

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

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

2. 9. 2005

číslo 15

OTÁZKA PRO...

Zjišťování kritérií pro výběr kandidátů má svá úskalí

Zjištění kritérií výběru předtím, než začneme připravovat assessment centrum (souhrn metod pro posuzování kandidátů skupinou hodnotitelů), by mělo být samozřejmostí. Přesto o samozřejmost nejde. V tomto článku se chci zamyslet nad tím, nakolik jsou kritéria potřebná, a nad dialogem mezi expertem a zadavatelem.

Personalista nebo personální psycholog se může obávat, že bude vypadat hloupě, když se bude vyptávat na věci, které „všichni znají“, případně může mít obavu, že zadavatel nebude chtít na jeho otázky odpovídat.

Ověřuje-li předpoklady kandidátů psycholog, který nemá dostatečnou zkušenost v oblasti posuzování lidí pro pracovní oblast, nemůže mu být zcela jasné, která kritéria jsou pro posuzování lidí důležitá. Proto potřebuje hovořit o tom, co je pro jednotlivé pracovní pozice podstatné. Jinak se mu stane, že zjišťuje „cosi“ a jeho závěry nám potom budou k „čemusi“.

Pokud s psychodiagnostikou či AC/DC zachází zkušený psycholog, dokáže o posuzovaném sestavit poměrně plastický obraz, a to i na základě všeobecného zadání. Všimne si také výrazných rysů osobnosti a dokáže je srozumitelně sdělit zadavateli. Když má takový odborník v pracovní oblasti hodně zkušeností, může nabýt pocitu, že kritéria k posouzení jsou už trochu nadbytečná. Zkušený psycholog-diagnostik skutečně zná „průměrné požadavky“ na určité typy pozic a navíc dokáže najít ještě něco navíc. Je schopen přesáhnout zadaná kritéria a zároveň poskytovat jen ty informace, které jsou pro personální práci s hodnocením podstatné.

Jenže to znamená nejen jeho odbornou zdatnost, ale i poměrně vysoké sebevědomí, které by snad bylo možné vyjádřit názorem: „Vím velmi dobře, co je důležité.“ Pak si musíme položit otázku, jestli takový psycholog má

dostatek pokory, která uchová jeho schopnost naslouchat a také brát v úvahu, jestli jeho postoj nepřejde do polohy: „Vím nejlépe, co je důležité.“ Tento postoj je nebezpečný – takový expert bude jen těžko pracovat na tom, co klient potřebuje.

Manažeři obvykle rádi vysvětlí, co od posouzení té které osoby očekávají. Zejména manažeři velkých firem mívají zkušenosti s rozhovory o kritériích a vědí, co chtějí. Ale někdy to může být jinak.

Pokud nemá zadavatel se spoluprací s psychologem žádné zkušenosti, může být pro něj rozhovor o kritériích výběru znejišťující. Někdy mu služba psychologa víceméně vní



personalista, který jednoznačně vidí potřebu jeho služby. Ale manažer může mít opačný pocit, může mít obavu, že bude vypadat málo kompetentně, že nebude znát odpovědi na otázky... Je možné, že vlastně ještě moc nepřemýšlel o tom, co je důležité, nebo o tom uvažoval z jiného úhlu nebo o tom

uvažoval, ale zjistil, že na některé otázky nezná odpovědi. Situace, kdy jeden klade otázky a druhý odpovídá, může snadno evokovat představu zkoušení u tabule. A tato představa může vyvolat potřebu ukázat, kdo je „tady pánem“ nebo alespoň nepřipustit takový druh rozhovoru. Při vysvětlení důvodů otázek a velmi citlivém přístupu se tomuto vymezení můžeme snadno vyhnout. Je jen třeba se pečlivě vyhnout zdůrazňované sebejistotě.

Ať už s AC/DC či s psychodiagnostikou začínáme nebo jsme pokročili, jedinou cestou, jak dělat kvalitní práci, je vždycky pečlivě pracovat s kritérii, komunikovat se zadavatelem a naslouchat, ověřovat, naslouchat ...

Mgr. Hana Kyrianová
personální psycholožka
hana@kyrianova.cz

vás zvou na konferenci

RIZIKA A AKTUÁLNÍ PROBLÉMY ZADÁVÁNÍ VEŘEJNÝCH ZAKÁZEK – EVROPSKÉ SMĚRNICE A NOVÝ ZÁKON

7. října 2005 od 10 do 16 hodin

Kongresové centrum Praha

ul. 5. května 65, Praha 4

- Víte, jaké jsou principy a největší rizika zadávání veřejných zakázek podle současné právní úpravy?
- Znáte aktuální úpravu otázek souvisejících s aplikací tohoto zákona a víte, jak řešit nejožehavější problémy dnes i do budoucna?
- Víte, že Evropský parlament a Rada EU přijaly vloni nové směrnice o koordinaci postupů při zadávání veřejných zakázek ovlivňující i vaše podnikání?
- Opravdu jsou vám známy hlavní změny vyplývající z těchto směrnic a víte, jak se v současné úpravě orientovat?
- Víte, že od 1. ledna 2006 nabude s největší pravděpodobností účinnosti nový zákon, a víte, jak být připraveni a bez úhony přečkat nekritičtější období?
- Chcete se již nyní dozvědět maximum o nových zadávacích postupech, o právech a povinnostech všech subjektů zadávacího řízení apod.?
- Máte mnoho konkrétních dotazů a rádi byste se dozvěděli, jak neefektivněji řešit svou situaci?

Více informací a přihlášky na:

www.pravniradce.ihned.cz/konference

KRÁTCE

Jen tři procenta Čechů si nechávají dovolenou proplatit

Jen 3 % Čechů a Češek si nechávají část své dovolené proplácet a nevybírají si ji celou. Naopak 55 % českých pracovníků a pracovníků chce vyčerpat všechno volno. Vyplnilo to z internetového průzkumu, jehož výsledky ČTK poskytl Petr Nachtmann ze serveru www.jobpilot.cz. Průzkum se uskutečnil v šestnácti státech střední a západní Evropy a zapojilo se do něj více než 10 tisíc lidí.

Ve střední a západní Evropě si celou dovolenou vybere v průměru 45 % lidí. Zhruba třetina dotázaných si její část převádí do dalšího roku. Z Čechů a Češek volí tuto možnost čtvrtina. Každý desátý evropský pracovník tvrdí, že si ale volné dny musí vybrat všechny, protože na tom trvá jeho zaměstnavatel. V ČR to musí učinit 17 % zaměstnanců. Část dovolené si nechává proplatit asi 8 % dotázaných ve střední a východní Evropě.

Nejvíce si na dovolenou potrpí lidé v Dánsku. Celou si ji vybírá 70 % Dánů a Dánek. Veškeré volno vyčerpají také tři pětiny belgických a britských pracovníků. Naopak dvě třetiny Rakušanů si část volných dnů převádějí do dalšího roku, celou dovolenou si vezme jen čtvrtina osob. V Německu si část volna pro příští rok šetří polovina lidí, celé si ho užije třetina pracujících. Ve Španělsku si dokonce 28 % lidí musí vybrat dovolenou celou. Dobrovolně tak učiní jen pětina zaměstnanců.

Odborníci lidem doporučují, aby si volné dny vybírali. Vypřáhnutím z pracovního stresu

(Pokračování na stránce 2)



Certifikované vzdělávání pro poradce v oblasti malých a středních podniků

Program je připraven na základě celosvětově využívaného know-how přední poradenské společnosti GFA Consulting a doporučen pro podnikové poradce agenturou CzechInvest.

Blíže informace a přihlášky získáte na adrese

admin@brainlogistics.cz, na telefonním čísle 224 811 761 nebo na webových stránkách<http://www.czechinvest.org/web/pwci.nsf/pages/A236439A7929E5D9C1257043003E7EBE?OpenDocument>

KOUČINK

Postup, jak najít kouče, který mi nejvíc sedne

Koučink úspěšně sbírá kladné body v oblasti rozvoje a začíná se úspěšně zabydlovat v trojici nejefektivnějších rozvojových metod – vedle tréninku a poradenství.

Začíná se ale kolem něj rojit také spousta nejasností a otázek. Jako například „co to znamená dobrý koučink“, „jak poznat dobrého kouče“ a „kde dobrého kouče najít“. Nejsou to otázky snadné – upřímně řečeno, není na ně lehké najít odpovědi ani v oblasti tréninku nebo poradenství, nicméně v koučinku je snad ještě důležitější, aby si kouč se svým klientem opravdu „sedl“. Jak tedy na to?

Při jakémkoliv hodnocení služby nás na konkrétním dodavateli zajímají tři oblasti – je to téměř shodný postup, jaký používáme při přijímání nových pracovníků:

- znalosti
- dovednosti
- postoje, přístupy, hodnoty, motivace... – zkrátka mezilidská „chemie“

Pro snadnější pochopení si můžeme představit takovýto soubor hodnocených oblastí jako ledovec. Obrázek nám ukazuje, jak jsou v něm jednotlivé oblasti rozloženy:

Co se týče **znalostí**, tak nejlepším měřítkem je, jaké **vzdělání** v daném oboru příslušný dodavatel-kouč nabízí. U koučinku to není jednoduché, protože se na trhu zatím v drtivé většině nabízejí jen krátkodobé kurzy a ještě není všeobecně známo, jak jsou kvalitní. Dalším úskalím je, že se v současnosti prosazuje několik koučinkových škol, které mají různou filozofii, a je potřeba, aby váš kouč vyznával tu filozofii, se kterou vám nebude dělat potíže se ztotožnit. Také neexistuje v ČR autorita typu Mezinárodní federace koučů (International Coach Federation), která by dokázala po dva roky jednotlivé výukové programy sledovat, porovnávat s vysokými standardy a udílet licence pro jednotlivé koučinkové školy. V této chvíli u nás panuje spíše „koučinková džungle“, která přináší rizika na obou stranách. U klienta, který často chce koučink, protože slyšel, že je dobrý, ale neví, co přesně si má pod tím představit, a tak se nechá snadno ovlivnit šikovným rádobykoučem. A také ale bohužel na straně koučů samotných, kdy mnoho dodavatelů zařadilo koučink na svůj seznam služeb spíše z marketingových důvodů. Často i špičkoví konzultanti, kteří tvrdí, že nabízejí služby v oblasti koučinku, poskytují opět „jen“ poradenství. Tato situace není jednoduchá, ale určitě je dočasná – trh se

bude jistě velmi rychle krystalizovat podle toho, jak budou potenciální klienti koučinku o něm získávat stále kvalitnější a přesnější informace.

Další oblastí jsou **dovednosti** – tedy jak je který kouč schopen své znalosti uplatnit v praxi. Tady pomohou částečně **reference a délka a kvalita praxe**. Obě věci je ale třeba více vysvětlit: Reference je dobré si vzít spíše od klientů než od koučů samotných a vzhledem k tomu, že koučink je spíše individuální záležitost (i když týmový koučink existuje také), je dobré se zaměřit na osoby, které koučinkem již prošly. Zeptejte se jich, jak se svým koučem pracovali, jaký byl postup, kdy a jakých konkrétních výsledků dosáhli. A také jestli by do toho šli se stejným koučem znovu. Pozor na reference z firem – to, že kouč působil ve firmách zvučných jmen, ještě nutně neznamená, že tam odvedl dobrou práci a že tam opravdu koučoval. Ideální je se vyptat kouče na jeho postup při koučinku a určitě vyzkoušet **ukázkové sezení**, pokud ho kouč nabízí. A většina dobrých koučů ho skutečně nabízí. Stejně tak při volbě dodavatele-firmy je dobré se seznámit nejen s jedním jejím zástupcem, ale se všemi lidmi, kteří budou koučink provádět.

V oblasti dovedností se již totiž projevuje vysoká míra individuálního projevu, takže i stejné znalosti mohou být klientovi předkládány různými formami. Některé mohou vyhovovat, některé jsou na hranici užitočnosti a některé mohou být pro klienta neúnosné. Délka praxe v letech je jistě důležitým a zároveň měřitelným parametrem, ale pomůže nám jen orientačně. Drtivá většina koučů v současné době v ČR nejsou koučové „čistokrevní“, protože koučink je záležitost relativně nová a koučové se rekrutují především z řad trenérů, konzultantů, poradců a terapeutů. Takže i impresivní délka praxe 20 let nemusí znamenat (a v 99 % neznamená), že člověk má za sebou 20 let koučování. U zkušených zahraničních koučů, kde tato oblast existuje podstatně déle, jsem se setkala s délkou praxe většinou mezi šesti až dvanácti lety. Spíše je důležité, kolik klientů, ve kterých oblastech a s jakými cíli a za jak dlouho kouč úspěšně procesem koučinku provedl.

Opravdová unikátnost se ale najde především úplně na spodku ledovce – tato oblast vypovídá o tom, proč jednotliví koučové svoji práci dělají, jakou motivaci mají, jaký přístup ke kliento-

(Pokračování na stránce 3)

(Pokračování ze stránky 1)

a odpočinkem lze podle expertů předcházet mnohým zdravotním problémům či vzniku nemoci z povolání. Trvalá únava a přepracování s sebou navíc přináší konflikty na pracovišti a zvyšují riziko pracovních úrazů.

Energii na zvládání stresových situací by lidé ale neměli čerpat jen na dovolené. Odborníci doporučují, aby proti stresu bojovaly různými opatřeními i firmy. Samotní pracovníci by se pak měli snažit vnímat svět z lepší stránky, všimnout si pozitivních věcí a využívat co nejvíce humoru. Podle expertů ke klidu přispěje i vstávání o 15 minut dříve, člověk se tak nemusí hned od rána honit. Sestavení plánu úkolů stanoví jejich postupné plnění. Lidé se pak věnují jedné věci po druhé, ne všem naráz. Důležitý je i pohyb a třeba jen malá procházka po pracovišti.

Polovina českých zaměstnanců si po práci přivydělává

Téměř polovina českých zaměstnanců si po práci ještě přivydělává, vyplývá z průzkumu internetového serveru Job3000.cz. Zhruba 12 % respondentů uvedlo, že k řádnému zaměstnání má ještě brigádu, 7 % má dvě zaměstnání a 8 % zaměstnanců po práci podniká. Průzkum navíc ukázal, že se 8 % zaměstnaných věnuje takzvanému multi-level marketingu, tedy podomnímu prodeji nejrozličnějšího zboží. Podle majitele serveru Job3000.cz Josefa Nechvátala může takový trend naznačovat, že když už lidé nemají podnikání jako hlavní a jediný zdroj výdělku, tak je alespoň provozují mimo svůj pracovní poměr.

Počet lidí bez práce se v poslední době snižuje. V červnu nezaměstnanost klesla o 4832 osob, přesto zůstala na květnových 8,6 %. Úřady práce registrovaly 489 744 nezaměstnaných, což je nejméně za poslední tři roky.

PERSONÁLIE

- Ředitel pro technologie, rozvoj a výrobu společnosti **Mittal Steel Ostrava** (bývalá Nová huť) **Miroslav Stančík** opustil svou funkci i křeslo místopředsedy představenstva společnosti a odešel z firmy.
- Finančním ředitelem výrobce telekomunikačních zařízení **NextiraOne** v ČR a SR se od srpna stal **Martin Horsák**. Předtím pracoval jako finanční ředitel v telekomunikační společnosti Aliatel a čtyři roky v Českém Telecomu, kde byl zodpovědný za finance a controlling jednotky informačních systémů.
- Generálním ředitelem akciové společnosti **Tesco Stores** se stal **Philip James Clarke**. V čele firmy vystřídá **Davida Turnera**, který se po pětiletém působení v ČR vrací do Velké Británie, kde povede síť obchodů **One Stop**.
- Valná hromada dodavatele plynu společnosti **RWE Transgas** jmenovala do představenstva tři nové členy: **Milana Kajmana**, **Filipa Thona** a **Franka-Detlefa Drakea**, a současně také zvýšila počet jeho členů z pěti na sedm.
- Ředitelem divize forenzních služeb **Ernst & Young** pro ČR a střední Evropu se stal **Markus Lohmeier**.

ManagerWeb.cz

Jediný informační portál
pro top management
www.ManagerWeb.cz

(Pokračování ze stránky 2)

vi volí, jaké hodnoty vyznávají, a v neposlední řadě také o tom, jakou **úroveň etiky** vyznávají. Tohle je opravdu oříšek a neexistují metody, jak **PŘESNĚ ZMĚŘIT** tuto oblast. Jako je jedinečný každý klient, tak je jedinečný každý kouč a jejich dvě osobnosti by si měly co nejvíce porozumět – v rámci profesionálních mantinelů. Kouč totiž není ani přítel, ani anděl strážný – je to osoba, která vám věří a vy věříte jí, a proto jste schopni spolu efektivně pracovat na věcech, které jsou pro VÁS důležité. V této oblasti opět částečně pomohou **reference, členství v důvěryhodných profesních organizacích**, které mají vytvořené standardy profesionálního chování kouče, a jejich členové se zavazují tyto etické kodexy přesně dodržovat. Například již zmíněná Mezinárodní federace koučů má svůj etický kodex opravdu velmi přísný a vyloučení kouče z této organizace se rovná profesní sebevraždě.

Kdo tedy všechno v Čechách koučuje a kde najdu informace o těchto lidech?

Pro tento účel byl nedávno vytvořen Registr koučů ČR, který najdete na webové stránce www.koucink.cz nebo www.koucove.cz. Je to registr lidí, kteří se ke koučinku hlásí, kteří ho profesionálně provozují a kteří jsou v této ob-

lasti o sobě ochotni poskytnout informace k tomu, aby se klient mohl o nich více dozvědět. Registr není autoritou, která rozhoduje o tom, kdo je dobrý kouč a kdo ne. Tuto ambici nemá. Registr je informační server, který vám poskytuje informace, na základě kterých si svého kouče můžete vybrat. Platí všechno, co bylo uvedeno výše v tomto článku – výběr kouče není jednoduchá záležitost a je vysoce individuální – podle toho, jaké máte představy.

Kouč, který vyhovuje vašemu kolegovi, nemusí vyhovovat vám, a přesto může být dobrý kouč – jen pro jiný typ člověka. Cílem Registru je shromáždit na jednom místě co nejvíce informací, které pomohou potenciálním klientům vybrat si vhodného kouče. Pro klienty je tato služba naprosto zdarma, dokonce mohou prostřednictvím serveru vyhledávat i výběrová řízení. Pro kouče je základní registrace také zdarma, anebo mohou využít placený servis, který je může podpořit v jejich práci.

V každém případě je Registr k dispozici všem, kteří ho budou chtít využívat, a doufáme, že přispěje ke zprehlednění trhu v této tak zajímavé oblasti rozvoje lidí.

Monika Bartoníčková
bartonickova@koucink.cz

SOCIÁLNÍ ASPEKTY

Lék na diskriminaci – pružný věk penze, celoživotní učení

Pružný věk pro odchod do penze a celoživotní vzdělávání by se podle odborníků mohly stát lékem na diskriminaci starších pracovníků. Ohled na starší generace by pak měl být součástí politického rozhodování. Doporučují to odborníci v letošní závěrečné zprávě z výzkumu o věkové diskriminaci, kterou zveřejnil Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Výzkum potvrdil, že ve společnosti převládají negativní postoje ke starším. Lidé považují pracovníky vyššího věku za nepružné, neschopné učit se a pracovat s novými technologiemi. Častý je názor, že zabírají místo mladším a výkonnějším. Více než pětina Čechů je přesvědčena o tom, že by se šéfové starších zaměstnanců rádi zbavili.

Přestože někteří lidé by v práci rádi zůstali i po dosažení důchodového věku, mnohé firmy je posílají do penze.

Pevně stanovenou hranici označují odborníci za jasný příklad věkové diskriminace. Bez ohledu na zdravotní stav, schopnosti a vůli dál pracovat jsou mnozí zaměstnanci jen kvůli věku nuceni opustit pracovní místo.

Odborníci proto doporučují stanovení „co nejpružnějších podmínek“ pro přiznání penze. Věk odchodu do důchodu se postupně prodlužuje. Již v příštích letech tak bude nutné zajistit dostatek míst i pro šedesátníky.

Po roce 2006 půjdou muži do penze v 62 a ženy podle počtu dětí v 57 až 61 letech, po

roce 2012 muži v 63 a ženy v 59 až 63 letech. Ke zmírnění projevů věkové diskriminace a k její prevenci by mělo podle odborníků přispět i celoživotní vzdělávání. Pracovníci by si tak doplňovali kvalifikaci postupně po celý život, tedy i v pozdějším věku.

Pružnost pracovního trhu by zvýšilo zavedení více sdílených pracovních úvazků, flexibilní pracovní doba či úprava pracovního prostředí i pro starší osoby.

Potřeby starších lidí by se měly stát také součástí politické agendy, radí odborníci. Do-

poručují, aby se při plánování, provádění a vyhodnocování aktivit bral v potaz případný dopad na různé věkové skupiny a generace.

Podle autorů výzkumu je ale nutné změnit hlavně přístup ke starším osobám. Připomínají, že v České republice v otázce věku vládne „nedostatečný smysl pro

politickou korektnost“. Uvedli, že věkovou diskriminaci na rozdíl od rasismu společnost „neodmítla jako nemorální a nehumánní“. Jiný přístup ke starším pracovníkům stále není považován za nevhodný.

Česká populace stárne a osob ve vyšším věku přibývá. Některá média začala stárnutí společnosti líčit jako katastrofu. Senioři jsou většinou navíc zobrazováni jako neschopné osoby, které znamenají jen přítěž. Podle autorů výzkumu záleží jen na dané zemi, zda se ke stárnutí postaví jako k ohrožení či jako k příležitosti.



Newsletter HR Management
vydává společnost **Economia, a.s.**, ve spolupráci
s personální a poradenskou firmou

HOFÍREK CONSULTING
www.hofirek.cz

Chcete-li odebrat newsletter HR Management,
přihlaste se na www.economia.cz/newsletter.

- Obchodním ředitelem společnosti **Kofola** pro ČR, SR, Polsko a Maďarsko je od srpna bývalý výkonný ředitel marketingu Českého Telecomu **David Duroň**.
- Ředitelem společnosti **Wincanton Trans European CZ** se stal **Lukáš Rek**. Současně zastává post jednatele firmy pro ČR a SR.
- **Katarína Machková** byla ve společnosti **LogicaCMG** jmenována obchodní ředitelkou pro střední a východní Evropu.
- Generálním ředitelem **Citibank** v ČR a ředitelem divize korporátního a investičního bankovníctví v ČR je **Javed Kureishi**.
- Ředitelem útvaru **Institucionální klientela** byl jmenován **Pavel Doležal**. Útvar Institucionální klientela zodpovídá za rozvoj klient-ských vztahů s nebankovními finančními institucemi a institucemi veřejného sektoru, za správu a úschovu cenných papírů, za výkon funkce depozitáře fondů a za bankovní korespondentské vztahy.
- Novým finančním ředitelem průmyslové divize mezinárodní investiční a průmyslové skupiny **RPG Industries** je od srpna Němec **Sven Gleasel**. RPG Industries mj. prostřednictvím své české dcery Charles Capital vlastní těžební koncern OKD.
- Společnost **Adastra Corporation**, přední poskytovatel komplexních IT softwarových řešení a služeb, jmenovala **Petra Vítka** manažerem vývoje se zodpovědností za vedení týmu pracujícího na vývoji aplikačního softwaru a za jeho další rozvoj.
- **Ness Technologies**, globální poskytovatel IT řešení a služeb, jmenovala **Milana Sameš** Managing Directorem pro ČR. Jeho hlavním úkolem bude řízení operací Ness v ČR, rozvoj firmy a konsolidace outsourcingových a akvizičních aktivit společnosti, přičemž zůstává odpovědný **Ivanu Hruškoví**, prezidentovi společnosti Ness pro Evropu.
- **Ness Czech** oznámila, že byl do pozice Director Operations jmenován **Mirko Kalous**. Bude zodpovědný především za vybrané procesy, například projektové řízení, řízení kvality, metodologie a správu znalostní báze.
- Novým jednatelem a výkonným ředitelem **AWD ČR** se stal **Petr Volák**. Bude odpovídat za řízení administrativy, finančního oddělení a komunikaci s produktovými partnery.
- Generálním ředitelem obchodního řetězce **Delvita** je **Dirk van den Bergh**, který ve funkci dočasně vystřídal **Jiřího Charvát**. Charvát bude nyní v české Delvitě výkonným ředitelem informatiky, logistiky a zásobovacího řetězce.
- Novým šéfredaktorem **Hospodářských novin** se od 1. října stane **Petr Šimůnek**, který posledních pět let působil jako zástupce šéfredaktora deníku MF Dnes. Šimůnek nahradí **Romana Galla**, jenž deník řídil od roku 2002.

PRÁVNÍ PORADNA

Teleworking a homeworking – dvě formy zaměstnávání

Můžete mi prosím objasnit pojem teleworking a homeworking? Rádi bychom tyto formy zaměstnávání využili.

Adéla Králová, Vizovice

Odpověď je prostá – mezi těmito pojmy je opravdu věcný rozdíl spočívající stručně řečeno v tom, že za teleworking se považuje „práce na dálku“ a homeworking „práce doma“. Aby šlo o teleworking, pracovní místo musí být jiné než běžné pracovní místo u zaměstnavatele, je-li takovým místem ale např. bydliště zaměstnance, jde o homeworking.

V rámci teleworkingu pracuje zaměstnanec na dálku podle pokynu zaměstnavatele a místem výkonu práce nemusí být bydliště zaměstnance, v případě homeworkingu jde o práci v místě bydliště. U zaměstnanců se uplatní tzv. samořídící schopnost, neboť pracovní kontakt je stavěn na vzájemné důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který pracuje mimo pracoviště a dosah obvyklé kontroly zaměstnavatele.

Charakteristickým rysem takového způsobu zaměstnání (jak teleworkingu, tak i homeworkingu) je využívání moderních informačních a komunikačních technologií. Současné pracovní předpisy, zejména zákoník práce, umožňují uvedený způsob zaměstnávání v několika formách:



– využití § 267 odst. 2 a 3 (domácní zaměstnanci),

– aplikace některých ustanovení zákoníku práce umožňující flexibilní formy zaměstnávání,

– prostřednictvím agentur poráče.

K teleworkingu lze využít několik legislativních forem, jež obsahuje platný zákoník práce:

– pracovní smlouvou s dohodnutým výkonem práce doma a s časovým vymezením nebo jiným určením trvání pracovního poměru,

– vedlejší činností (případně dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr),

– vhodným rozvrhem pracovní doby,

– kombinací uvedených forem.

I připravovaný nový zákoník práce počítá se zvláštní povahou práce některých zaměstnanců, kterými jsou zejména zaměstnanci pracující v teleworkingu a nepracující na pracovišti zaměstnavatele. Na tyto zaměstnance se bude vztahovat zákoník práce kromě několika výjimek, které se týkají např. rozvrhu pracovní doby, odměňování práce přesčas, poskytování náhrady mzdy při některých důležitých osobních překážkách v práci apod.

JUDr. Hana Rýdlová

šéfredaktorka časopisu Právní rádce

www.pravniradce.cz

Otazníky kolem dovolené po novele

Mnohdy podceňujeme okolnosti, které se zdají v souvislosti s dovolenou na první pohled samozřejmé. Jejich znalost může později zabránit zbytečným rozporům mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Jde např. o podmínky, za jakých zaměstnavatel určuje zaměstnanci čerpání dovolené a kdy má na ni zaměstnanec nárok. Může o dovolenou sám požádat a potřebuje souhlas kompetentního nadřízeného k jejímu čerpání? Na kolik týdnů dovolené má zaměstnanec nárok a smí mu být místo dovolené vyplacena peněžitá náhrada? Jaká jsou ustanovení Směrnice ES?

Odpovědi na tyto otázky a další informace o této problematice vám poskytne příspěvek JUDr. Ladislava Jouzy v Právním rádci číslo 8/2005, který vyšel 1. září 2005.

**PRÁVNÍ
RÁDCE**

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

• Bývalý mluvčí Českého Telecomu **Vladan Črha** je manažerem korporátní komunikace mobilního operátora **Oskar-Vodafone**.

• **Raiffeisenbank** posílili tři noví zaměstnanci. Zástupkyní ředitele Divize bankovníctví pro soukromé osoby se stala **Martina Dobešová**, vedoucím karetního týmu Raiffeisenbank se stal **Petr Forman**. Za rozvoj debetních karet bude nově odpovědná **Miriám Vaňová**.

• Investiční společnost **ING Investment Management** má nové vrcholové vedení. Odešel dosavadní generální ředitel a šéf investičního oddělení **Henk de Bruijne**. Novým generálním ředitelem a předsedou představenstva české kanceláře společnosti je **Jozef Sinčák**. De Bruijne bude pracovat pro skupinu ING v Jižní Koreji. Do čela investičního oddělení společnosti byl jmenován **Jaroslav Krabec**.

• Největší tuzemská auditorská a poradenská společnost **PricewaterhouseCoopers** jmenovala čtyři nové ředitele. Poradenství pro lidské zdroje vede **Václava Jersáková** a poradenství při transakcích a veřejných zakázkách **Peter Mitka**. **Sirshar Qureshi** bude mít na starosti odhalování účetních podvodů a zpronevěř a **Paul Inman** povede poradenství v oblasti leasingu, finančních služeb a nemovitostí.

• Od 1. září 2005 je **Pavel Racocha** výkonným ředitelem pro interní audit a kontrolu **Komerční banky**.

• Výkonným ředitelem pro transformaci **Českého Telecomu** jmenovalo představenstvo firmy bývalého viceprezidenta pro marketing společnosti **Terra Antonia Botase**. Ve funkci nahradil **Petra Křečka**. Do nově vytvořené funkce výkonného ředitele pro korporátní rozvoj byl jmenován dosavadní šéf pro finance a podnikatelský rozvoj společnosti Terra ze skupiny **Telefónica Ramon Ros**.

• Ředitelem marketingu **Hartmann-Rico** pro ČR a SR se stal **Stanislav Jančík**. Do jeho kompetence spadá i tzv. image kampaň společnosti, která má své pobočky ve 39 zemích.

• Obchodní oddělení společnosti **Dimar** posílilo na pozici client service director o **Martina Eibicha**. Přináší si zkušenosti z Českého Telecomu, kde působil jako branch manažer a byl zodpovědný za segment B2B.

• Novým ředitelem společnosti **Cereal Partners CR** se stal **Jiří Zýka**. Bude rovněž odpovídat za vedení společnosti **Cereal Partners SR** do doby, než bude jmenován nový ředitel pro slovenské trh. Zýka ve funkci nahradil **Pavla Šrámk**, který dosud vedl obě firmy. Cereal Partners Worldwide je společný podnik Nestlé a americké General Mills a působí zhruba ve 100 zemích.

• Novým šéfem společnosti **Imperial Tobacco CR** se stal **Pavel Turek**, dosud manažer značky West u týmu F1 West-McLaren-Mercedes. Formulí Turek opustil kvůli odchodu Imperial Tobacco ze závodů F1 po zákazu tabákové reklamy na motoristických podnicích v zemích EU. Turkův předchůdce **Robert Běreš** odchází na Slovensko.

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: prhlasi@economia.cz](mailto:prhlasi@economia.cz)