

line

HRM

19. 10. 2007
číslo 18

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNIKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

VDÁVÁ ECONOMIA, A.S., V EXKLUZIVNÍ SPOLUPRÁCI S HOFÍREK CONSULTING

ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Lidé se učí s Krakonošem u počítače

Odborná komise 12. října 2007 vybrala tři nejlepší projekty v oblasti zaměstnanosti z celkového počtu 48, které byly krajskými radami pro rozvoj lidských zdrojů přihlášeny do 3. ročníku soutěže Dobrá rada nad zlato 2007. Jejím cílem je především představit činnost krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů, které se podílejí na řešení problémů spojených se zaměstnaností, zaměstnatelností, vzdělávacím občanů a všestranným působením na rozvoj lidského potenciálu.

V kraji Západočeských vlastenců

Vítězem se stal projekt s názvem S Krakonošem u počítače, který se zrodil na Úřadu práce v Semilech. Jeho cílem je nabídnout příležitost k dalšímu učení i lidem ze zapadlých obcí Krkonoš, kteří se kvůli špatné dopravní obslužnosti svého bydliště nemohou účastnit kurzů ve větších městech. Když nešlo rychle zlepšit tuto situaci, tvůrčí projektu přinesli nové řešení – vzdělávají obyvatele venkova přímo v místě jejich bydliště. Projekt S Krakonošem u počítače je tedy zaměřen na vzdělávání venkovských obyvatel s cílem nabídnout jim příležitost zvyšovat si kvalifikaci a získat základní dovednosti nezbytné pro plnohodnotný život v moderní společnosti.

Celé akci předcházela průzkum, kdy na dotazníky rozeslané šesti tisícům lidí odpovědělo asi 12 %, a to bylo východisko pro organizování vlastních kurzů. Musely se však dořešit i další otázky – např. pět obcí připravilo hlídání dětí pro matky, aby mohly kurzy navštěvovat. Mezi účastníky jsou lidé mezi dvacátkou a šedesátkou, ženy i muži, nezaměstnaní i zaměstnaní,

kteří si chtějí rozšířit znalosti. Podmínkou je žít v místě, které účastníka handicapuje v přístupu ke vzdělání.

A jak ředitel Úřadu práce v Semilech Jan Rychlík hodnotí dosavadní zkušenosti? „Smysl to určitě má. Jen si říkám, že sice jsme v kraji lesů, ale toho papíru, co jsme museli odevzdat, aby projekt mohl běžet, toho mi bylo opravdu líto. Přimlouval bych se za to, že méně je někdy více. Konečně je tu ještě jeden velký problém. Tento pilotní program skončí a vyschnou i peníze. Pak si další vzdělání budou muset lidé platit sami. Uvidíme, co to udělá. Ale rozhodně chceme v podobných aktivitách pokračovat. Je to nejen dobré pro konkrétní lidi, ale i pro region,“ uzavírá Jan Rychlík.



Jan Rychlík, ředitel Úřadu práce v Semilech

Projekt EVYNA

Druhým oceněným projektem byl unikátní e-learningový vzdělávací program, který vytvořila Česká zemědělská univerzita (ČZU) v Praze spolu s dalšími partnery s názvem I během mateřské dovolené se můžete vzdělávat – projekt EVYNA. Je určený ženám a mužům na a po mateřské či rodičovské dovolené. Vzdělávací program je zdarma a zájemcům je poskytován on-line přes internet nebo off-line na CD. Obsahuje kurzy, jako je podniková ekonomika, účetnictví, pracovní právo, informatika, organizace a řízení, angličtina a další. „Účastníci si mohou zlepšovat i prezentační schopnosti, najdou zde návody, jak napsat životopis a zvládnout přijímací pohovor apod. Studium lze zakončit zkouškou a získat certifikát ČZU.

(Pokračování na stránce 2)

PRÁVNÍ RÁDCE | **FINANČNÍ MANAGEMENT**
Deloitte | **Havel & Holásek**
advokátní kancelář

Vás zvou na konferenci
Návrh systému řízení výkonnosti firmy – klíčové faktory úspěchu

3. prosince 2007 od 10 do 16 hodin

Corinthia Panorama Hotel
Milevská 7, Praha 4

Uzávěrka pro přihlášky: 29. listopadu 2007

Více informací včetně programu najdete na:
www.pravniradce.ihned.cz/konference

Nový design konferenčního salonku Eden 4



Konferenční sál Eden 4 je naše nově zrekonstruovaná konferenční místnost s kapacitou až 80 osob v divadelním uspořádání. Společně s Bohemia Conference and Events Center I.-III. a konferenčními sály Vám tak můžeme nabídnout prostory pro Vaše akce s kapacitou až 400 osob a s celkovou rozlohou až 1006 m².



Více informací o prostorách a speciálních nabídkách naleznete na: www.corinthia.cz

KRÁTCE

Jak se nespálit při náboru

Personálněporadenská společnost Motiv P pořádá 15. a 16. 11. 2007 v Brně v hotelu Voroněž odbornou HR konferenci zaměřenou na problematiku trhu práce a výběru kvalitních lidí do firem. Konference, která má výstižný název „Vyberte si aneb Strategie náboru a výběru“, odráží současný nerovnovážený stav na trhu práce, kdy se sice dosahují rekordní procenta v zaměstnanosti, ale přitom je stále obtížnější nalézt a udržet ve firmách správné lidi. V průběhu konference můžete zažít vzrušující exotickou personalistickou cestománii, při které se podíváte do Indie či na Filipíny. Do těchto míst vás pozvou zástupci velvyslanectví zmíněných zemí. Od domácích a zahraničních odborníků z předních firem se dozvíte, jak se v současnosti mění způsoby náboru a výběru, co je v této oblasti nového. Kromě přednášek je v rámci konference připravena řada workshopů. Další zajímavý pohled a nevšední perspektivu dodají celé akci osobnosti z oblasti sportu, umění a vědy, které také

(Pokračování na stránce 2)

HRM CONFERENCE 07 Hotel Hilton, Praha - 22.10.2007
Info & On-line registrace: www.hrevent.cz
Odborná konference o managementu lidských zdrojů
Vyhlášení výsledků ocenění HR MANAGER ROKU 2007
„Jak řídit výkonnost zaměstnanců?“
MEDIÁLNÍ PARTNERI: HRM, EDUCITY
SPOLEČNÝ PROJEKT: **economia**
Cílové publikum: organizátoři konferencí HR Management 2007 a další účastníci
HR MANAGER ROKU 2007

(Pokračování ze stránky 1)

V současné době v programu studuje asi 500 zájemců z celé ČR,“ uvádí Martin Dobeš z Národního vzdělávacího fondu.

Pomoc pro rodiče postižených dětí

Letošní třetí místo v soutěži obsadil projekt Občanského sdružení rodičů a přátel dětí s handicapem ORION z Rychnova nad Kněžnou. Vzdělání je šancí na nový život. Vznikl z touhy pomoci rodinám s handicapovanými dětmi. Projekt propojuje dvě odlišné, ale navzájem související cílové skupiny – rodiče dětí

s postižením a osobní asistenty postižených dětí. Prvním krokem bylo vybudování Centra ORION, které poskytuje zázemí rodinám dětí s handicapem. Následovalo vyškolení osobních asistentů v akreditovaném rekvalifikačním kurzu a jejich zaměstnání u rodičů dětí se zdravotním postižením. Pro rodiče dlouhodobě pečující o zdravotně postižené dítě pak byly uspořádány semináře umožňující jejich snadnější návrat do zaměstnání.

Přehled všech projektů a podrobnější informace k soutěži o nejlepší projekt naleznete na www.topregion.cz. -pj-

(Pokračování ze stránky 1)

velice často stojí před otázkou správného náboru a výběru. Na konferenci, kterou pořádá agentura Motiv P, bude pokřtěna kniha Františka Hroníka „Jak se nespálit podruhé. Strategie a praxe náboru a výběru“, která navazuje na dnes již nedostupnou knihu „Jak se nespálit při výběru zaměstnanců.“ Více informací najdete na www.motivp.cz.

(red)

První programy pro čerpání ze strukturálních fondů pro ČR

Dne 16. října 2007 byly slavnostně podepsány první tři české operační programy, přes které do ČR poputují první evropské peníze pro programové období 2007 až 2013. Jedná se o neinvestiční programy spolufinancované z Evropského sociálního fondu: Lidské zdroje a zaměstnanost, Vzdělávání pro konkurenceschopnost a Praha Adaptabilita, díky kterým mohou čeští žadatelé získat z Evropské unie až 3,8 mld. eur (spolu s nezbytným spolufinancováním ze státního rozpočtu jde celkem o 4,4 mld. eur, což činí cca 124,2 mld. Kč).

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), který řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí, se zaměřuje na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. Vymezuje pět základních věcných prioritních os, které pokrývají problematiku adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, včetně integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením, rovných příležitostí, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti. Bližší informace na www.esfcr.cz.

V gesci ministerstva školství mládeže a tělovýchovy je Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost, jehož cílem je rozvoj vzdělanostní společnosti za účelem posílení konkurenceschopnosti ČR prostřednictvím modernizace systémů počátečního, terciálního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji. Program je členěn do čtyř hlavních priorit – počáteční vzdělávání, terciální vzdělávání, výzkum a vývoj, další vzdělávání a národní systémové aktivity. Více na www.msmt.cz.

Program určený pro území hl. m. Prahy OP Praha Adaptabilita, který je řízen a implementován Magistrátem hl. m. Prahy, je rozpracován do tří základních priorit. Je zaměřen na podporu rozvoje znalostní ekonomiky, podporu vstupu na trh práce a modernizaci počátečního vzdělávání. Více na www.oppa.cz.

(red)

PERSONÁLNÍ PORADENSTVÍ

Profesionalita na německý způsob

Naše personálněporadenská kancelář se již druhým rokem zúčastnila pracovního programu Leonardo da Vinci, díky němuž mohli naši konzultanti získat zajímavé zkušenosti v zahraničí. Program umožňoval stáž v partnerské personálněporadenské společnosti, kde se český konzultant mohl alespoň na jeden týden „začlenit“ do týmu a podílet se na běžném chodu kanceláře.

V každé zemi bychom našli jak společné, tak odlišné postupy. Pokusím se shrnout několik zajímavostí, které jsem poznala v kanceláři společnosti Friedrichs & Partner Unternehmensberatung v německém Düsseldorfu. Tato společnost byla založena již v roce 1983 v Düsseldorfu a postupně rozšířila svou působnost do regionálních kanceláří v Berlíně, Stuttgartu a Kronbergu. Stejně jako naše kancelář je i tato členem mezinárodní sítě personálněporadenských společností nazvané IRC Recruitment (www.irc-recruitment.com), které působí v různých zemích světa.

První věc, která mě v Německu zaujala, byl vysoce profesionální přístup kandidátů při osobních pohovorech. I juniorský kandidát přistupuje k pracovnímu pohovoru velmi zodpovědně a profesionálně, přichází na pohovor vzhledem připraven, aktivně se zajímá o podrobnosti k příslušné pracovní pozici a je schopen otevřeně hovořit o svých pracovních zkušenos-

tech. Automaticky zdůvodňuje nejen své největší kariérní úspěchy, ale i neúspěchy, motivy k odchodu ze zaměstnání a je připraven na detailní otázky týkající se jeho osobnosti. Atmosféra při těchto setkáních má příjemně přátelský charakter, nicméně stále s velmi vysokou mírou formálnosti.

Německý trh se od českého liší svou vyspělostí, a to nejen v oblasti lidských zdrojů. Rozdíly jsou patrné prakticky ve všech oborech. Personální konzultanti v Německu za sebou mívají několik desítek let trvající praxi v oboru a bohaté zkušenosti. Člověk bez dlouhodobých

pracovních zkušeností v tomto směru uspěje jen stěží. Důležitým krokem je přitom získat si důvěru klienta ve své schopnosti a pracovat na dlouhodobém pracovním partnerství. Klient pak

v konzultantovi vidí skutečného partnera, který dokáže vyřešit jeho problém s nedostatkem klíčových zaměstnanců. Často se mu také stává nepostradatelným rádcem i v dalších personálních otázkách.

Díky těmto faktorům tak nedochází k situaci, že by konzultant doporučil klientovi nevhodného kandidáta. Naopak dokáže rozpoznat i drobné nedostatky, díky kterým je ten či onen kandidát nakonec zamítnut. Procento úspěšnosti personálněporadenských kanceláří je tak v porovnání se situací u nás velmi vysoké.

(Pokračování na stránce 3)



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Máte již kompletní portfolio zaměstnavatelských benefitů pro zaměstnance?
Je jeho součástí také příspěvek na penzijní připojištění?

Nabídka pro zaměstnavatele:

- zpracujeme komplexní nabídku
- vyhotovíme individuální kalkulaci
- zahrneme veškeré benefity
- zajistíme prezentaci produktu
- zaškolíme mzdové účetní

Výhody pro zaměstnance:

- státní příspěvky
- daňové úlevy
- příspěvky od zaměstnavatele
- nadstandardní zhodnocení
- bezplatné služby

Informujte se na Vaše možnosti:

Generali penzijní fond a.s.
penzijni.fond@generali.cz



Newsletter HRM line vydává **Economia a.s.**
ve spolupráci s personální a poradenskou firmou

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 2)

Podíl na úspěchu má jistě i skutečnost, že většina výběrových řízení probíhá formou přímého vyhledávání kandidátů. U přímého vyhledávání zase bez problémů funguje systém exkluzivní spolupráce klienta s personálněporadenskou společností stejně jako princip zálohových plateb.

Na závěr zbývá už jen položit otázku, zda lze podobné trendy očekávat i v českém prostředí. Určitě ano. V některých případech už je vidět opravdu velký posun a zlepšení. Důležitou roli zde však hraje čas, který náš trh vlivem odlišného historického vývoje oproti německému

stále ztrácí. Je však jen dočasnou záležitostí, než v oblasti lidských zdrojů ještě více „vyzrajeme“ a dostaneme se na stejně vysokou profesionální úroveň jako naši západní sousedé. Nakročeno máme určitě správným směrem.

Jana Krausová
HOFÍREK CONSULTING

Tento článek byl realizován s podporou Evropského společenství v rámci Programu celoživotního učení.

Evropská komise neodpovídá za žádné případné užití dotčených informací.

RECENZE

A. Crkalová, N. Riethof: Jak zefektivnit práci v týmu

Příznivci diagnostiky na základě typologie MBTI jistě uvítají novou publikaci „Jak zefektivnit práci v týmu“ (Grada, Praha 2007), která tuto problematiku představuje. Autořům Anně Crkalové a Norbertu Riethofovi se podařilo při svěží a vtipné formě udržet vysokou odbornou úroveň, díky čemuž si na své přijdou jak psychologicky vzdělání čtenáři, tak laici.

Kromě představení typologie se autoři věnují její aplikaci na fungování pracovních týmů a koučování a propojení s metodou G.R.O.W. Dosud podobné dílo na českém trhu chybělo.

Uvádíme zkrácenou recenzi prof. Königové.

Napsat recenzi na výše uvedenou knihu bylo pro mne radostí. Problematika je mi blízká, i když některé konkrétní metody jsou pro mne zcela nové. Autoři vycházejí ze studia i z dlouhodobé zkušenosti z výcviku či odborných konzultací nebo z osobního vedení klientů. Jejich zkušenost se odráží hlavně v příkladech a ukázkách testů a dotazníků. Právě v této koncepci publikace, včetně vtipného grafického uspořádání, vidím největší přínos pro čtenáře.

Kniha se dá číst, jak uvádějí autoři, „od začátku do konce nebo na přeskáčku“. Vlastně jsem nepřesně označila, že knihu lze číst. S ní se musí pracovat. Protože jde v první řadě o to, stanovit si svůj osobnostní typ a dále se studovanými psychickými procesy konkrétně zacházet. V lidské psychice probíhají dva základní psychické procesy: přijímání informací, tedy vnímání a zpracování informací, tedy rozhodování. Seznamujeme se s pojmy preference, které podle typologie osobnosti rozdělují lidi, s pojmy extroverze a introverze, s hlavními charakteristikami temperamentů, ale také s pojmem koučování, s dominantními funkcemi u kouče a koučovaného apod.



Značná část je věnována týmové spolupráci: jak motivovat různě laděné členy týmu, jak překonávat třecí momenty v týmu, ale také jak přijímat nové členy do týmu, efektivita týmu ...

Knižka je výborně čtivě napsaná. Je konkrétní, zajímavá a originální. Je třeba vyzdvihnout v čem je, kromě vlastního textu, výjimečná. Je to v uspořádání textu, doplněného nejen obrázky, ale i tabulkami, množstvím příkladů, otázek, na něž čtenář na určitém označeném místě odpovídá, ukázkami rozhovorů a stanovisky fiktivního týmu, který prochází celou publikací. Nechybějí ani rozsáhlé přílohy podrobněji osvětlující všech 16 osobnostních typů nebo využití poznatků z osobnostní psychologie v organizacích. Vysvětlivky obsahují přesné definování používaných pojmů a samozřejmě je pečlivě zpracována doporučená literatura. Z pedagogického hlediska oceňuji také, že některá tvrzení, citáty a hesla jsou několikrát opakována. V úplném závěru oba autoři přiznávají, jak se jim jako týmu spolupracovalo: Každý je samozřejmě

jiným osobnostní typem s odlišným tvůrčím přístupem k dílu. Je to úsměvné a inspirující.

Díky nakladatelství Grada mohou tyto populárně vědecké publikace vznikat. Jsou velmi prospěšné a užitečné. Každý sice nepracuje v týmu nebo není manažerem nebo koučem, ale každý se potřebuje naučit vnímat sám sebe i všechna svá společenská seskupení. Každý jsme svým způsobem tvůrci. Nemusíme být členy vlády, starosty města nebo řediteli či tiskovými mluvčími banky. Můžeme mnoho užitečného udělat právě tam, kde jsme. U manažerů jsou jedním z předpokladů jejich výkonu tvořivé schopnosti, od učitelů se automatic-

(Pokračování na stránce 4)

kariera.cz
PORTÁL PRÁCE

neomezený počet pracovních pozic
neomezený přístup k 10000+ CV
vysoká účinnost inzerce
jeden roční poplatek, all inclusive

www.kariera.cz
☎ 542 423 913

PERSONÁLIE

- Ředitelem lidských vztahů ve farmaceutické společnosti **Zentiva** bude od listopadu **Petr Pokorný**. Vystřídá **Johna Raffertyho**, který z osobních důvodů z firmy na konci září odešel. Pokorný přichází ze společnosti Barum Continental, kde od roku 2004 zastával místo ředitele personální divize.
- Personalistkou společnosti **MEMOS Software** byla jmenována **Jitka Valdová**. Vystudovala politologii na Západočeské univerzitě v Plzni, dokončuje magisterské studium mezinárodních vztahů a diplomacie na Vysoké škole mezinárodních a veřejných vztahů v Praze.
- Ředitelem společnosti **Patria Online** se od září 2007 stal **Radim Krejčí**. Svou profesionální kariéru začal budovat v roce 2000 v Českém Telecomu, kde pracoval jako analytik oddělení Investor Relations. Od roku 2002 pracuje ve společnosti Patria Online.
- Manažerem geomarketingu **České distribuční** se stal **Jan Senohrábek**. Předtím působil několik let v rámci společnosti TNT Post ČR jako manažer GIS a micromarketingu.
- Generálním ředitelem **Zepter International** byl jmenován **Roman Stieger**. Vystřídal tak **Jiřího Bundu**, který se stává generálním ředitelem **Zepter Rusko**.
- **Spolana Neratovice** má nového generálního ředitele. Je jím **Petr Lipták**, dosavadní provozně-technický ředitel společnosti. Ve funkci nahradí **Miroslava Kulihu**. Kulih, jenž Spolanu řídil od roku 2002, se vzdal i funkce místopředsedy představenstva.
- Francouzský potravinářský gigant **Lactalis** definitivně ovládl společnost **Mlékárna Klatovy** a dosadil do orgánů firmy své zástupce. V čele představenstva nyní stojí **Zbyněk Gebauer** – generální ředitel Mlékárny Kunín, nad kterou má mlékárenská skupina rovněž kontrolu. Dosud byl předsedou představenstva klatovské mlékárny **Oldřich Boháč**.



Manufacturing Management Forum

8. – 9. listopadu 2007, Poděbrady

EXKURZE DO TPCA – poznejte TPS na vlastní kůži
Fenomén LEAN MANAGEMENT – best practises štíhlé výroby

(Pokračování ze stránky 3)

ky očekává, že budou vychovávat tvořivé žáky, zaměstnanci jsou žádáni o tvořivý přístup k řešení odborných problémů firmy nebo úřadu, v rodině i v partnerském vztahu roste potřeba flexibilních a kreativních řešení náročných životních situací. Neustále rostou nároky, které klade na jedince sociální prostředí, zvyšuje se počet sociálních vazeb, do nichž se opakovaně vstupuje. Všechno to předpokládá zodpovědná rozhodnutí. Jak se dokáže člověk v životních

situacích orientovat a jak je v nich zdatný, vymezuje z velké části i jeho životní spokojenost, profesionální a sociální úspěšnost. Mnoho důležitého se dozvíte právě z výše uvedené práce. Přeji Vám, abyste se úspěšně vydali na svou tvořivou cestu, doufám, že se na ní potkáme.

Prof. PhDr. Marie Königová, CSc.
Filozofická fakulta
Univerzity Karlovy

TRH PRÁCE

Firmy nabízely na MSV stovky míst, ale zájemci nejsou

Tuzemské firmy nabízely na Mezinárodním strojírenském veletrhu v Brně stovky volných pracovních míst. První den doprovodného personalistického veletrhu Kariéra ale opět ukázal, že vhodných kandidátů na dělnické i technické profese je málo. Firmy, které ČTK oslovila, potvrzují, že ani lákavé pracovní nabídky se často nesetkávají s ohlasem. Bez položek jako příspěvek na stravování, uplatnění jazyků, možnost dalšího vzdělávání či profesní růst se už neobejde téměř žádný inzerát s nabídkou práce. Firmy se o zaměstnance doslova přetahují a nabízejí stále víc. Podobný problém přitom pociťují i podniky v dalších zemích.

Např. Dánsko teď postrádá asi 4000 inženýrů a odhaduje, že do 10 let to bude až 14 tisíc lidí. Také v ČR chybí tisíce kvalifikovaných lidí. Společnost Honeywell hledá pro pobočky v Brně a Olomouci asi 400 pracovníků. Absolventů, schopných nastoupit na stovky volných pozic, je ale minimum. Miele už nabízí pět týdnů dovolené, což je o týden víc, než je v ČR u soukromých podniků stanoveno. Procter & Gamble Rakona zase přišel na to, že si musí své lidi najít ještě dřív, než vyjdou školy. Studentům technických univerzit proto nabízí práci na částečný úvazek. To kvalitním lidem zaručí po ukončení školy trvalé pracovní místo.

PRŮZKUM

Cushman & Wakefield: Praha je oblíbená

Praha patří mezi 20 nejoblíbenějších evropských měst z hlediska podnikání. V žebříčku European Cities Monitor jí patří 14. příčka. V regionu střední Evropy předstihla i Varšavu. Budapešť se do první dvacítky vůbec nevešla. Vyplývá to ze studie zveřejněné společností Cushman & Wakefield, přední poradenské firmy v oblasti realit. Prvenství opět obhájil Londýn, druhé místo patří Paříži, třetí Frankfurt. Studie hodnotí města podle jejich schopnosti přilákat zahraniční firmy. Je postavena na dotazování manažerů, kteří ve svých firmách zodpovídají za expanzi na zahraniční trhy. Šetření provádí nezávislá agentura Taylor Nelson Sofres, a to každoročně již od roku 1990.

„Praha se stabilizovala v první patnáctce – od roku 2004 si držela 13. příčku, letos poklesla na 14. místo. S ohledem na prestiž měst, která se umístila před námi, považujeme toto umístě-

ní stále za velký úspěch. V regionu střední a východní Evropy jasně vedeme. Města jako Budapešť, Bukurešť, Moskva či Bratislava se do první dvacítky vůbec neprobojovala, Varšava obsadila 19. místo,“ říká Anco Fourie, vedoucí oddělení výzkumu trhu v pražské kanceláři C&W. „Praha je velmi dobře hodnocena, co se týká vládních pobídek a ceny za pracovní sílu. Proti loňsku si polepšila ve znalosti cizích řečí. Zájem o Prahu roste, v příštích pěti letech k nám plánuje vstoupit 45 světových firem,“ říká Andrew Thompson, partner a vedoucí kancelářského týmu C&W v Česku a na Slovensku.

Za nejdůležitější faktor při rozhodování o umístění investice považují firmy dostatek kvalifikované pracovní síly. Dále je to přístup na trhy a kvalita telekomunikací. Následují dopravní spojení a cena lidské práce.

- Generální ředitelkou české pobočky **Microsoftu** jmenoval vedení firmy dosavadní obchodní a marketingovou ředitelku **Jane Gilsonovou**. Nahradila **Michala Čupu**, který odešel v rámci Microsoftu na jiný post do Ruska. Před příchodem do ČR vedla divizi Windows Embedded v redmondském ústředí firmy.
- Generálním ředitelem pojišťovny **Aegon** se stal **Vladimír Bezděk**. Ve funkci nahradil **Petera Brudňáka**, který přijal nabídku vedení koncernu a odchází řídit operace Aegonu v Číně. Bezděk zároveň nadále zastává pozici generálního ředitele a předsedy představenstva penzijního fondu Aegon.
- **Procter & Gamble** vyměnil šefa své české pobočky v Rakovníku. Itala **Carla Quercettiho** vystřídala **Ioana Stevin**.

Mimořádná sleva 50 % pouze adresátům newsletteru HR Management

Strategie vyjednávání

30. a 31. 10. 2007; 9.00–16.00

K CENTRUM, Senovážné náměstí 23, Praha 1

LEKTOR: Mgr. Dušan Kalášek (projektový a krizový manažer)

OBSAHOVÉ PRIORITY: Příčiny vzniku námitek • pokročilé rozdělení námitek • postupy a metody reakcí na námítky • taktiky a manévry druhé strany • účinné metody eliminace nátlaku druhé strany • využití asertivní ty ve vyjednávání • psychická připravenost posilující úspěch • stres ve vyjednávání • práce s vlastním stresem.

CENA: 4190 Kč (včetně 19% DPH, pro adresáty newsletteru HR Management)

[Více informací ZDE >>>](#)

Leadership – vedení a motivace podřízených

7. a 8. 11. 2007; 9.00–16.00

K CENTRUM, Senovážné náměstí 23, Praha 1

LEKTOR: Doc. PhDr. Alena Vališová, CSc. (odborná asistentka FF UK, externí lektorka FAMU)

OBSAHOVÉ PRIORITY: Lidský faktor v procesu řízení a vedení • osobnostní rysy řídicích pracovníků • situační podmínky úspěšného jednání vůdců • autorita jako mozaika vztahů • autorita a disciplína • já a ty = my jako „laskavé“ autority • jak rozvíjet sebejistotu a neztráct cit • rozhodovat lépe a rychleji.

CENA: 4190 Kč (včetně 19% DPH, pro adresáty newsletteru Finanční Management)

[Více informací ZDE >>>](#)

Více informací naleznete na www.vox.cz, informační linka 226 539 670.

ABRA[®]
informační systémy

**KONEČNĚ SE
INFORMAČNÍ SYSTÉM
PŘIZPŮBÍ VÁM**

www.abra.eu



HR MANAGEMENT - PDF servis vydavatelství ECONOMIA a firmy **HOFÍREK CONSULTING**. Registrován pod ISSN 1214-9780. Kontakt: <http://www.hofirek.cz>; paha@hofirek.cz. Ječná 15, 120 00 Praha 2, tel.: 224 990 160, fax: 224 960 169. Vychází jednou za 14 dní. Kontakt na redakci: On-line divize odborného tisku, Economia, a.s., Dobrovského 25, 170 55 Praha 7. Alena Kazdová, šéfredaktorka, tel.: 233 071 634, fax: 233 071 472, alena.kazdova@economia.cz, Milada Chlebounová, redaktorka, tel.: 233 073 154, milada.chlebounova@economia.cz, Lukáš Žita, manažer inzerce, tel.: 233 071 781, lukas.zita@economia.cz, Renata Němcová, sekretariát, tel.: 233 071 471, fax: 233 072 015, renata.nemcova@economia.cz. © Všechna práva vyhrazena. Bez předchozího písemného souhlasu vydavatelství Economia, a.s., je zakázána jakákoliv další publikace, přetištění nebo distribuce (tiskem i elektronickou formou) jakéhokoli materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. Neoznačené články jsou ze servisu agenturního zpravodajství ČTK, která si vyhražují veškerá práva. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.