

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

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

16. 9. 2005

číslo 16

OTÁZKA PRO...

Jak spolupracovat s personálním konzultantem

Hovořil jsem s mnoha velmi inteligentními a kvalifikovanými odborníky a často mě překvapilo, že někteří z nich nemají nejmenší představu o tom, jak maximalizovat své možnosti v případě, že se rozhodnou co nejlépe využít služeb personální agentury. Domníval jsem se tedy, že by mohlo být prospěšné poskytnout určitý náhled na tuto problematiku.

Úvodní výklad

Existují různé druhy a úrovně personálních služeb, což je významný faktor v závislosti na tom, čeho chcete dosáhnout. S určitými obměnami lze hovořit v zásadě o třech druzích či stylech společnosti zabývajících se náborem.

Těmito třemi druhy společností jsou společnosti zaměřující se na vyhledávání pracovníků z databáze, přímé vyhledávání manažerů – provize je placena na základě úspěšnosti vyhledávání a celkové přímé vyhledávání manažerů s konkrétní sjednanou zálohou – část provize je zaplacená předem. Máme tu kandidáty a klienty – klient je společnost platící za služby, kandidát jste vy – uchazeč o práci. Abyste dosáhli svého cíle, musíte zvážit, co bude nejlépe odpovídat vašim potřebám. Netvrdím, že některý z těchto způsobů je lepší nebo horší, záleží na vás a kombinaci toho, čeho chcete dosáhnout, na vašich dovednostech, schopnostech a na úrovni služeb daného konzultanta/společnosti, s nimiž komunikujete.

Hovořil jsem s lidmi, kteří si myslí, že jejich šance budou tím vyšší, čím více lidem zašlou svůj životopis nebo s čím více agenturami budou spolupracovat. Ze své zkušenosti vím, že je to velký omyl, jenž může ve skutečnosti zmařit vaše možnosti. Znam příklady lidí, kteří posílají životopis do každé společnosti, v níž chtějí pracovat, a kromě toho hovoří se čtyřmi až pěti personálními konzultanty, kteří jejich jménem rovněž reagují, což na tomto trhu znamená, že daná společnost může o jejich životopisech slyšet mnohokrát.

Obvykle do společnosti volají nebo posílají životopis dva nebo více personálních konzul-

tantů a předhánějí se v tom, kdo přebere za kandidáta odpovědnost. To vám, kandidátovi, nemůže prospět a ujišťuji vás, že společnosti se raději vyhnou malicherné při mezi konzultanty hádajícím se o to, kdo vás zastupuje, což může vyústit v to, že o vás vůbec nebudou uvažovat nebo, což je nejzávažnější, náhle vzbudíte dojem, že jste zoufalý, když se vaše jméno objevuje všude coby jméno člověka, který potřebuje/chce práci. To pouze přispěje ke snížení vašich možností, nehledě na vzrůstající riziko, pokud se snažíte hledat diskrétně.

To, co je vzácné, je vnímáno jako cenné, kdežto to, co lze nalézt všude, není chápáno jako příliš hodnotné. Nezapomínejte na to, hledáte-li příležitost. Produktem jste „vý“ – jací tedy chcete být? Ať už si vyberete jakéhokoliv personálního konzultanta, navrhuji vybrat si jednoho nebo nanejvýš dva.



Michael Mayher, náborový specialista, Worldwide-Prague

Co očekáváte a co se očekává od vás

Pokud to nemyslíte vážně a chcete se jen „porozhlédnout, jaké příležitosti jsou kolem vás“, je jedno, kterou metodu využijete. Jestliže stojíte jen o zařazení svého životopisu

do databáze, můžete využít jakoukoli společnost zaměřující se na vyhledávání z databáze a čekat. Nebudte však zklamáni, nedočkáte-li se rychlého výsledku.

Lidé se cítí být zklamáni svými personálními konzultanty především proto, že ti jim nejprve dají pocit důležitosti, slíbí, že jim pomůžou, ale poté, co obdrží jejich životopis, ne vždy následuje telefonická nebo e-mailová odpověď.

Přiznávám, že jsem občas velmi zaneprázdněn a nekontaktuji každého tak včas, jak bych si přál, avšak hodně záleží na očekávání, které kladete na konzultanta, jenž vám slibuje, že pro vás něco má, ačkoli to není pravda. To se většinou nestává u společností zaměřujících se na přímé vyhledávání manažerů nebo celkové vyhledávání. Měli byste ovšem vědět, že pro některé databázové agentury jsou lidé často jen listem papíru – ve skutečnosti vás neznají, protože vše, co mají, je jen váš životopis a to,

(Pokračování na stránce 2)

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 přecházet nejkritičtější 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

Hodnocení metodou 360°

Podnik, který nedokáže správně rozvíjet dovednosti a znalosti svých zaměstnanců, postupně ztrácí konkurenceschopnost.

MODERNÍ ŘÍZENÍ

Jak má management rozlišit silné a slabé stránky pracovního výkonu jednotlivých zaměstnanců? Jak pozná, kam nejučinněji investovat prostředky na rozvoj a vzdělávání?

Odpověď lze najít v různých metodách hodnocení zaměstnanců. Jednou z nich je metoda 360° – zpětná vazba, jejíž průběh je založen na hodnocení kolegů, podřízených, nadřízených a případně i zákazníků. Vysoká účinnost této techniky hodnocení je založena na využití kompetenčního modelu v dané organizaci. Významnou výhodou metody 360° oproti hodnocení klasickými metodami je eliminace subjektivity hodnocení. Metoda zpětné vazby je účinným nástrojem řízení lidských zdrojů a pracovního výkonu.

Více se dozvíte v časopisu *Moderní řízení* č. 9/2005 na str. 66-70 v článku *Hodnocení metodou 360°*, v němž je pro porovnání předloženo příklad klasické metody, kdy je podřízený zaměstnanec hodnocen svým vedoucím, dále jsou zde uvedeny podmínky úspěchu metodiky 360°, postup implementace a řešení hodnocení zaměstnanců touto metodou a její přínosy nejen pro pracovníky, ale i pro celou organizaci.

**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**

(Pokračování ze stránky 1)

co se od vás dozvěděli během krátkého telefonického rozhovoru či návštěvy. Často jejich práce spočívá v tom, že do společností, se kterými spolupracují, pouze posílají co nejvíce životopisů. Chcete-li však právě toto, pak jde o adekvátní volbu, společnosti zaměřující se na vyhledávání z databáze splní tento účel na jakémkoliv trhu.

Pokud to myslíte s hledáním svého zaměstnání vážně, ptejte se, co pro vás agentura může udělat. Ptejte se na jejich postupy a co bude ve vašem zájmu a vaším jménem vykonáno. Dobře zvažujte konzultanty a moudře si vyberte. Především se ujistěte, že váš životopis nebude nikam zaslán bez vašeho předchozího souhlasu. Stalo se mi, že jsem volal do společnosti jménem určitého člověka a dozvěděl jsem

se, že už jeho životopis mají, ačkoli kandidát nevěděl o tom, že by společnost měla mít jeho životopis ani jak ho získala. Co se týká vaší kontroly a prozíravosti, v tomto ohledu doporučuji být nanejvýš opatrný, obzvláště na tak malém trhu, jakým je naše země. Představte si, kdyby bývalý kolega vašeho nadřízeného našel váš životopis na svém stole a rozhodl se zavolat tomuto bývalému kolegovi.

Mějte na paměti, že ten, koho si zvolíte, aby vám pomohl projít tak významnou životní změnou, jakou změna zaměstnání bezesporu je, vám může pomoci, ale může vaše vyhlídky i poškodit.

**Michael Mayher, Managing partner
společnosti MRI Worldwide-Prague**

www.mriww.cz

LIDSKÉ ZDROJE

O nová pojetí outdoor trainingu je výrazný zájem

„Po uspořádání vzdělávacího programu zaměřeného na zlepšení vnitřní komunikace a vztahů v týmu došlo k viditelnému „pročištění vztahů“ v rámci týmu a zvýšení výkonnosti.“ Tuto zpětnou vazbu jsme dostali od manažera, jehož tým níže popsaný program absolvoval.

V současné době zaznamenáváme výrazný zájem o nový trend ve vzdělávání. Jedná se o kombinaci „klasického“ indoor vzdělávání s outdoor programem se zaměřením na dvě základní oblasti.

První z nich je „Zvyšování výkonnosti týmů a jednotlivců, iniciace změn“. Tento program se zaměřuje na stávající či vznikající pracovní týmy, kde je potřeba zvyšovat pracovní výkonnost nebo řešit problémové situace v týmu, které často souvisejí s mezilidskou komunikací a osobnostními rozdíly mezi jednotlivými členy týmu. Účelem tohoto typu programu je způsobit změnu stávající situace tak, aby se zvýšila výkonnost týmu, zlepšila schopnost kooperace a spolupráce.

Druhou oblastí, ve které je výhodné použít kombinaci indoor a outdoor programu, je „Rozvoj měkkých manažerských dovedností“. Tento typ programu se zaměřuje na rozvoj dovedností v oblastech, kde je možné použít outdoor program pro demonstraci konkrétních jevů, se kterými se účastníci setkávají v pracovním prostředí. Z tohoto důvodu je vhodné zaměřit pozornost na takové dovednosti, kde se uplatňuje komunikace, kooperace a sebezpoznavání. Pro tento typ programu se nejvíce využívají následující témata: „Kooperace a týmová spolupráce“, „Komunikační dovednosti“, „Motivace“, „Vedení lidí, vůdcovství“ a „Osobní růst, seberozvoj“.

Metodika je založena na třech základních přístupech a na programech jsou aplikovány

v následujícím pořadí: outdoor aktivity, které jsou pečlivě vybírány ve vztahu ke zvolenému tématu, teoretická příprava k danému tématu – klasický indoor trénink, a reflexe obou předchozích přístupů, kde se posuzuje míra shody mezi teorií a zážitkem – vyvození závěrů a možnost praktické aplikace (pro tuto část jsou využívány moderované workshopy).

Účelem workshopů je vytvořit rámec a vysvětlit kontext proběhlých aktivit – to umožňuje propojení zážitku s teorií a vytvoření analogií s pracovním prostředím. Dále je důležité zajištění písemného výstupu – možnost zápisu a vizualizace podporuje delší udržení znalostí, podporuje proces učení a zapamatování. Skupinová práce generuje další nápady a analogie – to umožňuje sdílet zážitky s ostatními,

vzniká přidaná hodnota týmové spolupráce – synergický efekt.

Kombinované programy využívají výhody, které plynou z obou vzdělávacích přístupů. Outdoor program umožňuje učení prožitkem, které je z pohledu zapamatování neefektivnější. Indoor program (využití moderovaných workshopů) umožní zajistit kvalitní transfer do pracovního života a dotáhnout nové nápady do fáze realizace změny.

Při přípravě dramaturgie a realizaci kombinovaných programů úzce spolupracují vždy odborníci na komunikaci a týmovou spolupráci (a další témata) se specialisty na přípravu outdoorových aktivit. Programy jsou tak vždy vedeny kompaktním týmem lektorů.

**Ing. Josef Liška a Jiří Papáč
LIŠKA SOLUTIONS, s.r.o. a
VERTIGO SPORTS, s.r.o.**

www.liska-solutions.cz
www.vertigosports.cz



Právě vyšlo nové číslo časopisu FINANČNÍ MANAGEMENT

**Hlavní téma:
Podnikové informační systémy**

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

KRÁTCE

Ženy stále ještě netvoří ani třetinu vedoucích pracovníků

Celkový počet vedoucích a řídicích pracovníků se celá léta pohybuje kolem 300 tisíc. Do roku 2002 spíše nad touto hranicí, po tomto roce spíše pod ní. Koncem roku 1998 jejich



počet dosahoval počtu 1326 tisíc, koncem roku 2004 se stav snížil na 291 tisíc, v prvním čtvrtletí 2005 to bylo 292 tisíc.

Na tisíc pracujících v ekonomice připadá nyní (první čtvrtletí 2005) 62 řídicích a vedoucích pracovníků. Jinak řečeno na jednoho řídicího a vedoucího pracovníka připadá 15 pracujících v ekonomice. Při odpočtu 555 tisíc osob pracujících na vlastní účet a 34 tisíc pomáhajících rodinných příslušníků ve skutečnosti na jednoho vedoucího a řídicího pracovníka připadá 13 zaměstnaných osob.

Statistika zahrnuje mezi skupinu vedoucích a řídicích pracovníků podnikatele s malým počtem zaměstnanců. Je to zřejmě z toho, že z 292 tisíc řídicích a vedoucích pracovníků má základní a střední vzdělání bez maturity 53 tisíc osob (podíl 18 %).

Středoškolské vzdělání s maturitou má 133 tisíc osob s uváděným charakterem zaměstnání (podíl 45 %), vysokoškolské vzdělání 106 tisíc osob (podíl 37 %).

Česká republika patří k zemím, kde podíl žen v uvedených funkcích není nejhorší, ale je stále relativně malý. Z 292 tisíc vedoucích a řídicích pracovníků je 208 tisíc mužů, takže řídicích a vedoucích žen je jen 84 tisíc. Na celkovém počtu vedoucích a řídicích pracovníků se podílejí ženy 29 %.

V posledních deseti letech se podíl řídicích a vedoucích žen výrazně zvyšuje. Ve věku do 30 let je 12,1 tisíce vedoucích a řídicích žen, mužů je 18,6 tisíce, podíl žen činí 39 %. Na zařazení žen do funkcí vedoucích pracovníků ve vyšším věku působí především péče o děti a omezená možnost se znovu na tyto funkce vrátit i po skončení výchovy dětí.

ManagerWeb.cz

**Jediný informační portál
pro top management
www.ManagerWeb.cz**

VZDĚLÁVÁNÍ

Prague College zve veřejnost na dny otevřených dveří

Prague College zve veřejnost dne 21. září 2005 na den otevřených dveří. Škola bude zájemcům o studium přístupná po celý den a představí jim své programy, lektory a studenty programů. Prague College bude v tyto dny otevřená pro veřejnost v době od 9 do 18 hodin.

Dny otevřených dveří umožní zájemcům o studium, aby se seznámili s lektory, zaměstnanci a studenty Prague College a promluvíli si s nimi o svých budoucích pracovních a studijních plánech. Návštěvníci dnu otevřených dveří získají podrobné informace o všech programech v oblastech obchodu, grafického designu, interaktivních médií a informační technologie, včetně nového programu HND/BA, který Prague College otevírá od říjnového semestru.

Prague College zve veřejnost i v průběhu roku, aby navštívila školu, setkala se se studij-

ními poradci a získala podrobné informace ohledně studia.

„Zájemci o studium nás mohou navštívit kdykoliv v průběhu roku a pohovořit si s námi o svých budoucích plánech, dny otevřených dveří navíc zájemcům o studium umožní seznámit se s lektory a studenty našich programů,“ říká ředitel Prague College, pan Douglas Hajek.

V rámci dne otevřených dveří mohou zájemci absolvovat on-line rozřazovací test anglického jazyka ELSA (English Language Skill Assessment).

Cena zkoušky ELSA na Prague College je 100 Kč, přičemž cena na jiných institucích se pohybuje okolo 2000 Kč. Zkouška splňuje jeden z požadavků pro vstup do programů Prague College, probíhá na počítači a skládá se ze dvou částí – poslech a čtení, každá část trvá celkem 60 minut.



LEGISLATIVA

Zaměstnavatelům se nelíbí návrh nového zákoníku práce

Zástupcům zaměstnavatelů se nelíbí návrh nového zákoníku práce. „Je to špatná norma, která výrazně komplikuje pracovněprávní vztahy,“ řekl prezident Svazu průmyslu a dopravy Jaroslav Mil.

Odboráři naopak návrh považují za kompromis, který nezhoršuje postavení zaměstnanců a rozšiřuje smluvní volnost mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Nový zákoník práce způsobí podle Míla zaměstnavatelům zbytečně velké finanční náklady, jednostranně zvýhodňuje pozici odborů a v důsledku je nevýhodný i pro zaměstnance, protože jim bere možnost pružně získat práci. „Návrh, který se týká milionu zaměstnavatelů a 5 milionů zaměstnanců, je nepřehledný, jednotlivá ustanovení si odporují,“ dodal prezident Hospodářské komory Jaromír Drábek.

Zástupci zaměstnavatelů se mohli vyjádřit v rámci připomínkového řízení, reagovala mluvčí ministerstva práce a sociálních věcí Kateřina Beránková. MPSV se podle ní snažilo jejich připomínky maximálně zohlednit. Mil tvrdí, že hlasy zaměstnavatelů byly při přípravě normy ignorovány, připomínky nebyly vypořádány.

Návrh obsahuje prvky, které vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli dělají pružnějšími, míní vicepremiér Martin Jahn. Dodal, že bude navrhovat, aby projednávání návrhu ve vládě bylo přerušeno a ještě se na něm pracovalo. „Neviděl bych to ale tak tragicky, tento návrh se dá upravit do akceptovatelné podoby,“ uvedl Jahn k výtkám zaměstnavatelů.

Zaměstnavatelé upozornili na řadu nesmyslných ustanovení v zákoníku. „Je to od náhrady jízdy za jízdu tříkolovou korunu za kilometr až po řadu ustanovení, která zamezí chodu firem. Jde třeba o možnost odborářů zastavit práci bez udání důvodu či snížení možnosti přesčasů,“ poznamenal.

Návrh zákoníku práce je podle Míla v neprospěch obyčejných lidí. „Zákoník ale podle mého názoru nemůže vyhovovat ani normálním odborářům,“ doplnil. Cílem požadavků zaměstnavatelů na změny v návrhu zákoníku je to, aby zaměstnanci byli méně bráněni a bylo s nimi možné lépe manipulovat, reagoval na výtky zaměstnavatelů již dříve předseda Českomoravské konfederace odborových svazů Milan Štěch.

Zaměstnavatelé před dvěma měsíci po jednání tzv. tripartity uvedli, že návrh zákoníku práce zvyšuje jejich náklady například tím, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance provází povinnost vyplatit jim trojnásobek průměrného výdělku (dosud je to dvojnásobek), zvyšuje příplatky za práci v noci, zavádí příplatky za práci v sobotu a v neděli, zvyšuje odměny za pracovní pohotovost či vypouští dohodu o hmotné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Pokud nový zákoník schválí vláda i parlament a podepíše jej prezident, může začít platit od července příštího roku. Nahradil by tak 56 právních předpisů i několik souvisejících zákonů. Současný kodex platí od roku 1966 a patří k nejstarším právním předpisům v zemi. Od roku 1990 prošel desítkami novel.



PERSONÁLIE

Společnost Carrefour jmenovala Jana Čejku vedoucím marketingu a komunikace pro Českou republiku a Slovensko. Ve firmě působí od roku 1999, kdy nastoupil na pozici analytika trhu a vnitřních procesů. Od roku 2001 pracoval jako senior manažer s odpovědností za produktový marketing, merchandising a zlepšování vnitřních procesů. V roce 2004 byl povýšen na pozici projektového manažera. Před nástupem do Carrefouru pracoval jako junior brand manažer ve společnosti Reckitt Benckiser.

Na pozici sales directora divize Horeca společnosti ppm czech nastoupil Jan Kunčík. Dříve pracoval jako obchodní manažer ve společnosti Sovesco a jako obchodní ředitel v Allied Domecq.

Milan Zelený posílil oddělení auditorských a poradenských služeb společnosti PricewaterhouseCoopers v České republice na pozici senior manažera.

Ředitelem nové divize Elektrodpad podniku Kovohutě Příbram nástupnická byl jmenován Petr Janda. Absolvoval Fakultu chemické technologie Vysoké školy chemicko-technologické Praha. V Kovohutích Příbram pracuje od roku 2001. Postupně byl správcem projektů, výrobním manažerem divize Drahé kovy a od října 2003 byl manažerem projektu Elektrodpad.

Novým ředitelem marketingu internetového portálu Atlas je Slavomír Vaškovič, který dosud pracoval v evropské divizi software a periferie počítačové firmy Dell. Ve funkci nahradil Martina Klofandu, který z firmy odchází. Vaškovič dříve pracoval v automobilovém průmyslu.

Novým mluvčím akciové společnosti Unipetrol se stal Arne Kejdana. Ve funkci nahradil Tomáše Zikmunda, který tuto pozici zastával od roku 1999 a nyní z firmy odchází.

Finanční ředitelka mobilního operátora Eurotel Marcela Malivánková odchází k 30. září na vlastní žádost z firmy. „Po téměř pětileté práci pro Eurotel a působení ve vedení společnosti jsem se rozhodla změnit na čas své priority,“ uvedla Malivánková. Eurotel zahájí v nejbližších dnech výběr nového výkonného ředitele pro finance.

Finančním a personálním ředitelem společnosti Kablo Elektro Vrchlabí (KEV) ze skupiny J&T je od srpna Tomáš Mareček. Ten dosud pracoval ve skupině J&T v oblasti kontroly majetkových účastí skupiny. Dosavadní finanční a personální ředitel Kablo Elektro Pavel Ondra odešel na post místopředsedy představenstva a ředitele pro ekonomiku energetické společnosti United Energy z Mostu. Členem představenstva Kablo Elektro Ondra zůstal.

Výkonným ředitelem společnosti Dimar se stal Jiří Kepka. Jako ředitel marketingu pracoval od roku 1994 ve společnosti Expandia a od roku 1998 v Investiční kapitálové společnosti KB. Poté působil jako předseda představenstva v Patria investiční společnost a ŽB-Asset Management. Od března 2004 pracoval jako konzultant.

PRÁVNÍ PORADNA

Životní minimum a systém ochrany před hmotnou nouzí

Slyšela jsem, že se chystají změny životního minima a sociálních dávek. Můžete mi prosím k tomu dát podrobnější informace?

Ludmila Rychlá, Vimperk

Poslanecká sněmovna pustila do 2. čtení návrhy zákona o životním a existenčním minimu, zákona o pomoci v hmotné nouzi a zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím nových právních předpisů. Pokud Parlament návrhy schválí a podepíše je i prezident, změní se od 1. 7. 2006 systém dávek sociální péče, vázaných na sociální potřebnost.

Smyslem nových právních úprav je rekonstrukce životního minima a změna systému ochrany občanů a rodin před hmotnou nouzí. Cílem je především dostatečně a spravedlivě ochraňovat občany před hmotnou nouzí a motivovat je k aktivnímu hledání zaměstnání a přijetí méně placené práce.

Ti, kteří prokážou snahu zvýšit si příjem vlastní prací, by měli být při čerpání sociálních dávek zvýhodněni. K prokázání toho, že si člověk hledá zaměstnání, bude stačit například doporučení od příslušného úřadu práce. V praxi to znamená, že agenda obcím nenaroste. Náklady na zřízení nového informačního systému plně ponese Ministerstvo práce a sociálních věcí, takže tato oblast obce finančně nezatíží.

Zákon o životním a existenčním minimu podstatně mění podobu současného životního minima, které je dosud dvousložkové. Zahrnuje náklady na výživu a ostatní základní osobní potřeby a nezbytné náklady na společné potřeby domácnosti (především na bydlení). Nově bude životní minimum jednosložkové a nebude už zahrnovat náklady spojené s bydlením.

Částky životního minima potřebné k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb budou nově odstupňovány podle pořadí osob v domácnosti a u nezaopatřených dětí ještě i podle věku. Současně se zavádí nová dolní hranice příjmů, existenční minimum, která vyjadřuje náklady minimálního životního standardu umožňujícího přežití. Část životního minima vyjadřující náklady na bydlení se ze životního minima vyloučí a potřeby související s náklady na bydlení bude řešit jako dosud dávka státní sociální podpory – příspěvek na bydlení, ale jinak propočítávaná.

Nově se bude zohledňovat nejen příjem domácnosti a její velikost, ale i její náklady na bydlení. Rozdílné náklady na bydlení v různých regionech ČR bude u osob v hmotné

nouzi kromě toho řešit i zákon o pomoci v hmotné nouzi, a to novou dávkou – doplanku na bydlení. Jeho poskytování bude plně v kompetenci obcí a vyplácet ho bude ze svých rozpočtů. Stát obcím poskytne příspěvek v takové výši, která odpovídá jejich současným výdajům na tyto účely. Tím bude posílena povinnost obcí zajímat se o zajištění bydlení občanů a o ochranu lidí před vyděračskými nájmy v různých soukromých ubytovnách, kam je některé obce vystěhovávají.

Druhou oblastí je úprava systému ochrany před hmotnou nouzí. Návrh zákona o pomoci v hmotné nouzi ošetřuje výkon této agendy na území celého státu a zároveň obsahuje nástroje, které propojí výplatu dávek s motivačními kroky. Cílem je omezit dlouhodobou závislost na sociálních dávkách, poskytnout lidem poradenskou službu a zabránit tak sociálnímu vyloučení. Nová právní úprava finančně zvýhodňuje ty příjemce dávek, kteří budou při řešení

své situace aktivní (např. při hledání zaměstnání). Zákon o pomoci v hmotné nouzi navazuje na nový zákon o životním a existenčním minimu a reaguje na rekonstrukci životního minima. Pro stanovení živobytí osob využívá i nově

zavedený institut existenčního minima.

Společně s výše uvedenými změnami bude nově koncipována dávka – příspěvek na živobytí. Pokud klient, žádající o dávku pomoci v hmotné nouzi, nebude aktivně spolupracovat při hledání práce, bude odmítat nabízenou práci nebo jiným způsobem nebude projevovat vlastní snahu o zvýšení příjmu, odrazí se tyto skutečnosti ve výši příspěvku na živobytí. V krajním případě může dojít i k situaci, kdy úřady neuznají žadatele o dávku z uvedeného důvodu za osobu v hmotné nouzi a dotyčný tak nebude mít nárok na příslušné peněžitě nebo věcně zabezpečení. Pokud už člověk tuto dávku pobírá, mohou mu úřady vyplácení příspěvku pozastavit nebo příspěvek odejmout.

V žádném případě není cílem změn, které zákon o pomoci v hmotné nouzi přináší, poškozovat občany, kteří objektivně pomoc potřebují. O změnách v oblasti sociálních dávek se často hovoří ve vazbě na snížení částek životního minima. A to přesto, že MPSV od začátku upozorňuje na to, že se jedná o rekonstrukci celého systému, nikoli o snížení či zvýšení životního minima.

Více o této tematice na: www.mpsv.cz nebo www.noviny-mpsv.cz



• Společnost **Ernst & Young** v České republice má čtyři nové partnery. **Jan Fanta** byl jmenován partnerem v divizi auditu a služeb ekonomického poradenství a **Vladislav Severa** v oddělení transakčních poradenských služeb. V divizi daňového poradenství se novými partnery stali **Ondřej Janeček** a **Jiří Prokop**.

• Novým generálním ředitelem a předsedou představenstva stavební společnosti **Hochtief VSB** se stal **Tomáš Bílek**. Ve vedení firmy nahradil **Václava Matyáše**, který po odchodu z funkce působí jako prezident **Svazu podnikatelů ve stavebnictví**.

• Generální ředitelkou multiservisní společnosti **Sodexo Česká republika** je **Daria Lamžová**. Před svým jmenováním zastávala pozici finanční ředitelky Sodexo ČR a SR. Před příchodem do Sodexo působila v Global Express.

• Ředitelem společnosti **Reader's Digest Výběr** pro ČR a SR se stává **Martin Slavík**, který doposud působil jako ředitel nakladatelství Albatros. Dosavadní ředitel **Luboš Beniak** přešel do funkce generálního ředitele Reader's Digest pro střední Evropu, balkánské země a Turecko.

• Do společnosti **Eurotel** nastoupil nový marketingový ředitel pro firemní zákazníky **Marrek Sláčík**. Do Eurotelu přichází po pětiletém působení v různých marketingových a zákaznických orientovaných pozicích u společnosti **Oskar/Vodafone**, kde stál naposledy v čele vývoje a implementace marketingových strategií pro rezidenční a firemní zákazníky.

• **Ringier ČR** jmenoval nové obchodní ředitele. Za skupinu Blesk je odpovědný **Karel Polcar**, skupinu Časopisy povede **David Šaroch** a ředitelem skupiny Sport je **Daniel Ebermann**. Všichni tři obchodní ředitelé budou zodpovědní za chod inzerce a marketingu jednotlivých skupin. Do Ringieru tak nově přichází Ebermann, který mj. působil v Reader's Digest Výběru, byl obchodním ředitelem Country Radio a ředitelem odborných titulů Mladé fronty.

• **McCann-Erickson Prague** má od konce srpna nového client service director. Stal se jím **Luděk Ohem**, který v minulosti pracoval např. v marketingu společností Philip Morris ČR nebo SABMiller.

• Novým generálním ředitelem české a slovenské pobočky švýcarské farmaceutické společnosti **Novartis** se s účinností od 1. srpna stal **Petr Svoboda**. Svoboda je zároveň předsedou **Mezinárodní asociace farmaceutických společností**.

• **Katarína Machková** byla ve společnosti **LogicaCMG** jmenována obchodní ředitelkou pro střední a východní Evropu. V situaci, kdy firma připravuje expanzi na další trhy v regionu, bude odpovědná za vypracování nové obchodní strategie a její implementaci a koordinaci práce obchodních a marketingových týmů. Machková působí ve firmě LogicaCMG již od roku 2001.