



S námi Vám žádná změna neunikne

## Zpravodaj Klubu personalistů ČR, o. s.

9/2009

### AKTIVITY KLUBU

#### V LISTOPADU

**3. listopadu** 8.30 - 17.00 hod.  
**Bezpečnost a ochrana zdraví -  
alfa a omega úspěšného  
podnikání**

**Odborná konference**

Hotel Kovák, Vratimovská 142,  
Ostrava

**12. listopadu** 9.00 - 12.00 hod.  
**Náhrada cestovních výdajů při  
pracovní cestě**

Ing. Igor Delinčák

Technologický park, budova A  
zasedací místnost OHK Chomutov

**13. listopadu** 8.30 - 17.00 hod.

**Personalistika on-line**

**Odborná konference**

Praha, VŠFS, Kodaňská

**26. - 27. listopadu**

**Klubové setkání**

**Optimalizace procesů a nákladů**

Hotel Příbyslav

Příbyslav okr. Havl. Brod

**Přihlášky a další informace:**

[www.klubpersonalistu.cz/cz](http://www.klubpersonalistu.cz/cz)



Vážené a milé kolegyně, vážení a milí kolegové.

Také máte pocit, že svět je čím dál tím rychlejší a tato rychlost se stává nekompromisním pánem našeho času? Pokud ne, pak zřejmě patříte k těm šťastnějším z nás, nicméně i pro vás jsou určeny následující řádky a upřímné pozvání.



Připravili jsme pro vás konferenci, jejíž náplní není nic jiného, než snaha podělit se s vámi o zkušenosti a náměty na to, jak automatizovat automatizovatelné, zkrotit výpočetní techniku a plně ji využít pro podporu procesů a činností v oblasti lidských zdrojů. Možností je mnoho, stejně tak jako námětů a zkušeností, které bychom s vámi společně chtěli sdílet. Věříme, že vás toto téma zaujme a obzvláště se těším na osobní setkání v prostorách špičkového konferenčního centra jednoho z našich členů, Vysoké školy finanční a správní.

Konference "Personalistika on-line" by měla být zlatým hřebem našich akcí, které jsme pro vás, naše členy, pro letošní rok připravili. Téma je dle našeho názoru více než zajímavé a to i v dnešní době, kdy každý z nás pečlivě váží každou hodinu svého času a každou korunu svých finančních zdrojů.

S úctou, Váš Jan Března

**Program:**

**8.30 – 9.00** prezentace, ranní káva

**9.00 – 9.30** zahájení konference

**1. dopolední blok**

**Zbavíme se papírů v personalistice**

Mgr. Jan Března, Kooperativa Pojišťovna, a.s., VIG

**Metody a nástroje výběru a hodnocení zaměstnanců**

Olina Soukupová, A&D Solution, s.r.o.

**Národní soustava kvalifikací a možnosti jejího využití**

Mgr. Monika Pokorná, MŠMT

**Cafeteria – motivovat i v době krize?**

Ing. Jaroslav Krechler, Ph.D., Sodexo, s.r.o.

**10.30. - 11.00** přestávka na kávu

**11.00 – 12.30** II. dopolední blok

**Psychometrie on-line - chytré, validní... A preferované HR řešení**

Filip Hrkal, MBA Cut-e

**Představení e-learningových programů jako vhodná podpora přímé výuky**

Ing. Zdena Vostrovská, CSc., Ing. Hana Ondrušková,

I. Vox a.s.

**Nový pohled**

Libor Malý, LMC

**12.00 - 13.30** oběd

**13.30 – 15.00** I. odpolední blok

**WBT – Web Based Training – interaktivní školení přes internet**

Lucie Kolářová, MBA, Ing. Richard Balga, RAYTHEON PROFESSIONAL SERVICES

**VCT – Virtual Classroom Training – školení prostřednictvím počítače a internetu**

Lucie Kolářová, MBA, Ing. Richard Balga, RAYTHEON PROFESSIONAL SERVICES

**15.00 – 15.30** přestávka na kávu

**15.00 – 17.00** II. odpolední blok

**On-line Sociomapování týmů**

PhDr. Luděk Stehlík, EDOST

**e-Learning v oblasti bezpečnosti práce a vyhrazených technických zařízení**

Pavel Kvěch, Revicom

**Lektoři online aneb vzdělávání napřímo s lektory**

Martin Kaleta, Human Capital s.r.o.

## Dvě ochutnávky z vystoupení

### Psychometrie on-line - chytré, validní... A preferované HR řešení!

Filip Hrkal, MBA Cut-e

2.000.000 osob, které za jediný rok absolvovaly on-line testy a dotazníky společnosti cut-e, znamená celosvětově zásadní průlom v otevřenosti personalistů vůči on-line psychometrii. Doba „temna“ v této oblasti končí i v ČR a SR a zdá se, že paradoxně i díky ekonomické (společenské?) krizi, která potřebu psychometrie vyvolala.

Jak ale vlastně vypadají skutečná řešení v malých lokálních i velkých mezinárodních firmách? Ve které fázi procesu náboru či rozvoje a především jak co nejúčinněji zapojit on-line testy a dotazníky v personální praxi? V čem se lišíme od ostatních zemí - kde jsme pozadu a kde napřed? Dokážeme se smířit s odkrytou realitou, nebo se jí bojíme? Je HR jediné místo kde psychometrie pomáhá?

Co přinese dalších 5 let tak zásadního? Je opravdu psychometrie chytré, validní... A preferované HR řešení?

cut-e online assessment

Home Solutions News & Events Science Center References About Us Contact

**What do we do?**

- cut-e is the world leader in the design and implementation of online tests and questionnaires for use in recruitment, selection and development of people in the business world.
- cut-e assesses over 2 million people per year in over 70 countries and 20 languages.
- cut-e combines psychometrics, innovative technology and related consultancy services, with an understanding of business issues, to provide personnel and financial benefits for people, companies and organisations.

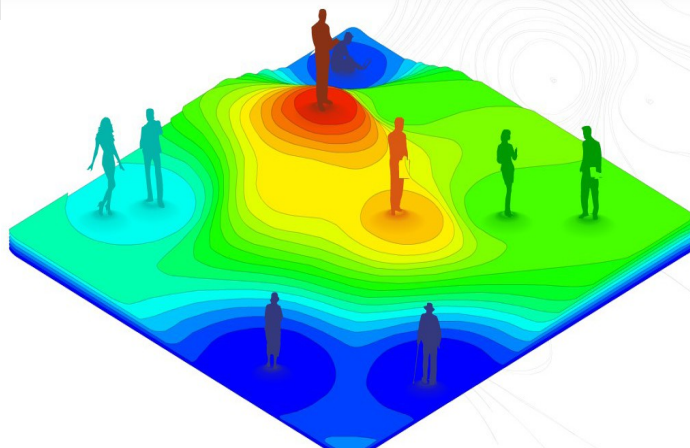
**References**  
clients who trust in cut-e

**Ask the Expert**  
What are specific criteria for online diagnostics?  
How can I ensure online assessment tools are fair?

keep up to date with the latest cut-e news...  
...and register for a free newsletter  Your Email Address

## On-line Sociomapování týmů

Dnes je již všeobecně známou pravdou, že tím nejcennějším, co firma má, jsou její zaměstnanci. Bez kvalitního lidského kapitálu je úspěch v dnešním světě tvrdé konkurence nemyslitelný. Kvalitní zaměstnanci představují onen příslovečný jazýček na vahách, který rozhoduje o tom, kdo v konkurenčním boji obstojí a kdo nikoli. Úspěšné firmy proto vycházejí z premisy, že lidský kapitál je jejich hlavní konkurenční výhodou a že je nutné o něj neustále pečovat a systematicky ho rozvíjet. Jednou z možností, jak tak činit, je využívat metody Sociomapování. Jedná se o jedinečnou metodu umožňující budovat lépe fungující pracovní týmy v situacích, kdy



- budujeme nový tým,
- přicházíme do týmu jako nový vedoucí,
- máme dojem, že tým nefunguje dobře jako celek,
- zdá se nám, že v týmu vážně spolupráce nebo sdílení informací a rozhodovacích procesů,
- chceme zhodnotit kvalitu komunikace a spolupráce mezi jednotlivými členy týmu,
- chceme identifikovat kritická a rozvojová místa v síti komunikačních vazeb,
- chceme vědět, jak konkrétně zlepšit komunikaci a tok práce, zadání, podkladů a výstupů uvnitř týmu,
- potřebujeme sledovat, jak se tým vyvíjí v čase,
- potřebujeme vědět, jak je tým vyvážený z hlediska týmových rolí nebo
- chceme znát týmový psychologický profil a jeho silné a slabé stránky.

Efektivní tým je obecně obtížné definovat, nicméně obvykle je to skupina vzájemně provázaných lidí, kteří jsou odhodláni dosáhnout společných cílů, jejich spolupráce probíhá hladce a dodávají kvalitní výsledky. Tím, že dáme dohromady skupinu výkonných lidí, však ještě zdaleka nezískáme výkonný tým. Výkon pracovního týmu totiž závisí zejména na funkčnosti vztahů mezi jeho členy. Dobrá zpráva je, že zatímco lidé jako takoví se příliš nemění, vztahy mezi nimi jsou značně proměnlivé a díky tomu i snáze ovlivnitelné. Na druhou stranu se takové vztahy obtížněji sledují a navíc jich se zvyšujícím se počtem členů týmu značně přibývá. Takže zatímco mezi pěti lidmi je vzájemných vazeb dvacet, což se dá ještě sledovat, ve skupině, kde je lidí třicet, se počet vzájemných vazeb blíží tisíci.

Hlavní předností metody Sociomapování je to, že dokáže tyto vztahy odhalit a efektivně je prezentovat tak, aby bylo možné je dále využít pro rozvoj týmu. Díky tomu tato metoda může značně usnadnit (a již usnadňuje) práci mnoha HR specialistům, manažerům, konzultantům a koučům. Díky tomu, že Sociomapování umožňuje identifikovat a pojmenovávat to, co je pro tým z pohledu jeho rozvoje nejdůležitější a klíčové, je tento nástroj optimální volbou pro koučování týmů. Možnost sledovat vývoj a dynamiku týmové spolupráce v čase navíc dovoluje průběžně navigovat tým směrem k vytyčeným cílům a dává tak manažerovi týmu k dispozici „záznam“ o úspěšnosti jednotlivých intervencí.

### Co je tedy ono Sociomapování?

Je to unikátní vizualizační nástroj, který umožňuje přehledné zobrazení komplexních systémů, jakým jsou právě například pracovní týmy. Odborníkům i laikům poskytuje možnost rychlé a intuitivní orientace v analyzovaném systému a dává jim oporu v rozhodování o tom, jak s ním nakládat. Původně bylo Sociomapování vyvinuto pro potřeby kosmického výzkumu za účelem monitorování vztahů a včasného odhalování kritických okamžiků v týmech, které tvořily experimentální posádky vesmírných letů (aktuálně je metoda Sociomapování využívána k monitorování vývoje vztahů mezi členy posádky v rámci projektu MARS 500 – mezinárodního experimentu simulace letu na Mars, který organizuje Ruská akademie věd ve spolupráci s Evropskou kosmickou agenturou). Pro podobné účely bylo Sociomapování nasazováno i v zahraničních misích armádních složek. Jeho využití umožňovalo včasnou předpověď blížícího se konfliktu a napomáhalo úspěšnému průběhu mise. Sociomapování již však dávno není výsadou vesmírných středisek nebo bojových jednotek, ale má naopak celou řadu různých aplikací v oblasti psychologie, sociologie i ekonomie. Jeho hlavní těžiště však zůstává i nadále v podpoře rozvoje sociálních skupin a zejména pak pracovních týmů. Tato jedinečná metodologie spojuje robustnost tradiční statistiky, analýzy sociálních sítí, jedinečnost fuzzy logiky a sílu vizualizační metafory ve formě „krajiny vazeb“.

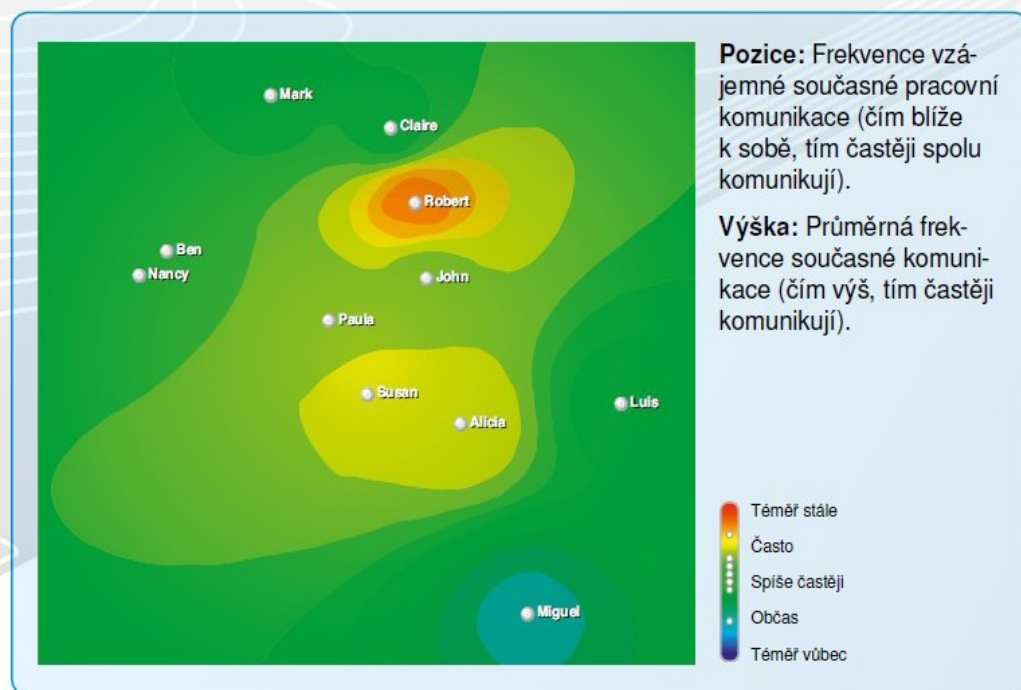
Jedním z hlavních výstupů této analýzy je Sociomapa, na které je každý člen analyzovaného týmu představován jedním bodem. Jeho pozice na mapě je odrazem jeho pozice v systému vazeb daného týmu. Vzdálenost mezi jednotlivými členy týmu je pak výpovědí o intenzitě vzájemných vazeb, ať už jde o četnost komunikace (častěji komunikující lidé jsou si blíží), efektivitu spolupráce (lidé, pro něž je vzájemná spolupráce důležitá, jsou si blíží) nebo psychologickou podobnost (lidé s podobným osobnostním nastavením jsou si blíží). Výška je vyjádřena vrstevnicemi a barevnou škálou (od modré po červenou), ukazuje úroveň zkoumané charakteristiky pro daného člověka. Např. jak často v průměru komunikuje (u četnosti komunikace), jak efektivně v průměru spolupracuje (u efektivitu spolupráce) nebo v jaké míře je vstřícný a kooperativní (u týmového psychologického profilu). Sociomapy mohou obsahovat mnoho dalších informací, které není možné v rámci tohoto textu plně popsat. Proto se také v níže uvedeném příkladě jedné Sociomapy zaměřujeme pouze na některé její hlavní momenty a neposkytujeme její kompletní a vyčerpávající interpretaci. Dříve než si přečtete hlavní body interpretace této Sociomapy, zkuste (na základě výše uvedených principů čtení Sociomapy), co z této konkrétní Sociomapy současné komunikace mezi členy týmu dokážete sami vyčíst a porovnejte svou interpretaci s tou naší.

### Pozadí situace zobrazené na Sociomapě:

Řídíte významnou společnost a chcete vyslat do zahraničí tým manažerů a senior specialistů, kteří zde budou provádět a spravovat vaše nové akvizice.

Tým, který posíláte do zahraničí, sestává ze spolehlivé vedoucí celé akvizice (Susan) a její atraktivní asistentky (Paula). Ambiciózního finančního manažera (John), opatrné personální manažerky (Claire), rozpustilého manažera technologií (Mark) a dvou senior specialistů v dotyčném oboru, kteří jsou zároveň manželé (Ben, Nancy). Na místě je očekávají další čtyři členové týmu včetně záměrného manažera logistiky (Robert), který byl na místě již dříve, aby vše připravil, a zástupců místního vedení společnosti získané akvizicí (Alicia, Miguel, Luis).

### SOCIOMAPA SOUČASNÉ KOMUNIKACE



### Hlavní body interpretace:

- V průměru mezi sebou členové týmu komunikují „spíše častěji“, což naznačuje zelená barva mapy. Přestože si ale členové týmu mohou myslet, že už se vzájemně sžili, odhaluje mapa stále rozdělení týmu na skupinu místních a příchozích a také to, že Susan a Robert mezi nimi tvoří jakési mosty.
- Vysoká pozice Roberta značí značnou frekvenci komunikace a jeho pozice uprostřed naznačují, že často komunikuje se všemi členy týmu. Je to pochopitelné, protože byl na místě už dříve, aby situaci připravil, a tak má od všeho klíče, doslova i metaforicky. Zná dobře místní poměry i místní část týmu a poskytuje různé „klíčové“ informace.
- Můžete postřehnout, že Miguel komunikuje v průměru jen „občas“. Když se ale v týmu zeptáte, zda to vadí, zjistíte, že nikoli. Miguel má na starosti IT, a dokud nemají ostatní problémy s počítači, nepotřebují s ním komunikovat častěji.
- Pro zajímavost si všimněte těsné blízkosti Bena a Nancy. To znamená hned dvě věci: jednak že spolu komunikují velmi často, ale také, že každý z nich komunikuje podobně často jako ten druhý i se zbytkem týmu. Je to pochopitelné s ohledem na to, že jsou blízcí spolupracovníci a specialisté a také manželé.

*V případě zájmu o další informace nebo přímo o využití metody Sociomappingu ve vašem podniku, kontaktujte PhDr. Jaroslava Dostála ze Vzdělávací společnosti EDOST, s.r.o. (j.dostal@edost.cz)*

# BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ - ALFA A OMEGA ÚSPĚŠNÉHO PODNIKÁNÍ ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ – PILÍŘ KONKURENCESCHOPNOSTI

**Dne 3. listopadu 2009 v Ostravě, Hotel KOVÁK, Vratimovská 142 (kinosál)**

Konference je určena organizacím průmyslu a stavebnictví, především majitelům a vrcholovým manažerům, střednímu managementu a specialistům na BOZP, personálním manažerům, ale také odborníkům zdravotních pojišťoven a specialistům na BOZP odborových organizací. Posláním konference je vzájemná výměna informací, poznatků a zkušeností mezi účastníky - odborníky pro bezpečnost a ochranu zdraví, vedoucími pracovníky podniků, vlastníky malých a středních firem a ostatními pracovníky řešícími zdraví zaměstnanců.

Konference se koná pod záštitou ministra práce a sociálních věcí ČR JUDr. Petra Šimerky a předsedy Krajské hospodářské komory v Ostravě Ing. Pavla Bartoše.

## Program konference

### 8.30 - 9.30 Prezence

**Zahájení** – Jiřina Kosaržová, vedoucí Moravskoslezské regionální sekce Klubu personalistů ČR

**Úvodní vystoupení - Ing. Pavel Bartoš , předseda HOK Ostrava**

### **Nové přístupy k ochraně zdraví při práci**

MUDr. Michael Vít, Ph.D., náměstek ministryně zdravotnictví ČR pro ochranu

a podporu veřejného zdraví, hlavní hygienik

### **Názor MPSV ČR na současnou situaci v BOZP a připravované změny v legislativě**

JUDr. Pavel Dvořák, MPSV ČR, oddělení bezpečnosti práce a pracovního prostředí

### **Význam sociálního dialogu při péči o zdraví zaměstnanců**

Ing. Viktor Kempa, ETUI – Evropský odborový institut Brusel

### **Péče o zdraví zaměstnanců – prioritní personální politiky**

Mgr. Ctirad Lolek, personální ředitel ArcelorMittal Ostrava, a. s.

### **Efektivní BOZP v praxi integrovaného systému řízení**

Ing. Tomáš Mischinger, generální ředitel ArcelorMittal Frýdek-Místek, a. s.

### 12.30 - 13.30 Přestávka na oběd

### **Role orgánu IP při zavádění systému řízení BOZP**

Ing. Jiří Macíček, náměstek generálního inspektora Státní úřad inspekce práce

### **Důsledky vlivů pracovního prostředí na zdraví zaměstnanců podniků**

MUDr. Svatopluk Němeček, MBA, ředitel Fakultní nemocnice Ostrava

### **Význam rekondičních lázeňských pobytů při péči o zdraví zaměstnanců podniků**

MUDr. Jiří Leisser, primář lázeňské léčebny Lázně Teplice nad Bečvou, a. s.

### **Stav a úroveň bezpečnosti práce a péče o zdraví zaměstnanců v českých podnicích**

Ing. Ladislav Baron, specialista pro BOZP

### **Strategie řešení kritické infrastruktury v evropské a národní dimenzi a její vliv na bezpečnost v podnicích**

Mgr. plk. Bohumír Martínek, Ph.D., Policejní akademie Praha

### **Péče o zdraví zaměstnanců na pracovištích s prašným prostředím při zpracování těžkých kovů**

Bc. Hana Bobrovská, HR manažer, Saft Ferak, a. s., Raškovice

### **Výsledky projektu Zvýšení kvality vzdělávání zaměřeného na EVVO a zdravý životní styl na středních školách MSK**

Ing. Jiří Adámek, CSc., MSRS KPČR MSRS ČR, koordinátor projektu

### **Diskuse**

### **17.00 Závěr konference**

## Harmonogram soutěže Manažer roku 2009

- **Nominační období: září - říjen 2009**
- **Zpracování a podání přihlášek: listopad – prosinec 2009**
- **Hodnocení: leden - březen 2010**
- **Slavnostní vyhlášení výsledků: 22. duben 2010, Praha**

Víme, že v oblasti Vašeho působení máte nejlepší přehled z hlediska úspěšných firem a manažerů, kteří tyto firmy řídí. Uvítali bychom proto Vaši spolupráci při výběru kandidátů do naší soutěže. Připomínáme, že do soutěže mohou být nominováni manažeři, včetně zahraničních, kteří pracují ve firmách na území ČR nejméně po tři roky na manažerské pozici.

### **Případné dotazy rádi zodpovíme na adrese:**

Manažerský svazový fond, Podolská 50, 147 00 Praha 4, tel./fax: 241 431 626, tel.: 241 087 218, 201,

e-mail: [msf@msf.cz](mailto:msf@msf.cz)



# Připravujeme

## Klubové setkání

26. - 27. listopad, Hotel Příbyslav

**Klubové setkání bude tentokrát zaměřeno na téma Optimalizace procesů a nákladů.**

Mgr. Jaroslav Seifert ze společnosti Jaseka ukáže na konkrétních příkladech, jak se trvalé zlepšování procesů a další optimalizační strategie stávají součástí firemní kultury. Takové kultury, která o hodnotách nejen mluví, ale také je realizuje v každodenní praxi. Dozvíte se, jak personální útvary mohou optimalizační strategii podpořit a přispět tak k získání přímých přínosů ze vzdělávacích aktivit. Touto cestou posilují atmosféru vzájemného respektu mezi personalistikou a ostatními útvary v přímé i nepřímé oblasti.

1. Optimalizační strategie směřuje k operativní dokonalosti a je realizována více způsoby.
2. Realizace operativní dokonalosti se nemůže dařit bez podpory personálních útvarů (HR partnerů).
3. Příklady Kaizen workshopů a seznámení s novými trendy v dané oblasti. Jaké jsou přínosy v přímé a nepřímé oblasti.
4. Ošetření kontextu a posilování procesů učení uvnitř organizace.
5. Méně potřebných nákladů, více přímých přínosů, posílení motivace a loajality.

I v dalším programu se pak budeme více než obvykle zabývat ekonomickými otázkami a financemi, například problematikou benefitů v době krize.

Přihlášky a podrobnější informace naleznete na [www.klubpersonalistu.cz](http://www.klubpersonalistu.cz).

## Na návštěvě v Hradci Králové

Dne 22. listopadu měli členové Klubu personalistů ČR, o.s., i další zájemci nevšední příležitost navštívit společnost Teleflex (dříve Arrow) v Hradci Králové. S výrobky této společnosti se setkává každý, kdo si nějaký ten den poležel v nemocnici a byl připojen na "na hadičky". Ano právě tyto drobné, ale velice důležité komponenty lékařských přístrojů se zde vyrábějí. Výroba probíhá ve sterilním prostředí a i my, návštěvníci, jsme si při prohlídce výrobních prostor museli navléknout sterilní pláště, čepice, rukavice. Kolega s vousy dostal i roušku. Ve firmě se zaměstnáno ve třísměnném provozu 750 zaměstnanců.

Naším cílem však nebyla jen prohlídka provozu, dopolední program setkání, které připravila spolu s personalisty z Arrow vzdělávací společnost Centrum Andragogiky, byl věnován besedě na téma **Talent management těch nejlepších**. Se svými zkušenostmi v péči o talentované zaměstnance se podělily Mgr. Bronislava Kovářová z Arrow, Dr. Ivana Krupičková ze společnosti Cutisin a Gabriela Hrubecká z firmy Saint-Gogain Orsil. Zkušenosti to byly, jak vyplynulo nejen z prezentací, ale i z následné diskuze, velice různorodé, v některých firmách se věnují práci s mladými, hledají své budoucí talenty na školách, jinde pracují s vytipovanou skupinou zaměstnanců, kterým věnují zvýšenou péči, posílají je na zahraniční stáže do mateřských podniků. V další firmě mají založenou svou akademii, kde se zaměstnanci vzdělávají. Jinde pak kladou důraz na pravidelné a do důsledků dotažené hodnocení pracovníků a tvorbu rozvojových plánů. Prostě pojem Talent management je ve firmách chápán velice individuálně. Důležité ale je, že vedení firem chce pro své kvalitní a perspektivní zaměstnance opravdu něco udělat.

Závěrem mi dovolu, abych poděkovala všem, kdo se na přípravě tohoto zajímavého setkání podíleli.

L. Smrčková

Foto: Archiv Teleflex a Les



# Nadaní mladí lidé se chtějí v práci rozvíjet a růst

Profesní rozvoj, kariérní postup, motivace, uznání a další vzdělávání jsou hlavními podmínkami, podle nichž se nadaní mladí lidé rozhodují o svém prvním zaměstnání a jejichž splnění od zaměstnavatele vyžadují. Novým důležitým faktorem je pro řadu mladých absolventů vyvážení soukromého a pracovního života.

Vyplývá to z průzkumu *Žádání zaměstnavatelé*, který KPMG ve Španělsku provedla v úvodních fázích soutěže *International Case Competition*, pořádané v zemích regionu EMA (Evropa, Střední východ a Afrika).

Cílem studie *Žádání zaměstnavatelé* bylo zjistit, co motivuje vysokoškolské studenty, především mladé a vysoce nadané lidi, při výběru budoucího zaměstnavatele. Studie, které se zúčastnilo celkem 345 vysokoškoláků z osmi států regionu EMA včetně České republiky, zároveň identifikovala zdroje pro získávání informací o potenciálních zaměstnavatelích, pracovní podmínky, jež jsou pro studenty důležité, a očekávání studentů ohledně délky setrvávání u společnosti.

## Hlavní kritéria absolventů

Při výběru budoucího zaměstnavatele jsou pro současné studenty a absolventy **rozhodujícími faktory profesní rozvoj a možnost kariérního postupu**. „Mladá generace očekává, že jí práce poskytne možnost učit se a zvyšovat si tím vlastní kvalifikaci i hodnotu na trhu práce,“ říká **Pavla Slabihoudková**, Senior Manager v oddělení Human Resources v KPMG Česká republika, a dodává: „71 procent absolventů se již u prvních kol pohovorů velmi zajímá o možnosti kariérního růstu v rámci firmy.“

Prekvapivým zjištěním je skutečnost, že **87 procent respondentů neočekává, že ve svém prvním zaměstnání setrvají déle než pět let**. Za Českou republiku se tak dokonce vyjádřilo celých 96 procent dotazovaných, což je nejvyšší počet ze všech zkoumaných zemí. „Tento názor velmi pravděpodobně souvisí s tím, že příslušníci mladších generací si velmi cení možnosti mobility, a to jak v zeměpisném slova smyslu, tak mezi firmami,“ vysvětluje neočekávaný jev **Pavla Slabihoudková** a upozorňuje, že v takovém případě nabývá pro zaměstnavatele na významu **problematika řízení talentů** a péče o ně s cílem udržet nadané spolupracovníky ve svých řadách.

Dalším aspektem při výběru prvního zaměstnavatele je požadavek, aby vykonávaná práce byla pro absolventa **motivující** a jím vynaložené úsilí se setkal s uznáním. Velkou roli hraje také **příjemné pracovní prostředí** a zřetelná je touha **získat zkušenosti z práce v zahraničí**. 89 procent respondentů se domnívá, že zahraniční pracovní zkušenosti jsou velmi zajímavé, a 74 procent je považuje za prioritu. Největší zájem o jejich získání projevil student z Ruska.

„Velmi silným a především novým faktorem, který mladí absolventi řeší při hledání svého prvního zaměstnání, je Work-life balance, tedy **rovnováha mezi soukromým a pracovním životem**. Celých 82 % respondentů považuje tuto rovnováhu za rozhodující faktor. Z toho je jasné, že nová generace absolventů vysokých škol se nechce vzdát svých mimopracovních aktivit, koníčků a rodinného života,“ komentuje průzkum **Pavla Slabihoudková**.

však používají různé on-line kanály a jejich využití se mění v závislosti na zemi. Obecně je možno říci, že pro získání prvního dojmu a základních informací o společnosti využívají zájemci nejčastěji **firemní webové stránky či internetové pracovní portály**. V případě konkrétní pracovní nabídky pak již hledají aktuální informace, které jim třeba prostřednictvím sociálních sítí poskytnou známí, přátelé a současní, ale i bývalí zaměstnanci firem. Pro společnosti z toho plyne nutnost mít **propracovanou zaměstnaneckou politiku** zaměřenou na posilování interní reputace, neméně důležité je udržovat dobré vztahy s bývalými zaměstnanci.

„Za zmínku také stojí, že hned po internetových stránkách a pracovních portálech se jako další nejužitečnější zdroj pro získávání informací o firmách umístila **kariérní a poradenská centra** působící při vysokých školách. Zesilující vliv těchto poradenských center je patrný i v České republice,“ dodává **Pavla Slabihoudková**.

## Další zjištění studie:

- Pro mladé lidi je důležité renomé společnosti na trhu práce, zejména pak to, jaký je její **vztah k životnímu prostředí** a politika rovnoprávnosti a integrace – 54 procent respondentů odpovědělo, že by pracovali pouze pro společnost, která se snaží chránit životní prostředí a která má vypracovanou **koncepti společenské odpovědnosti**.
- 50 procent respondentů považuje za velmi důležité či spíše důležité, **zda se firma dobře umísťuje v zaměstnavatelských soutěžích** zaměřených na řízení lidských zdrojů.
- 61 procent respondentů se domnívá, že jejich **vzdělávání by nemělo končit** v okamžiku, kdy získají vysokoškolský diplom.
- **Platové ohodnocení** se umístilo v žebříčku důležitosti na pátém místě. Výše mladí absolventi staví např. profesní růst, pracovní prostředí či další vzdělávání.
- 47 procent účastníků studie považuje za důležitou součást pracovních podmínek **pružnou pracovní dobu**.

## Motivační programy společnosti Le Chèque Déjeuner

Vzhledem k ekonomické krizi zaměstnavatelé omezují své finanční investice a to často na úkor zaměstnanců. Společnost Le Chèque Déjeuner se specializuje na poskytování benefičních systémů pro zaměstnance. Benefity ve formě poukázek totiž zahrnují zajímavé a efektivní vynaložení prostředků zaměstnavatelů.

I přes současnou ekonomickou situaci je perspektiva těchto benefitů velmi slibná. Právě výhody v daňové oblasti dávají tomuto způsobu ocenění pracovníků dobré vyhlídky i do budoucna. Každá společnost totiž chce a potřebuje vynakládat své mzdové prostředky maximálně efektivně a zároveň být atraktivní pro své zaměstnance.

Společnost Le Chèque Déjeuner působí na českém trhu již čtrnáctým rokem a její aktivita začala v oblasti stravenkových systémů. V poslední době však nabízí firmám ucelený systém benefičních a motivačních programů. Nosným prvkem jsou sice stravenky, ale ve stále větší míře se začínají uplatňovat i další benefity. Mezi ně patří například produkt UNIŠEK, který lze uplatnit v oblasti kultury, sportu, cestování, vzdělání, zdravotní péče, ale i adrenalinových zážitků nebo ŠEK DOVOLENÁ, který lze využít v široké síti cestovních kanceláří, hotelů a lázní. Poukázky UNIŠEK+ či dárkové kupony CADHOC jsou již na trhu také velmi dobře známy. UNIŠEK+ spojuje výhody poukázky Unišek a Šek dovolená do jedné, multifunkční poukázky, se širokou možností uplatnění. CADHOC je vhodný také pro motivaci obchodních partnerů nebo do věrnostních programů. Kromě stravenek jsou poptávány zejména benefity, které slouží k regeneraci a odpočinku a také k nákupu zboží.

Poukázky každý obdarovaný použije dle svého vkusu, tedy jsou odměnou v pravém slova smyslu. Zaměstnavatel díky těmto benefitům výrazně šetří náklady, oproti finanční odměně do mzdy činí úspora 36 %. Přehlednou a jednoduchou kalkulačku pro výpočet úspory při využití poukázek naleznete na [www.seky.cz](http://www.seky.cz).

Benefity ve formě poukázek jsou zkrátka významnou možností, jak efektivně řídit lidské zdroje - to nejcennější, co v každé firmě existuje. Efektivní vynakládání finančních prostředků tímto směrem je velmi důležité. Využíváním jen finančních odměn firma zbytečně zvyšuje svoje náklady na motivaci zaměstnanců. Naproti tomu poukázky jsou daňově zvýhodněny a navíc zaměstnanci z nich neodvídají soc. a zdrav. pojištění.

Více informací o zajímavých a úsporných benefičních programech společnosti Le Chèque Déjeuner získáte na [www.seky.cz](http://www.seky.cz) nebo na klientském oddělení společnosti 241 043 111.

## Valná hromada České manažerské asociace



Dne 20. října se v sídle České manažerské asociace konala řádná valná hromada. Zvolila nové vedení ČMA a po odstoupjícím ing. Ladislavu Mackovi, který stál v jejím čele 9 let a již dále nekandidoval, byl novým prezidentem ČMA zvolen ing. Zbyněk Eiselt, předseda představenstva a generální ředitel společnosti Tieto Enator Consulting, a.s. Viceprezidenty pro jednotlivé oblasti strategie byli znovu potvrzeni ing. Věra Hnátová, ing. Ivo Gajdoš a ing. Jiří Majer.

Vedení ČMA společně s dalšími 11 zvolenými členy výboru bude v příštích třech letech naplňovat novou strategii, jejímž cílem je vybudovat z ČMA respektovaného představitele manažerské komunity v ČR a stát se významným partnerem zaměstnavatelských svazů, jejichž prostřednictvím budou požadavky manažerů prosazovány v tripartitních jednáních.



## Nemusíte mít všech 5 pohromadě

Abyste uspokojili zaměstnance Vaší firmy stačí, když si vyberete alespoň jeden motivační benefit ve formě oblíbené poukázky z nabídky Chèque Déjeuner. Ušetříte tak ročně desítky tisíc korun na daních. A sobě tím výrazně snížíte administrativu.

**Vyberte si z naší nabídky ty benefity, které nejlépe vyhovují Vaší společnosti:**

- Jídelní kupony - stravenky - nejoblíbenější zaměstnanecký benefit
- UNIŠEK - uplatníte při platbách za sport, kulturu, vzdělání a zdravotní péči
- Šek dovolená - uplatníte při nákupu dovolené, rekreace a lázní
- UNIŠEK+ - spojení výhod Šeku dovolená a UNIŠEK v jediné poukázce
- Dárkové kupony CADHOC jsou nejhodnější odměnou pro obchodní partnery a nejlepším motivačním dárkem pro věrnostní klientské i zaměstnanecké programy. CADHOC nabízí svému držiteli svobodnou volbu využití.

Více o nabídce motivačních programů, které Vám výrazně ušetří náklady, naleznete na [www.seky.cz](http://www.seky.cz)

<http://www.seky.cz/>



**groUp**  
chequedejeuner

Le Chèque Déjeuner s. r. o.  
telefon **241 043 111**  
e-mail [klientskeodd@seky.cz](mailto:klientskeodd@seky.cz)  
web [www.seky.cz](http://www.seky.cz)

## 36 nových studentů zařazeno do stipendijního programu ArcelorMittal

V letošním roce nastoupilo celkem 36 nových studentů do učebních a studijních oborů, v nichž se budou připravovat pro zaměstnání v ArcelorMittal Ostrava a dceřiných společnostech. Personální ředitel ArcelorMittal Ostrava Ctírad Lolek jim osobně předal certifikát, který potvrzuje jejich zařazení do firemního stipendijního programu. „Tento program jsme zahájili v minulém roce, naší snahou je podporovat motivaci a zájem žáků o studium hutních a strojních oborů,“ říká Ctírad Lolek. V současné době se takto připravuje pro práci ve společnosti ArcelorMittal celkem 185 žáků na pěti ostravských středních školách.

Společnost ArcelorMittal Ostrava má zájem, aby se v regionu i nadále rozvíjelo střední i vysoké školství orientované na hutní a strojní obory. Proto podporuje studenty těchto škol jak finančně, tak praktickou pomocí. „Studenti, kteří jsou do našeho stipendijního programu zařazeni, získávají nejen stipendijní výhody, ale i možnost zvyšování odbornosti praktickým výcvikem přímo ve společnosti a také jistotu pracovního místa po absolvování studia,“ dodává personální ředitel společnosti.

Jednou z podporovaných vzdělávacích institucí je Střední škola v Ostravě – Kunčicích. Škola má v současné době zhruba 1200 žáků, z toho 120 jich je připravováno pro budoucí působení v ArcelorMittal Ostrava či její dceřiné společnosti ArcelorMittal Tubular Products Ostrava. „Naši žáci dostávají od ArcelorMittal Ostrava stipendia ve výši 500 až 4000 korun měsíčně. V současné době toto stipendium pobírá zhruba 115 žáků naší školy,“ vysvětluje ředitel školy František Repka. Další finanční prostředky si žáci školy vydělávají každý měsíc během praxe přímo v hutí.

Součástí programu pro rozvoj středního školství ve společnosti ArcelorMittal Ostrava je i finanční podpora odborných středních škol. Hutní společnost se finančně podílí na projektech podporujících rozvoj školy nejen v nejbližším období, ale i v horizontu budoucího vývoje. „Pro nás je důležité, že společnost ArcelorMittal Ostrava je naším dlouhodobým partnerem. Jejich podpora naší školy trvá nepřetržitě už padesát let. To je zřejmě v celé České republice unikum,“ oceňuje Repka.



**Český plynárenský svaz**

srdečně zve na 3. ročník mezinárodní konference

## Perspektivy rozvoje a využití CNG v dopravě

pořádaný pod záštitou Ministerstva životního prostředí ČR

**3. a 4. února 2010, hotel Dorint Don Giovanni Praha**

Český plynárenský svaz pokračuje ve velmi úspěšné tradici pořádání mezinárodní konference NGV, která je jednou z nejvýznamnějších akcí věnujících se využití stlačeného zemního plynu (CNG) a biometanu v dopravě v regionu střední a východní Evropy.

**Program konference je rozšířen o samostatnou výstavu techniky a technologií z oblasti NGV.**

Konference je ojedinelou příležitostí k setkání s významnými domácími i zahraničními odborníky z oblasti využití CNG a biometanu, dopravy a životního prostředí, ke konzultaci aktuálních otázek a k získání maxima informací o stavu a vývoji CNG doma i ve světě.

**Na konferenci vystoupí přednášející z Belgie, V. Británie, Polska, Slovenska, Itálie, Švýcarska, ČR a dalších zemí.**



**Další informace:**

Český plynárenský svaz, Novodvorská 803/82, 142 00 Praha 4, Česká republika  
Tel./Fax: +420 222 518 811 \* E-mail: cpsvaz@cgoa.cz, novak@cgoa.cz \* Http://www.cgoa.cz \* www.cng.cz

## Hospodářská recese ovlivňuje český trh práce

### Zepter International nabízí životní příležitost

Dle statistik Ministerstva práce a sociálních věcí dosáhla nezaměstnanost v České republice k 30. září 8,6 %. Bez práce bylo v září více než půl milionu lidí, o dalších 7 061 více než v srpnu. V meziročním srovnání narostl počet lidí bez práce o 3,3 %. Zaměstnanost negativně ovlivnila pokračující hospodářská recese a vyšší počet nezaměstnaných absolventů škol. Lidé jsou ale v důsledku stoupající nezaměstnanosti ochotnější ke změně pracovního oboru. Jednou z firem, která i v době krize expanduje a nabírá posily, je Zepter International s. r. o., celosvětový odborník na prodej exkluzivního spotřebního zboží pro zdravý životní styl formou osobního prodeje.

Obrat společnosti Zepter International se každoročně zvyšuje. Firemní vizi „Mise zdraví a krásy“ naplňuje více než 120 tisíc obchodních reprezentantů po celém světě. V České republice dosáhla firma za prvních devět měsíců tohoto roku obratu 621 milionů korun, což představuje meziroční nárůst 32 milionů korun. Značku Zepter si v České republice oblíbilo již více než 700 tisíc zákazníků, kteří uzavřeli 1,5 milionu kupních smluv. Během svého osmnáctiletého působení na českém trhu vybudovala společnost Zepter International celorepublikovou síť čítající téměř 3 500 speciálně vyškolených reprezentantů.

Do detailu propracovaný systém osobního prodeje a mezinárodní know-how řadí společnost Zepter International mezi špičky na trhu. „*Forma osobního prodeje nám umožňuje přistupovat k zákazníkům individuálně, přizpůsobit se jejich potřebám. Naši reprezentanti jsou pečlivě školeni, trénováni a zaučeni, aby byli schopni poskytnout zákazníkovi maximální poradenství a servis. Profesionální chování a osobní vazby posilují důvěru zákazníků, která je především v době krize v lidech silně narušena. Proto má osobní prodej prokazatelně právě v době krize mimořádný úspěch, i když jeho způsob se mění. I přímý prodej je nutno modernizovat a přizpůsobovat situaci na trhu. To se týká i na trhu pracovního.*“, vysvětluje generální ředitel společnosti Zepter International pro Českou republiku Jiří Bunda.

„*V přímém prodeji má šanci uspět každý, kdo chce pracovat. Nabízíme životní příležitost lidem z celé České republiky, bez rozdílů věku, pohlaví a vzdělání,*“ doplňuje výkonný ředitel společnosti Zepter International pro obchod a marketing Michal Jílek a dodává: „*Naším reprezentantům poskytujeme podmínky, systém práce, respekt, motivaci, spravedlivé odměňování a zázemí respektované mezinárodní firmy. Navíc je to práce, kterou si každý může přizpůsobit dle svých potřeb.*“

**Dalším posílením sítě prodejců chce společnost Zepter International do konce roku 2009 překročit obchodní plán obratu ve výši 900 milionů korun a otevřít ke stávajícím 66 regionálním kancelářím dalších 12. Od září do prosince 2009 plánuje firma realizovat cílenou marketinkovou kampaň v hodnotě více než 20 milionů korun.**

## Lidé v pohybu

PricewaterhouseCoopers reaguje na zvýšenou poptávku klientů po těchto službách posílením svého týmu oddělení Poradenství pro lidské zdroje.

**Will Schofield** se stal vedoucím partnerem služeb Poradenství pro lidské zdroje PWC v ČR. Ponechává si přitom pozici vedoucího těchto služeb pro region střední a východní Evropy. **Branislav Hunčík** byl jmenován ředitelem v oddělení Poradenství pro řízení lidských zdrojů PricewaterhouseCoopers pro Českou a Slovenskou republiku.

**Will Schofield** (42) získal své zkušenosti během téměř 20leté práce pro PricewaterhouseCoopers v mnoha zemích, včetně Velké Británie, Austrálie a Ruska. Will má současně britské a australské občanství, je ženatý a má dvě dcery.



**Branislav Hunčík** (35) má akreditaci institutu PwC Saratoga na poskytování služeb v oblasti řízení hodnoty lidského kapitálu a nastavování efektivit HR oddělení.



Do společnosti PricewaterhouseCoopers nastoupil v roce 2003. Dříve pracoval v mediálním a energetickém sektoru na interních pozicích jako HR asistent, a poté HR manažer. Získal doktorát na Karlově univerzitě v Praze (obor sociologie), kde v současné době i vyučuje. Je ženatý a má ročního syna.

## Do knihovny

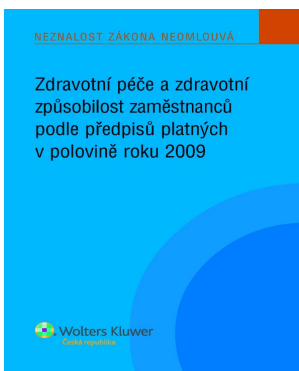
### Zdravotní péče a zdravotní způsobilost zaměstnanců podle předpisů platných v polovině roku 2009

Kolektiv autorů

**Vydavatel:** Wolters Kluwer ČR, a. s., 108 stran.

Publikace je sestavena z již publikovaných odborných článků a ze studijních materiálů, které připravili přední odborníci na problematiku závodní preventivní péče na základě nejčastějších dotazů z praxe ke zdravotní péči obecně a zejména ke zdravotním prohlídkám. V publikaci naleznou informace i občané (např. od určitého věku vznikají požadavky na zdravotní způsobilost při řízení vozidel, zdravotní prohlídky a jejich povinné hlášení pro majitele zbrojních průkazů, aktivisty působící jako myslivecká, rybářská nebo lesní stráž nebo jako dobrovolní hasiči). Samostatně je zařazena kapitola s informací k problematice zdravotní způsobilosti dětí, žáků a studentů, a to nejen při jejich studiu a činnosti umělecké, kulturní, sportovní a reklamní, ale i pro účast na školách v přírodě a obdobných zotavovacích akcích (včetně jejich doprovodu).

V závěrečných kapitolách jsou uvedeny i sankce, které mohou být uděleny v souvislosti s nedodržením stanovených zdravotních požadavků; dále je naznačena i připravovaná legislativa.



## S čím se ztotožňujete?

Manažeři někdy vyslovují přání, aby se zaměstnanci ztotožnili s posláním firmy nebo dokonce s firmou samotnou. Povězme si proto o tom, co to je ztotožňování a ukažme si to na příkladě ze života.

Představme si, že sledujeme akční nebo dobrodružný film. V tom případě se obvykle ztotožníme s hlavním kladným hrdinou, citově se na něj napojíme a pak spolu s ním prožíváme jeho osudy až k závěrečnému rozuzlení všech zápletek a k očekávanému happyendu. Člověk je v tom případě zatažen do děje jako jeho aktér, nemá od něj odstup. Není mu lhostejné, jak to dopadne, přeje si, aby to dopadlo pro kladného hrdinu dobře. K podobnému ztotožňování dochází i při řízení firmy a vedení lidí. **Je jen otázka, kdo je oním kladným hrdinou.**

## S čím se ztotožňuje manažer?

Manažer – podobně jako kterýkoli normální člověk – má sklon se s něčím nebo s někým ztotožňovat, na něco nebo někoho se vnitřně orientovat, citově se vázat. To ovlivňuje jeho vnitřní motivy jednání. Manažer může být svými hlubšími vnitřními motivy soustředěn na tři možné objekty, které se tím stávají jeho základními prioritami:

1. Na své ego, na svoje osobní zájmy, na kariéru a osobní růst. Manažer se v tom případě ztotožňuje sám se sebou; všechno ostatní ho zajímá daleko méně.
2. Na firmu a její zájmy – manažer projevuje silnou loajalitu a obětavost ve vztahu k firmě, na sebe tolik nemyslí.
3. Na lidi a jejich dobro (spolupracovníky, zákazníky, veřejnost, atd.). Manažer vidí svoje poslání ve snaze pomáhat lidem k dobru a úspěchu.

Mezi těmito top prioritami může být vyvážený vztah nebo jedna z nich může dominovat.

Pokud dominuje první priorita, jde o manažera egoistu. Všichni jsme více nebo méně soustředěni sami na sebe a není se co divit, když to manažer trochu přežene. Neměl by to ale přehnat příliš.

Méně častým bývá manažer-firma a manažer-lidumil. Přitom nerozhoduje, co manažer o sobě říká, ale jak jedná, čemu nebo komu věnuje přednostně svůj čas, svoji pozornost a energii.

Úskalí manažera-egoisty je, že při hájení a prosazování svých zájmů někdy nezná míru a začne škodit lidem, například svým konkurentům. Z tohoto pohledu jsou důležité etické zásady, které mohou jakoukoli jednostrannost účinně mírnit. Pokud ovšem jsou v organizaci zavedeny a prosazeny jako něco důležitého. Morální kvality manažera jsou z tohoto pohledu tím nejdůležitějším faktorem v profilu kompetencí manažera.

## Manažer s odstupem od dění?

Lze si představit manažera-profesionála, který si dokáže udržet odstup od dění, které se kolem něj odehrává, na všechno se dívá sice pozorně a se zájmem, ale s ničím ani s nikým se neztotožňuje, udržuje si vnitřní nezávislost. Takový postoj a způsob jednání je ztělesněním vysoké profesionality manažera. Nehoní se za každou cenu za svými hmotnými zájmy, chová se v souladu s dobrými mravy, jeho myšlenky, pocity, slova a činy jsou vždy v souladu. Má prostě integritu. Dívá se na dění kolem něj očima režiséra, který to vše diriguje, ale nenechává se do toho zatahnout jako účastník.

## Co z toho vyplývá pro personalisty?

Pokud má být obsazeno volné vedoucí místo, je dobré si ujasnit, jaký typ člověka je pro danou pozici přijatelný a vhodný, s čím nebo s kým je přípustné a účelné, aby se vedoucí pracovník ztotožňoval. Lze vyslovit předpoklad, že čím vyšší a méně specializovaná je pozice, o kterou jde, tím víc rostou šance pro čtvrtý typ manažera-profesionála, který dokáže udržet odstup od dění ve firmě i v jejím okolí. Takový vůdce je neúplatný a spravedlivý, dokáže vyvažovat protikladné zájmy a vést organizaci k dlouhodobému růstu a úspěchu.

-pn

## 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](mailto:klub.personalistu@tiscali.cz)  
[www.klubpersonalistu.cz](http://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.