



S námi Vám žádná změna neunikne

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, o. s.

2/2010

AKTIVITY KLUBU V BŘEZNU

11. března 9.00 - 12.00 hod.

Odvozy na zdravotní pojištění

Lektorky: Ing. Olga Pittnerová, VZP a Eva Lorencová, VZP

Technologický park, budova A zasedací místnost OHK, Chomutov

AKTIVITY KLUBU V DUBNU

8. dubna 9.00 - 12.00 hod.

BOZP pro personalisty

lektor: Bc. Petr Markl, RISCON

Chomutov

Technologický park, budova A zasedací místnost OHK, Chomutov

14. dubna 10.00 - 14.00 hod.

Poradenský seminář

Odškodňování pracovních úrazů

lektori:

JUDr. Irena Machátová, Jana Koubková

JUDr. Radovan Bernard

Praha

Vzdělávací středisko Kooperativa Pojišťovny

22. - 23. dubna

Klubové setkání

Duben s VOXEM

více na webové stránce

Přihlášky a další

informace: www.klub.personalistu.cz/cz



Shromáždění členů

KLUBU PERSONALISTŮ ČESKÉ REPUBLIKY, O.S.
se uskutečnilo ve čtvrtek 4. března 2010

Program

1. Zahájení a schválení programu
2. Volba mandátové a návrhové komise
3. Zpráva výboru o činnosti KPČR za r. 2009 a plán činnosti na rok 2010
4. Zpráva o hospodaření za r. 2009 a návrh rozpočtu na r. 2010
5. Zpráva dozorčí rady za rok 2009
6. Diskuse ke zprávám
7. Přestávka
8. Diskuse
9. Projednání návrhu usnesení
10. Závěr



*Shromáždění řídila
viceprezidentka
Ivana Krupičková.*



*Zprávu výboru o činnosti
Klubu přednesl prezident
Jan Března.*

"Již tradičně začínají Zprávy výboru o činnosti Klubu informací o členské základně, jinak je tomu je i letos", řekl v úvodu svého vystoupení, které zhodnotilo činnost v uplynulém roce a nastínilo program a směřování Klubu v roce 2010, prezident Klubu Jan Března. K 31. prosinci 2009 měl Klub celkem 76 kolektivních členů, 11 individuálních členů a 9 čestných členů. Výbor Klubu pracoval v roce 2009 v tomto složení:

Prezident: Jan Března, Viceprezidenti: Jiří Filip, Ivana Krupičková, členové: Jaroslav Dostál, Pavel Konečný, Pavel Škorpil, Zdena Vostrovská. Dozorčí rada Klubu pracovala ve složení: předseda: Milan Beneš, členové: Marie Dlabáčová, Bohdana Vybíralová. Výkonnou ředitelkou Klubu byla Lenka Smrčková.

Výbor se scházel měsíčně, kromě prázdninových měsíců. Na svých jednáních se zabýval přípravou a zaměřením odborných aktivit Klubu, organizačními otázkami a otázkami celkového strategického směřování Klubu. Stejně jako v předcházejících letech, tak i v roce 2009 došlo k obměně členské základny. Zájem o členství v Klubu projevují zejména malé a střední podniky a také individuální členové.

Je skutečností, že řada i velkých firem krátí natolik své výdaje, že i platba za členské příspěvky je pro ně nadbytečná, a tak personalisté, kteří byli členy firemními, zaplatí příspěvek „z vlastní kapsy“ a stanou se individuálními členy.

V roce 2009 se uskutečnilo pět poradenských seminářů, tři klubová setkání a jeden praktický seminář a další akce. Tematická náplň akcí byla aktuální, nabídka vycházela z přání členů Klubu.

Kromě přímého členství organizací v Klubu se některé členské organizace sdružují do regionálních a odborných sekcí. V roce 2009 vykazovaly činnost v rámci Klubu tři regionální sekce.



Zprávu dozorčí rady přednesl její předseda Milan Beneš.



Poradenský seminář Češi v cizině, cizinci v ČR

Letošní první akcí Klubu personalistů ČR byl poradenský seminář s pracovněprávní problematikou. JUDr. Radovan Bernard předal účastníkům své zkušenosti. Semináře se zúčastnili pracovníci z nejrozličnějších společností - výrobních, obchodních, soukromé vysoké školy, banky, a je možno říci, že všichni měli příležitost rozšířit si své znalosti. Kromě toho i ze semináře odnesli i studijní materiály. A protože problematika zaměstnávání cizinců a vysílání českých pracovníků do zahraničí je opravdu velice široká, plánujeme v letošním roce připravit s JUDr. Radovanem Bernardem na toto téma další akce.



Připravujeme



Duben s VOXEM

Z bohaté nabídky v katalogu 1. VOX a.s. jsme společně s pracovníci této členské firmy Klubu vybrali tři akce, které nabízíme členům Klubu personalistů ČR, o.s., za zvýhodněné ceny. Přihlášku, kterou najdete na www.klubpersonalistu.cz, zašlete jako vždy na adresu Klubu.

19. dubna

Jak zvýšit prestiž HR ve firmě?

Přednáší PhDr. Zdenka Brázdová, certifikovaná lektorka a konzultantka managementu a managementu lidských zdrojů)

Program

Strategický význam HRM v aktuálním ekonomickém prostředí – priority v HRM. Role HR útvaru, dilemata, s nimiž se musí HR útvar vyrovnávat. Jak zlepšovat obraz a důvěryhodnost HRM: Jak může HR útvar posílit strategické ovlivňování firmy • jak „prodávat“ personální činnosti (marketing personální práce) • jak být více orientovaný na problémy organizace? • jak utvářet vztahy s liniiovými manažery?

Nosné procesy systému HRM: Aktuální problémy spojené s jejich realizací. Stanovení požadavků na způsobilost, kompetence, personální plánování: Zvyšování x snižování stavu zaměstnanců, řízení integrace, řízení a hodnocení pracovního výkonu, vzdělávání a rozvoj zaměstnanců....

28. dubna

Inspekce práce z hlediska kontrolního orgánu a zaměstnavatele

Přednášejí:

JUDr. Petr Bukovjan, specialista na pracovní právo s praxí v kontrolní činnosti a Mgr. Zdeněk Šindelář, ředitel odboru právního Státního úřadu inspekce práce

Program

Právní úprava inspekce práce • kontrola pracovních podmínek a pracovních vztahů inspektoráty práce, na které právní předpisy a které oblasti se klade největší důraz z hlediska možných postihů • v čem se v praxi nejčastěji chybí • porušení ze strany zaměstnavatelů • poznatky z praxe • zaměření kontrol těchto orgánů v roce 2010 • kde má pravdu inspektor a kde zaměstnavatel • obrana proti požadavkům inspektora a proti výsledku kontroly • připravované změny v kontrolní činnosti v souvislosti s projednávaným návrhem nového zákona o kontrole.

26. – 27. dubna

Zaměstnávání cizinců v ČR a vysílání pracovníků do zahraničí po legislativních změnách

Program

26. 4. 2010

09:00–12:00 • NOVÁ KOORDINAČNÍ NAŘÍZENÍ EU V OBLASTI SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

JUDr. Ladislav Švec (ředitel CMU – styčného orgánu ČR pro oblast zdravotního pojištění)

13:00–14:30 • SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ – NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ CIZINCŮ, ODVOD POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ VE VZTAHU K ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ Mgr. Eva Bolcková (ČSSZ – odbor nemocenského pojištění zaměstnanců)

15:00–16:30 • ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Ing. Věra Frajtořová (VZP ČR, vedoucí metodického oddělení Mezinárodněprávního odboru)

27. 4. 2010

09:00–11:30 • ZMĚNY V PRÁVNÍ ÚPRAVĚ POBYTU CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR/SCHENGENU PO PŘIJETÍ NAŘÍZENÍ ES Č. 810/2009 (VÍZOVÝ KODEX)

Mgr. Martin Murad (PETERKA & PARTNERS v.o.s. advokátní kancelář)

12:30–16:00 • DAŇOVÁ PROBLEMATIKA

Mgr. Magdaléna Vyškovská (daňová poradkyně, autorka publikace "Cizinci a daně")

Poradenský seminář: Pracovní úrazy a jejich odškodňování

Mnohým kolegům v dnešní době přibyla mezi jejich povinnosti i starost o bezpečnost práce. Připravili jsme pro Vás proto další ze série seminářů BOZP pro personalisty. V průběhu čtyřhodinového semináře se budeme zabývat zejména problematikou pracovních úrazů a nemocí z povolání. Přednášet budou **JUDr. Irena Machátová a Hana Koubková** z Pojišťovny Kooperativa a.s., VIG, a právník zabývající se řadu let pracovním právem **JUDr. Radovan Bernard**, Bernard Legal.

- Práva a povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti pojišťovny z titulu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání
- Postup zaměstnavatele při vzniku pracovního úrazu a NzP
- Druhy náhrad dle zákoníku práce
- Příklady z praxe, odpovědi na otázky účastníků
- Legislativa v oblasti pracovních úrazů
- Příklady z praxe, odpovědi na dotazy účastníků

Mzdy v České republice: SNÍŽENÍ NÁSTUPNÍCH MEZD AŽ NA ÚROVEŇ ROKU 2007

- Trh práce charakterizuje opatrnost na straně firem i uchazečů.
- Nedostatek zkušených odborníků s praxí.
- Vysoké požadavky na uchazeče ze strany zaměstnavatelů.
- Uplatnění absolventů nejkomplicovanější za několik posledních let.
- Rušení pracovních pozic, zejména v marketingu a HR.
- Nejvíce vydělávají specialisté v oblasti daní, auditu a informačních technologií (praxí 5 a více let).

Vzhledem k hospodářské situaci v České republice pokračoval i loni trend konce roku 2008 v podobě stagnace až poklesu mezd. Na některých pozicích klesly dokonce i mzdy, které v minulosti rostly v řádu desítek procent. Výjimkou je oblast financí a účetnictví, kde se mzdová úroveň zásadně nemění. Vyplývá to z průzkumu Salary & Benefits Guide 2009–2010 mezinárodní personální agentury Robert Half.

„Nejvýznamnější snížení se projevilo u nástupních mezd na pozicích vyžadujících nižší praxi, a to až na úroveň roku 2007,“ uvádí Aleš Křížek, ředitel společnosti Robert Half pro Českou republiku.

Napříč všemi obory stále trvá nedostatek odborníků s dlouholetou praxí. Tato neuspokojivá situace na trhu práce je důsledkem opatrnosti na straně firem i uchazečů. Nejvíce cenění specialisté, kteří stoprocentně splňují současné vysoké nároky firem, totiž práci aktivně nehledají. Nechtějí podstoupit riziko spojené se změnou zaměstnání. S uchazeči, kteří zaměstnání aktivně hledají, zaměstnavatelé ale nejsou spokojeni. I přes skutečnost, že jsou tito uchazeči ochotni nastoupit za výrazně nižší mzdu než v minulosti.

Nepříznivou ekonomickou situaci řešily minulý rok firmy zejména **rušením některých pracovních pozic a propouštěním.** Z důvodu nadbytečnosti docházelo k zeshňování především v oblasti marketingu a lidských zdrojů. Snižování stavů postihlo juniory, ale i střední a vyšší management.

Těžké časy zažívají především absolventi bez praxe. *„Absolventi s krátkou praxí zůstávají na pracovním trhu déle. Firmy totiž v současnosti preferují odborníky, kteří již mají požadované zkušenosti, nejlépe z konkrétního odvětví, a mohou danou pozici zastávat okamžitě,“* konstatuje Křížek.

Mzdy: ADMINISTRATIVA, LIDSKÉ ZDROJE, zákaznický servis, logistika, právo, TECHNICKÉ POZICE

V loňském roce nedošlo v této oblasti k zásadním změnám ve výši mezd. Horní hranice nástupních mezd se však snížila v průměru o 3 – 5 tisíc Kč. Podobný trend ve vývoji bude pokračovat i v roce 2010. V tomto roce lze i nadále očekávat vyšší poptávku po kandidátech v oblasti zákaznického servisu. Oživení v oblasti administrativy a výroby můžeme sledovat již od počátku tohoto roku. U HR (lidské zdroje) a technických pozic očekáváme i nadále pokles poptávky ze strany zaměstnavatelů.

Na počátku roku 2009 byl na trhu ještě dostatek pracovních nabídek pro kvalifikované kandidáty. Od léta pak **nabídka nově vytvářených míst stagnovala.** Požadavky kladené na kandidáty ze strany zaměstnavatelů se v průběhu roku zvyšovaly, **zájem byl zejména o uchazeče s delší praxí v daném oboru.** Nejmenší pravděpodobnost uplatnění měli absolventi a juniorští kandidáti s krátkou praxí.

„Největší poptávka po kandidátech byla minulý rok zaznamenána v oblasti zákaznického servisu a administrativy. Naopak poptávka v HR značně převýšila nabídku volných pracovních míst. Z ekonomických důvodů byly zrušeny některé pozice v oblasti vzdělávání a tréninku. Mírný pokles byl také patrný v poptávce po specialistech v oblasti advokacie, mírný nárůst naopak u pozic podnikových právníků,“ komentuje situaci Křížek.

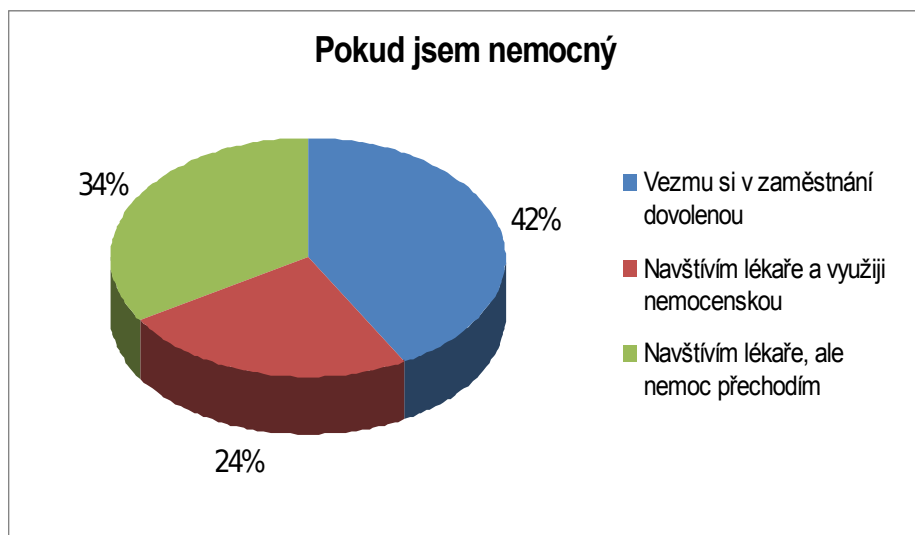
Rozhodujícím kritériem při výběru nových zaměstnanců je předcházející zkušenost v oboru. Na juniorských pozicích společnosti upřednostňují uchazeče alespoň s praxí při studiu. Téměř automaticky se předpokládá uživatelská znalost MS Office. V logistice a zákaznickém servisu firmy zvýhodňují kandidáty se zkušenostmi se systémem SAP. Klíčovým požadavkem zůstávají **znalosti cizích jazyků.** V požadavech většiny nových zaměstnavatelů dominuje angličtina, v menší míře další světový jazyk.

HR MZDY	1 - 3 roky	3 - 5 let	5 a více let
Recruiter	25 000 - 35 000	33 000 - 40 000	35 000 - 50 000
HR Manager/HR Business Partner	----	45 000 - 55 000	60 000 - 95 000
HR Generalista	28 000 - 33 000	30 000 - 45 000	40 000 - 60 000
HR specialista	25 000 - 30 000	30 000 - 40 000	40 000 - 60 000
Specialista odměňování	----	35 000 - 45 000	45 000 - 75 000
Manažer odměňování	42 000 - 50 000	50 000 - 60 000	60 000 - 90 000
Manažer vzdělávání	-----	35 000 - 45 000	45 000 - 80 000
Trenér, školitel	25 000 - 33 000	30 000 - 50 000	45 000 - 60 000

Pouze pětina Čechů využívá nemocenské

Více než tři čtvrtiny Čechů nevyužívají v případě zdravotních problémů nemocenské, vyplývá to z průzkumu online služby hledání práce Monster.cz. Návštěvníci těchto stránek odpovídali v minulých týdnech na anketní otázku mapující jejich chování v případě nemoci.

Z celkového počtu 1085 hlasujících 42 % uvedlo, že si v případě nemoci vezme dovolenou, 34 % navštíví lékaře, ale nemoc přechodí a pouze 24 % navštíví lékaře a využije nemocenskou.



Zdroj Monster.cz

Práce nad rámec standardní pracovní doby není nic neobvyklého

Třetina pracujících v České republice tráví v zaměstnání více než 40 hodin týdně. Návštěvníci online služby hledání práce Monster.cz odpovídali v druhé anketě na otázku: Kolik hodin týdně strávíte prací?

Z celkového počtu 978 hlasujících 34 % uvedlo, že pracuje často přesčas, 28 % odpovědělo, že práci stráví obvykle kolem 40 hodin týdně, 34 % respondentů (návštěvníků Monster.cz) momentálně nepracuje a pouze 4 % uvedla – v práci trávím co nejméně času.



Kde najít kouče?

Hledáte-li profesionální kouče, mohou vám ve výběru napomoci akreditační tituly přiznávané Mezinárodní federací koučů (ICF).

Pokud za jménem kouče naleznete titul ACC, můžete si být jisti, že tento kouč absolvoval minimálně 60 hodin teoretického vzdělávání a více než 100 hodin koučinku s klienty a během tohoto procesu také pracoval s mentorem. Dalším titulem, který můžete nalézt na českém trhu a všude po světě, je PCC (profesionální certifikovaný kouč), jehož nositel splnil podmínku teoretické přípravy ve výši minimálně 120 hodin certifikovaného vzdělávání ICF, má za sebou přes 750 hodin koučinku, pracoval s mentory a složil praktickou zkoušku, během níž musel prokázat své teoretické a praktické znalosti a dovednosti.

Ve světovém společenství koučů se můžete potkat také s kouči s titulem MCC. Toto označení vypovídá o svém nositeli, že jde o kouče s více jak 2 500 hodinami práce s klientem, což představuje asi 10 letou praxi. U nás zatím takové kouče nemáme.

A kde takové kouče snadno naleznete?

Otevřete si na stránky Mezinárodní federace koučů, pobočka česká republika na adrese www.coachfederation.cz.

Podívejte se do složky Registr koučů ICF, kde dle zadaných kritérií můžete nalézt vhodného kouče.

V současné době je v České republice 6 koučů úrovně PCC a 4 koučové s titulem ACC.

E-learning 2010 forum

X. jubilejní ročník odborné konference o e-learningu

Praha 23. března 2010



Bližší informace o konferenci a přihlášky

www.e-univerzita.cz

www.vox.cz

www.semis.cz

Průzkum: Jak na firemní inovace

Na počátku letošního roku proběhl ve spolupráci s Klubem personalistů ČR průzkum inovační schopnosti. Výsledky průzkumu jsou součástí diplomové práce Adama Nováka na téma **Inovativní firma a marketing. Co můžeme udělat pro zvýšení inovační schopnosti a jaká je v této oblasti situace v České republice, ve zkratce popisuje následující článek.**

Diplomová práce byla zaměřena na oblast inovací a aplikované kreativity. Primárním cílem nalézt co největší počet nástrojů, doporučení a postupů, které vedou k tomu, že ve firmě vznikají nové nápady, tyto nápady jsou úspěšně dotazeny do praxe a vyústí v inovační projekt. Sekundárně práce analyzuje situaci v oblasti inovačních prostředků ve firmách v rámci České republiky.

Dle Národní inovační strategie České republiky ve shodě s EU lze inovaci definovat jako „obnovu a rozšíření škály výrobků a služeb a s nimi spojených trhů, vytvoření nových metod výroby, dodávek a distribuce, zavedení změn řízení, organizace práce, pracovních podmínek a kvalifikace pracovní síly.“ Vznik a implementace nových projektů není pouze otázkou marketingu, ale prostupuje celou organizací. Zejména se jedná o oblast řízení lidských zdrojů s akcentem na vzdělávání a organizační kulturu, vývoj nového produktu a firemní procesy. Vznik inovací také může podpořit užití specializovaných informačních systémů a metod kreativního myšlení.

Prostředky zvyšující inovační schopnost organizace

Na základě české i světové literatury byly v rámci teoretické části práce rozebrány různé cesty, jak lze zvýšit inovační schopnost organizace.

V oblasti firemní kultury se např. doporučuje podporovat nápady a experimentování, iniciativu a autonomii zaměstnanců a jejich obecnou orientaci na budoucnost. Atmosféra inovativní firmy bývá otevřená a tolerantní, konflikty jsou zde motorem optimalizace. Dále je v literatuře o inovacích akcentována týmová práce, neboť většina inovativních projektů vyžaduje spolupráci zaměstnanců z různých oddělení.

V souvislosti s firemní kulturou je také užitečné pracovat s firemními hodnotami a kreativita nebo inovace by měla být jednou z nich.

Znalosti jsou nezbytným předpokladem pro vznik inovací. Úspěšná implementace nápadů se často zakládá na speciálních a nových znalostech. Předávání kompetencí mezi zaměstnanci zase podporuje kontinuální rozvoj organizace. Silně inovativní organizace jako na

příklad 3M, Toyota nebo Microsoft se proto vyznačují propracovaným systémem vzdělávání. K managementu znalostí existuje řada přístupů, poslední generace se nazývá „učící se organizace“. Jedná se o organizaci, „v níž lidé mohou systematicky rozvíjet svoji schopnost tvořivého myšlení a jednání jako jednotlivci i členové týmu, v nichž se společně učí a učí se učit“.

V některých oborech, kde se informace často mění a znalost zde má vysokou hodnotu, je velmi užitečné podpořit předávání znalostí informačním systémem. Společnost tak dokáže rychleji reagovat na změny na trhu a cenné znalosti zůstávají uvnitř firmy i po odchodu zaměstnanců.

Jednotlivým aktivitám a úkolům v rámci podniku bývá dán rámec ve formě podnikových procesů. Ty můžeme definovat jako sady provázaných, strukturovaných aktivit nebo úkolů, které plní určitý cíl. Ve vztahu k inovacím se rozlišují tři druhy procesů: proces vývoje nového produktu, proces podporující vznik inovace (idea management) a proces transformace organizace na inovativní. ➤ ➤ ➤

První zmíněný je spojen s vývojem nového produktu, další se váže spíše ke zlepšení fungování firmy. Nejsložitější je transformační proces, protože zasahuje do všech oddělení společnosti. Ve velkých korporacích jako třeba Whirlpool trval řadu měsíců. I když se společnost stala učící se organizací a inovační proces je korektně implementován, na inovativní organizaci se dá ještě pracovat. V literatuře je dále řada doporučení pro oblast motivace zaměstnanců a širokou oblast aplikovaného kreativního myšlení.

Situace v České republice

V rámci praktické části bylo provedeno dotazování v českých firmách. I když návratnost dotazníků nebyla příliš vysoká, výsledky jednoznačně poukazují na fakt, že jsou inovace pro manažery velmi významné. Jako nejčastější bariéry vzniku inovací respondenti jmenovali nedostatek času a financí a absenci či nedokonalost inovačního procesu. Některé společnosti považují za hlavní bariéru nedostatek talentova-

ných a kvalifikovaných pracovníků. Dále se v odpovědích objevilo např. omezení na straně zahraničního vlastníka a pomalá adaptace organizační struktury.

Předtím než se podíváme na výsledky druhé fáze průzkumu, je nutné uvést, že si praktická část nekladla za cíl popsat exaktní obraz inovační schopnosti v rámci všech firem v ČR. Spíše se jedná o ilustrační výsek z reality. Primárním cílem pohovorů se čtyřmi společnostmi bylo zjistit, do jaké míry firmy vyvíjí aktivity pro zvýšení své inovační schopnosti. Vodítkem pro dotazování tak byly v teoretické části zjištěné prostředky inovativní firmy. Sekundárně sloužila druhá část k získání zpětné vazby na prostředky inovativní firmy bez ohledu na to, zdali je užívají nebo neužívají. Zkoumaný vzorek byl cíleně různorodý: telekomunikační společnost, marketingová agentura, výrobní společnost a obchodní firma. Mezi zásadní zjištění praktické práce patří fakt, že inovační aktivity nejsou ve většině firem prováděny systematicky a cíleně ale spíše nahodile a intuitivně. To bývá ilustrováno buď žádným, nebo neformalizovaným inovačním procesem. Hlavní inovační síla nebývá v organizaci jako celku, obvykle za konkrétním úspěšným zavedením nápadu do praxe stojí talentovaný jedinec. Také je často inovace prováděna reaktivním nikoliv proaktivním způsobem. Nápady se hledají obvykle až v okamžiku, kdy se objevují symptomy problému. Ve většině zkoumaných společností převažuje akcent produktové inovace a to, že lze inovovat firemní proces nebo pracovní postup, je často opomíjeno. Pozitivnějším výstupem praktické části práce je však fakt, že všechny zkoumané společnosti určitým způsobem pracují na firemním vzdělávání. Také si i přes nedostatky v inovační infrastruktuře většina firem uvědomuje nutnost inovace a je schopna je určitým způsobem zavádět do praxe.

Adam Novák

The poster for MoodleMoot.cz 2010 features several logos and text blocks. At the top, it lists 'Partneři' (Partners) with logos for VUT Brno, VŠB-TU Ostrava, PedF FF MU, and EUNIS-CZ. The 'Moodle partner' logo is prominently displayed. To the right, 'PragoData Consulting' is listed as a 'Mediální partner' (Media partner), along with 'human resources server' and 'česká škola'. The central text provides details about the conference: it is an official Moodle Partner event for the Czech Republic, organized by PragoData Consulting in cooperation with VUT Brno, VŠB-TU Ostrava, PedF FF MU, and EUNIS-CZ. The conference is titled 'MoodleMoot.cz 2010' and will take place on June 10-11, 2010, at the rectorate of the Faculty of Education at VUT Brno. The motto is 'Moodle jako technologie efektivních a úsporných řešení' (Moodle as technology of effective and cost-saving solutions). The main topics include Moodle 2.0 updates, large-scale Moodle projects, special Moodle modules, e-portfolio management, e-learning management (for non-university sector), pedagogical approaches to e-learning, practical examples of successful solutions, and e-learning projects supported by EU funds. The poster also mentions 'KLUB PERSONALISTU' and 'IT Systems' as sponsors. A note at the bottom states that the conference is aimed at users, enthusiasts, and professionals, with a program focused on exchanging views and experiences with e-learning and electronic/combined learning.

Z (PRE)HISTORIE ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ Tentokrát o jezuitěch



Při vyslovení slova „jezuité“, neboli Tovaryšstvo Ježíšovo, si vybavíme fanatické ničitele naší kultury v době pobělohorské. Takový obraz nám zprostředkovávali nejen naši učitelé literatury a dějepisu, ale také představitelé naší národní kultury od dob národního obrození.

Postava pátera Antonína Koniáše, jak ho podal Alois Jirásek ve svém „Temnu“, ztělesňuje typ nepřítel „pokrokových“ tradic našeho písemnictví. „Jiráskova“ obratně využili i propagandisté v čele se Zdeňkem Nejedlým po roce 1948 jako součást černo-bílé interpretace našich dějin. Zcela mimo pozornost zůstalo, že Tovaryšstvo Ježíšovo položilo základ k výchově a dalšímu zdokonalování v oblasti vzdělávání kvalifikovaných a schopných pracovníků. A to je zajímalo více než pálení nekatolických knih.

Ve druhé polovině letošního ledna se na stránkách londýnských Financial Times objevily příspěvky, které se zabývaly tématem rané fáze vývoje jezuitského řádu z pohledu naší doby, tj. 470 let po jeho založení. Články, které mj. vyvolaly diskusi mezi personalisty z různých zemí prostřednictvím sítě LinkedIn, svým způsobem recenzují knihu Johna W.

O'Malleye „The first Jesuits“. V době, kdy dopis z Říma putoval až tři roky, než dorazil do jezuitské misie v Japonsku, osvědčili členové řádu operativnost v oblasti práce s lidmi, kterou můžeme i s odstupem téměř pětistiletí obdivovat. Schopnost správně odhadnout situaci v neprobádaném území a reagovat na dané poměry přinášela úspěch. Ten závisel na dovednosti jezuitských „manažerů“ již v Evropě identifikovat, přilákat, a také udržet správné kandidáty pro své misie a vést je, aby vytvářeli potřebnou přidanou hodnotu.

Z organizačního hlediska již první „tovaryši“ pracovali způsobem připomínajícím moderní servisní firmu, která je schopna zajistit nejen dobré školitele-kazatele a efektivně plnit zadané úkoly, ale také řadu souvisejících služeb včetně finančních služeb, právního poradenství, účetnictví, investičního poradenství, a zejména školení a výchovu talentů.

Již ve fázi výběru „spolubratrů“, získávání nových zaměstnanců (noviců) jezuité chápali podstatu toho, co dnes označujeme jako „ideální kandidát“. Vymezili dvě hlavní cílové skupiny: Jednou byli lidé velmi zbožní, druhou naopak jedinci považovaní za špatné, které bylo nutné získat a převychovat tak, aby se dokázali ztotožnit s „firmou“. Důležitým kritériem pro výběr kandidátů byla schopnost rychle se přizpůsobit různorodým (i neočekávaným) situacím a učit se z omylů. Zatímco jiné církevní řády čekaly, až kandidáti zatukají na klášterní fortunu, jezuité si aktivně vybírali. Důležitým zdrojem byli žáci na jimi zřizovaných školách a kolejiích, kteří reprezentovali takřka všechny společenské vrstvy. Získání kandidátů procházeli dalším výběrem, jehož smyslem bylo snížit riziko pozdějšího selhání. Podle O'Malleye takto odpadla více než třetina „rekrutů“, u mladíků ve věku do 18 let dokonce „propadla“ téměř polovina. Řádová „zkoušební doba“ přitom trvala – podle případů - i více než 10 let! Vedoucí představitelé řádu kladli velký důraz na mobilitu a ochotu k „rotaci funkcí“ nejen v rámci jedné lokality, ale i globálně. Nositelé funkce se na jedné straně museli spoléhat hlavně na vlastní síly a byli zastupitelní jen svými spolubratry v konkrétní misii, současně se od nich očekávalo, že mají stále „sbalený raneček“ pro možné přemístění. Z tohoto důvodu řádoví kněží neměli nadřazeného na misii, ale podléhali „centrále“. Odtud byl několikrát ročně distribuován

oběžník všem jezuitům, který sumarizoval zprávy z celého světa včetně detailů o činnosti jednotlivých členů a misii včetně „případových studií“ a s tím spojených řešení.

Nejlepší profesionálové mezi členy řádu zastávali řídicí funkce: Náplní „manažerů“ bylo ujasňovat poslání konkrétních misii, budovat a rozvíjet komunikační kanály, zajišťovat soudržnost a iniciovat získávání nových lidských zdrojů, připravovat a realizovat kariérní plány pro stávající členy atd. Postup Tovaryšstva Ježíšova z hlediska řízení lidských i dalších (hlavně finančních) zdrojů je charakterizován jako „strategická činnost“, schopnost organizačně stanovit dlouhodobé cíle. Takový postup spojoval cíl spásy lidských duší s identifikací příležitostí. Základními principy tohoto postupu byly:

1. vnoření se (začlenění) do společnosti jako cesta k nalezení příležitostí pro získávání duší,
2. hledání vhodných míst (lokalit) k působení,
3. objevování mezer, šancí k prosazení zájmů – tu sehrálo svou důležitou roli zakládání škol tam, kde chyběly event. kvalita stávajících byla špatná,
4. soustředit se na metodu – přístup byl více zdůrazňován než dosahování dílčích cílů,
5. mít rozhodné vůdce a efektivně fungující řádové členy Tovaryšstva.

Je zřejmé, že i v době, kdy naše běžné materiální možnosti by pro první členy jezuitského řádu byly něčím nepředstavitelným, v nejednom máme co obdivovat. Přes zprostředkovaný negativní obraz je nesporný jejich přínos k rozvoji vzdělanosti v našich zemích a zpřístupnění vzdělání i nadaným jedincům z řad nemajetných. Konkrétně máme díky zřízení jezuitské koleje u Karlova mostu aspoň nějaký prostor pro návštěvníky Národní knihovny, když už si v nejbližší době žádný nový „blob“ nevybudujeme.

Ani v naší době jezuité nezankli, ani se nedostali na úroveň pouhého folkloru. Dosud mají v řadě zemí nemalý vliv na přípravu budoucích zaměstnanců, dnes převážně studentů na jimi zřízených či ovlivňovaných školách různého stupně, a zůstávají v rámci římsko-katolické církve největším řádem s téměř 19 000 aktivními členy. V současné době utrpěla jejich pověst aférou spojenou se zneužíváním bývalých studentů ze strany některých vyučujících na gymnáziu v Berlíně. Je otázka, jak se řád s tím vyrovná a zda tato záležitost zůstane „jen“ lokalizována.

Pavel Škorpil

HUMAN RESOURCES



Výroční fóra

Human Power Forum			22.–23. 4.		19 900 Kč
-------------------	--	--	------------	--	-----------

Značkové kurzy

Compensation & Benefits Manager – certifikovaný cyklus

Performance Management – motivace zaměstnanců a řízení jejich výkonu prostřednictvím odměňování		17.–18. 3.			14 900 Kč
---	--	------------	--	--	-----------

Profesionální systémy odměňování v praxi – vyvážený mix finančních složek a benefitů				19.–20. 5.	14 900 Kč
--	--	--	--	------------	-----------

Manažer interní komunikace – certifikovaný cyklus

Efektivní strategie a cíle interní komunikace nejen v období změn		31. 3.–1. 4.	31. 3.–1. 4.		14 900 Kč
---	--	--------------	--------------	--	-----------

Moderní nástroje interní komunikace v praxi					14 900 Kč
---	--	--	--	--	-----------

Recruitment Manager – certifikovaný cyklus

Efektivní nábor a osvědčené metody výběru zaměstnanců		10.–11. 3.			14 900 Kč
---	--	------------	--	--	-----------

Profesionální techniky vedení přijímacího pohovoru				19.–20. 5.	14 900 Kč
--	--	--	--	------------	-----------

Training & Development Manager – certifikovaný cyklus

Strategie vzdělávání a rozvoje zaměstnanců		24.–25. 3.			14 900 Kč
--	--	------------	--	--	-----------

Výběr vzdělávacích programů, realizace a hodnocení jejich efektivity				26.–27. 5.	14 900 Kč
--	--	--	--	------------	-----------

Design pro nedesignéry – základy designu a vizuální komunikace pro obchodní praxi	25. 2.			13. 5.	5 900 Kč
---	--------	--	--	--------	----------

Aktuální použití zákoníku práce		4. 3.	29. 4.		8 900 Kč
---------------------------------	--	-------	--------	--	----------

Umění písemné komunikace – business dokumenty, které je radost číst		30. 3.	27. 4.	4. 5.	5 900 Kč
---	--	--------	--------	-------	----------

Mediační technika řízení konfliktů (nejen pro personalisty)			1. 4.		5 900 Kč
---	--	--	-------	--	----------

Vzdělávání pomocí interních lektorů – zavádění a praxe společností			7. 4.		8 900 Kč
--	--	--	-------	--	----------

Firemní časopis jako účinný nástroj interní komunikace			27. 4.		8 900 Kč
--	--	--	--------	--	----------

Prezentace, která prodává – techniky prodejní prezentace			27. 4.		5 900 Kč
--	--	--	--------	--	----------

Koučink – získejte přehled v metodách koučinku				6. 5.	8 900 Kč
--	--	--	--	-------	----------

Standardní kurzy

Motivace zaměstnanců	25. 2.			26. 5.	3 499 Kč
----------------------	--------	--	--	--------	----------

Základy personalistiky		2.–3. 3.	14.–15. 4.		5 999 Kč
------------------------	--	----------	------------	--	----------

Kompetenční metody výběrového a hodnotícího pohovoru		3.–4. 3.			5 999 Kč
--	--	----------	--	--	----------

HLADKÝ START – základy dovedností pro nové kolegy		8.–10. 3.			11 499 Kč
---	--	-----------	--	--	-----------

HLADKÝ START – komplet dovedností pro nové zaměstnance		8.–12. 3.			14 999 Kč
--	--	-----------	--	--	-----------

HLADKÝ START – PC dovednosti pro nové zaměstnance		11.–12. 3.			3 499 Kč
---	--	------------	--	--	----------

Adaptace nových zaměstnanců		17. 3.			3 499 Kč
-----------------------------	--	--------	--	--	----------

Jak si udržet klíčové zaměstnance		23.–24. 3.			5 999 Kč
-----------------------------------	--	------------	--	--	----------

Systém firemního vzdělávání		30.–31. 3.			5 999 Kč
-----------------------------	--	------------	--	--	----------

Hodnocení zaměstnanců		31. 3.			3 499 Kč
-----------------------	--	--------	--	--	----------

Vedení výběrového pohovoru		31. 3.		25. 5.	3 499 Kč
----------------------------	--	--------	--	--------	----------

Vedení výběrového pohovoru a efektivní výběr zaměstnanců		31. 3.–7. 4.	31. 3.–7. 4. 7. 4.	25. 5.–8. 6.	5 999 Kč
--	--	--------------	-----------------------	--------------	----------

Efektivní výběr zaměstnanců			7. 4.		0 Kč
-----------------------------	--	--	-------	--	------

Fluktuace zaměstnanců pod kontrolou			21. 4.		5 999 Kč
-------------------------------------	--	--	--------	--	----------

Identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců				12.–13. 5.	5 999 Kč
--	--	--	--	------------	----------

Akademie pro personalisty		9. 3.–18. 5.	9. 3.–18. 5.	9. 3.–18. 5. 25. 5.–10. 8.	7 699 Kč
---------------------------	--	--------------	--------------	-------------------------------	----------

Akademie pro personalisty II			19. 4.–7. 6.	19. 4.–7. 6.	6 499 Kč
------------------------------	--	--	--------------	--------------	----------



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

UKONČENÍM GRANTOVÉHO PROJEKTU VŠECHNO TEPRVE ZAČÍNÁ

Moravskoslezská regionální sekce Klubu personalistů poslední aktivitou ukončila realizaci grantového projektu „Zvýšení kvality vzdělávání zaměřeného na EVVO a zdravý životní styl středních školách technického zaměření a základních školách v Moravskoslezském kraji“.

Dne 24. února 2010 se v ostravském Hotelu Kovák uskutečnila závěrečná konference projektu, které se zúčastnili zejména zástupci středních škol technického zaměření z Moravskoslezského kraje. Především jim byly určeny informace o průběhu realizace a splnění cílů projektu, které přijali s velkým zájmem. Nejzajímavější však byly vytvořené metodické materiály a názorné pomůcky – dotazníky, plakáty, letáky, příklady kritických situací zaznamenané formou fotoalba i metodiky pro vedení žáků k odpovědnému chování k životnímu prostředí a ochraně vlastního zdraví, které byly k dispozici pro prohlédnutí i převzetí na elektronickém nosiči pro přímé využití ve výuce.

Smyslem a cílem projektu bylo vytvoření vzdělávacích programů včetně pedagogických podpor a názorných pomůcek, které by žáky přimělo ke správnému vnímání důležitosti udržitelného rozvoje, lepšímu pochopení souvislostí mezi jevy v životním prostředí a lidskými aktivitami a odpovědnému chování ve škole, na pracovišti i v soukromí.

Do partnerských rolí byla vybrána Střední škola Ostrava – Kunčice a významný zaměstnavatel regionu – ArcelorMittal Ostrava, a. s., který při řešení projektu přispěl mimo jiné definicí požadavků na kompetence nových zaměstnanců - absolventů škol v uvedených oblastech. V rámci provedené vstupní analýzy se také podílel na hodnocení úrovně jejich plnění i stanovení prioritních témat, na která by vytvořené vzdělávací programy měly reagovat. Díky tomu i díky odborným pedagogickým stanoviskům školy se podařilo stanovit koncepci pro tvorbu vzdělávacích materiálů obsahově srozumitelných, zajímavých a atraktivních, což žáci i pedagogové velmi pozitivně hodnotili.

K pozitivnímu přijetí přispěli velmi výrazně řešitelé, významní specialisté pro oblasti životního prostředí, zdravého životního stylu a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovního prostředí a požární ochrany, kteří účastí v projektu zúročili bohaté praktické zkušenosti a znalosti jak při tvorbě vzdělávacích programů tak i při jejich výuce v pilotních kurzech, které proběhly na Středních školách v Ostravě – Kunčicích, Frýdku – Místku, Havířově a na Soukromé střední škole v Třinci. Jejich absolventi se prostřednictvím dotazníků vyjádřili ke kvalitě programů a dali projektovému týmu zpětnou vazbu i náměty na zdokonalení.

Konkrétními výstupy projektu jsou:

- ✓ vytvořené 3 vzdělávací programy pro žáky středních škol (výučních oborů, maturitních oborů a nástavbového studia) a 4 vzdělávací programy pro pedagogy (učitele odborného výcviku, vedoucí pracovníky středních škol, specialisty pro BOZP na středních školách a pro ředitele základních škol)
- ✓ pilotní ověření vytvořených vzdělávacích programů na uvedených středních školách – celkem pilotní kurz úspěšným absolvováním znalostních testů ukončilo 278 žáků a 39 pedagogů
- ✓ Sborník metodických materiálů a názorných pomůcek při ochraně životního prostředí a Sborník metodických materiálů a názorných pomůcek v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, který obsahuje celkem 4 plakáty a dalších 19 druhů vizuálních pomůcek (názorné letáky, dotazníky, kvízy)
- ✓ Příklady kritických situací v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci ve formě fotoalba
- ✓ Systém vzdělávání žáků středních škol v ochraně životního prostředí a zdravého životního stylu
- ✓ Systém vzdělávání žáků středních škol v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci
- ✓ Metodika motivace žáků k odpovědnému přístupu a zájmu o studium otázek ochrany životního prostředí, zdravého životního stylu a bezpečnosti a ochraně zdraví při práci

Výčet výstupů sám o sobě není jediným kritériem pro posouzení efektivity, ovšem hodnocení jejich kvality, názornosti a didaktické vhodnosti ze strany pedagogů je důvodem pro to, abychom měli dostatek pádných argumentů konstatovat, že poskytnutá dotace byla účelně využita, přispěla k tvorbě programů, které napomohou ke zvýšení povědomí o důležitosti všech oblastí udržitelného rozvoje a v důsledku přispějí ke zvýšení kvality života obyvatel Moravskoslezského kraje.

Skončením projektu však k ukončení aktivit nedojde. V rámci udržitelnosti projektu byla vytvořena regionální partnerská síť, kterou založili projektoví partneři – Moravskoslezská regionální sekce Klubu personalistů ČR, Střední škola Ostrava – Kunčice a ArcelorMittal Ostrava, a. s.. Kromě toho se k zakladatelům přidala Krajská hospodářská komora Moravskoslezského kraje v Ostravě. Smyslem činnosti vytvořené sítě je prohlubování spolupráce mezi zaměstnavatelským sektorem a středními školami a cílený rozvoj kompetencí jejich absolventů v oblasti ochrany životního prostředí a ochrany zdraví. Předpokládá se postupné rozšiřování zapojených organizací i společných témat při podpoře kvality počátečního vzdělávání v regionu Moravskoslezského kraje.

Jiřina Kosaržová
manažerka projektu



DO KNIHOVNY

70 tipů pro hodnocení pracovníků

Autor: Diane Arthur

Vydala: Grada Publishing, a.s., 168 stran. ISBN: 978-80-247-2937-4

Vedoucí pracovníci v příručce naleznou jasné a užitečné rady a návody, jak hodnotit své podřízené pracovníky s potřebnou jistotou a obratností. Dozvíte se jak připravit a vést hodnotící pohovory, jak posuzovat předchozí výkony zaměstnanců všech výkonnostních úrovní, jak hodnotit jejich úspěšnost při plnění dříve zadaných cílů, jak pomáhat při vytyčování úkolů nových či jak pomoci v úsilí o realizaci plánů kariérního rozvoje. Pravidelné a dobře prováděné hodnocení je podmínkou dobrého výkonu, umožňuje výkon podřízených sledovat a nalézat cesty k jeho zvyšování, pro pracovníky je pak pravidelné hodnocení velmi motivující a představuje pro ně cennou zpětnou vazbu, díky níž zjistí, jak je hodnocen jejich současný výkon a chování a co se od nich očekává. Knížka kromě mnoha užitečných tipů obsahuje vzorové dialogy, fráze, dokumenty.



Vzdělávání dospělých

Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele

Autor: Jiří Plamínek

Vydala: Grada Publishing, a.s., www.grada.cz, 320 stran. ISBN: 978-80-247-3235-0

Publikace se komplexně a prakticky věnuje problematice vzdělávání dospělých. Od podobných knih se odlišuje především širokým tematickým zaměřením: vedle obsáhlé kapitoly o tom, jak učit, v ní najdete také informace o volbě témat, návod na výběr formy vzdělávání, charakteristiku hlavních zájmových skupin participujících na vzdělávání (lektori, účastníci, zadavatelé, zprostředkovatelé), metodiku zvládnání potíží, jež mohou při vzdělávání nastat, či informace o současném stavu vzdělávání. Čtivý text doplňuje přes 100 obrázků a mnoho příkladů. Dílo shrnuje zkušenosti, které uznávaný autor získal v průběhu třiceti let praxe jako vysokoškolský učitel, tvůrce interaktivních tréninkových programů a nezávislý lektor a konzultant.

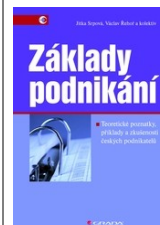
Základy podnikání

Teoretické poznatky, příklady a zkušenosti českých podnikatelů

Autoři: Jitka Srpová, Václav Řehoř a kolektiv

Vydavatel: Grada Publishing, a. s., 432 stran. ISBN: 978-80-247-3339-5

Publikace uznávaných autorů je určena všem, kteří se chtějí pustit do podnikání nebo již podnikají, ale chtějí se dozvědět další nové informace. Zjistíte, co byste měli zvážit, než začnete podnikat, a co musíte udělat pro zahájení podnikatelské činnosti, seznámíte se s tím nejdůležitějším, co podnikatel musí vědět z oblasti managementu, marketingu, řízení lidských zdrojů a finančního řízení. V závěru se s vámi úspěšní čeští podnikatelé podělí o svůj podnikatelský příběh, dozvíte se, v čem tkví tajemství jejich úspěchu. Kniha nemá svým praktickým zaměřením a nábojem na českém trhu obdoby a žádný student a podnikatel, který chce dosáhnout ve svém podnikání úspěchu, by ji neměl minout.



Jak získat psychickou odolnost

Strategie vítězů, které změní váš pracovní výkon

Autoři: Graham Jones, Adrian Moorhouse

Vydala: Grada Publishing, a.s., 224 stran, ISBN: 978-80-247-3022-6

Jedinečná kniha, která aplikuje elitní sportovní psychologii do pracovního i soukromého života, je určena všem, kteří chtějí i ve stresu a pod tlakem podávat trvale vysoký výkon. Podstatou je získání psychické odolnosti, díky které člověk dokáže tlak aktivně využívat ke svému prospěchu. Naučíte se, jak tlak zužitkovat, a ne ho pouze zvládat, jak si udržovat sebedůvěru i ve chvílích, kdy je vystavena těžkým zkouškám, jak dosáhnout takové úrovně a typu motivace, která pracuje pro vás, a ne proti vám, a jak se dokázat soustředit na důležité věci, i když je mnoho těch, které vás mohou rozptylovat. Spolu s nezbytnými dovednostmi a schopnosti je psychická odolnost klíčová pro dosahování výjimečně vysokého výkonu.

Mezinárodní ekonomie

Autoři: Pavel Neumann, Pavel Žamborský, Martina Jiránková

vydala: Grada Publishing, a.s., 160 stran. ISBN: 978-80-247-3276-3

Srozumitelná publikace určená studentům VŠ i široké veřejnosti se soustředí na základní pojmy a vztahy mezinárodní ekonomie, věnuje se problematice mezinárodního obchodu, pohybu výrobních faktorů, obchodní politiky, měnového kurzu, vnější ekonomické rovnováhy a mezinárodního měnového systému. Lépe se zorientujete ve složitých problémech současného světa a vyvarujete se zbytečných chyb. Autoři jsou přední experti tohoto oboru z VŠE v Praze.



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.