

OTÁZKA PRO...

Jak se co nejlépe prezentovat při přijímacím pohovoru

Tento text je pokračováním článku z minulého měsíce. Pokud vám unikla první část, vraťte se prosím k červnovému vydání newsletteru.

Peníze

Během prvního pohovoru se nehodí, aby se vás někdo ptal na vaše finanční očekávání ani abyste se vy informovali na výši platu na dané pozici. Důvod je zcela prostý – při prvním setkání vás zaměstnavatel nezná dost na to, aby si vytvořil správný úsudek. Domníváme se, že jde o neúmyslnou past – uvedete-li příliš vysokou částku, hodnotíte se nepřiměřeně, příliš nízká částka zase vede k tomu, že se osídíte. Navíc také ještě dostatečně neznáte danou práci, abyste si mohli vytvořit představu o spravedlivé odměně.

Otázka na váš současný příjem je však oprávněná a běžná. Hovořit o odměně je vhodné při druhém pohovoru, neboť obě strany se už lépe znají. Současný trh práce se zužuje a většina společností si uvědomuje, že k tomu, aby přitáhly nejnadanější lidi, musí v otázce odměňování držet krok s konkurencí.

„Ukončení“ pohovoru

O přijetí či nepřijetí do zaměstnání často rozhoduje zakončení pohovoru. Na konci pohovoru se musíte zeptat na další vývoj. Příliš mnoho lidí končí pohovor slovy, že doufají, že se jim společnost ozve, pak odejdou a čekají, až zazvoní telefon. Nestyďte se. Pokud o práci stojíte, měli byste se zeptat, co bude dál, nebo si o práci říci. Zabijete tak dvě mouchy jednou ranou. Jednak tím prokážete svůj zájem a nadšení, jednak získáte určitou kontrolu nad vlastní situací.

Pracujete-li na obchodní či obchodně zaměřené pozici, je to velmi důležité, protože pokud během pohovoru nedokážete uzavřít obchod se svým budoucím zaměstnavatelem, nemá důvod, aby vám věřil, že budete schopni uzavřít obchod s klienty.

Následné kroky

Rozhodnete-li se napsat děkovní dopis, doporučuji vám, abyste nejen poděkovali za pohovor. Využijte příležitosti přidat informaci či poznámku, která vás napadla po pohovoru. Jestliže jste na některý aspekt poněkud změnili

názor, teď máte šanci. Poděkování by se mělo zaslat e-mailem během 24 hodin.

Reference

Pokud si chcete vyžádat reference, pro vás i společnost mají smysl pouze dva druhy referencí – reference od zaměstnavatele nebo od klienta/zákazníka. Osobní reference jsou bezcenné. Svoje přátele můžete přimět, aby o vás řekli cokoli, a společnosti to vědí. Vždy byste měli danou osobu požádat, zda ji můžete uvést jako referenční, nebo ji alespoň upozornit, že jí může někdo ze společnosti zavolat. Nechcete přece, aby se referenční osoba snažila v prvních chvílích telefonátu rozpomenout, o kom to s ní společnost hovoří. Jsou-li vaše referenční osoby stěží k zastížení, požádejte je o písemné reference, které můžete předložit během pohovoru. Adekvátní počet referencí jsou tři.

Jestliže po vás společnost požaduje předložení referencí v počáteční fázi výběrového řízení a vy jste stále zaměstnán, musíte se ujistit, že společnost nebude referenční osobu kontaktovat dříve, než vám učiní nabídku. Nedoporučuji uvádět reference v životopisu – vaše referenční osoba by se případně mohla stát nezamýšleným kandidátem na tutéž pozici.

Nabídka

Pokud jste obdržel pracovní nabídku, radím vám přijmout ji do 24 hodin, nepotřebujete-li ještě něco prodiskutovat či vyjasnit. Jestliže byl pohovor otevřený a všechny vaše otázky uspokojivě zodpovězeny, nevidím důvod zvažovat nabídku déle než jeden pracovní den. Praxe mě naučila tomu, že pokud to obě strany myslí upřímně, a vy přesto nedovedete říci ano během jednoho dne, další dny či týden na tom nic nezmění. Na závěr bych chtěl zmínit, že nikdy není dobré podávat výpověď v současném zaměstnání před podpisem nabídky.

Tyto tipy by měly posloužit vám, kandidátům, ale i zaneprázdněným specialistům náboru, kteří nemají čas zabývat se někým, kdo si ani nedal práci s přípravou na pohovor.

Michael Mayher, managing partner
MRI Worldwide-Prague
m.mayher@mriww.cz

KRÁTCE

Yahoo! posílí svůj web o nové vyhledávání nabídek práce

Americká internetová společnost Yahoo! přidala ke svému vyhledávacímu systému novou technologii, která rozšíří možnosti vyhledávání nabídek volných pracovních míst.

Yahoo! k tomuto účelu používá portál HotJobs, jehož možnosti tak nyní doznají změn.

Nová technologie bude vůbec poprvé využita právě na portálu HotJobs, Yahoo! s ní ale počítá i do budoucna při svých dalších projektech. Technologie prohledává webové stránky v rámci celého internetu a uživatelům umožní i vlastní konfiguraci.

Yahoo! nyní má vlastní vyhledávací systém, který konkuruje vyhledávačům, jako je Google. Systém nově obsahuje také odkaz přímo na HotJobs, vedle odkazů na konkrétní informace nebo regionální služby podle požadavků uživatele. Yahoo! převzalo portál HotJobs v roce 2002 a dále ho rozvíjí. Ve Spojených státech amerických je HotJobs druhým největším portálem, který nabízí služby spojené s vyhledáváním volných pracovních míst. Na prvním místě je webová stránka monster.com, která patří americké společnosti Monster Worldwide.

Jobs.cz a prace.cz se spojily s aliancemi ERA a The Network

Největší tuzemské internetové servery, které nabízejí zaměstnání – jobs.cz a prace.cz budou spolupracovat s globálními aliancemi The Network a ERA. Smlouvu o spolupráci s těmito uskupeními podepsala aliance ONREA, kam vedle jobs.cz patří největší slovenské, polské a maďarské pracovní portály. Na tiskové konferenci to uvedl Libor Malý, ředitel společnosti LMC, která tuzemské servery provozuje. Jobs.cz a prace.cz budou díky alianci schopné nabízet a vyhledávat pracovní příležitosti i mimo středoevropský region. Vedle západní Evropy to bude například v USA, Indii, Austrálii nebo v Jižní Africe.

Servery sdružené v ONREA (On-Line Recruitment Alliance) v současnosti zveřejňují kolem 40 tisíc nabídek práce a mají přes 900 tisíc registrovaných uchazečů o zaměstnání. The Network například jen v Evropě inzeruje kolem 120 tisíc nabídek zaměstnání.

LMC se podle prodejního ředitele Libora Malého připravuje na globální poptávku po lidských zdrojích, která v tuzemsku přijde ke slovu, až padnou bariéry pro vstup pracovní síly na Západ. „Kmenové členské státy Evropské unie se budou muset zamyslet nad cenou své pracovní síly. Donutí je k tomu asijská konkurence,“ dodal.

LMC vznikla v polovině 90. let. Počet jejích pracovníků se loni zdvojnásobil na 100 lidí a tržby stouply o 60 %. Serverům jobs.cz a prace.cz konkurují na českém trhu například stránky jobpilot.cz nebo sprace.cz.

Newsletter **Human Resources Management** vydává společnost **Economia, a.s.**, ve spolupráci s personální a poradenskou firmou **HOFÍREK CONSULTING**
<http://www.hofirek.cz>, paha@hofirek.cz, Ječná 15, 120 00 Praha 2, tel.: 224 990 160

SOCIÁLNÍ ASPEKTY

Co znamená nový způsob vypláčení nemocenské v praxi?

Nová změna vypláčení nemocenské přináší řadu praktických otázek nejen pro zaměstnavatele, ale i pro samotné zaměstnance.

Předpokládám, že zatím všichni asi ani netuší, co mohou od této změny očekávat, jaké budou přímé důsledky zejména na **1. náklady firem**, **2. motivaci zaměstnanců** (zde mám na mysli zejména délku nemocenské, četnost jejího čerpání, dále na systém hlášení a vykazování atd.) a zároveň na **3. fluktuaci zaměstnanců**.

V této souvislosti je pro personalistu důležité zamyslet se nad tím, jak právě ta jeho společnost a její zaměstnanci pocítí tyto aspekty. Zejména pak riziková pracoviště, jako jsou různé práce ve ztížených podmínkách, v chladu, ve výškách nebo např. ve výrobě, mohou očekávat určité komplikace.

Každá tato oblast má svá specifika a každá nabízí řadu řešení; ať už se jedná o nefinanční preventivní řešení (např. vitaminové preparáty,



častější preventivní prohlídky i nad rámec zákona či finančního charakteru ve smyslu speciálních odměn či několika dnů na nemocenskou bez potvrzení lékaře), nebo o různé formy finančních bonusů pro „pilné a zdravé“ pracovníky.

Pokud si tedy mohou dovolit shrnutí, tak si myslím, že řada zaměstnavatelů má dnes vrásky z přemýšlení, co dál ... a nejedna firma už určitě zvažuje, který způsob opatření či motivací je pro ni nejvhodnější, kam sáhnout, jak se s novými podmínkami vypořádat s ohledem na současnou nemocnost a na očekávané náklady.

Takže „good luck“, vážení zaměstnavatelé, v hledání toho nejlepšího a nejefektivnějšího způsobu, který přispěje ke spokojenosti všech.

Danuše Slížková

HR Consultant

Český Telecom, a.s.

LIDSKÉ ZDROJE

Technologické centrum = šance pro šikovné absolventy!

Zaměstnávat kvalitní technické specialisty je pravděpodobně přáním každého personalisty společnosti s náročným provozem. Ani naše společnost, Saurer Czech, a.s., Červený Kostelec, není výjimkou. Patříme mezi přední výrobce bezvřetenových doprůvacích textilních strojů, jejichž inovovaná spřádní jednotka s inteligentním systémem podávání pramene řadí stroje mezi světovou špičku.

Nyní je pro nás jednou z priorit vybudování technologického centra koncernu v Červeném Kostelci, které se bude aktivně podílet na zahraničních vývojových projektech. Významnou roli zde hraje právě tradice textilního strojírenství, avšak pouze tradice a „dobré jméno“ nestačí. Náročný výrobní provoz se neobjede bez špičkových technologií a pro nás tím současně vyvstává i poptávka po špičkově kvalifikovaných odbornících.

Chceme získat pro tento účel jak zkušené strojní a softwarové inženýry s praxí, tak absolventy technických univerzit, kteří budou mít zájem o uplatnění v oblasti vývoje. Jak ale všichni víme, Česká republika se potýká s poklesem zájmu mladých lidí o technologické obory. Ve spolupráci s technickými univerzitami jsme pro studenty připravili jakýsi kariérní program, který umožňuje studentům ověřit si své teoretické znalosti přímo v praxi. Saurer

Czech tam nabízí studentům možnost uskutečnit či vypracovat svou diplomovou práci přímo u nás ve společnosti. Studenti tak mají možnost participovat na praktických projektech a získat povědomí o budoucím zaměstnání.

Komu jsme otevřeni? Zájem máme především o motivované dynamické osobnosti s jazykovými znalostmi a potenciálem pro řízení projektů. Součástí tohoto programu je samozřejmě výběrové řízení. Úspěšní kandidáti tohoto výběrového řízení budou rovnou zařazeni do firemního systému vzdělávání, jehož součástí jsou jazykové a odborné kurzy. Po zapracování budou postupně začleňováni do různých projektů s cílem vypracovat se na vedoucího projektového týmu, který projekt sám vede a přebírá odpovědnost za jeho výsledek. Ve spolupráci s mateřskou firmou se připravují praktické stáže, kde budou mít tyto specialisté možnost získat odborné zkušenosti. Neomezujeme se pouze na český trh, máme zájem i o vhodné kandidáty ze Slovenska.

Nejedná se o proces ani jednoduchý, ani laciný. Nicméně jsme pevně přesvědčeni (a výsledky jsou toho jasným důkazem), že se nám tato investice vyplatí.

Marie Jirková, Saurer Czech, a.s.

personální oddělení

Job3000: Češi při hledání práce spoléhají většinou na sebe

Češi při hledání nového zaměstnání spoléhají většinou sami na sebe. Na úřady práce se obrací pouze pětina zájemců o práci. Zhruba stejný podíl lidí hledá nové místo na internetu, asi 13 % listuje v inzertních novinách. Firmy osobně obchází 11 % Čechů, přes známé a příbuzné hledá práci desetina lidí. Stejný počet se obrací na personální agentury. Výplývá to z průzkumu personálního serveru Job3000.

Ankety Job3000 se v dubnu zúčastnilo 951 lidí. Podle ředitele serveru Josefa Nechvátala je pro úspěch při hledání místa důležitá aktivita. Zájemcům o práci doporučuje, aby se nebáli možného zaměstnavatele oslovit, zajít na pohovor do personální agentury nebo si zadat vlastní inzerát.

Podle nedávného průzkumu Centra pro výzkum veřejného mínění (CVVM) by si přes 60 % Čechů při ztrátě zaměstnání vybíralo práci, která odpovídá jejich vlastním představám. Naopak 37 lidí ze sta je rozhodnuto radši přijmout jakékoli místo, než být nezaměstnaný. Konkrétní zaměstnání hledají častěji lidé vzdělaní, vysoce kvalifikovaní, vedoucí pracovníci, podnikatelé a respondenti s dobrou životní úrovní.

Počet lidí bez práce se v květnu snížil na 8,6 %. Podle analytiků se však zřejmě v dohledné době nepodaří míru nezaměstnanosti snížit pod 8,5 %. Brání tomu prý štedré sociální dávky a také regulované nájemné, které Čechům ztěžuje stěhování za prací.

V Liberci se poštěstí uděloval titul Junior manažer a manažerka

Už poštěstí udělovala Technická univerzita v Liberci společně s družstvem Severochema Liberec tituly Junior manažer a manažerka. Smyslem soutěže je upozornit na perspektivní mladé absolventy Hospodářské fakulty. „Posuzuje se úroveň diplomové práce, přístup studenta k tématu i praktický přínos práce pro firmu, ve které byla zpracována,“ řekla mluvčí univerzity Jaroslava Kočárková.

Titul Junior manažera převzal Václav Pazderník, který se ve své práci zabýval výnosností podílových listů, Junior manažerkou 2005 je Petra Jirásková za práci věnovanou řízení zakázek ve firmě. Stejně jako v minulých pěti letech získali čerství absolventi spolu s oceněním také každý trekkingové kolo.

Podle mluvčí Severochemy Radky Houserové bude soutěž pokračovat i v příštím roce. „Diplomové práce by se měly zaměřit na zahraniční projekty, zejména z oblasti střední a východní Evropy,“ upřesnila Houserová.

Podle předsedy představenstva Severochemy Romana Hrnčíře je spolupráce s univerzitou pro družstvo velkým přínosem. „Každý rok studenti pátého ročníku v rámci své diplomové práce pomáhají našemu družstvu soustředit informace a data,“ řekl Hrnčíř. Společně se studenty podle něj pracovníci družstva analyzují okruhy problémů, které podnik řeší, v současnosti se věnují hlavně čerpání peněz z fondů Evropské unie.

ManagerWeb.cz

Jediný informační portál
pro top management
www.ManagerWeb.cz

TRH PRÁCE

Evropská komise chce rozhybat trh práce v Evropské unii

Evropská komise se rozhodla dát impuls k většímu rozhybání pracovního trhu v Evropské unii, jehož strnulost brání razantnějšímu hospodářskému růstu i vzniku nových pracovních míst. Vyhlásila proto rok 2006 Evropským rokem mobility pracovníků a rozhodla se jej podpořit rozpočtem 6 milionů eur.

Napřesrok se také 12 původních členských zemí bude poprvé rozhodovat, zda na další roky zachovají překážky vůči volnému pohybu pracovních sil z nových států; omezení by v krajním případě mohla platit až do roku 2011. „Je třeba jednat na základě reality, a ne předsudků,“ zdůraznil v Bruselu komisař Vladimír Špidla. Podle něho další státy již zvažují, zda nenásledovat příklad Británie, Irsku a Švédska, které ponechaly svůj pracovní trh nováčkům otevřený. Přesto počet pracujících z nových členů představuje podle komisaře v Británii pouhé procento londýnského pracovního trhu.

Zprávu vyhodnocující situaci miní komise předložit do poloviny příštího roku, ale rozhodnutí zůstane ještě v rukou států, větší slovo bude mít EK až v roce 2009.

Komisař s odvoláním na statistiky a studie připomněl, že posledních 30 let zůstává počet Evropanů, usazených mimo domovinu, na

úrovni 1,5 % populace. Loni si pracovní místo změnila jen desetina Evropanů. Průměrný Evropan setrvá v jednom zaměstnání téměř 11 let, Američan necelých sedm. Bydliště za rok změní 11 % Američanů, ale jen 7 % Evropanů.

Přestěhovat se z New Yorku do San Franciska na opačném pobřeží USA je však mnohem jednodušší než z Prahy do Lisabonu, ale i na starém kontinentu jsou vidět změny: Před 20 lety za prací putovali sezonní dělníci, nyní jsou to hlavně vysoce kvalifikovaní odborníci. Větší mobilita však nadále naráží na právní, byrokratické, kulturní a jazykové překážky i na nedostatek informací o výhodách práce v jiné zemi či sektoru. Záhodno by podle Špidly bylo odstranit veškeré překážky, včetně přechodných období, rozšířit vnitřní trh i do sféry služeb či zlepšit výuku jazyků ve školách. Hlavně je třeba využít mládež ke sbírání zkušeností v zahraničí; někdejší putování tovaryšů by mělo nalézt obdobu v programu Leonardo.

Evropský rok pracovní mobility se komise rozhodla podpořit rozpočtem 6 milionů eur; o 4,3 milionu se bude možno od září hlásit nabídkou projektů zvyšujících povědomí o výhodách mobility, zbytek napřesrok pomůže červnové vídeňské konferenci o pohybu pracovních sil a veletrhům práce ve 100 evropských měst.



Experti: Přijmout či propustit zaměstnance je v ČR složité

Přijmout nebo propustit zaměstnance je pro firmy v Česku poměrně složité. Přísné pracovní právo způsobuje i vyšší nezaměstnanost, protože společnosti raději některé zaměstnance vůbec nepřijmou, než aby se pak potýkaly s problémy při jejich propouštění. Uvedli to experti oslovení ČTK. Podle nich to potvrzují i statistiky OECD a Světové banky.

Regulace práce je v ČR lepší, než ve většině zemí západní Evropy, ale horší než v USA nebo Velké Británii. „Pružnost pracovního trhu je hlavním důvodem, proč je míra nezaměstnanosti v anglosaských zemích 5 % a v kontinentální Evropě dvojnásobná,“ řekl hlavní ekonom Patria Online David Marek. V ČR je nyní bez práce téměř půl milionu lidí a míra nezaměstnanosti činí 8,6 %.

Pokud mohou zaměstnavatelé propustit zaměstnance jen ze speciálních důvodů a navíc s velkými náklady na odstupném, berou tyto komplikace v úvahu již při najímání nových pracovníků. Stejně tak jsou pro ně důležité i podmínky pracovní doby nebo možnosti využívání částečných úvazků. „Řada dobře míněných zásahů státu situaci jen zhoršuje,“ řekl Marek. Jako příklad uvedl dlouhou mateřskou dovolenou, kvůli které mladé ženy jen obtížně hledají práci.

Světová banka měří problémy zaměstnavatelů pomocí zvláštních indexů. Ty zahrnují možnost firm využívat zkrácené úvazky a práce na

dobu určitou, nařízení omezující pracovní dobu, nastavení minimálních mezd, náklady propouštění a další pracovní podmínky. Hodnota výsledného indexu se pohybuje od 0 do 100 bodů, přičemž čím vyšší číslo, tím horší mají zaměstnavatelé podmínky.

Česko vychází ze statistiky Světové banky poměrně příznivě. Souhrnný index činí 28, zatímco průměr zemí OECD je 34,4. Ve srovnání s okolními zeměmi je prý v ČR složité najímání pracovníků, naopak liberálnější je pracovní doba a propouštění. Podle Daniela Münicha z ekonomického institutu Cerge-EI je však nutno statistiku SB interpretovat opatrně. Podmínky propouštění totiž vztahuje na zaměstnance, který byl ve firmě zaměstnaný 20 let. V řadě jiných států je na rozdíl od ČR propouštění tím nákladnější, čím déle člověk ve firmě pracoval. Naopak pro úvazky trvající kratší dobu jsou podmínky volnější.

„Například statistika Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) ukazuje Českou republiku jako pravý opak, tedy zemi s poměrně složitým propouštěním,“ řekl Münich. Lehčí to mají například zaměstnavatelé v Maďarsku, Rakousku, Nizozemsku nebo Japonsku. Nejliberálnější jsou Spojené státy následované Velkou Británií, Kanadou, Novým Zélandem a Irskem. Na opačném konci žebříčku stojí Francie, Řecko, Španělsko, Turecko a Portugalsko.

Seznam.cz vybojoval Sprace.cz

Vrchní soud v Praze před časem zrušil předběžné opatření, které zakazovalo společnosti Seznam.cz provozovat on-line nabídku pracovních příležitostí www.sprace.cz.

Rozhodnutí soudu již nabylo právní moci a není proti němu dovolání. Společnost Seznam.cz, a.s., tedy nyní může doménu Sprace.cz, která koresponduje s její brandingovou strategií (Sreality, Smobil, Sbazar, Sauto ...), opět používat. Ze zákona má také nárok na to, aby společnost LMC, která návrh na předběžné opatření podala, uhradila veškerou škodu, jež Seznamu vznikla tím, že po více než jeden rok nemohl doménové jméno Sprace.cz plnohodnotně využívat. Server Spráce, který byl provizorně na adrese <http://sprace.seznam.cz>, je nyní opět provozován na www.sprace.cz.

PERSONÁLIE

- Senior manažerem mezinárodních vztahů v **České exportní bance** se od poloviny července stal **Miloslav Dudek**, který předtím pracoval v ČSOB. Dudek přes 30 let působil v bankovníctví. Zabýval se zejm. spoluprací s tuzemskými i zahraničními ústavy. Pracoval na projektech vývozního financování, syndikovaných úvěrů i v krizovém managementu.
- Obchodní ředitelkou společnosti **ČSOB Leasing** byla jmenována **Andrea Kupková**. Do ČSOB Leasing nastoupila v září 2004 jako ředitelka pobočky Praha-východ. Předtím zastávala pozici regionální manažerky pro prodej retailových produktů v Citibank.
- **Miloš Homolka** se stal novým obchodním ředitelem společnosti **Opavia-LU**. Začínal v roce 1994 v obchodním oddělení společnosti Procter & Gamble, kde se stal v roce 1998 ředitelem prodeje. Poté pracoval na stejné pozici i ve farmaceutických firmách SSL a Bristol-Myers Squibb.
- Prezidentem státního **Aera Vodochody** bude dosavadní předseda představenstva firmy a bývalý ředitel České televize **Petr Klimeš**, který nahradí **Antonína Jakubšeho**.
- **Niamh Hegarty** byla jmenována ředitelkou oddělení lidských zdrojů **GE Money**. Přichází ze společnosti GE Advanced Materials-Americas v USA, kde byla manažerkou lidských zdrojů. Funkci přebírá od **Laily Junge**.
- Na místě generálního ředitele a.s. **Jan Becher-Karlovarská Becherovka** (JBKB) vystřídal Francouze **Jeana-Manuela Sprieta** od 1. července nový ředitel, jímž byl jmenován **David Haworth** z Irsku. Tato změna je součástí pravidelného střídání vedení dceřiných firem spol. Pernod Ricard, jež JBKB vlastní.
- Ropný koncern **PKN Orlen** má nové představenstvo pro příští tři roky. Předsedou představenstva a generálním ředitelem je **Igor Chalupec**, místopředsedy **Wojciech Heydel**, **Jan Maciejewicz** a **Cezary Smorszczewski**.
- Novým předsedou představenstva pardubické rafinerie Paramo se stal generální ředitel firmy **Petr Bláha**. Nahradil tak **Pavla Švarce**. Změny souvisejí s převzetím Unipetrolu, majoritního akcionáře Parama, polským PKN Orlen. Místopředsedy představenstva byli zvoleni **Stanislav Bruna** a **Krystian Pater**.

PRÁVNÍ PORADNA

Nová právní úprava zákona o sociálních službách

Dozvěděla jsem se, že se chystá nová právní úprava zákona o sociálních službách. Můžete sdělit bližší skutečnosti?

Marta Součková, Domažlice

Máte pravdu, ministerstvo práce a sociálních věcí uveřejnilo na svých webových stránkách informaci o tom, že dokončilo práce na návrhu zákona o sociálních službách a 8. července 2005 jej odeslalo vládě. Pokud novou právní normu schválí kabinet, obě komory parlamentu a podepíše prezident, měla by být účinná od 1. ledna 2007.

Základním cílem nové právní normy je zajistit lidem, kteří se ocitli v nepříznivé sociální situaci, pomoc a podporu prostřednictvím nabídky široké škály sociálních služeb, stanovení pravidel pro jejich poskytování a v neposlední řadě zavedení příspěvku na péči. Ten je určen lidem, kteří potřebují z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu pomoc jiné osoby. Nová úprava zaručí každému nárok na poskytnutí sociálního poradenství a nárok na posouzení jeho nepříznivé sociální situace. Samotné poskytnutí sociální služby by založeno na smluvním principu, což staví člověka v nepříznivé sociální situaci do aktivní role – jeho objektivizované potřeby a projev vůle by měly být určující pro zvolení formy pomoci.

Návrh zákona pamatuje i na to, aby hodnocení potřeb žadatelů bylo objektivní. Příslušný orgán, tj. úřad práce, určí na základě sociálního a lékařského posouzení tzv. stupeň závislosti na pomoci jiné osoby a podle něho přízná žadateli odpovídající výši příspěvku na péči.

Příspěvek na péči by měl nahradit dosavadní zvýšení důchodu pro bezmocnost a příspěvek při péči o blízkou nebo jinou osobu, což bude znamenat zjednodušení systému. Navíc by měla být jeho hodnota až trojnásobně vyšší. Nová právní úprava počítá se čtyřmi stupni

jeho výše, a to od 1500 korun pro osoby, které vyžadují částečnou pomoc, až po 11 tisíc korun pro lidi, kteří jsou na pomoc jiné osoby zcela odkázáni. Ministerstvo předpokládá, že příspěvky dostane až 180 tisíc žadatelů a celkový roční objem prostředků na jejich vyplácní by se měl pohybovat okolo 8 miliard korun.

Z hlediska poskytovatelů sociálních služeb je nejdůležitější změnou zavedení povinnosti registrovat se. V opačném případě nebudou moci poskytovat sociální služby.

S povinnou registrací je nezbytné zavést efektivní kontrolní mechanismy. Kontrolu poskytování sociálních služeb, a to především z hlediska kvality, bude zabezpečovat Inspekce sociálních služeb. Registraci a inspekci budou provádět krajské úřady. Aby bylo možné hodnotit kvalitu poskytování sociálních služeb, zavádí nová právní úprava jako měřítko hodnocení standardy kvality. Současně upravuje způsoby zajištění ošetrovatelské a rehabilitační zdravotní péče při poskytování pobytových sociálních služeb v



zařízeních a formu jejich financování. Součástí návrhu zákona je úprava předpokladů pro výkon povolání v sociálních službách a pro výkon povolání sociálního pracovníka. V zajištění dostupnosti sociálních služeb budou hrát rozhodující úlohu obce a kraje. Návrh zákona zavádí povinnost obcí a krajů podporovat potřebnou síť sociálních služeb na svém území. Finanční zajištění poskytovaných sociálních služeb bude stát podporovat formou dotací.

Odpověď na dotaz byla zpracována na základě informací poskytnutých ministerstvem práce a sociálních věcí.

JUDr. Hana Rýdlová

šéfredaktorka časopisu Právní rádce

www.pravniradce.cz

- Ředitelem výzkumu a vývoje ve farmaceutické firmě **Zentiva** se stal **Jan Šotola**, vystřídal tak **Kerstin Thaleovou**. Do nově vytvořené funkce ředitele firemního managementu kvality byl jmenován **Miroslav Janoušek**.
- Ředitelem pro strategii a marketing v advokátní kanceláři **Chase Pullman** se stal **Martin Horák**. Předtím byl viceprezidentem pro marketing & communication v T-Mobile CR.
- Novým manažerem **Pivovaru Velké Popovice** je **Pavel Šemík**. Sládek plzeňského pivovaru vystřídal **Jaroslava Gubiše**. Gubiš se vrací jako manažer do plzeňského pivovaru.
- Rádía **Frekvence 1**, **Evropa 2** a **Info Radio** získala **Terezu Typoltovou**, vedoucí marketingu a komunikace České televize. Bude zodpovídat za podlinkové aktivity těchto rádií.
- **Jan Pokorný**, výkonný ředitel pro distribuční kanály KB, zamíří na konci září do **Société Générale Private Banking (PRIV)**. Jana Pokorného vystřídá ve funkci **Philippe Delacarte**, současný ředitel pro distribuční síť.
- **Jan Hainz** a **Miroslav Červenka** z vedení **GE Money Bank ČR** byli jmenováni do nových významných funkcí v rámci regionu GE Centrální a východní Evropa. Jan Hainz bude odpovědný za komunikaci společností GE Money v regionu a Miroslav Červenka za IT.
- Česká pobočka společnosti **Xerox** jmenovala do nové pozice marketingového ředitele **Daniela Ryvala**, který dosud působil jako poradce pro restrukturalizaci obchodu a marketingu ve společnostech Škoda Praha a ČEZ. Novým obchodním ředitelem pro přímý prodej se stal **Marek Wittner** ze spol. ICZ, nahradil tak **Vladimíra Váchu**, který bude odpovědný za řízení firemních procesů.

Teleworking dnes

Představte si roční úsporu nákladů kolem 3000 USD na zaměstnance, růst produktivity 4 až 12 % a ke všemu ještě úsporu na výdajích za kancelářské budovy a jejich provoz. Taková čísla dávají k lepšímu ti, co propagují teleworking neboli práci na dálku. Údaje tohoto druhu naznačují, že práce na dálku může být zajímavá nejen pro zaměstnance, jimž odpadá každodenní dojíždění, ale i pro zaměstnavatele.

Je třeba ovšem dodat, že správně vybavit toho, kdo začne pracovat na dálku – třeba ze svého domova – není vůbec jednoduché ani levné. A jednoduché není ani rozhodování, zda se investice tohoto druhu firmě vyplatí.

Většina korporací s velkými počty lidí pracujícími na dálku hlásí růst produktivity, nikoli pokles. Přes značné potenciální úspory, fungující řídicí programy a rostoucí potřebu práce z domova se růst teleworkingu v poslední době zastavil. V čem je problém?

Více se dozvíte v článku Teleworking dnes v Moderním řízení č. 7/2005, na s. 60-61.

MODERNÍ ŘÍZENÍ

neboli práci na dálku. Údaje tohoto druhu naznačují, že práce na dálku může být zajímavá nejen pro zaměstnance, jimž odpadá každodenní dojíždění, ale i pro zaměstnavatele.

Více se dozvíte v článku Teleworking dnes v Moderním řízení č. 7/2005, na s. 60-61.

JEDINÝ ČASOPIS PRO VRCHOLOVÉ FINANČNÍ ŘÍZENÍ FIREM

- strategické finanční řízení, zejména řízení kapitálu, peněžních toků a řízení rizik, a jeho vliv na výsledky firmy
- audit, daně a právo, lidské zdroje, informační technologie
- analýzy a trendy ve finančním řízení, novinky a informace pro finanční specialisty
- praktické příklady a zkušenosti pro zvyšování efektivity práce a pro růst hodnoty firmy

Ukázkové číslo ZDARMA si objednejte na **233 071 197** nebo na predplatne@economia.cz

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. Michal Tuháček, šéfredaktor, tel.: 233 073 159, fax: 233 072 012, michal.tuhacek@economia.cz, Marie Zemanová, redaktorka, tel.: 233 071 409, marie.zemanova@economia.cz, Lukáš Zita, 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 (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoliv materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hmanazer@economia.cz.