velká poptávka po zkušených účetních s angličtinou. Méně příležitostí je pro kandidáty, především auditory, přicházejících z poradenských společností.

Stále trvá a bude trvat trend úspory nákladů v oblasti lidských zdrojů, nové pozice se tvoří zřídka, většinou se jedná o náhrady, či zástupy za mateřskou dovolenou.

Koncem roku oznámily velké banky propouštění, některé již s reorganizací začaly, což způsobilo přebytek kandidátů na trhu.

Platy se ani ke konci roku 2012 nezačaly zvyšovat, tento trend předpokládáme i v následujícím roce.

Výroba

Pozice ve výrobní společnosti se nejnázne najde na Plzeňsku a Mladoboleslavsku. Trh v tomto oboru nijak neroste, na rozdíl od minulých let přicházejí do země investoři spíše jednotlivě. Poptávka je po technických profesích s důrazem na znalost angličtiny, případně němčiny. V tomto oboru nedochází k hromadnému propouštění, až na výjimku, kterou loni bylo Žatecko, kde je nyní trh přesycen elektro specialisty, kteří jsou stále volní na trhu. Vysoká poptávka zůstává po strojních inženýrech. Kandidáti taktéž pečlivě zvažují změnu zaměstnání, rozhodující je stabilita firmy, zákazníci a prestiž. I společnosti kladou důraz na výběr zaměstnanců, proto jsou výběrová řízení vícekolová a časově náročná. Obě

strany se snaží vyjednat o mzdách. Ani mzdy v této oblasti se výrazně nemění.

Informační technologie a telekomunikace

Telekomunikace zažily v minulém roce velké změny na trhu a s tím související reorganizace. Dá se předpokládat, že snižování nákladů bude pokračovat i v roce 2013. Mzdy v této oblasti nerostou plošně. I přes propouštění firmy stále nabírají zkušené odborníky a managery a dochází zde k přetahování zaměstnanců a tím pádem i tlaku na růst mezd. V oblasti informačních technologiích se nejvíce sází na kvalitní obchodníky, na jejichž úspěchu často závisí osud IT firem. Poptávka po obchodních je stále vysoká. Na trhu je stále nedostatek programátorů, SW architektů a specialistů na IT bezpečnost. Dobré postavení na trhu mají nejen ICT odborníci v Praze, ale i v Brně, kam se soustřeďuje spousta technologických firem.

Obchod a marketing

Nejnázne se hledá práce v oblasti finančního poradenství. Velká poptávka je i nadále po obchodnících, avšak nyní na začátku roku je cítit vyčkávání a obavy, a proto je nábor utlumenější. Těžko se hledá uplatnění specialistům na marketing. Pokud je vybraný kandidát zaměstnán, je těžší přesvědčit ho o změně. Panují zde obavy a nejistota ze změny zaměstnání. To si kompenzují vyjednáváním o mzdách, čemuž firmy jsou otevřeny jen ve výjimečných případech.

Obecně je v této oblasti méně otevřených pozic, mzdy se pohybují na stejné úrovni. Překvapivě jsou to technologické firmy, které ohlašují propouštění, které odůvodňují nesplněnými očekáváními za rok 2012.



Centra sdílených služeb

Vsektoru sdílených služeb (shared services/business services) a outsourcingu, očekáváme na základě zpráv ze strany našich klientů v roce 2013 stabilní situaci. I přesto, že se některé firmy rozhodly přesunout některé své procesy dále do východní Evropy nebo Asie, existují firmy, které zvažují vstup na český trh. Plánují založení a vybudování servisního centra v Praze, Brně, Plzni, či jinde. Navzdory pesimistickým odhadům by měla být ČR nadále vnímána jako jedna z nejatraktivnějších evropských lokalit pro investice v oblasti sdílených a/nebo outsourcovaných služeb.

Zesilujícím trendem jak pro stávající, tak nově vznikající centra umístěná v České republice je pak přesun ke složitějším a sofistikovanějším procesům vyžadujícím nejen jazykově, ale také kvalifikačně vybavenou pracovní sílu. Mzdy zůstávají na stejné úrovni jako loni.

Vzhledem k ekonomické situaci v Evropě registrujeme velký počet kandidátů s italským a španělským jazykem, na druhé straně se nedá říci, že by byl některých profilů nedostatek.

Jedinou výjimkou snad zůstávají účetní profily od juniorů po manažery, obzvláště v případě kombinace angličtiny a dalšího jazyka.

Dočasné přidělené zaměstnanců

Výše zmiňované šetření firem se může projevit ve zvýšeném zájmu o dočasné přidělení zaměstnanců. Pokud firma nemá volnou pracovní pozici a přesto potřebuje zaměstnance, může si kandidáta pronajmout od externího dodavatele, nejčastěji personální agentury, nebo společnosti zabývající se outsourcingem. Tuto cestu volí i firmy, které si nejsou jisté, jak dlouho budou pro zaměstnance mít práci. Tento trend se objevoval již v minulých letech, především v administrativě a dělnických a podpůrných rolích, letos se začíná objevovat i u seniorních kvalifikovaných pozic, například ve farmaceutickém průmyslu.

Hays Česká republika očekává nárůst takových požadavků. U některých firem dosahují takto zaměstnaní pracovníci až 10% pracovní síly.

PROJEKTY



Členové Moravskoslezské regionální sekce KP ČR pokračují v realizaci projektů spolufinancovaných ESF a rozpočtem ČR

Moravskoslezská regionální sekce KP ČR v Ostravě se podílí na dokončení realizace projektu „Vytvořit nabídku kvalitních vzdělávacích programů za účelem zvýšení konkurenceschopnosti pracovníků (vedoucích provozních pracovníků a specialistů) na trhu práce MSK a konkurenceschopnosti podniků“, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR v rámci OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Realizátorem projektu je Soukromá SŠ Třinec. Projekt byl zahájen 1.12.2011 a končí v lednu 2013.

V rámci projektu byly zpracovány čtyři vzdělávací programy pro cílové skupiny vedoucích pracovníků a specialistů se 17 moduly. Každý modul má zpracovanou koncepci, studijní text a pedagogické podpory.

Vzdělávací programy projektu:

1. Zvýšení konkurenceschopnosti podniku rozvojem lidských zdrojů
2. Vedení pracovní skupiny
3. Udržitelný rozvoj
4. Manažerský informační systém

Druhy pedagogických podpor:

1. presentace obsahu modulu v PP
2. zadání jednoduchého problému k řešení ve výuce
3. průběžné kontrolní otázky ve výuce
4. případová studie
5. příklad z praxe, nejlepší praktiky
6. otázky a odpovědi výstupního testu

Navržené vzdělávací programy byly pilotně ověřeny ve čtyřech vzdělávacích programech v období 10/2011-1/2013. Každý ověřený program byl vyhodnocen.

Na vyhodnocení se podíleli posluchači, lektori a další řešitelé projektu. Teprve po vyhodnocení se vypracovaly konečné verze vzdělávacích programů a všech studijních a metodických materiálů. Pro vedoucí pracovníky bylo také zpracováno VADEMECUM vedoucího provozu.

Těžiště práce vedoucího provozu je v operativním řízení výroby (zajišťování služby) a pracovních skupin. Vedoucí provozu musí často na místě řešit konkrétní situace. Proto smyslem VADEMEKA vedoucího provozu je nabídnout pomoc, jak konkrétní situaci odborně a úspěšně zvládnout. Ve VADEMEKU vedoucí najde základní odborné informace pro řešení problému. Jde o „první pomoc“, o základní informace k řešení konkrétního problému při řízení provozu.

Nejvýznamnějším produktem projektu jsou zpracované 3 Sborníky pedagogických podpor pro lektory. Jeden sborník je zpracován pro vzdělávání vedoucích pracovníků na středním stupni řízení podniku, druhý pro základní stupeň podnikového řízení- mistry.

→

Třetí Sborník je nejrozsáhlejší metodický materiál pro lektory, který obsahuje pedagogické podpory pro 17 modulů (cca 300 stran). Sborník zpracovali: Ing. J. Adámek, CSc., prof. PhDr. J. Bláha, CSc., PhDr. M. Burget, Ing. L. Baron, PhDr. M. Černek, Ph. D., JUDr. J. Holubcová, Ing. V. Janečková Ph. D., Ing. K. Maková Ph. D., Ing. S. Novák, Ing. P. Prokop, Ing. S. Sládková, Ing. J. Slowik, PhDr. J. Štěch, Ing. O. Tyrlík, CSc.

Obsah Sborníku - moduly:

1. Hodnotový management
2. Řízení výrobních procesů, projektů a jakosti
3. Řízení změn
4. Řízení lidských zdrojů
5. Leadership
6. Strategický management
7. Rozvoj manažerských dovedností
8. Inovace
9. Ekonomie pro manažery
10. Hospodářské právo, Pracovní právo

11. Bezpečnost a ochrana
12. Ochrana životního prostředí
13. Pracovní prostředí
14. Obchodní dovednosti
15. Sociální projektování technických inovací
16. Moderní technologie
17. Manažerský informační systém

Úlohou pedagogických podpor je zabezpečení důležitého cíle projektu: naučit posluchače řešení problémů řízení výroby a vedení pracovních skupin. Proto hlavní metodou výuky jsou praktická aplikační cvičení. Podstatná část pedagogických podpor ve všech strukturách byla aplikována při pilotním ověření. Po vyhodnocení vzdělávacích programů se potvrdila vysoká účinnost těchto podpor ve výuce cílových skupin.

Ing. Jiří Adámek, CSc.

KP ČR-Moravskoslezská regionální sekce Ostrava



Příklady pedagogických podpor ze Sborníku pro lektory podnikového vzdělávání

Řešitelé projektu „Vytvořit nabídku kvalitních vzdělávacích programů za účelem zvýšení konkurenceschopnosti pracovníků (vedoucích provozních pracovníků a specialistů) na trhu práce MSK a konkurenceschopnosti podniků“ realizovaného SSŠ v Třinci vypracovali Sborník pedagogických podpor pro lektory budoucího vzdělávání.

Smyslem tohoto článku je prezentovat konkrétní pedagogické podpory pro lektory navržených vzdělávacích programů. Tyto podpory se mohou od března 2013 zajistit na Soukromé střední škole v Třinci a budou vhodnou aplikační pomůckou pro vzdělávání ve firmách.

Důležité jsou návody jak lektori s pedagogickými podporami mají ve výuce pracovat.

Abyste si udělali alespoň malou představu o aplikaci podpor ve vzdělávání, dovoluji si uvést příklady jednotlivých podpor.

Příklady pedagogických vybraných modulů prezentuji ve struktuře:

1. Výukové cíle
2. Jednoduché problémy
3. Případové studie
4. Příklady z praxe, nejlepší praktiky
5. Otázky výstupního testu.

1. **Výukové cíle** (Modul Hodnotový management, prof. PhDr. J. Bláha, CSc.)

Hlavní cíl

Posluchači modulu by měli nabýt přesvědčení, že etické a společensky odpovědné chování je prospěšné pro organizaci, jednotlivce (manažery) a konečkonců pro celou společnost. Proto obsah modulu objasňuje CO je etické a společensky odpovědné chování, JAK se stát eticky společensky a odpovědným podnikem a jaké PŘÍNOSY může takové jednání přinést.

Specifické cíle

1. Vysvětlit obsah pojmu „hodnotový management“
2. Uvědomit si význam, smysl a dopad hodnot organizace

3. Pochopit podstatu etického a společensky odpovědného chování, zdroje a faktory, které je ovlivňují
4. Objasnit úlohu organizační kultury pro implementaci zásad a principů etického jednání a přimět posluchače k zamyšlení, zda a jak změnit kulturu organizace, ve které posluchači pracují

2. **Jednoduché problémy** (Modul Ekonomika pro manažery, Ing. S. Sládková)

1. Zařazení investice do odpisování – jaký je postup, co musí být provedeno, aby se investice mohla začít odepisovat, jaký typ odpisu zvolit, jak dlouho se bude investice odepisovat?
2. Jakými finančními zdroji by měla firma financovat nákup stálých aktiv a jakými nákup oběžných aktiv?
5. Může firma, která je zisková, zkrachovat?

3. **Případové studie** (Modul Manažerské dovednosti, Ing. P. Prokop)

Případová studie č. 7

1. **Název:** Řešení konfliktu – „potížiště“ v týmu
2. **Cílová skupina:** mistr
3. **Výukové cíle:** Ujasnit a potvrdit si principy řešení konfliktu v týmu
4. **Popis případu:**

V průmyslovém podniku nastoupil do nového provozu také nový vedoucí výroby. Byl to pracovník středních let s dodatečnými znalostmi a zkušenostmi v oboru. Na nově vzniklé místo nenašla firma v rámci svých vnitřních personálních rezerv žádného vhodného kandidáta. Jeden z mistrů – Arnošt předpokládal, že by přece jenom místo vedoucího zvládl, jenže nikdo jej neoslovil a on sám zájem efektivním způsobem neprojevil.

Jakmile se své pozice ujal nový vedoucí a uběhlo několik dní, nový vedoucí projevil svůj nekonfliktní vůdcovský styl. Ukázal principy jak se bude v podmínkách nového provozu pohybovat a řídit jej. V té chvíli prohloubil se u Arnošta pocit nedocení a jisté formy zneuznání. To co dělá nový vedoucí by přece „ON“ zvládl taky, a možná lépe a „levou zadní“. Aniž si to příliš uvědomoval, začaly u něj převažovat negativní nálady a nakonec i projevy. Ve svém okolí se mu podařilo systematicky zhoršovat náladu, pokud se něco nevedlo, měl tendenci záležitosti zveličovat a navíc „ON to přece říkal“, že se to nepovede nebo to půjde s potížemi. Arnošt častěji se nechal unášet nepromyšlenými názory a někdy neověřenými informacemi či přímo pomluvami. Nastaly i chvíle, kdy ze své pozice nehájil postupy a záměry firmy, přičemž nešlo o to s nimi slepě souhlasit, nýbrž konstruktivní kritikou postupy korigovat či rozvíjet a související potíže řešit.

.....
5. Způsob řešení: Individuální a skupinová diskuse

6. Postup řešení:

- prostudování příkladu posluchači,
- dotazy posluchačů k zadání,
- odpovědi lektora na dotazy,
- individuální a skupinová řešení posluchači,
- presentace individuálních a skupinových řešení,
- vyjádření ostatních posluchačů k presentovaným řešením,
- diskuse a návrh „nejlepšího“ řešení, závěr

7. Úloha lektora:

- zadání případové studie,
- odpovědi na dotazy posluchačů k zadání případové studie,
- iniciace řešení případové studie, připomínka související teorie a ostatních zdrojů řešení,
- moderování skupinových presentací a následných diskusí, analýza a identifikace poučení,
- formulování učících otázek.

8. Učící otázky:

- a) Kde spatřujete kořeny konfliktu?
- b) V čem spatřujete největší rizika a naopak příležitosti vyplývající ze vzniklé situace?

.....

9. Časová dotace: 50 minut

4. **Příklady z praxe, nejlepší praktiky** (Modul Řízení lidských zdrojů, PhDr. M. Burget)

1. Zvýšení efektivity spolupráce mezi útvarem ŘLZ a vedoucím provozu

Realizace požadavků vedoucích zaměstnanců a zejména vedoucích výrobních útvarů (provozů) směrem k útvaru ŘLZ velmi často trpí řadou nepřesností. Ty jsou vyvolány jak ne vždy přesnou znalostí procesu (formální stránka) nebo příslušné legislativy na straně vedoucích provozu, tak ne vždy znalostí bližších okolností/důvodů, které k požadavku vedoucího vedly na straně příslušného specialisty útvaru ŘLZ. Důsledkem tohoto stavu je, že vznesený požadavek musí být vrácen s vysvětlením, že představu vedoucího nelze splnit (např. okamžité skončení pracovního poměru, když pro ně nejsou zákonem stanovené důvody, okamžité přijetí scházejících zaměstnanců, okamžitý přechod na třísměnný/nepřetržitý provoz apod.). V takových situacích má vedoucí zaměstnanec pocit, že proces běží, zatímco mu kolega na útvaru ŘLZ zpracovává odpověď, že to nelze. Tím se řešení situace jak věcně, tak časově velmi komplikuje a vyžaduje další vysvětlování, objasňování a hledání možných řešení.

Otázky:

18. Jak eliminovat vznik nereálných požadavků ze strany vedoucích provozu?
19. Jak zlepšit informovanost vedoucího útvaru ŘLZ nebo jeho podřízených o aktuální situaci ve výrobě?

Řešení:

Aktuální situace, operativní problémy i střednědobé plány jsou obsahem pravidelných porad vedoucího jakéhokoliv útvaru se svými podřízenými. Ve výrobních úsecích jsou zejména operativní problémy k zajištění výroby předmětem obvykle týdenních výrobních porad, přičemž dlouhodobější problematika se zpravidla projednává na jednou za měsíc za účasti zástupců kooperujících útvarů.

Pokud jde o zlepšení spolupráce s útvarem ŘLZ, osvědčuje se pravidelná účast vedoucího útvaru ŘLZ nebo jeho zástupce na výrobních poradách přímo na provozech. Tato účast umožní:

- zástupci útvaru ŘLZ průběžnou informovanost o dění a problémech v provozu
- vedoucímu provozu prezentovat požadavky, které se chystá vznést oficiální cestou
.....

5. Otázky výstupního testu (Modul Pracovní právo JUDr. J. Holubcová)

2. Jaké podstatné náležitosti musí obsahovat pracovní smlouva, které jsou nezbytnou podmínkou její platnosti

A. druh práce, místo výkonu práce, den nástupu do práce, zkušební doba, konkurenční doložka, ujednání o pracovních cestách

B. druh práce, den nástupu do práce, místo výkonu práce

C. druh práce, den nástupu do práce, výše mzdy/platu

4. Subjekty pracovního práva jsou:

A. zaměstnavatelé, zaměstnanci

B. zaměstnavatelé, zaměstnanci, odborové organizace, stát a jeho orgány

C. zaměstnavatelé, zaměstnanci, stát a jeho orgány

Pedagogické podpory jsou vypracovány pro dalších 10 vzdělávacích modulů. Ve Sborníku je cca 110 případových studií příkladů z praxe 65, testů výstupních znalostí (každý modul má cca 20 testových otázek) je pro celkem 16 modulů.

Ing. Jiří Adámek, CSc.
KP ČR-Moravskoslezská regionální sekce Ostrava

Spolupráce přináší výsledky

Vzdělávací a poradenská společnost INSTITUT INPRO, a. s. dlouhodobě spolupracuje s akciovou společností Veletrhy Brno v celé řadě vzdělávacích projektů, zaměřených na profesní a osobnostní rozvoj zaměstnanců napříč celé společností. K těm nejúspěšnějším patří nejen dlouhodobé vzdělávání asistentek a dalších zaměstnanců z administrativních útvarů společnosti, ale zejména sofistikované programy rozvoje obchodníků a marketingových specialistů zaměřené na zvyšování praktických kompetencí v oblasti obchodních strategií.

Po velmi dobrých zkušenostech z úspěšné realizace certifikovaných marketingových kurzů systému vzdělávání CIMA, v rámci návazně realizovaných vzdělávacích programů se především osvědčil seriálový koncept komplexního vzdělávacího systému, umožňující kombinaci interaktivních workshopů, řešení postupových úkolů a skupinových brainstormingů, včetně zabudovaného e-learningového systému. Strukturu celého komplexního vzdělávacího systému, do kterého se aktivně zapojilo cca 120 odborníků a specialistů z obchodních útvarů společnosti Veletrhy Brno, a.s., lze stručně charakterizovat do tří samostatných, kontinuálně provázaných částí:

1. část zahrnuje interaktivní workshopy, ve kterých jsou vyspecifikovány okruhy marketingové argumentace a řešeny problémy v aplikaci moderních technik a principů práce s nástroji PR a jejich správné použití v praxi.

2. část představuje e-learningový systém, ve kterém je probírána látka tematicky rozdělena do samostatných výukových modulů, podpořených video-sekvencemi, konkrétně navázanými k dané problematice a souvisejícími kontrolními interaktivními testy nabytých znalostí.

Obsahem prvního modulu je řešení problematiky vícevrstevnaté analýzy veletrhu, jako marketingového nástroje. Veletrh je zde analyzován z úhlu pohledu obchodníka, marketéra, jednatele firmy apod. a porovnávají se výhody a nevýhody jednotlivých konkurenčních nástrojů a objektivně hodnotí možnosti propojení účasti na veletrhu s dalšími, mnohdy levnějšími formami propagace a obchodování.

Druhý modul je zaměřen na umění „číst“ specifika a potřeby nového zákazníka – vystavovatele (tato schopnost je ve veletržní praxi považována za základní předpoklad úspěchu obchodního jednání).

Třetí modul přináší několik desítek příkladů častých i méně častých námitek, včetně jejich optimálních řešení.

Závěrečný čtvrtý modul je pak věnován různým strategiím využitelným v praxi obchodního rozhovoru s klientem veletržní firmy.

Pozn. Celý multimediální e-learningový systém byl nainstalován do intranetové sítě společnosti v modulárním, objektově orientovaném dynamickém prostředí pro výuku – Moodle.

3. část tvoří seriál koncepčně navazujících workshopů, s cílem interaktivně zapojit vybrané skupiny účastníků z řad obchodních útvarů do konkrétních řešení a definování nových potřeb společnosti při prodeji veletržní účasti.

Pozn. Konkrétním výstupem je např. navržení scénáře propagačního videopořadu tzv. na pokračování, který v případě že bude realizován, přinese novou přidanou hodnotu nejen pro prodej samotný, ale hlavně pro lepší a efektivnější následnou komunikaci mezi společností a klientem v rámci přípravy veletrhů a také při propagační a PR komunikaci společnosti.

„Úspěšným zavedením výše zmiňovaného systému vzdělávání do rutinního provozu, byl splněn další krok v plnění plánu odborného rozvoje zaměstnanců akciové společnosti Veletrhy Brno, a.s.. Systém zracionalizoval a zefektivnil odbornou přípravu zejména mladých obchodníků a tím ušetřil nemalé náklady na realizaci obdobně zaměřených, ale statických odborných kurzů. Úspěšně slouží nejen k průběžnému vzdělávání stávajících zaměstnanců a případnému opakování a samostudiu, ale zejména se osvědčil při přípravě a začleňování nových zaměstnanců do praxe, především z řad absolventů. Všechny fáze komplexního vzdělávacího systému, od interaktivních workshopů, přes e-learning až po navazující brainstormingy, jsou výsledkem systematického přístupu společnosti ke zvýšení odborných znalostí, motivace a zapojení zaměstnanců do řešení aktuálních potřeb společnosti“, uvedl ředitel personálního odboru Ing. Tomáš Kroupa a jsou potvrzením správnosti nastoupeného trendu v oblasti řízení lidských zdrojů ve společnosti.

„Navržený vzdělávací systém, speciálně připravený na míru společnosti Veletrhy Brno, a.s., byl pro naši společnost výzvou a potvrdil přednosti začlenění e-learningového systému do firemního vzdělávání i v tak specifické oblasti, jako je výstavnictví. E-learning chápeme jako elektronickou formu výuky, plně flexibilní časovým možnostem, která efektivně (nikoli samoučelně) kombinuje a využívá možností a výhod psaného textu, statických vizualizací, videa a didaktické interaktivity“, dodává ing. Jiří Imlauf, ředitel INSTITUTU INPRO, a. s.

INSTITUT INPRO, a.s.

je vzdělávací, poradenská a obchodní organizace s dlouholetou tradicí ve sféře vzdělávání dospělých.

Společnost se primárně specializuje na oblast manažerského vzdělávání a personálního poradenství.

Stěžejní oblastí činnosti společnosti INSTITUT INPRO, a.s. je příprava a realizace široké škály komplexních vzdělávacích programů pro podnikatelskou sféru. V programech se primárně zaměřuje na sdělování prakticky využitelných poznatků a na výcvikovou formu přípravy.

INSTITUT INPRO, a.s. patří mezi vzdělávací agentury akreditované Českým institutem pro marketing, o. s. pro školení prestižních kurzů systému CIMA. Velkou část aktivit tvoří kurzy realizované přímo na míru klientů napříč celým hospodářským spektrem.

Znalosti a zkušenosti z úspěšné realizace celé řady tuzemských i mezinárodních projektů a programů, zaměřených zejména na oblast manažerského vzdělávání, umožňují společnosti poskytovat klientům vysoce profesionální služby a profesionální podporu při čerpání finančních prostředků z dotací ESF. Společnost je certifikována dle norem ČSN EN ISO 9001:2009 pro vývoj, projektování a realizaci vzdělávacích a poradenských programů.

Kurzy INSTITUTU INPRO, a.s. jsou akreditovány MŠMT ČR.

Kurzy v systému CIMA – management + marketing

Marketing CIMA-A

• **kurz určený pro všechny stupně řízení společnosti, výkonným pracovníkům, podnikatelům a všem ostatním se zájmem o management a marketing. Jeho cílem je v průběhu šesti soustředění seznámit účastníky se základy managementu a marketingu, jeho systémem a základní marketingovou terminologií. Účastníci kurzu se naučí formou praktických cvičení úspěšně řešit každodenní marketingové úkoly a v neposlední řadě se naučí aplikovat získané znalosti a dovednosti do firemní praxe.**

Marketing CIMA-B

• **kurz určený vedoucím pracovníkům, marketingovým specialistům.** Je ve zvýšené míře zaměřen na řešení případových studií. Cílem kurzu je prohloubit znalosti a zdokonalit praktické dovednosti při aplikaci poznatků. Studium je zaměřeno na hlubší analýzu jednotlivých aspektů marketingové politiky a strategie firmy se značným důrazem na praktické implementační aktivity spojené s prováděním marketingových rozhodnutí. Práce v malých skupinách při řešení modelových příkladů a případových studií je podstatnou částí všech výukových modulů. Ve výcvikových soustředěních se účastníci zdokonalí ve využívání komplexní analýzy všech aspektů marketingové politiky a strategie firmy.

Kurzy jsou rozvrženy do šesti dvoudenních soustředění. Náplně obou kurzů jsou rozděleny do výukových bloků. Každý blok je kombinací výkladové části a aktivní procvičení látky při řešení cvičení a případových studií. Úspěšní absolventi kurzů, po složení nezávislé certifikace získají prestižní Certifikát CIMA s platností v EU.

Oba kurzy CIMA

Řízení lidských zdrojů

kurz je určen vedoucím pracovníkům všech stupňů personálního řízení společností, manažerům a specialistům v oblasti řízení lidských zdrojů. Kurz je komplexní modulový vzdělávací program, který umožní jeho účastníkům získat znalosti, schopnosti a dovednosti o současné evropské praxi v oblasti personalistiky. Současně pomůže vytvořit podmínky pro zavedení profesionality v oboru řízení lidských zdrojů, profesionality srovnatelné s ostatními vyspělými evropskými zeměmi. Svým obsahem odpovídá požadavkům na akreditaci pracovníků pro oblast řízení lidských zdrojů. Kurz je připraven ve spolupráci s Národním vzdělávacím fondem a Cranfield School of Management (GB) a je akreditován MŠMT.

Úspěšní absolventi kurzů, po složení nezávislé zkoušky získají prestižní diplom „Personální manažer“.

CIMA A: 19. - 20. 2 a 10. - 11. 4. 2013

CIMA B: 11. - 12. 2. a 2. - 3. 4. 2013

Aktuální termíny a další informace

ŘLZ: 11. - 12. 2. 2013

na www.i2000.cz

Víte, jak pracovat s týmy? MÚVS Vám to prozradí...

Vzděláváním koučů se MÚVS zabývá od roku 2009, kdy začal nabízet program Specifický kurz pro kouče - ucelený odborný jednosemestrální program zaměřený na výuku základních principů a získání klíčových kompetencí pro oblast koučování. V letošním roce se nabídka vzdělávání pro kouče rozšířila i o mentorink a workshopy vycházející z ICF kompetencí, tematicky související s koučinkem, s osobnostním rozvojem kouče a s rozvojem koučovací praxe.

Jedním z workshopů je i Týmový koučink v praxi, který se v současné době těší největší oblibě. Je nabízen buď jako čtyřhodinová ochutnávka anebo 16hodinový cyklus, kde je dostatek času k bližšímu prozkoumání tématu. Tento workshop je realizován pod vedením Ing. Halky Baláčkové, MBA, PCC, která od roku 2001 pracuje jako trenér a kouč. Lektorka má mnoho zkušeností s vedením týmových koučovacích setkání a pracovala s celou řadou klientů (např. Ogilvy & Mather, Deloitte, Aspire Sports Brno, Česká spořitelna a další).

Workshop Týmový koučink v praxi umožní uvědomit si klíčové dovednosti, přiblíží na příkladech možnosti jeho

využití a poskytne základní nástroje pro aplikaci v praxi. V úvodu workshopu se posluchači zabývají situacemi z praxe, ve kterých je možné týmový koučink uplatnit. Seznamují se s tím, jak vést vlastní koučovací setkání, aby bylo co nejefektivnější, a osvojují si metody vhodné pro týmový koučink (např. škála a kolo rovnováhy, brainstorming, myšlenkové mapy a další). V závěru se posluchači dozvídají o důležitosti nastavení akčního týmového plánu a o tom, jaké by měly být následné kroky. Workshop samotný je veden metodami týmového koučinku a nedílnou součástí jsou i diskuse, hry a zábava.

Týmový koučink je v současné době stále žádanější formou práce s týmy. Je rozšířením možností individuálního koučování na tým lidí o velikosti dvou a více členů až po celou společnost.

Jako takový pomáhá zapojit lidi do řízení, rozhodování a strategického myšlení na všech úrovních a stává se nástrojem k urychlení pohybu ke konkrétním akcím a cílům organizace a jejích lidí.

Mgr. Petra Dolejšová

Bc. Lenka Mansour

COACH SPECIFIC TRAINING (CST)



Přijímáme přihlášky do kurzu **Specifický kurz pro kouče**

Již 8. běh kurzu CST se bude konat v termínu únor - červen. Pro podrobnější informace o kurzu, jednotlivých blocích, termínech a cenách navštivte naše webové stránky:

➔ www.muvs.cvut.cz

➔ **Celoživotní vzdělávání**

➔ **Koučink - Specifický kurz pro kouče**

Nebo pište na emailovou adresu: koucink@muvs.cvut.cz

A nyní novinka! **Koučink - workshopy**

MÚVS nově zařadil do celoživotního vzdělávání i další vzdělávání koučů. Probíhá formou workshopů vycházejících z ICF kompetencí, tematicky souvisejících s koučinkem, s osobnostním rozvojem kouče a s rozvojem koučovací praxe.

Workshopy jsou vhodné pro ty, kteří prošli programem CST nebo jiným koučovacím programem. Zúčastnit se ale mohou i posluchači, kteří mají zájem se o daném tématu dozvědět něco více.

Přihlášky můžete posílat již nyní.



www.muvs.cvut.cz; koucink@muvs.cvut.cz; MÚVS ČVUT v Praze, Kolejní 2637/2a, 160 00 Praha 6

DO KNIHOVNY

Edgar K. Geffroy **DIGITÁLNÍ ZÁKAZNÍK – NÁŠ PROTIVNÍK NEBO PARTNER?**

Online Clienting aneb Zákazníci dnes nakupují jinak

Již delší čas jsme se nalézáme ve víru digitální revoluce: internet změnil způsob, jakým žijeme, pracujeme a nakupujeme. Staré modely obchodování před našima očima ztrácejí svou dominanci a nahrazují je nové. Německý konzultant a odborník v oblasti zvyšování prodejních výsledků jistě není prvním, kdo přichází s radami, jak na svou stranu získat zákazníky, ale v této své nejnovější knize nabízí manažerům malých i velkých firem nové impulsy a nápady a ukazuje, jak se mobilní „evernet“ stává katalyzátorem zcela nového vztahu s klienty. Překlad z němčiny Jiří Pondělíček.

Management Press, brož., A5, 180 str., doporučená cena 299 Kč, ISBN 978-80-7261-255-0



Mark Forster

Udělej to zítra a další tajemství time managementu

vydala: Grada Publishing, a.s., 176 stran. ISBN: 978-80-247-4526-8

Jak snadno zvládat úkoly, které neustále přibývají? Jak se soustředit pouze na jednu věc a rychle ji dotáhnout do konce? Jak omezit stres a mít dobrý pocit ze své práce? Jak opravdu dosahovat svých cílů, a ne pouze hodně pracovat? Uznávaný autor a poradce v knize odkrývá tajemství time managementu, která skutečně fungují. Díky ní objevíte řadu nových zásad a jednoduchých principů, jež vám pomohou zvládnout to, co potřebujete. Autor doporučuje například metodu uzavřených seznamů, sdružování stejnorodých činností, práci v kratších blocích apod. Klíčová myšlenka knihy pak vychází z jednoduché zásady, že nejdůležitější je umění stanovit si pracovní priority a nepřikládat úkolům větší důležitosti, než si zaslouží. To vám umožní si úkoly "naplánovat na zítra" a pak je skutečně splnit.

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

Nově nás najdete i na Facebooku Klub personalistů ČR.

Tel.: 283 871 271, 606 865 940, e-mail: info@klubpersonalistu.cz, klub.personalistu@tiscali.cz

Klub personalistů ČR, o.s. Jankovcova 13, 170 00 Praha 7

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, o.s., je bezplatně zasílán členům Klubu i ostatní odborné veřejnosti. Příspěvky můžete zasílat na adresu Klubu. Redakční úprava Mgr. Lenka Smrčková.