



S námi Vám žádná změna neunikne

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, o. s.

4/2010

AKTIVITY KLUBU V KVĚTNU

13. května 9.00 - 12.00 hod.
Zákon o zaměstnanosti v praxi,
zákon o státní sociální podpoře v praxi
lektorky: Bc. Dagmar Vlčková, Bc. Krista
Stehlíková, Lenka Knedlíková, UP Chomutov
Technologický park, budova A zasedací
místnost OHK, Chomutov

20. května 10.00 - 14.00 hod.
Poradenský seminář
Personalista manažer/ka v konfliktních
situacích
Lektorka: Dr. Ivana Hospodářová
Viniční domek Botanické zahrady Praha Troja

AKTIVITY KLUBU V ČERVNU

3. června 10.00 - 14.00 hod.
Praktický seminář
Systémy řízení jakosti
spojený s prohlídkou Vodárny v Praze Podolí

Přihlášky a další informace:
www.klubpersonalistu.cz/cz

Manažer roku 2009

Vyhlášením nejlepších kandidátů v Praze na Žofíně dne 22. dubna 2010 se uzavřel již sedmnáctý ročník soutěže Manažer roku. Tento ročník byl více než úspěšný pro ředitele státního podniku DIAMO Ing. Bc. Jiřího Ježe.

Do soutěže „Manažer roku 2009“, jehož záštitu převzal předseda vlády ČR bylo nominováno 193 kandidátů. Ing. Bc. Jež se stal jedním ze 73 finalistů a svou nominaci proměnil. Získal nejvyšší ocenění jako „Manažer odvětví“ a dále byl vyhlášen v kategorii „TOP 10“ jako jeden z deseti nejlepších manažerů v České republice.

Hodnocení manažerů probíhá sedmistupňovým systémem hodnocení po dobu několika měsíců. Každý z účastníků vyplňuje přihlašovací dotazník, ve kterém se vyjadřuje k činnosti firmy, aktuálním otázkám společenského dění, předkládá hospodářský výsledek firmy, vyjadřuje se ke strategickým cílům podniku, popisuje metody řídicí práce či vyjadřuje názory na klíčové faktory ovlivňující rozvoj firmy.

Pana ředitele Ing. Bc. Jiřího Ježe jsme se zeptali, co toto ocenění znamená nejen pro něj osobně, ale také pro státní podnik DIAMO: „Získaných ocenění si velmi vážím a mám z nich velkou radost. Tento úspěch zároveň beru jako ohodnocení celého podniku a skvělé práce všech zaměstnanců, protože kvalitní práce každého z nás tvoří silný celek. A za takový náš podnik považuji. Věřím, že DIAMO, státní podnik, bude i nadále považován za spolehlivého partnera, který se při plnění úkolů může opřít o zkušené zaměstnance.“

Zdroj: Občasník DIAMO 5/2010, www.manazerroku.cz

Ing. Bc. Jiřímu Ježovi, řediteli s. p. Diamo, blahopřejeme.
Klub personalistů ČR



*Ing. Bc. Jež přebírá
ocenění pro finalisty soutěže*



Vyhlášení „Manažera odvětví“

*Premiér Ing. Jan Fischer, CSc., při
vyhlašování TOP 10 manažer*



Sodexo Zaměstnavatel regionu 2010 zná své vítěze v krajích

Sedmý ročník ocenění Sodexo Zaměstnavatel regionu zná své vítěze v Praze, Středočeském, Jihočeském, Plzeňském a Karlovarském kraji. Oceněné společnosti tak získaly potvrzení o kvalitě své HR strategie v rámci regionu, ve kterém působí.

Vítězem ocenění **Sodexo Zaměstnavatel regionu** v Plzeňském kraji se stala společnost Plzeňský Prazdroj, v Karlovarském kraji zvítězila společnost Witte Nejdek, v Jihočeském kraji společnost Robert Bosch, ve Středočeském kraji obhájila prvenství Škoda Auto a v Praze zvítězil T-Mobile Czech Republic.

„Svým klientům dlouhodobě radíme, aby motivovali chytře. Oceněné společnosti svým přístupem dokazují, že takový přístup k zaměstnancům je efektivní investicí v jakékoliv době,“ řekl Miroslav Sedlák, generální ředitel společnosti Sodexo Pass, hlavního partnera ocenění.

Mapa počtu mandátů



za jednotlivé kraje v ČR

Ocenění Sodexo Zaměstnavatel regionu je vyhlášováno v každém ze čtrnácti krajů ČR. Do celostátního kola postupují společnosti z krajů na základě počtu určených mandátů. Počty jednotlivých mandátů jsou stanoveny na základě celkového počtu zaměstnanců v jednotlivých krajích (stanoveno dle údajů ČSÚ – počet mandátů v krajích viz mapa). Do celostátního kola postupuje na základě počtu mandátů 50 společností ze 14 krajů.

V jednotlivých regionech (soukrajích) jsou vyhlášeni také vítězové kategorie Progresivní zaměstnavatel regionu. Za uvedené soukrají zvítězila v kategorii **Progresivní zaměstnavatel regionu** společnost Atlas Copco. Dále jsou vyhlášeni vítězové kategorie Cena personalistů. Vítěze této kategorie vybírají personalisté, kteří se účastní doprovodného programu ocenění.

„Kvalita personálních projektů přihlášených do soutěže se každoročně zvyšuje. Proto jsme v letošním roce přenechali hlasování o personálních projektech na účastnících doprovodného programu ocenění, tedy na personalistech! Odborná porota provedla pouze předvýběr pěti nejlepších projektů,“ řekla Marie Millerová, ředitelka divize Fincentrum Event Management.

Odborná porota také nominuje pro jednotlivé regiony **Osobnosti HR**. V tomto regionu jsou nominováni: Barbora Schelová (Robert Bosch), Jitka Schmiedová (Česká Spořitelna), Ivan Balogh (Plzeňský Prazdroj), Michaela Picková (Vitana) a Rudolf Rázek (Danone). Nejlepší Osobnost HR vybírají znovu účastníci doprovodného programu ocenění.

Regionální kola ocenění Sodexo Zaměstnavatel regionu 2010 odstartovaly 22. dubna 2010 na Štíříně. Další vyhlášení se bude konat 6. května 2010 v Olomouci a 20. května 2010 v Liberci.

Celostátní kolo Sodexo Zaměstnavatel roku 2010 bude vyhlášeno 10. června 2010 v Kongresovém centru u Hájků. Více informací a detailní informace naleznete na www.zamestnavatelroku.cz.

PŘIPRAVUJEME

Poradenský seminář: Personalista manažer/ka v konfliktních situacích

V netradičním prostoru, ve Viničním domku Botanické zahrady v Praze Troji, se bude konat 20. května poradenský seminář, který ukáže, jak zvládnout kritické situace, jak se vyvarovat chyb, zvládnout emoce na obou stranách komunikačního hřiště a nenechat se ničt stresem. Lektorka Dr. Ivana Hospodářová připravila následující okruhy:

Příčiny konfliktů v organizacích

- o Věcná a emoční rovina konfliktu – naše kritické situace
- o Řízení konfliktů jako jedna z manažerských rolí
- o Dvě tváře konfliktu

Stupně a mechanismus organizačních konfliktů (projevy a diagnóza konfliktu)

Management konfliktů – prevence a zvládnání (nástroje)

- o Posilování postoje
- o Budování vztahů
- o Zvládnání emocí na obou stranách
- o Kritické situace a jejich rozbor
- o Jak zvládnout stresové situace bez infarktů a nenechat se „nakazit“ skepsí a negativismem
- o Sebemotivace

Témata v dnešní době jistě potřebná. Spojte tedy příjemné a užitečné. A přihlašte se na seminář, který se bude konat v příjemném prostředí, v té Botanické zahradě, do níž se mnozí z nás již několik let chystají... Po skončení semináře je možnost prohlídky skleníku Fata Morgana.

V tomto termínu bude v zahradě výstava netřesků z fondů Botanické zahrady i ze soukromé sbírky. Výstava představí nejen rozmanitost druhů a kultivarů, ale také možnosti jejich použití v kombinaci s keramikou, dřevem i kameny. Vystaveno bude více než 300 různých rostlin. Výstava netřesků je prodejní (do vyprodání zásob), v prodeji bude přes 100 druhů a kultivarů netřesků.



Pracovní úrazy a jejich odškodňování



Poradenský seminář Pracovní úrazy a jejich odškodňování se opět konal - jak už je u akcí Klubu personalistů ČR, o.s., zvykem, v otevřené atmosféře. Přítomní se dozvěděli odpovědi na své konkrétní dotazy, něco z historie i teorie pojišťování a hlavně příklady z praxe. Z hodnocení semináře vyplynulo, že jediným negativem akce bylo, že ani čtyři hodiny vyčleněné na konání semináře nepřinesly dostatek času, aby se tato závažná problematika probírala úplně. Ale všichni tři lektori - JUDr. Irena Machátová a Hana Kloubková z Pojišťovny Kooperativa a. s., VIG, a JUDr. Radovan Bernard, Bernard Legal. slíbili, že rádi odpoví i na písemné dotazy.

HR MEETING

setkání odborníků z oblasti Human Resources na téma

Odměňování a motivace zaměstnanců v období změn

Trendy v oblasti odměňování

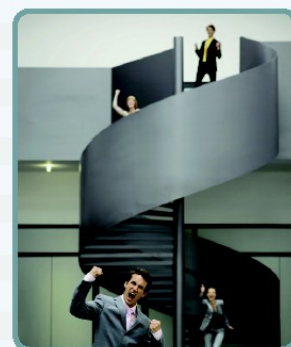
Vývoj zaměstnaneckých výhod

Jiné formy motivace zaměstnanců

Firemní kultura a odměňování

Právní aspekty odměňování a systémů benefitů

Případová studie společnosti Hyundai Motor Manufacturing Czech



Pořadatel: odborný časopis HR Management, Economía, a.s.

Odborný garant: PricewaterhouseCoopers

Termín: 15. 6. 2010

Místo: PricewaterhouseCoopers Business Community Center,
Kateřinská 40, Praha 2

Registrace na www.konference.ihned.cz nebo na 233 071 431

Odborný garant:



Partner:



Organizátor:



Otevřeno nové knihkupectví

Zveme vás do nového právníckého a ekonomického knihkupectví, které společně otevřela nakladatelství Wolters Kluwer ČR a Leges.

Naleznete zde jak kompletní nabídku obou nakladatelství, tak i knihy od ostatních nakladatelů. Knihkupectví se nachází v Praze 1, v ulici Elišky Krásnohorské 14 nedaleko Právnické fakulty UK.

Otevírací doba je každý pracovní den od 9:00 do 18:00 hodin.

Právnícké a ekonomické knihkupectví Wolters Kluwer ČR | Leges

Elišky Krásnohorské 14, Praha 1

tel.: 224 829 175, fax: 222 310 398

e-mail: paha@knihkupectvi-wkl.cz

web: www.knihkupectvi-wkl.cz



Jak vidíme e-learning?

Různé názory na e-learning zazněly na konferenci „E-learning forum 2010“, kterou pořádaly společně v březnu tohoto roku vzdělávací společnosti SEMIS spol. s r.o. a I. Vox a.s.

Úvodní vystoupení obsahovalo výsledky několika průzkumů realizovaných v Evropě a v Americe. Z nich vyplynulo mimo jiné, že velké americké společnosti používají k vytvoření e-learningových aplikací především PowerPoint a Word. To uvádí jeden ze zveřejněných průzkumů mezi manažery. Znamená ale umístění dokumentu ve Wordu na intranetu firmy e-learning?

Jedna z definic e-learningu říká, že se může podílet na informování, komunikaci, vzdělávání i tréninku. S jeho pomocí chce studující získat znalosti a dovednosti aby dělal lépe svou práci, nebo dokázal lépe odpovědět na příští dotaz zákazníka. E-learning je nástrojem, který dokáže zajistit výuku a trénink tady a teď, nikoliv někdy později v plánovaném termínu a v učebně vzdálené na kilometry daleko.

Mezi obdobnými pojmy nalezneme online learning, tedy nabývání znalostí prostřednictvím počítače (někdy také prostřednictvím interaktivní televize), trénink prostřednictvím webu (web-based) zpravidla zahrnující intranet, e-mail, diskusní fóra, videokonference atd.

Ve výše uvedených definicích jde vždy o obsah vzdělávání a tréninku. Definice neuvádějí žádnou podpůrnou technologii, žádné systémy managementu výuky. To je v souladu s výsledkem průzkumu realizovaného v Evropě a znázorněného grafem č. 1.

Na něm je vidět očekávaný pokles významu technologií pro management e-learningové výuky či tréninku. Obsah tréninku je trvale významný a důležitý.

Výrazně roste význam aktivního vyhledávání nových informací studujícími.

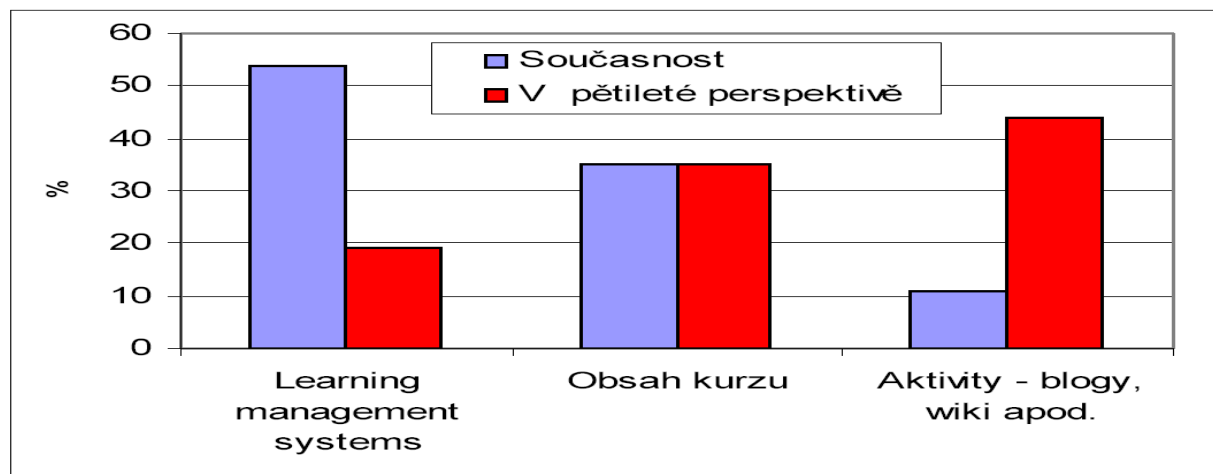
Růst významu informací dostupných okamžitě a v elektronické podobě potvrzuje i zkušenost z výuky prakticky realizované výuky. V současnosti téměř všichni studenti zpracovávají seminární práce z pramenů dostupných na internetu. Stále méně uvádějí v seznamu použité literatury tištěnou monografii nebo jiný tradiční pramen.

V oblasti tréninku a vyučování se stále docela přirozeně setkáváme s výukou vedenou vyučujícími, kteří používají klasické výukové metody – výklad. Výklad bývá často podpořen PowerPointovou prezentací. Tu poskytou její autoři následně studujícím k dispozici na intranetu školy nebo firmy. Taková kombinace online nástrojů a tradiční výuky ve třídě může zvýšit efektivnost výuky. Studenti se mohou připravit, a opětovně se vrátit k probíranému učivu online. Pokud do procesu výuky zapojíme e-learningové a online nástroje, mohou účastníci mimo jiné:

-těžít z výhod z kontaktu s vyučujícími v reálné či virtuální třídě,

-v reálné třídě mohou vytvářet sociální skupinu,

-jsou vytrženi z každodenní pracovní rutiny a na studium se mohou lépe soustředit.



Graf č.1: Nejdůležitější nástroje pro e-learning a očekávané změny v pětileté perspektivě (Evropa - 2008)

Předpoklad, že kombinace e-learningu a tradiční výuky je pro výuku a trénink vhodná potvrdil průzkum, který se uskutečnil se mezi tutory z Portugalska, Španělska, Itálie, Francie, Británie a Islandu v letech 2007 a 2008 a následně byly výsledky zveřejněny. Například pokud jde o to, jakou formou poskytuje tutor informace studentům, průzkum ukázal, že formu:

- Čistě distančního vzdělávání používá 8 % respondentů,
- Kombinovaného (blended) vzdělávání používá ...43 % respondentů,
- Prezenčního studia ... 41 % respondentů,
- Neodpovědělo 8 % respondentů.

Kombinovaný způsob ve 100 % využívají dotázaní tutoři ve Francii a vůbec nevyužívají v Itálii. Neodpověděli někteří tutoři z Islandu, Španělska a Portugalska.

Dalším fenoménem současnosti je zrychlování procesů, bouřlivý rozvoj technologií, požadavky na větší flexibilitu lidí. Průměrný zaměstnanec změní pracovní místo často víc než sedmkrát za život. Potřeba učit se a získávat nové informace (v nejširším slova smyslu), pravděpodobně v budoucnosti nepoklesne. Rozdíly mezi stávající znalostí zaměstnanců a tím, co je třeba vědět, roste každým dnem. A tím se dostáváme k dalšímu pohledu na e-learning.

Jak organizace využívají e-learning? Nejvíce znalostí a nejlepší tréninky potřebují zaměstnanci servisů – podle průzkumu je stejného názoru 37,4 % respondentů. Je to logický závěr, protože právě ti, kteří řeší se zákazníky opravy a záruky musí mít rozsáhlé a detailní znalosti produktů. Koneční uživatelé IT aplikací jsou podle názoru 34,1 % respondentů na dalším místě. A na třetím podle důležitosti jsou tréninky prodejních a obchodních dovedností. Myslí si to 33,0 % respondentů. Ve všech případech jde o procento ze všech odpovědí a respondenti uvedli zpravidla více než jeden způsob.

Proč je situace taková, proč je e-learning využíván na tolika místech, pro tolik pracovních pozic ve společnostech? Jeden z důvodů je ten, že pracovní místa pro kvalifikovanou pracovní sílu nyní reprezentují 85 %, zatímco v roce 1950 jen 20 % za všech pracovních míst.

Vzdělávání podporované počítači bylo ještě před několika lety vázané na pevně instalovaný počítač, v současnosti je dostupné prostřednictvím notebooků připojených prostřednictvím sítí mobilních operátorů. Se změnami technologií se bude mobilita zvyšovat, znalosti budou dostupné všude kolem nás.

Pohledy na e-learning tedy ukazují, že písmeno *e* - v označení e-learning vlastně neznamená jen elektronické, ale také kdekoliv dostupné (everywhere), nebo rozšiřující (extended), vyvíjející se (evolving).

Josef Budík, Vysoká škola finanční a správní, o.p.s.

2x ze společnosti Profesia

Krizový rok 2009 zvýšil mezi uchazeči o práci podíl mužů

O 3/4 poklesl v roce 2009 oproti roku 2008 počet nabídek práce v automobilovém průmyslu. O více než šedesát procent se propadly také nabídky práce v strojírenství a o 47 procent ve službách. Celkový pokles pracovních nabídek na portálu Profesia.cz dosáhl úrovně 30 procent. První kvartál letošního roku zatím obrát trendu nepřinesl.

Počet pracovních nabídek na Profesia.cz meziročně klesl skoro ve všech oborech. Vzrostl pouze v bankovníctví (47 %), farmacii (41 %), zdravotnictví a sociální péči (38 %), pojišťovnictví (13 %), právu a legislativě (7 %) a mírný nárůst byl zaznamenán také ve školství, vzdělávání, vědě a výzkumu (3 %).

Dopady situace na trhu práce odráží i druhá strana. „V roce 2009 stoupl o čtvrtinu počet nově přidaných životopisů s nástupem ihned. Toto číslo mohou představovat právě lidé nedávno propuštění z práce. K nárůstu došlo především díky mužům. Stejný trend jsme zaznamenali také na Slovensku,“ říká Dalibor Jakuš ze společnosti Profesia.

Ve strojírenství vzrostl za minulý rok oproti roku 2008 počet uchazečů o práci, schopných nastoupit ihned, na dvojnásobek, v automobilovém průmyslu přibýlo volných uchazečů o 70 procent a ve výrobě o 63 procent. „Z celkového počtu životopisů vloni podíl uchazečů o práci – mužů – vzrostl meziročně ve srovnání s rokem 2008 o 12 procent. Naopak podíl životopisů od uchazeček klesl o 8 procent,“ dodává Dalibor Jakuš.

Nejhorší období nastalo s krizí pro osoby pracující na méně kvalifikovaných pozicích – například pomocní zaměstnanci, kvalifikovaní dělníci a zaměstnanci ve službách, kde se loňská nabídka pracovních pozic propadla meziročně přibližně o polovinu. Nejmenší pokles byl naopak zaznamenán loni v nabídkách práce pro kvalifikované zaměstnance netechnického zaměření.

Počet uchazečů schopných okamžitě nastoupit do práce na druhé straně statisticky vzrostl nejvýrazněji ve sféře kvalifikovaných dělníků a zaměstnanců ve službách a v kategorii pomocných zaměstnanců.

Potvrdila se také skutečnost, že čím má člověk vyšší dosažené vzdělání, má větší šanci se uplatnit na trhu práce. Nejvíce se v meziročním srovnání rozšířila databáze životopisů od lidí schopných nastoupit ihned do nového zaměstnání o osoby se středoškolským vzděláním bez maturity (89 %) anebo se základním vzděláním (68 %).

Zaměstnanci očekávají v průměru o 19 % nižší plat, než najdou na výplatní páse

Češi jsou co se týká budoucích příjmů pesimističtí. Očekávají nižší mzdy, než nakonec reálně dostávají. Od roku 2007 sice mzdová očekávání každé čtvrtletí solidně rostla, krize ale tento trend od počátku minulého roku otočila. Tuzemští zaměstnanci si v prvním kvartálu 2010 přeji 18 779 korun, což je o 19 % méně, než v průměru nakonec reálně dostávají. Vyplývá to z analýzy společnosti Profesia, která provozuje stejnojmenný pracovní portál v Česku a na Slovensku.

V rozsáhlém průzkumu se srovnávaly očekávané platy, které by si lidé přáli mít a uvádějí je v životopisech, s reálnými průměrnými platy vyplácenými zaměstnavateli podle kontinuálního průzkumu Merces.cz. „Očekávané platy byly vždy nižší než skutečné, ale v prvním kvartálu 2010 je tento rozdíl největší od roku 2008. Uchazeči ve svých životopisech uvádějí o 19 % nižší plat, který poptávají, než činí průměrný výdělek v ekonomice,“ říká Miroslav Drapecký, projektový manažer společnosti Profesia. Podle Drapeckého to znamená, že si plně Češi uvědomují rizika probíhající krize. „Situace na Slovensku je naprosto odlišná. Tamní mzdová očekávání stále rostou, i když pomaleji než v minulosti. Srovnání tak přináší paradox: ačkoliv je průměrný plat na Slovensku výrazně nižší než v České republice, Slováci v roce 2010 očekávají 761 euro, což je zhruba 19 400 korun. Jinými slovy, očekávají vyšší mzdu než Češi,“ říká Drapecký. V roce 2008 byla mzdová očekávání Čechů o 9 % nižší než realita na mzdových páscích, nyní je již zmíněných 19 %.

Důležité upozornění vydané Červeným křížem a záchranými organizacemi

Záchranáři a řidiči ambulance si všimli, že při dopravních nehodách má většina zraněných u sebe mobilní telefon. U zraněných osob, se kterými nelze komunikovat, ale zásahové síly nevědí, koho by měli z dlouhého seznamu adres kontaktovat. Řidiči a lékaři záchranné služby tedy navrhli, aby každý zadal do svého adresáře v mobilu osobu, kterou je třeba kontaktovat v nouzovém případě, pod tu samou zkratku.

Mezinárodně uznávaná zkratka je: ICE = In Case of Emergency (pro případ záchrany). Pod touto zkratkou tedy zaznamenejte telefonní číslo osoby, která bude v případě nouze kontaktována policií, hasiči či první pomocí. Pokud chcete kontaktovat více osob, potřebujete ICE1, ICE2, ICE3 atd.

Do knihovny

Lektorské dovednosti

Manuál úspěšného lektora

autor: Medlíková Olga

vydala: Grada Publishing, a.s., 176 stran. ISBN: 978-80-247-3236-7

Praktická a čtivá příručka je určena jak začínajícím lektorům, kteří chtějí dobře zvládnout svou práci, tak i těm zkušenějším, kteří v ní naleznou náměty na vylepšení a zpestření své činnosti. Důraz je kladen na klíčové schopnosti lektora a jeho zvládnání vzdělávacího procesu včetně obtížných situací. Dozvíte se, jaké jsou nejdůležitější dovednosti dobrého lektora, jak na nich pracovat či jak postupovat, jestliže chcete podnikat jako soukromý lektor, konzultant nebo jiný vzdělávací. Zjistíte, proč a jak analyzovat vzdělávací potřeby, jak se připravit na vzdělávací akci a úspěšně zvládnout celý proces lektorování, jaké hry a další aktivizační prvky použít při vzdělávání, jak řešit komplikované situace a problémy či proč je důležité závěrečné hodnocení vzdělávací akce a jak je provést. Kniha je psána srozumitelným jazykem a obsahuje řadu praktických rad a tipů.



Personální činnosti a metody personální práce

autor: PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

vydala: Grada Publishing, 224 stran

Publikace je určena všem, kteří se zabývají řízením a rozvojem lidí v organizaci, zejména studentům andragogiky a personálního řízení, managementu a psychologie, personalistům a manažerům. Kniha postihuje ve stručnosti nástin vývoje personální práce, podmínky personálního řízení, personální strategii a politiku a vlivy organizační kultury a organizačního klimatu na identifikaci pracovníků s organizací a prací. Pozornost je zaměřena na motivaci a stimulaci pracovníků, osobnost člověka ve vztahu k práci, teorie pracovní motivace a na problematiku pracovní spokojenosti. Jádrem publikace jsou dílčí personální činnosti a jejich metody, a to analýza pracovních míst a identifikace kompetencí pracovníků, personální plánování, získávání, výběr, přijímání, adaptace a rozmisťování pracovníků, řízení pracovního výkonu a hodnocení pracovníků, jejich odměňování, vzdělávání, plánování osobního rozvoje a řízení kariéry, pracovní podmínky a péče o pracovníky, kolektivní vyjednávání, uvolňování pracovníků včetně propouštění a oblast personálního poradenství. Zvláštní pozornost je v publikaci věnována rozhovorům v personální práci.

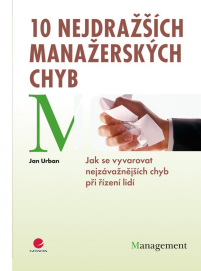
Tajemství motivace

Jak zařídít, aby pro vás lidé rádi pracovali - 2., doplněné vydání

autor: Plamínek Jiří

vydala: Grada Publishing, a.s., 128 stran. ISBN: 978-80-247-3447-7

Potřebujete, aby lidé kolem vás dělali to, co od nich očekáváte? Komu by se to nehodilo! Svazek klíčů ke dveřím lidské motivace vám poskytne již druhé vydání této úspěšné knížky. Poznáte universálně platná pravidla motivace stejně jako vliv konkrétních situací, povahy prostředí a lidských osobností na motivaci. Dozvíte se, jak zjistit, který vliv v konkrétní situaci dominuje, a jak toho využít k motivaci. Zvláštní pozornost budete věnovat vztahům mezi různými motivačními typy lidí v různých motivačních situacích - například při zvládnání emocí, vyjednávání, zadávání úkolů, řešení konfliktů nebo hodnocení lidí. Kniha je určena manažerům, podnikatelům, politikům všech úrovní, učitelům a lektorům, rodičům, ale i všem ostatním, kteří chtějí ve své práci nebo v osobním životě využít nečekanou sílu motivace.



10 nejdražších manažerských chyb

Jak se vyvarovat nejzávažnějších chyb při řízení lidí

Autor: Urban Jan

Vydavatel: Grada Publishing, 176 stran. ISBN: 978-80-247-3176-6

Učte se z chyb druhých, je zbytečné dělat vlastní chyby. Manažeři, kteří při řízení svých lidí dělají ty nejzávažnější chyby, své firmě škodí a stojí jí spoustu peněz. Neděláte vy či vaši kolegové manažeři tyto chyby také? Pojďte se na ně podívat a dozvědět se, jak se těchto chyb vyvarovat či je přestat dělat. Nejvíce firmě škodí manažeři, kteří nejsou schopni svým spolupracovníkům jasně říci, co od nich očekávají, nebo své požadavky stále mění, kteří nejsou schopni včas rozhodnout (a přitom trvají na tom, že budou rozhodovat o každé drobnosti), kteří se svým okolím nekomunikují a ponechávají je v nejistotě, kteří brání nezbytným změnám, vyžívají se v zastrahování svých podřízených apod. "Polehčující okolnosti" těchto manažerů je pouze to, že ukazují, čeho se vyvarovat. Demonstrují, jak (ne)ničit morálku zaměstnanců, jak (ne)bránit, aby lidé svým nadřízeným i podniku jako celku věřili a táhli s ním za jeden provaz nebo aby se sami snažili svou práci zlepšovat.

<p>Pracovní právo v bodech s příklady 2., aktualizované vydání Autor: Petr Hůrka a kolektiv Vydalo nakladatelství Wolters Kluwer ČR, a. s., 136 stran ISBN: 978-80-7357-531-1 Tato publikace si klade za cíl přispět svým praktickým přístupem k výuce a výkladu pracovněprávních předpisů. Za pomoci výstižného převážně bodového vymezení a řešení praktických příkladů vysvětluje základní otázky individuálního pracovního práva. Publikace je určena studentům práva a také všem, kteří používají pracovněprávní předpisy v personální a právní praxi. Autorský tým pod vedením JUDr. Petra Hůrky, Ph.D., tvoří přední odborníci na pracovněprávní problematiku působící na právnických fakultách a ministerstvu práce a sociálních věcí.</p>	
	<p>MERITUM Mzdy 2010 kolektiv autorů Vydalo nakladatelství Wolters Kluwer ČR, a. s. 796 stran. ISBN: 978-80-7357-515-1 7. vydání oblíbeného průvodce mzdovou problematikou Kompletní, přehledný a srozumitelný výklad z oblasti mzdové a personální praxe podle legislativy platné pro rok 2010, doplněný řadou názorných příkladů, vzorů nejdůležitějších smluv a dokumentů, vyplněných formulářů a tiskopisů, upozornění na výjimky a nejčastější chyby. Nejucelenější a nejrozsáhlejší soubor textů určených především mzdovým účetním, personalistům, ale i menším podnikatelům zpracoval renomovaný tým odborníků na danou problematiku ve 29 dílech strukturovaných podle jednotlivých oblastí odborné činnosti. <i>Bonusem navíc je pravidelné informování o všech souvisejících změnách prostřednictvím aktualizací na internetových stránkách www.aktualizaceknih.cz.</i></p>
<p>Zákon o zaměstnanosti Komentář Autor: Ladislava Steinichová a kolektiv Vydalo nakladatelství Wolters Kluwer ČR, a. s., 316 stran. ISBN: 978-80-7357-501-4 Oblast zaměstnanosti a její právní úprava doznala za posledních dvacet let významných změn a její vývoj, významně ovlivněn názory a právem Evropské unie, i nadále pokračuje. Tento komentovaný zákon o zaměstnanosti z pera renomovaných odborníků na pracovní právo si tak klade za cíl vytvořit povědomí zaměstnavatelů a dalších subjektů o jejich právech, povinnostech a zákonných postupech, jakož i o možnostech moderních forem spolupráce na trhu práce. Pro fyzické osoby by pak tento zákon měl být průvodcem v jejich nárocích, jestliže rozhodují o svém uplatnění na trhu práce. Výklad smyslu některých pojmů a ustanovení, provázanost s ostatními souvisejícími právními normami, praktické dopady a četná judikatura pak mohou přispět jako užitečná pomůcka všem, kteří se v této oblasti potřebují orientovat. Závěrečná část publikace je navíc věnována výkladu práv a nároků migrujících občanů EU. Komentované předpisy o zaměstnanosti se dostávají k uživatelům v takovémto rozsahu u nás vůbec poprvé.</p>	



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

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

Klub personalistů ČR, o.s., Jankovcova 13, 170 00 Praha 7
tel., fax: 283 871 271, 606 865 940, e-mail: klub.personalistu@tiscali.cz
www.klubpersonalistu.cz

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