



S námi Vám žádná změna neunikne

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, o. s.

3/2009

AKTIVITY KLUBU V DUBNU

9. dubna 9.00 – 12.00 hod.

Kategorizace pracovišť – nemoci z povolání

Technologický park, budova A zasedací místnost OHK
Chomutov

16. dubna 18.00 – 20.00 hod.

TABU v HR

Drogy a alkohol na pracovišti

Učebna 1. Vox a.s.

K-Centrum,

Senovážné nám. 23, Praha 1

28. dubna 10.00 – 14.00 hod.

Praktický seminář

Mýty, pravdy a realita

koučinku u nás

Koučink Centrum, s.r.o.

Praha 4, U čokoládoven 818/9

29. dubna 13,30 hod.

Klub bezpečáků

Dokumentace staveb a bourací práce

lektor:

Ing. Osička, inspektor OIP v Ostravě

Hotelový dům KOVÁK, Ostrava -

Kunčice, Vratimovská 142

členové KPČR - 250 Kč,

nečlenové 400,- Kč

Přihlášky a další informace:

www.klub.personalistu.cz/cz

**Přejeme Vám
Veselé
velikonoce a
krásné jarní
dny.**



**Poradenský seminář
BOZP pro personalisty**

26. března se uskutečnil poradenský seminář BOZP pro personalisty, jehož lektorem byl Miloslav Čech, vedoucí odboru ekologie, BOZP a PO a.s. Pražská teplárenská. Zkušený lektor připravil pro všechny účastníky obsáhlou prezentaci nejdůležitějších předpisů, výklad doplňoval praktickými příklady a erudovaně odpovídal i na dotazy přítomných, kteří celý seminář hodnotili jako velice přínosný, věcný a poutavý. A protože jsme nestihli probrat všechny oblasti bezpečnosti práce, připravili jsme pokračování poradenského semináře na letošní září.





Investice do rozvoje vzdělávání Moravskoslezská regionální sekce KP ČR opět realizuje projekt spolufinancovaný ESF

Moravskoslezská regionální sekce v Ostravě se zabývá přípravou a realizací projektů financovaných EU a státním rozpočtem ČR od roku 2001 (projekty PHARE 2000, OP RLZ, OP VK). V posledních letech, na základě požadavků praxe, v projektech řeší problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a ochrany životního prostředí (OŽP).

Na základě analýz a průzkumů (2008) vzdělávání žáků na středních školách v Moravskoslezském kraji (MSK) jsme zjistili deficit v jejich znalostech a dovednostech v BOZP a OŽP pro následné vykonávání pracovních činností v dělnických profesích. Na základě výběrového řízení v MSK regionální sekce v OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost byla vybrána k realizaci projektu „**Zvýšení kvality vzdělávání zaměřeného na EVVO a zdravý životní styl ve středních školách technického zaměření a základních školách v Moravskoslezském kraji**“, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR. Projekt byl zahájen v listopadu loňského roku a bude ukončen v lednu 2010. Partnery projektu jsou Střední škola Ostrava-Kunčice, p.o. a ArcelorMittal Ostrava a.s.

Projekt je zaměřen na cílové skupiny:

- Žáci středních škol technického zaměření
- Vedoucí pracovníci středních škol
- Učitele odborného výcviku
- Specialisté BOZP
- Ředitele základních škol

Hlavní cíle projektu jsou:

1. Zvýšit úroveň vzdělávání žáků a pracovníků SŠ technických oborů a ZŠ v Moravskoslezském kraji v ochraně životního prostředí, zdravého životního stylu a bezpečnosti a ochraně zdraví při práci
2. Navrhnout a ověřit pro cílové skupiny SŠ a ZŠ atraktivní modulové výukové

programy v oblasti OŽP zaměřené na EVVO a zdravý životní styl.

3. Proškolit v pilotních vzdělávacích akcích 260 žáků a 50 pracovníků SŠ technických oborů a ZŠ v ochraně životního prostředí, správného životního stylu a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
4. Vypracovat pro SŠ technických oborů systémy výuky žáků a motivační program žáků k ochraně životního prostředí a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Realizaci projektu jsme zahájili průzkumem vzdělávacích potřeb cílových skupin. Výsledky průzkumu byly důležitým podkladem pro vypracování koncepce sedmi vzdělávacích programů pro cílové skupiny škol zaměřených na ochranu životního prostředí a zdravý životní styl, které budou postupně pilotně ověřovány.

Účelem vzdělávacích programů je vybavit žáky znalostmi a dovednostmi, které budou využívat a uplatňovat po absolvování školy v zaměstnání. V podstatě jde o jejich přípravu pro výkon pracovních pozic u budoucích zaměstnavatelů. Absolventi vzdělávacích programů si zvýší svůj odborný potenciál a tím si vytvoří lepší pozici (konkurenceschopnost) na trhu práce v regionu.

Každý vzdělávací program má stanovené výukové cíle, obsah, vyučovací metody a studijní materiály. Pozornost věnujeme pedagogické podpoře výuky. Mezi hlavní pedagogické podpory patří:

Presentace obsahu výuky v PP

Řešení problémů

Zpětnovazební aktivity (lektor-žák)

Případová studie pro pracovníky středních škol

Znalostní výstupního testy

Obsahově jsou vzdělávací programy zaměřené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, ochranu životního prostředí, pracovní prostředí, požární ochranu a komunikaci v oblasti BOZP a OŽP a navazují na školské vzdělávací programy středních škol. Od března 2009 již probíhá pilotní ověřování pěti vzdělávacích programů

pro žáky a pracovníky středních škol. Do pilotního ověřování jsou zapojeny školy: SŠ Ostrava-Kunčice, p. o., SŠ Třinec-Kanada, p. o., SŠSD Frýdek-Místek, p.o. a SŠTO Havířov, p.o.

Pilotní ověřování vzdělávacích programů bude vyhodnocováno účastníky vzdělávání, lektory, vedením škol a realizačním týmem projektu. Vyhodnocování bude především zaměřeno na výukové cíle, obsah, metody a rozsah výuky, studijní a metodické materiály, způsob výuky jednotlivých lektorů a organizaci vzdělávání. Výsledky hodnocení budou využity při konečném dopracování vzdělávacích programů pro cílové skupiny.

V rámci realizace projektu věnujeme pozornost motivaci žáků ke zdravému životnímu stylu a bezpečnému chování na pracovištích. Budou vypracovány metodické postupy a následně organizovány workshopy pro cílové skupiny. Součástí realizace projektu bude vypracování informačních materiálů a názorných pomůcek pro žáky, které budou podporovat jejich

pozitivní vztah a postoje k BOZP a OŽP.

Každý projekt financovaný z ESF musí zabezpečovat udržitelnost výsledků projektu a proto pro jeho udržitelnost budeme vytvářet partnerství mezi školami, podniky a Hospodářskou komorou. Celkové výsledky realizace projektu budou prezentovány na závěrečné konferenci ke konci letošního roku.

Realizací projektu „Zvýšení kvality vzdělávání zaměřeného na EVVO a zdravý životní styl ve středních školách technického zaměření a základních školách v Moravskoslezském kraji“ aktivita Moravskoslezské regionální sekce KP ČR v Ostravě nekončí. Již nyní s erudovaným a zkušeným týmem připravujeme další projekty v OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (pro prioritu Další vzdělávání) a Lidské zdroje a zaměstnanost (pro prioritu Adaptabilita).

Ing. Jiří Adámek, CSc., koordinátor projektu
KP ČR-Moravskoslezská regionální sekce Ostrava
(jirkaadamek9@volny.cz)

O titul Manažer roku 2008 se uchází 69 osobností

Do užšího výběru soutěže Manažer roku 2008 se z celkového počtu 148 nominovaných manažerů dostalo 69 osobností z 22 odvětví. Mezi finalisty je také 8 manažerek. Největší zastoupení mají manažeři z Prahy (celkem 22), následují kraj Olomoucký a Středočeský, které jsou oba reprezentovány šesti manažery. Finalisté zastupují firmy, které v uplynulém roce dosáhly celkových tržeb ve výši cca 144 miliard Kč a zaměstnávají kolem 56 tisíc zaměstnanců. Deset manažerů řídí malé firmy do 50 zaměstnanců a 28 z nich reprezentuje firmy do 250 zaměstnanců. Nejvíce jsou mezi finalisty zastoupeni manažeři akciových společností (36), následují společnosti s ručením omezeným (16), výrobní družstva (6) a ostatní.



Mezi finalisty jsou také Dr. B. Šenkýřová z Vysoké školy finanční a správní, o.p.s., a Ing. Bc. Jiří Jež ze s. p. Diamo, jejichž firmy patří mezi členy Klubu personalistů ČR.

„Letošní již 16. ročník soutěže Manažer roku se od těch předchozích liší jednou významnou okolností - zatímco v předchozích letech jsme nejlepší manažery vybírali v době rostoucí

ekonomiky, letos čelíme globální krizi, která staví před manažery nové úkoly. To se odrazilo i v hodnocení nominovaných manažerů, kdy byl samozřejmě brán zřetel na ekonomické výsledky, ale v mnohem větší míře hodnotitelé posuzovali strategie, které manažeři zvolili k překonání ekonomicky nepříznivé situace,“ uvedl předseda řídicího výboru soutěže Manažer roku 2008 ing. Ladislav Macka a pokračoval: „Zároveň ale věříme, že je třeba nejen bojovat s momentálními problémy, ale také se dívat do budoucnosti. A protože budoucí ekonomický růst mohou České republiky zajistit jen schopní lidé, kladli jsme letos při hodnocení velký důraz také na kvalitu rozvoje lidských zdrojů ve firmách, v nichž manažeři působí.“

Vítěze soutěže Manažer roku 2008 vybere Národní komise v rámci slavnostního Dne úspěšných manažerů a firem, který proběhne 16. dubna v pražském paláci Žofín.

Poptávka o práci mezi řidiči však roste a logistické a dopravní firmy tak mají z čeho vybírat

Podle průzkumu provedeného pracovním portálem Správnýkrok.cz mezi malými a středně velkými dopravními firmami, které využívají služby portálu, není přibližně třetina společností využívajících klasické internetové pracovní portály pro hledání a získávání nových zaměstnanců spokojena s náklady vynaloženými na cenu náborové inzerce, která není vždy adekvátní dodanému efektu. Během února 2009 zaznamenal portál Správnýkrok.cz mezi uchazeči o práci celkem 7 383 hledání obsahující slovo řidič a jeho varianty, přičemž cca třetina zájemců hledala pozici „řidič nákladního automobilu“ a zhruba pětina měla zájem o pozici „řidič malého dodávkového automobilu“. Největší poptávka ze strany firem je přitom po řidičích nákladního automobilu (téměř polovina nabízených pozic) a dále pak po řidičích těžké techniky a zemních strojů, jako jsou buldozery, bagry, nakladače či rypadla, a řidičích autobusu. Menší poptávka je pak po řidičích speciálních dopravních prostředků jako cisternových vozů, fréz, popelářských vozů, sanitních vozů, tramvají a trolejbusů. Malé a střední firmy podnikající v dopravě a v logistice využívají pro získávání nových zaměstnanců zpravidla více zdrojů – nejvíce využívaným způsobem je inzerce na internetu (75 %) a

případně v tisku (55 %). Méně pak již tyto společnosti využívají získávání pracovníků na základě osobních kontaktů a doporučení (45 %), případně z nabídek úřadů práce (30 %). Téměř žádná z dotázaných firem se nespolehá pouze na jediný způsob a využívá více možností jak získat nové lidi. Představy a požadavky kandidátů na pozice řidičů jsou podle všech firem odpovídající, což svědčí o dobré informovanosti uchazečů o situaci na trhu pracovních sil v tomto odvětví. Řidiči si v některých firmách prý mohou měsíčně vydělat až cca 40-50 tisíc korun včetně cestovních náhrad neboli diet.

Fluktuace řidičů je podle tvrzení respondentů spíše vyšší, liší se však případ od případu, v průměru ročně dosahuje cca čtvrtinu až třetinu řidičů. Svědčí to jednak o náročnosti povolání, o konkurenci na trhu pracovních příležitostí a v neposlední řadě také spíše o kvalitách zaměstnanců než o nízké loajalitě zaměstnanců vůči zaměstnavatelům. Nejvíce se totiž ve firmách točí fluktuanti, kteří již předtím byli u mnoha jiných zaměstnavatelů, a lidé odcházející kvůli výpovědi ze strany zaměstnavatele. Minoritními důvody odchodu bývá touha po změně zaměstnání či rodinné důvody. Téměř všichni zaměstnavatelé se shodují v tom, že současná finanční krize výrazně snížila poptávku po řidičích, na trhu pracovních sil je jich tudíž k dispozici

více a zároveň mají méně příležitostí k uplatnění.

Řidiči na rozdíl od řady jiných povolání nemají problém s dojížděním, ačkoliv řada zaměstnanců je ochotná upřednostnit zaměstnavatele, který bude mít sídlo blíže jejich bydliště. Někteří zaměstnavatelé pozorují, že horní hranice vzdálenosti od místa bydliště, za kterou počet uchazečů klesá je cca 40 kilometrů, ale liší se podle pracovních nabídek v konkrétních lokalitách. Tam, kde je práce méně, jsou řidiči ochotni dojíždět na větší vzdálenosti, a naopak – s většími možnostmi klesá ochota uchazečů za prací dojíždět. Mezi nejčastější nedostatky neúspěšných kandidátů patří především malá praxe, případně absence některých požadovaných oprávnění a dokladů. Někteří uchazeči se také hlásí na pozice, pro které nemají kvalifikaci, případně mají neadekvátní požadavky například z hlediska pracovní doby.

S úrovní internetových pracovních portálů je většina respondentů spokojena, cca čtvrtina zatím těchto služeb příliš nevyužívá. Ze zbytku dotazovaných přibližně třetinu vadí vysoké ceny inzerce a třetina by uvítala kvalitnější obsah inzerátů a specifikace nabízených pozic. Zájem je také o specializovanější portály zaměřené na konkrétní profese.

Call centrum služeb zaměstnanosti

Na call centrum služeb zaměstnanosti MPSV ČR se mohou zaměstnanci i zaměstnavatelé obracet v případě, že potřebují radu při zprostředkování zaměstnání, evidenci na úřadu práce, při vyplácení podpory v nezaměstnanosti nebo rekvalifikaci. Další dotazy se mohou týkat např. postupu v případě, že zaměstnavatel nevyplácí mzdu z důvodu platební neschopnosti.

Je také možné získat podrobnosti o cílených programech vedoucích ke snížení nezaměstnanosti či o trhu práce a zaměstnanosti v zemích Evropské unie. Na pracovníky call centra se můžete obrátit i v případě, že budete potřebovat **speciální poradenství**, např. služby psychologa či jiných odborníků. V budoucnu budou k dispozici také informace o volných pracovních místech či právní poradenství v rámci nového zákoníku práce.

Provozní doba:

Pondělí – pátek 8.00 – 20.00

Tel. **844 844 803** (hovory jsou zpoplatněny, cena volání z pevné linky 1,53 Kč ze min., z mobilního telefonu 4,50 Kč za minutu)

e-mail: callcentrum@mpsv.cz

Jak se platí daně 2009

Podle nejnovějšího vydání analýzy, kterou každoročně připravuje Světová banka, IFC a PricewaterhouseCoopers, řada zemí po celém světě zásadně mění svůj daňový systém – snižují daňové sazby, zjednodušují administrativní procesy a modernizují způsoby plateb. Také třetí vydání analýzy *Jak se platí daně 2009* bude podnětem pro pokračování dialogu mezi státní správou a podniky o dalším zlepšení daňových systémů.

Analýza vychází ze zprávy *Doing Business 2009*. Analyzuje daňové systémy, sleduje reformní kroky a měří výhodnost daňového systému pro středně velké místní podniky ve 181 zemích světa. Obsahuje také příklady 18 zemí, které využily informace ze zpráv *Doing Business*, a ukazuje, jak analýza *Jak se platí daně* podněcuje diskuse mezi vládou a dalšími subjekty.

Zpráva *Jak se platí daně 2009* zjistila, že v letech 2007–2008:

- Celkem 36 zemí zjednodušilo své daňové systémy.
- Nejoblíbenější daňovou reformou bylo snížení sazby daně z příjmů právnických osob (21 zemí) a zlepšení elektronického podávání daňového přiznání a placení daní (12 zemí).
- Osm zemí snížilo celkový počet daní placených podniky.
- Česká republika patří mezi země, které snížily sazbu daně z příjmů právnických osob (z 24 % na 21 %). Přesto se v žebříčku celkové výhodnosti daňového systému umístila až na 118. místě.

Paul Stewart, vedoucí partner oddělení Daňových a právních služeb, PricewaterhouseCoopers Česká republika k tomu řekl: „*Tento výsledek naznačuje, že jiné země provedly ještě obsáhlejší a výraznější reformy. V budoucnosti by se Česká republika měla zaměřit na zjednodušení administrativy související s placením daní, zejména z pohledu podniků. Snížení daňových sazeb je bezesporu pozitivní krok, ale jeho účinek bude ještě výraznější, bude-li spojen s reformami, které sníží administrativní náročnost výpočtu a placení daní.*“

- V průměru tvoří daně z příjmů právnických osob jen 13 % celkového počtu daňových plateb, zabírají 26 %

času potřebného na splnění všech daňových povinností a tvoří 37 % celkové daňové zátěže (v rámci případové studie použité pro výpočty).

- Odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění tvoří v průměru 34 % celkové daňové zátěže, přičemž studie bere v úvahu pouze část daně, kterou platí zaměstnavatel. Tyto daně jsou významné zejména v zemích EU, kde tvoří dokonce 65 % celkové daňové zátěže.

- V České republice tvoří daň z příjmů právnických osob 6 %, nepřímé daně 3 % a sociální zabezpečení a zdravotní pojištění 40 % celkové daňové sazby, což činí celkem 49 %.

Paul Stewart dodal: „*Pro zefektivnění českého daňového systému bude zřejmě zásadní právě úprava způsobu výpočtu a vybírání sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Tyto odvody dnes tvoří největší část jak celkové daňové povinnosti podniků v ČR, tak času, který potřebují na její splnění. Státní správa již připravuje opatření, která by měla podnikům snížit a zjednodušit daňovou administrativu.*“



Peter Chrenko, náměstek ministra financí ČR, k výsledkům zprávy uvedl: „*Ministerstvo financí si je velmi dobře vědomo, že je nezbytné modernizovat český daňový systém a zjednodušit související administrativu. V současnosti pracujeme na třech hlavních projektech, které by měly pomoci splnit tento cíl: Nový zákon o správě daní, vznik jednotného úřadu, který by spravoval všechny daně, cla, sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, a nový zákon o daních z příjmů. Budou-li tyto reformy schváleny, povedou bezesporu ke snížení času potřebného na splnění daňových povinností a umožní společností věnovat více času a*



zdrojů svému podnikání. První výsledky těchto reforem však můžeme realisticky očekávat nejdříve v roce 2010, a proto ministerstvo pečlivě prostuduje metodiku zprávy Doing Business s cílem nalézt opatření, která bude možno zavést ihned a která by mohla snížit množství času, potřebného ke splnění daňových povinností, o 30 % již v příštím roce.“



Čtyři země Evropské unie se umístily mezi 20 zeměmi s nejuhodnějším daňovým systémem: Irsko (6), Dánsko (13), Lucembursko (14) a Velká Británie (16). Naopak Itálie (128), Polsko (142) a Rumunsko (146) mají nejsložitější daňové systémy v EU.


Susan Symons, daňová partnerka PricewaterhouseCoopers, upozornila: „*Snížení sazeb daní z příjmů právnických osob mělo v řadě zemí pozitivní dopad jak z hlediska vlád, tak z pohledu podniků, ale tento účinek by byl mnohem větší, kdyby reformy měly komplexní charakter. Reforma daňového systému by se měla týkat všech daní, nejen těch z příjmů, a měla by se zaměřit i na administrativní záležitosti a na vztah mezi vládou a podniky jako takový. To je pro efektivní daňový systém zásadní.*“



O studii *Jak se platí daně 2009*
Studii *Jak se platí daně* zpracovala společnost PricewaterhouseCoopers a Světová banka/IFC v rámci projektu *Doing business 2009*. Metodologie pro výpočet celkového daňového zatížení jednotlivých zemí využívá metodiku Total Tax Contribution Framework vypracovanou PricewaterhouseCoopers, která zahrnuje všechny daně placené podniky. Studie srovnává počet daňových plateb, čas potřebný ke splnění daňových povinností a celkové daňové zatížení (např. daň z příjmů, sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, majetkové daně, daně z dividend, silniční daně, DPH a další daně jako například komunální či spotřební daně), které měří jako poměr odvedených daní ku zisku společnosti. Všechny výše uvedené indikátory pak určují celkovou výhodnost daňového systému jednotlivých zemí. Studie využívá případovou studii místní středně velké společnosti působící v odvětví výroby a maloobchodu, jejíž základní parametry jsou stejné pro všechny země světa.

	<p>Syndrom vyhoření v práci a osobním životě Angelika Kallwass Počet stran 122 ISBN 978-80-7367-299-7 Cena 209 Kč</p>	
<p>Stále více lidí se dostává do situací, kdy se cítí přetížení a vystresovaní. Od těchto pocitů celkového stavu vyčerpání je jen malý krok ke skutečnému syndromu vyhoření. V takovém případě se jedná o vážný zdravotní problém, který se týká jak naší psychické, tak i fyzické stránky. Autorka na základě svých dlouholetých zkušeností popisuje příčiny syndromu vyhoření, naznačuje možnosti řešení a ukazuje často jednoduché cesty, jak se vyhnout životnímu stresu.</p>		

<p>To nejdůležitější v životě Hal Urban Počet stran 152 ISBN 978-80-7367-344-4 Cena 209 Kč</p>		
<p>Čtivou formou s řadou příběhů a příkladů autor zprostředkovává postoje, s jejichž pomocí lze nalézt to nejlepší v sobě samých, v druhých lidech i ve světě. Výběr témat z obsahu: Úspěch je více než jen peníze, Když víme, co je nejdůležitější, život se zjednoduší, Život není náhoda, ale volba, Návyky jsou klíčem k úspěchu, Skutečná motivace přichází z nitra, Je v pořádku dělat chyby, Chceš-li něco získat, musíš se něčeho vzdát.</p>		

	<p>Umění rétoriky Roman Braun Počet stran 240 ISBN 978-80-7367-539-4 Cena 319 Kč</p>	
<p>Kvalita komunikace určuje do velké míry profesní i osobní úspěch. Rozhodující prítom je, jak je člověk schopný prezentovat své vlastní kvality, řešit vztahové konflikty či pečovat o své vztahy. Autor nabízí řadu technik a podnětů, s jejichž pomocí lze dospět k rétorické zdatnosti. Čtenář se dozví, jak rozvíjet své charisma a působení na druhé, jak se vyvarovat rétorických chyb a vystupovat jistěji nebo jak podávat přesvědčivé argumenty. Kniha také poradí, jak lépe zvládnout prezentaci či rozhovory a přibližuje téma hypnorétoriky – využívání sugestivních účinků. Kniha je vhodná pro čtenáře, kteří chtějí využívat svých rétorických dovedností jak v profesní oblasti, tak v osobních vztazích.</p>		

<p>Úspěšná práce s týmem 25 pravidel pro vedoucí týmu a členy týmu Rolf Meier Počet stran Cena 249 Kč</p>		
<p>Co dělá špičkový tým špičkovým? V mnoha oblastech práce by mohlo být lepší jak pracovní ovzduší, tak výsledky, kdyby všichni systematicky pracovali na společném úspěchu. Zkrátka: kdyby se chápali jako tým. Zní vám to nereálně? Naučte se s námi 25 pravidel, prostřednictvím kterých můžete vytvořit právě takový špičkový tým, jaký potřebujete. Je jedno, zda jste v roli podřízeného či vedoucího týmu, nabízíme vám pohled na tým z obou pozic. Rozhodující roli hrají například výběr vhodných lidí, dodržování pravidel, firemní kultura, konstruktivní řešení problémů a mnoho dalšího. Publikace, kterou právě držíte v ruce, vám všechny tyto faktory přiblíží. A když je zohledníte ve své praxi, brzy poznáte, že "týmová práce púli náklady a zdvojnásobuje užitek". Přejem vám proto mnoho zajímavých zkušeností při práci v týmu.</p>		

	<p>Řeč těla pro ženy Jak působit jistě a sebevědomě Cornelia Topf</p>	
<p>Ženy mohou být pracovně mnohem úspěšnější, když si přestanou svými nevhodnými signály těla házet samy sobě klacky pod nohy. V konkurenčním boji o dobrou práci, povýšení či vyšší plat se většina žen soustředí hlavně na své silné stránky, ale přesto nedosahuje valných úspěchů. Schopnosti a inteligence jsou sice důležité, ale rozhodující je osobní projev. Tato knížka s fotografiemi vám ukáže, jak své vystupování a působení na druhé zlepšit tak, že už nic nebude stát v cestě vaší kariéře. Přestanete se podceňovat a skrývat a nepůjdeté životem a prací se sklopenýma očima.</p>		

Příklad z (pre)historie řízení lidských zdrojů v Českých zemích



Zeptáme-li se personalistů v Česku, co jim říká datum 18. ledna, možná odpoví, že byla neděle a budou překvapeni, proč se ptáme. Odborníci na český středověk odpovědí, že letošního 18. ledna uplynulo šest set let od vydání tzv. Kutnohorského dekretu českým králem Václavem IV. na hradu Točnick. Tento dokument reagoval na požadavky přívrženců tehdejšího rektora pražské univerzity, Jan Husa.

Právě vydání této listiny je zajímavým příkladem nesprávného plánování lidských zdrojů, i když se tak stalo v době, kdy termín „řízení lidských zdrojů“ by nepochopila ani nejpomazanější hlava v Evropě, o území USA jako kolébce „vědeckého řízení“ nemluvě. Příčinou, která vedla k závažné změně na pražské univerzitě a jejímu následnému propadu ve srovnání se stejnými institucemi na evropském kontinentu, byla touha většiny domácích reprezentantů získat rozhodující moc ve vedení univerzity. Domácí a zahraniční učitelé a studenti kromě toho rozdělával postoj k učení Johna Wicklefa. Učitelé a studenti z Českých zemí převážně podporovali reformu církve v návratu k jejím původním kořenům.

Zahraníční zase spíše trvali na zachování dosavadního stavu, vedení obavou ze zhoršených šancí pro budoucí kariéru po ukončení studia, resp. učitelských povinností v Praze za hranicemi českého království, kde katolická církev vládla měla na své straně tamní vládců. Král Václav na jedné straně potřeboval obnovit důvěru církve (viz např. jeho úloha v cause Jana Nepomuckého) pro zpětné získání císařské koruny, na druhé straně mu reformy chtiví domácí představitelé mohli pomoci posílit slábnoucí pozici na domácí politické scéně. Nastalý zmatek nakonec využili Husovi přívrženci, aby u krále prosadili změnu, kterou obrátili poměr hlasů na pražském Karlově učení ve prospěch domácích představitelů ve vedení. Zahraničním mistrům a studentům zbylo ze tří míst ve vedení univerzity jen jediné, domácí naopak zvýšili zastoupení z jednoho na tři hlasy.

Instituce, která těžila z pozice prvního vysokého učení ve střední Evropě (založeno r. 1348), byla vyhledávána v okolních zemích ze strany nejschopnějších tehdejších vědeckých a pedagogických kapacit. Znevýhodněním postavení zahraničních „pracovníků“ ztratilo na 80 % tehdejších vyučujících motivaci. Jejich odchod na některé z nedávno založených univerzit (Krakov, Heidelberg, Vídeň), případně na právě ustavovanou univerzitu v Lipsku připravil Prahu o cenné odborníky v oblasti tehdejšího lékařství, práva, teologie a – řečeno dnešním jazykem – společenských věd. „Podnik“ mezinárodního významu klesl na úroveň provinciálního vzdělávacího ústavu.

Byli to paradoxně protivníci většiny domácího obyvatelstva, kteří po porážce českých stavů na Bílé hoře o více než dvě století později, a opět s pomocí „expatů“ ovládli pražskou univerzitu a začali postupně zvyšovat její úroveň a vliv. Vzhledem k větší konkurenci na poli vysokoškolských vzdělávacích zařízení ovšem podmínky k mezinárodní proslulosti byly značně obtížnější.

Pavel Škorpil

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**