

MODERNÍ ŘÍZENÍ

Chtěli jsme budovat svobodnou firmu, ale nevěděli, co to znamená

Přibývá firem, které začínají rozvíjet byznys v úplně nových oborech. A nejde jen o start-upy nadšených mladíků po škole. Svět se mění a řada nadaných lidí hledá netradiční modely řízení firem tak, aby v nich zúročili svůj talent. A přitom dělali něco, v čem vidí smysl. Snaží se vytvářet firemní kulturu, kterou nelze jen někde okopírovat. Jan Sirotek, ředitel nově vzniklé společnosti Clever°Maps, vyměnil před rokem a půl vysoký post, slušný plat a jistoty za to, že spoluvytváří firmu, která odpovídá jeho hodnotám. Pokoušel se s kolegy vytvořit model svobodné firmy, o jeho zkušenostech si přečtete v rozhovoru v Moderním řízení.

Sociální síť mění firemní kulturu

Je rozdíl mezi deklarovanou firemní kulturou firmy a tou reálně žitou. Každá firma má své svědky, a těmi jsou sami zaměstnanci a zákazníci, kteří vědí, jak to ve společnosti „chodí“ a co se jen deklaruje na nástěnkách či příbalovém letáku. Jenže křiklavé rozdíly se už těžko skrývají. Šéfové a manažeři, kteří byli zvyklí mít vše pod kontrolou a komunikovat jednostranně (a občas si ohnout skutečnost podle své potřeby), budou skřípat zuby. Věk image, který podle Davida Jonese trval přibližně od roku 1990 do roku 2000, se přežil. Podstata byla v tom, že šéfové a manažeři mohli říkat, co chtěli a nikdo je nekonfrontoval s dezinformací a lží. Předkládali jen svoje teze zaměstnancům k věření. Sociální síť nutí firmy chovat se eticky a otevřeně. Více se dočtete v říjnovém Moderním řízení.

CSR

IBM je nejodpovědnější velkou firmou v ČR, řekli porotci i čtenáři

Rekordních 101 firem se letos přihlásilo do soutěže TOP Odpovědná firma, kterou pořádá platforma Byznys pro společnost. Vítězí se mezi velkými firmami stala tuzemská pobočka IBM a mezi malými firmami společnost ZLKL z Loštic. Cenu veřejnosti, o níž hlasovali čtenáři Hospodářských novin, vyhráli IBM Česká republika a Advantage Consulting.

Podrobné výsledky najdete na <http://byznys.ihned.cz/c1-62954790> a také v magazínu edice Pro-Byznys Férové vztahy v byznysu, který vyšel v Hospodářských novinách 20. října 2014.

Hlasujte o nejsexističtější reklamu, soutěží strany, banky i firmy

Do 15. listopadu mohou lidé vybírat na internetových stránkách soutěže Sexistické prasátečko nejsexističtější reklamu v Česku. Cílem je upozornit na stereotypní zobrazování mužů a žen v reklamním průmyslu. Akce se koná už po šesté a lidé letos nominovali 100 reklam, což je nejvíce v historii konání soutěže. Do žebříčku se tento rok dostaly upoutávky stavebních a výrobních společností, televizní reklama na Old Spice nebo reklamy Komerční banky či billboardy politických stran TOP 09 a ČSSD.

Více na <http://domaci.ihned.cz/c1-62954130>

Apple a Facebook platí zaměstnankyním za odklad těhotenství

Sociální síť Facebook začala nedávno nabízet svým zaměstnankyním až 20 tisíc dolarů na náklady spojené se zmrazením vajíček. Apple chystá stejnou nabídku od začátku příštího roku. Informoval o tom NBC News. Firmy se tak snaží získat a udržet si nejlepší talenty mezi ženami co nejdéle a raději jim zaplatí, pokud se rozhodnou těhotenství odložit na později a nechají si zmrazit vajíčka.

Běžná cena v USA se pohybuje okolo 10 tisíc dolarů, často ovšem ženy proceduru raději absolvuji dvakrát, aby si zvýšily šanci na úspěšné poz-

(Pokračování na stránce 2)

Moderní řízení

vychází 22. října 2014

V říjnovém čísle najdete:

- Téma: Firemní kultura
- Sociální síť mění kulturu ve firmách
- Přeshlapy ve firemní kultuře
- Špetka geometrie a živá firemní kultura
- Společnost, v níž lidé mluví do benefitů
- Podnik nemůžete řídit jako stroj
- Proč a jak se dělá mystery shopping
- Konflikty v rodině - riziko rodinných firem
- I kandidáti budují vaši značku

Moderní řízení



Ukázkový výtisk si zdarma objednejte:

www.eshop.ihned.cz/predplatne/zkouska.php?tit=MR

Předplatné si můžete zajistit na:

<http://eshop.ihned.cz>

Kontakt na inzerci:

<http://www.economia.cz/inzerce/moderni-rizeni>

KRÁTCE

Projekt Dávej na sebe pozor má snížit počet úrazů u dětí

Sérii více než 25 divadelních představení pro mateřské školy s názvem „Dávej na sebe pozor“ odehrají v Moravskoslezském kraji během podzimu Klauni z Balónkova. Edukativní projekt, jehož cílem je snížit počet úrazů u dětí, se uskuteční díky finančnímu příspěvku ve výši 100 tisíc korun. Příspěvek věnovala huť ArcelorMittal Ostrava v rámci charitativní akce Tanec pro život, kterou každoročně pořádá na festivalu Colours of Ostrava a Festivalu v ulicích. (tz)

1 SKENOVÁNÍ A DIGITALIZACE DOKUMENTŮ, VÝKRESŮ, KNIH

VYTĚŽÍME DATA Z FIREMNÍCH DOKUMENTŮ FAKTUR, SMLUV, OBJEDNÁVEK

NUPSESO® CZ PŘIPRAVÍME DATA PRO IMPORT DO VAŠEHO IS

S.R.O.

nupseso@nupseso.cz

www.nupseso.cz

+420 2 2423 6900



dější využití vajíček a otěhotnění. Proto obě společnosti nabízejí příspěvek až 20 tisíc dolarů. Další 500 dolarů ročně pak stojí uchování vajíček v laboratořích. Asistovanou reprodukci a odkládání těhotenství díky zmrazení vajíček využívají ženy v USA stále častěji a především v akademické sféře nejde již o nic neobvyklého. Jak píše Welt, v New Yorku se běžně pořádají "egg-freezing parties", kde se ženy baví o různých výhodách a nevýhodách odsouzení mateřství a asistované reprodukce.

Více na <http://byznys.ihned.cz/zpravodajstvi/-svet/c1-62948200>

Sklářské pece vyhasly, huť František přesto pokračuje

Těsně před smrtí sepsal Josef Viewegh závět, podle které byla zřízena nadace, jejímž účelem bylo zakoupit huť František. Do projektu tehdy vložil půl milionu korun. Díky více než dvěma stovkám přispěvatelů vzrostla tato suma na jeden a půl milionu korun. Nadace následně založila obecně prospěšnou společnost Cesta skla, která dnes provozuje Centrum sklářského umění.

Později navázala nadace spolupráci s Českou sklářskou společností, s Uměleckoprůmyslovým muzeem v Praze a Muzeem skla a bižuterie v Jablonci nad Nisou, městem Sázava a obecně prospěšnou organizací Posázaví. Společně připravily projekt Centrum sklářského umění Huť František v Sázavě. Na jeho realizaci ale potřebovala nadace peníze a požádala o dotaci z Integrovaného operačního programu zaměřeného mimo jiné na rozvoj kulturního dědictví.

Více na <http://byznys.ihned.cz/c1-62913420>



Sázavská huť František foto: CzechTourism

Dárcovské sbírky by se měly více sdílet na sociálních sítích, říká šéfka Fóra dárců

Fórum dárců sondovalo mezi tuzemskými firemními nadacemi a fondy, jak firmy pracují se zaměstnaneckými dárcovskými sbírkami, které v zahraničí patří mezi hlavní motivační a benefiční programy. Celkem se mezi dotazovanými firmami v loňském roce vybralo 4,7 milionu korun, kterými jejich zaměstnanci přispěli na dobrou věc. „Všechny dotazované firemní nadace a fondy dělají zaměstnanecké sbírky, a to buď dlouhodobě, nebo alespoň příležitostně, ať už v případě humanitárních katastrof, nebo na Vánoce,“ uvádí výkonná ředitelka Fóra dárců Klára Šplíchalová.

Připouští však, že ve srovnání se zahraničím jsou v Česku programy zaměstnaneckých sbírek méně propracované i prozkoumané. Chybí hravost a masivní sdílení sbírek na sítích, jako je tomu například ve Spojených státech.

Více na <http://byznys.ihned.cz/c1-62940400>

Tři ženy zakládají pohřební poradenství. Nabídnou i list posledních přání

Autorky programu Ke kořenům se snaží přimět lidi, aby nad svým pohřbem přemýšleli včas. A aby smuteční hostina probíhala tak, jak by si člověk přál. V Praze v Krymské ulici chtějí provozovat poradenskou místnost, kde budou nabízet rady a pomoc lidem, kteří umírají nebo řeší smrt blízkého člena rodiny. Fungovat bude od prosince. „Z vlastních zkušeností víme, že smrt je z naší společnosti vytěšňovaná a neschopnost ji přijmout vytváří propast mezi rodinou,“ říká jedna z členek týmu Blanka Dobešová a doplňuje, že smyslem myšlenky je vytvořit alternativní možnost pohřbívání, které by bylo šetrné k přírodě i k lidem.

Zakladatelky Ke kořenům už více než rok spolupracují se Správou pražských hřbitovů na konceptu ekologického pohřbívání Les vzpomínek. A právě ten dokončí celý proces alternativních pohřbů. V pražských Dáblících totiž vzniká lesní hřbitov, kde bude možné uložit ostatky ke kořenům stromů.

Více na <http://domaci.ihned.cz/c1-62939980>

Chcete-li mít přehled o novinkách z oblasti CSR, odpovědného podnikání, diverzity a filantropie, čtěte IHNET.cz/CSR.

Startuje Inovační koktejl

Česká inovace a Inovátoři.cz ve spolupráci s regionálními inovačními centry zahajují seriál akcí s názvem Inovační koktejl. Roadshow putující po všech regionech má ústřední téma: jak se připravit na investora a prodat svůj nápad. Cílem je propojit autory zajímavých nápadů s potenciálními investory a podpořit inovátory v rozvoji jejich projektů. Akce klade velký důraz na networking, tedy rozvíjení a udržování osobních kontaktů a sdílení zkušeností a znalostí. Podrobnosti k akci jsou k dispozici na webových stránkách [České inovace](http://ceskeinovace.cz) a [Inovátoři.cz](http://inovatori.cz).

Pracovní příležitosti a inspirace

Veletř pracovních příležitostí Profesia Days, který proběhne 22. a 23. října na výstavišti PVA EXPO Praha Letňan. Bude hostit 104 vystavovatelů nejen z České republiky, ale z celé Evropy od Švédska po Chorvatsko a od Irsku po Litvu. Návštěvníci mohou bez stresu z pohovoru oslovit zaměstnavatele a získat jednu z tisíců nabízených pozic. Veletř je také známý díky inspiraci v pracovním životě, proto je připraveno 112 přednášek/workshopů, které povede 100 osobností.

Pětinu vystavovatelů tvoří firmy z výroby a strojírenství, letos se jedná zatím o nejvyšší počet společností (21). Zvýšený zájem je letos o zaměstnance ze zdravotnictví. Již tradičně přijedou zaměstnavatelé z maloobchodu, služeb, bank a pojišťoven, logistických, IT a konzultantských společností. Vystavovat bude i pracovní portál Profesia.cz, který veletř každoročně organizuje. (tz)

Odvaha bude tématem letošní HR konference

Již po deváté se v Brně uskuteční konference personalistů, která každoročně patří k nejvýznamnějším událostem českého HR. Letos ponese název „Odvážné HR“ a konat se bude v termínu 20. – 21. listopadu v hotelu Holiday Inn. Organizátoři z agentury Motiv P plánují program akce zaměřit na téma odvahy a pokračování hranic. „Víme, že potřebujeme být inovativní, flexibilní a jako HR být partnerem pro business. A to základní, co potřebujeme, je odvaha,“ říká ke konferenci pořadatel František Hroník, uznávaný psycholog práce. Účastníci si vyslechnou inspirující řečníky, třeba HR ředitele skupiny PPF Petra Janáka, personální ředitelku Commerzbank Renatu Kloubek nebo předsedu Českého svazu biatlonu Jiřího Hamzu. Na konferenci vystoupí i zpěvačka Iva Bittová a horolezec Radek Jaroš. Ten jako patnáctý člověk světa letos dovršil výstup bez

(Pokračování na stránce 3)

Finanční analýza firmy krok za krokem

POZNEJTE ZDRAVÍ VAŠÍ FIRMY

12. listopadu 2014, 9:30–15:30 hod., Economia, a.s., Pernerova 47, 186 00 Praha 8

e.conomia
obsah rozhoduje

HRM

Účastníci HRM konference rozhodli o vítězích soutěže Cena personalistů a udělili titul Osobnost HR 2014

Devátý ročník celodenní konference HR Management o vytváření a rozvoji různorodých pracovních týmů se odehrával v pražském hotelu Pyramida a zaujal více než 180 účastníků. 19 řečníků a 12 aktivních panelistů odpoledních diskusí se zabývalo diverzitou ve firmách a v pracovních týmech, řízením multikulturních týmů a různých generací na pracovišti a vlivem na firemní kulturu. Součástí konference bylo i finále ocenění Osobnost HR 2014 a soutěž o Cenu personalistů. Konferenci organizovala společnost Blue Events ve spolupráci s odborným měsíčníkem Moderní řízení vydavatelství Economica a Klubem zaměstnavatelů.

Pětice HR projektů, které postoupily do finále a soutěžily o Cenu personalistů, se prezentovala v průběhu dopoledního programu. Zvítězil projekt společenské zodpovědnosti České pošty prezentovaný Martou Horákovou a Rafaellem Ferencem: Zkuste to i vy, není to náročné! Projekt se zaměřuje na prevenci rakoviny prsu u 25 000 zaměstnankyň pošty, do workshopů se zapojovali i muži. Konkrétním pozitivním výsledkem projektu je, že dvě stovky žen absolvovalo své první vyšetření, 85 žen o prevenci začalo uvažovat a dvěma ženám včasná diagnóza zachránila život.

Na druhém místě se umístil projekt na podporu týmové spolupráce a utužení firemní kultury elektrárny a teplárny Dalkia realizovaný v elektrárně Třebovice. Video, ve kterém v provozu zpívá a tančí více než padesátka zaměstnanců se stalo inovativním povzbuzením a motivací pro stávající zaměstnance a možná výhledově i náborovým nástrojem. Třetí příčku obsadila Firemní škola Oskárek výrobce kabelů z Otrokovic Lapp Kabel.

Na závěr konference pak byly z deseti personalistů nominovaných v jarních regionálních kolech hlasováním účastníků konference vybrány tři Osobnosti HR 2014. Zvítězila Monika Rousová ze společnosti 2N Telekomunikace, na druhém místě se umístil Petr Slezák, personální ředitel Veolie a třetí místo zaujala Tatiana le Moigne z Google.

Rozhovor s novopečenou nositelkou titulu Osobnost HR, Monikou Rousovou, si můžete přečíst na <http://modernirizeni.ihned.cz/c1-62965760> (red)

Musíme zapojit rodiče a přivést firmy do škol, shodli se podnikatelé i učitelé

Zatímco průmyslové firmy by potřebovaly několik set tisíc kvalifikovaných pracovníků, české školy jich ročně připraví jen 50 tisíc. Pokud se má vyřešit vážný problém českých průmyslových firem s nedostatkem technicky vzdělaných zaměstnanců, musí spolu školy, podniky i státní správa začít spolupracovat. O tom, jaké konkrétní kroky všechny strany musí provést, dnes diskutovalo přes sto zástupců firem a vzdělávacích institucí na konferenci Česká škola 21. století, kterou pořádala Nadace Depositum Bonum a Erste Corporate Banking ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR a pod záštitou předsedy vlády Bohuslava Sobotky. Účastníci se shodli na tom, že s výukou technických předmětů je potřeba začít už na základních školách. A zapojit by se měly i firmy – ať už formou exkurzí či podporou učitelů. Účastníci během diskuzí na kulatých stolech vyjmenovali zhruba 15 konkrétních bodů, které by přispěly ke zlepšení situace s nedostatkem technicky vzdělaných pracovníků. Jde například o další podporu daňových odpisů, rozšíření stipendií ve firmách, nabídka kariérního poradenství a důraz na praktickou výuku ve školách. „Systém ale funguje jen tehdy, pokud je podporován z centra i zezdola. Proto si cením firem a iniciativ, které tyto body sami prosazují a vyvíjí vlastní projekty, jako třeba Nadace Depositum Bonum,“ dodal Jaroslav Fídmuc, náměstek ministra školství. (tz)



Monika Rousová, Osobnost HR, Petr Slezák z Veolie na 2. místě



Cenu personalistů pro projekt České pošty (Dvojice první zleva)

kyslíku na poslední osmitisícovku Himaláji. Plánovaná účast konference čítá dvě stovky osobností z řad HR ředitelů, personálních manažerů a vedoucích pracovníků. (ak)

Šéf Microsoftu se omluvil za komentář k ženám, co chtějí vyšší plat

Šéf americké softwarové firmy Microsoft Satya Nadella se omluvil za to, že poradil ženám, aby nežádaly o vyšší plat, ale věřily v systém. Nadella, který je výkonným ředitelem Microsoftu od letošního února, to prohlásil na třídní konferenci, která měla být oslavou žen v informačních technologiích. Výroky vyvolaly kritiku na konferenci a později i na internetu.

Více na <http://byznys.ihned.cz/zpravodajstvi/c1-62926960>

Český Goodwill podruhé ocenil vážené podnikatele

V Národním technickém muzeu byli minulý týden oceněni čeští podnikatelé, kterých si veřejnost váží. Český Goodwill 2014 je již druhým ročníkem ocenění pro podnikatele a společnosti, kterých si lidé váží. Letos bylo v druhém ročníku ocenění Český Goodwill 2014 přijato celkem 118 nominací (nárůst o 200 % oproti premiérovému ročníku), do závěrečné fáze postoupilo 59 firem (více než trojnásobek počtu účastníků v roce 2013), jež jsou nositeli hodnot, které jsou pro lidi důležité.

Vítězkou kategorie Osobnost Českého Goodwillu 2014 se stala Blanka Milfáitová. O jejím ocenění rozhodli hlasující, kteří ji podpořili 3022 hlasy.

Příběh Blanky Milfáitové je příběhem jedné malé holky ze šumavské samoty, která si splnila svůj sen, když si v roce 2012 otevřela malou rodinnou manufakturu na výrobu marmelád. V roce 2013 získala Manufaktura Blanky Milfáitové, jako jediný český prvovýrobce potravin, dvě zlaté hvězdy na prestižní mezinárodní soutěži Great Taste Awards. Rovněž se pyšní titulem Nejlepší marmeláda na světě, který získala na soutěži World's Marmelade Awards společně se zlatou a dvojitou zlatou medailí v roce 2013. Letos svůj světový úspěch znásobila dalšími deseti medailemi, z nichž je pět zlatých.

Na druhém místě v kategorii Osobnost se umístil pan Pavel Makovský, ředitel LIGS University, a na třetím místě pan Milan Randl, jednatel společnosti Loxone. (tz)

1968

vznik první sítě ARPANET v USA

2014

Michal Nýdrle, managing director Nýdrle digital pohoví o emancipaci nesítových agentur

Pomozte nám udávat trendy, již po patnácté spolu.

Forum media

4.–5. 11. 2014

Praha,

Pasáž U Hájků

www.e-forummedia.cz

#FM2014

TydenikMarketingMedia

IBM: Marketéři trojkou ve firmách, chtějí být pojítkem se zákazníky

Marketingoví ředitelé se těší většímu vlivu v rámci vedení firem – po generálním a finančním řediteli mají ve firmě třetí největší slovo. Podle 60 % CEOů se budou zákazníci za tři až pět let spolupodílet na tvorbě obchodní strategie. Na druhé straně se jen pětina šéfů marketingu daří komunikovat se zákazníky na sociálních sítích. Pouze každý šestý marketér pak potvrzuje, že mu skutečně jde oslovovat zákazníky přes všechny kanály. Tyto výsledky vyplývají z průzkumu IBM Global C-suite Study, do kterého se zapojilo 524 vysoce postavených marketérů z různých zemí včetně ČR.

„Marketingoví šéfové se primárně chtějí zaměřit na zapojování zákazníků, využití velkých dat a vytváření komplexních marketingových strategií,“ komentuje závěry studie Martin Dvořák, marketingový ředitel IBM Česká republika. Velkou výzvou je pro marketingové ředitele podle průzkumu IBM datová exploze. Celých 82 % z nich si uvědomuje, že na ni nejsou dostatečně připraveni. Patrně i proto stále více šéfů marketingu úzce spolupracuje s IT manažery, což se dokonce pozitivně odráží na hospodářských výsledcích společnosti. U firem, ve kterých ředitelé marketingu spolupracují s řediteli IT oddělení, je totiž o 76 % větší pravděpodobnost, že bude firma výrazně ziskovější. Velký potenciál vidí šéfové marketingu také ve využití analytických nástrojů – zatímco dnes je využívá pouhých 13 %, v horizontu tři až pěti let plánuje jejich zavedení 94 % z nich. (tz)

S prací v zahraničí pomůže EURES

Počet občanů ČR, kteří cestují za prací do zahraničí, roste. Zatímco v roce 2006 jich podle orientačních údajů evropského portálu pracovní mobility EURES vycestovalo přibližně 55 600, letos v srpnu se jich rozhodlo pro práci v cizině téměř 86 500. Nejčastěji lidé míří do Velké Británie, Německa, Irska a Rakouska. Největší zájem mají evropští zaměstnavatelé o profese ve strojírenství, zdravotnictví a gastronomii. „V současné době je velká poptávka po kvalifikovaných řemeslnících, jako jsou elektrikáři, instalatéři, pekaři, cukráři, truhláři a tesaři. Zaměstnavatelé také hledají sezónní pracovníky v turistickém ruchu a ve službách, a to ve většině zemí Evropské unie,“ vyjmenovává manažer EURES ČR Miroslav Chytil.

Největší šanci na získání dobře placeného místa mají ti zájemci, kteří obstojně ovládají cizí jazyk, případně hned několik. Dalším plusem je pak předchozí praxe.

Možností, jak získat práci v cizině, je několik – buď si ji člověk najde sám a odpoví třeba na inzerát, nebo se obrátí na agenturu či využije služeb EURES. Informace o volných pracovních místech v konkrétních zemích najdou zájemci na webových stránkách evropského portálu pracovní mobility EURES www.eures.europa.eu. Volné pozice, které nabízejí evropské pracovníkům přímo z ČR, jsou pak zveřejněny na www.eures.cz.



Ilustrační foto: Práce v zahraničí

Mzda a mezilidské vztahy - hlavní důvody změny zaměstnání

Po několika letech nejistoty a obav ze ztráty zaměstnání jsou Češi při zvažování přechodu k jinému zaměstnavateli sice stále opatrní, ale roste jejich zájem o nové příležitosti. Mzda a mezilidské vztahy na pracovišti jsou přitom dvě nejdůležitější kritéria. V oblasti preferovaných benefitů vítězí 13. plat a delší dovolená. Situace na Slovensku je dost podobná, v Polsku však zaměstnanci požadují výrazně jiné výhody. Jako hlavní důvod pro případný odchod ze zaměstnání uvedlo 66 % Čechů a 63 % Slováků nedostatečné finanční ohodnocení. Druhým nejvýraznějším důvodem pro změnu pracovního místa byla zmiňovaná zajímavá pracovní nabídka od jiného zaměstnavatele - v České republice by ji využilo 48 % zájemců, na Slovensku dokonce 51 %. Nevyhovující mezilidské vztahy na pracovišti jsou důvodem k případnému odchodu ze zaměstnání pro 40 % Čechů a 38 % Slováků. Nekomentovaná nadřazení vadí shodně čtvrtině dotázaných v obou zemích.

Zhruba osm z deseti dotázaných Čechů, respektive Slováků, uvádí jako klíčový důvod pro akceptaci případné nové pracovní nabídky lepší finanční ohodnocení, přičemž před třemi lety měla stejný pohled na věc jenom polovina respondentů. S velkým odstupem pak následuje možnost růstu či kariérního postupu (43 %) a na třetím místě je preferována jistota zaměstnání (35 %). Zajímavé benefity by ke změně zaměstnání přinutily 24 % dotázaných oproti pouhému 1 % před třemi

V projektu Odborné praxe nabízejí firmy téměř 12 tisíc pracovních míst

Celkem 8 285 zaměstnavatelů v celé ČR projevilo ke konci září 2014 zájem o vstup do projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let“. V jeho rámci nabídli absolventům a mladým lidem do 30 let 11 645 pracovních míst. Stejný ohlas eviduje Úřad práce ČR (ÚP ČR) i u mladých lidí – o program jich projevilo zájem už 9 717. Pracovní smlouvu prozatím podepsalo 5 357 absolventů. Programy se rozběhly 1. července 2013 a skončí 31. října 2015. Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání do 30 let věku bez ohledu na dosažené vzdělání. Vytipované uchazeče, celkem jich může vstoupit do projektu v rámci celé ČR více než 5 000, osloví Úřad práce ČR a nabídne jim pracovní poměr na dobu určitou i neurčitou u konkrétního zaměstnavatele. Více na <http://portal.mpsv.cz/upcr>

Globální ekonomika se potýká s velkou talentovou bouří

Zpráva pod názvem ‘The Perfect Talent Storm’ vychází z analýzy trhů z 31 velkých světových ekonomik se zaměřením na světový pracovní trh s kvalifikovanou pracovní silou. Jedná se o první rok od zavedení indexu v roce 2012, kdy je prakticky všech 31 zemí, které v indexu figurují, nastaveno na pozitivní ekonomický růst. Ten však zvyšuje poptávku po kvalifikovaných pracovnících, přestože schopnost světové ekonomiky dodat tyto odborníky na ta správná místa ve správném čase je stále značně omezena. Situace je obzvláště akutní v rozvinutých ekonomikách, jakými jsou USA, Německo a Velká Británie, které se nyní vrací na úroveň před krizí. Talentová neshoda – mezeza mezi tím, jaké dovednosti jsou schopni lidé nabídnout a o jaké dovednosti mají zaměstnavatelé zájem – se v tomto roce nadále prohlubuje, nejcitelněji v Dánsku, Polsku a Itálii. Ve všech zemích, a to včetně USA, Španělska, Portugalska, Japonska a Velké Británie, je situace letos ještě závažnější. Toto jsou poznatky z letošního Hays Global Skills Index 2014, kterou zveřejnila společnost Hays plc.

Závěr zprávy uvádí, že je pravděpodobné, že se věci zhorší ještě před tím, než se zlepší. I když se vlády na celém světě zavazují být k firmám přátelštější a zredukovat přebujelou byrokracii, většina zemí nezaznamenala loni v pružnosti trhu práce žádné zlepšení. (tz)



BEREME ŽENY NA PALUBU

26. LISTOPADU

Rovné příležitosti v pracovním prostředí. Zkušenosti a trendy.

Konferenci pořádá Byznys pro společnost.