

OTÁZKA PRO...

Executive search – vyhledávání optimálních kandidátů

Executive search zaznamenal postupný rozvoj v západní Evropě v posledních 50 letech. Tehdy se na trhu objevili a poté etablovali významní lidé stejně jako řada regionálních hráčů a malých organizací specializujících se na určitá průmyslová odvětví. Termín „executive“ je pro definici této služby klíčovým pojmem, ve svých počátcích znamenal „pouze“ vyhledávání vhodných kandidátů na exekutivní pozice. Zejména v evropském prostředí však začal zahrnovat i vyhledávání optimálních kandidátů na pozice ve středním a vyšším managementu, příp. špičkových specialistů.

V zemích s nepřerušenou tradicí vývoje služeb v oblasti lidských zdrojů se exekutivní vyhledávání chápe jako nejvyšší, nejtěsnější a současně nejdůvěrnější forma spolupráce, jejíž výsledek má pro další vývoj clientské společnosti často zásadní význam. Konečnému rozhodnutí předchází komplikovaný průzkum, ověřování často rozporných informací, analýza pozice i profilů řady kandidátů. Extrémně vysokým nárokům na kvalitu této služby odpovídá výše honoráře pro specializovanou personální kancelář. Bývá samozřejmostí, že jejím partnerem na straně klienta jsou spíše členové představenstev a CEO než personální manažeři.

Specifikum českého trhu je i v této oblasti nepřehlédnutelné. Vypovídá o našich postojích a nárocích na ty osobnosti, kterým pak svěříme miliardové investice, jméno, respekt a budoucnost. Selhání nebo časté střídání na pozici vrcholového představitele ministerstva či jiného výsostného státního orgánu má pro daný úřad v porovnání se stejnou situací v podniku o 5000 zaměstnancích zanedbatelný dopad a často i význam.

Pokusy získat na vrcholové pozice ve společnosti prostřednictvím kamarádů, novinové inzerce, případně neexkluzivního požadavku, který rozešle subalterní pracovníci personálního oddělení hromadně všem agenturám, které nalezne ve Zlatých stránkách, představují od-

strašující (bohužel častou) variantu kombinující nízkou míru profesionality a zodpovědnosti. Výsledkem je nepřehledný, nedostatečně vzdělaný a kvalifikovaný trh, který často přesně nereflektuje vlastní potřeby a jen obtížně vnímá rozdíl mezi recruitmentem a exekutivním vyhledáváním.

V posledních deseti letech se ve střední a východní Evropě slovní spojení exekutivní vyhledávání, executive search, používalo v tom nejširším významovém kontextu, což do značné míry posunulo hranice definice této specifické služby. Významová rozříštěnost mívala

za následek snížení kvality této služby a tím samozřejmě i dosahovaných výsledků.

Díky obecným trendům ve vývoji ekonomiky a obchodu (omezení investic, obecný tlak na snižování nákladů) dochází ke stagnaci na trhu executive search. Jako první na tyto trendy zareagovaly

akciové společnosti (stock market quoted companies) tlačené svými akcionáři. V ČR např. z trhu odešli dva světoví giganti v executive search Korn/Ferry a Heidrick and Struggles. Přestože to byl nejmarkantnější efekt, není zdaleka nejvýznamnější. Tento trend znamená vstup nových, často ne příliš jasně definovaných subjektů, nejasnou koncepci služeb, vysokou variabilitu cen executive search, která se opět negativně odráží přímo v jeho kvalitě.

Aby mohl být projekt executive search úspěšný, je nezbytné, aby mezi klientem a konzultantem poradenské společnosti vznikl vztah založený na vzájemné důvěře. I tehdy, kdy se klient rozhodne ke spolupráci s poradenskou společností a tuto spolupráci považuje za fungující, se po krátké či delší době objeví pokušení, otázky, zda by jiná poradenská společnost nebyla levnější, rychlejší, jednoduše lepší. Odpověď není zřejmá, je to jistě možné, otázkou však zůstává, zda stojí za to riskovat dobře fungující partnerství.

**V. Rudolfová a M. Hofírek
HOFÍREK CONSULTING**



vás zvou na konferenci

**Řešení právních sporů
efektivně a bez rizika****1. prosince 2005 od 10 do 16 hodin**

Kongresové centrum Praha

ul. 5. května 65, Praha 4

- Víte, jak řešit své spory, chcete-li se vyhnout zdlouhavému postupu před soudy?
- Potřebujete vědět, jak funguje rozhodčí řízení institucionalizované a ad hoc a jaké jsou jejich výhody a nevýhody?
- Víte, jak sepsat rozhodčí smlouvu, jak probíhá výběr rozhodce a místa řízení, kolik vás bude stát a jak rychle bude věc rozhodnuta?
- Víte, že Rozhodčí soud při Hospodářské komoře ČR a Agrární komoře ČR je jedním z mála stálých rozhodčích soudů na světě, které ve svých pravidlech pro řízení zavedly rozhodčí řízení on-line?
- Chcete vědět, jak se tato novinka osvědčila, jak je využívána a hlavně jak může pomoci vám?
- Víte, že spory můžete mimosoudně řešit i na mezinárodní úrovni a kam se obrátit?
- Chcete se seznámit s problematikou přezkumu rozhodčích nálezů a jejich výkonem?

Více informací a přihlášky na:**www.pravniradce.ihned.cz/konference****KRÁTCE****Mostecká uhelná otevřela nové
zaměstnanecké centrum**

Společnost Mostecká uhelná (MUS) otevřela v Mostě nové zaměstnanecké centrum, které vzniklo rekonstrukcí zdevastovaného a již nevyužívaného obytného domu. Centrum sdružuje odbor zaměstnaneckých služeb, vzdělávací středisko a psychologickou laboratoř, řekl personální ředitel těžební firmy Ivan Ondřejka.

MUS investovala do opravy objektu s bezbariérovým přístupem a parkovištěm se 30 místy pro automobily 34,7 milionu Kč. Zaměstnanecké centrum nahradilo nevyhovující, více než 60 let starý areál v mostecké čtvrti Komořany. „Služby centra využívají hlavně bývalí zaměstnanci firmy v důchodovém věku, dojíždění do Komořan či na jednotlivé důlní lokality pro ně bylo obtížné a nepohodlné,“ uvedl Ondřejka.

V centru, jež je rozděleno na sociální, personální a mzdovou agendu, pracuje 28 lidí. „Vyřizují nároky na deputáty, renty, zvláštní hornický příspěvek či restrukturalizační příspěvek. V novém prostředí se výrazně zlepšily podmínky pro vzdělávací aktivity firmy, ročně se kurzů či seminářů zúčastní na 10 tisíc lidí,“ doplnil Ondřejka.

MUS ze skupiny Czech Coal je první soukromou těžební firmou v zemi, nyní zaměstnává 4680 lidí. Jejimi vlastníky jsou manažeři Luboš Měkota, Antonín Koláček, Vasil Bobela a Petr Pudil. Vloni firma vykázala čistý zisk 767,9 milionu Kč, což je meziroční nárůst asi o 600 milionů Kč. Tržby klesly na 6,47 miliard Kč z 12,6 miliardy Kč v roce 2003.

Odborná konference

**Lidské zdroje
a personalistika**

4. ročník

3. – 4. 11. 2005, Hotel Patria, Štrbské Pleso

Organizátor

NMC spol. s r.o., Makovického 10, 010 01 Žilina

Tel.: +421 41 5166 661, Tel./Fax: +421 41 5006 977

E-mail: nmc@internet.sk, www.nmc.sk/ludskezdroje

Práce s talentami

Outsourcing
personálních činnostíHR management
po vstupu do EU

Firemní kultura

Koučování

Mediální partneri

**MODERNÍ
ŘÍZENÍ**

profesia

LMC

www.jobs.cz

SPOLUPRÁCE S ELITOU

education

INTERNETOVÝ PORTÁL O VZDĚLÁVÁNÍ

www.konference.sk

ON-LINE JARNAKA KONFERENCIE

ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Firmy podporují kreativitu zaměstnanců a menší absence

Firmy v České republice se ve stále větší míře snaží podporovat vysoký výkon a kreativitu svých zaměstnanců jednorázovými odměnami. Snaží se také s pomocí různých výhod snižovat počty absencí. Vyplyvá to ze studie PayWell 2005: Efektivně řídít, efektivně odměňovat, kterou vypracovala poradenská společnost PricewaterhouseCoopers (PwC).

Proti roku 2004 se počet podniků, které finančně ohodnocují nápady pracovníků, zvýšil z 28 na 36 %. Kromě tradičních variabilních složek mzdy využívá přes 60 % společností také jednorázové odměny za nadstandardní výkon, uvedla manažerka v oddělení Poradenství pro lidské zdroje Martina Wolfová.

Studie rovněž ukazuje, že se firmy naopak snaží snižovat absence zaměstnanců. O pět procentních bodů na 41 % vzrostl počet společností, které zavádějí kontroly u nemocných pracovníků. K stále častěji užívaným metodám patří i zavádění tzv. zdravotních dnů volna, kdy pracovníci mohou zůstat doma s plným platem, i když nemají potvrzení od lékaře. Za nulové absence firmy vypisují dovolené navíc, či naopak v případě častých absencí snižují bonusy.

Firmy kvůli tomu také zaměstnancům zajišťují nadstandardní zdravotní péči – nabízí ji více než polovina ze 152 subjektů, které PwC

kvůli studii oslovila. Např. 56 % těchto společností přispívá zaměstnancům na očkování.

V posledních pěti letech neustále klesá průměrný i skutečný nárůst mezd, píše se ve studii. „Za posledních 12 měsíců společnosti v průměru navýšily mzdy svých zaměstnanců o 5,2 %, což je o 0,7 procentního bodu méně, než se očekávalo,“ uvedl materiál.

Nejvíce rostly platy v bankách a finančních službách (o 6,3 %), farmaceutickém průmyslu a médiích (o 6 %) a oblasti high-tech (o 5,9 %). Ukazuje se také, že většina firem navýšuje po zkušební době mzdu, a to v průměru o 12 %. Loni to ale bylo o 15 %. Co se týká platů absolventů, pak jsou na tom nejlépe ti, kteří zamíří do finančních služeb. Platy jim po zkušebním období v průměru vzrostou o 16 %.

Stejně jako v loňském roce i letos firmy zaměstnancům přispívají na penzijní připojištění. Kromě toho k nejčastěji poskytovaným výhodám patří podpora stravování, přístup k internetu či týden dovolené navíc, který poskytuje 77 % podniků.

Výzkumu se účastnilo 152 firem z 12 sektorů (např. automobilového a chemického průmyslu, bankovního sektoru, farmacie, médií, obchodu a distribuce energií). Asi 80 % respondentů byly společnosti se zahraniční účastí.

DAŇOVÁ POLITIKA

MF navrhlo zvýšit výdajové paušály živnostníkům

Živnostníci by mohli mít při podnikání výrazně jednodušší administrativu již letos. Ministerstvo financí pro druhé čtení novely zákona o dani z příjmů ve sněmovně předložilo návrh, který by živnostníkům umožnil uplatnit vyšší tzv. výdajové paušály již za zdaňovací období roku 2005, uvedl mluvčí MF Marek Zeman. Podle původního návrhu měly vyšší paušály platit za zdaňovací období roku 2006.

Zatímco při normálním placení daní si podnikatelé musejí schovávat všechny doklady a složitě si vypočítávat daně, při využití paušálů stačí pro výpočet daně celkové příjmy a výdaje. Podnikatelé si odečtou určité procento výdajů a ze zbylé části si vypočítají daně. Dřívější zvýšení výdajových paušálů podnikatelé přivítali. „Pomůže to především drobným živnostníkům, mnohým z nich ubude administrativa spojená s vedením účetnictví,“ řekl prezident Hospodářské komory Jaromír Drábek. Upozornil však na nárůst administrativy u těch živ-

nostníků, kteří nově budou muset rozlišit řemeslné a neřemeslné živnosti.

Rozpočtový výbor Poslanecké sněmovny v rámci novely zákona o dani z příjmů schválil návrh na zvýšení výdajových paušálů všem skupinám živnostníků. Zemědělci si budou moci místo současných 50 % uplatnit až 80 % výdajů, u řemeslných a ostatních živností se výdajový paušál zvýší z 25 na 60 %, resp. 50 %. Poradci, lékaři a tlumočníci si budou moci paušálně odečíst 40 % výdajů, u pronájmu paušál stoupne na 30 %.

Vedle zjednodušení administrativy podnikatelé intenzivnějším využíváním paušálů ušetří podle Zemana téměř 2 miliardy Kč na daních a rovněž se jim sníží odvody na povinném pojištění o další 1,5 miliardy Kč. „Administrativně tento návrh uleví nejen živnostníkům, ale i státu, který použije uvolněné kapacity ke kontrole rizikovějších, především velkých daňových poplatníků,“ dodal.

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

Informace na internetu

HR Village (www.hrvillage.com) jsou profesionálně zpracované stránky, jejichž smyslem je výměna informací v rámci komunity specialistů na lidské zdroje.



Stránky nabízejí informace v příjemném grafickém provedení překvapí matoucí nabídkou po levé straně, ale to je asi jediné slabé místo tohoto webu. Doporučit lze sekci Human Resources Recource, kde

jsou desítky článků se zaměřením na řízení lidských zdrojů. Pěkně zpracovaná je i sekce HR Faqs, tedy často kladené otázky. Zde jsou odpovědi z oblasti zaměstnaneckých výhod, odměňování lidí, BOZP, pracovní legislativy, pracovněprávních vztahů, organizačního rozvoje, náboru lidí a školení. Některé odpovědi však platí jen pro americký trh práce.

Příjemným překvapením je sekce Business Forms, kde jsou desítky formulářů využitelných v praxi personalisty. Škoda, že podobný servis neposkytují také tuzemské weby. Pomině-li se zastaralost některých informací a někdy pracně dohledávání informací, lze HR Village vřele doporučit.

Software pro starší a postižené

Počítačová firma IBM vyvinula sérii počítačových programů, které mají umožnit práci s informačními technologiemi i starším zaměstnancům či dalším pracovníkům s fyzickým postižením. Firma to uvedla v tiskové zprávě. Nové technologie například umožňují stárnoucím pracovníkům zvětšit si velikost písma na obrazovce, nechat si přečíst text nahlas, eliminovat přenos chvění ruky na myš nebo snáze ovládat klávesnici. Zároveň IBM osloví téměř 11 milionů vývojářů softwaru na světě novým programem, který jim umožní jednodušeji vytvářet aplikace s funkcemi usnadnění pro postižené osoby.

Nové technologie jsou dostupné ke stažení v nové části webu IBM alphaWorks věnované nástrojům usnadnění. Ten slouží jako strategické místo pro zveřejňování nových technologií z výzkumných a vývojových laboratoří IBM po celém světě. V této části webu budou zveřejňovány nové a existující technologie a také články a výukové programy na podporu kvalifikace globální komunity vývojářů v této oblasti. Podle Světové zdravotnické organizace má zhruba 750 milionů až 1 miliarda ze 6 miliard lidí na světě nějakou vadu řeči, zraku, pohybu, sluchu nebo rozpoznávání.



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 pro zvyšování efektivity práce a pro růst hodnoty firmy

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

VZDĚLÁVÁNÍ

Nový akreditovaný program MŠMT International Business

Prague College, ve spolupráci s LCCI International Qualifications, oznámila, že obdržela akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR na programy International Business, včetně Diploma, Higher Diploma a Professional Diploma. Toto je první mezinárodní obchodní kvalifikace, která má jak mezinárodní, tak české uznání. International Business programy nabízené Prague College jsou postaveny na základě studijního plánu LCCI.

„Naši studenti neobdrží pouze mezinárodní kvalifikaci, ale nyní mohou získat i osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností,“ řekl

Douglas Hajek, ředitel Prague College. „Nabídnout britskou kvalifikaci v Business, IT a Design, která je v souladu s českým vzdělávacím systémem, je jedním z hlavních cílů Prague College.“

Prague College představila na prezentaci zástupce LCCI, a to včetně ředitele pro obchodní rozvoj – pana Mika Thompsona a dva ředitele pro region střední Evropy – pana Boba Mellora a paní Vicky Davison. LCCI má dlouholetou zkušenost v poskytování obchodních kvalifikací ve více než 140 zemích světa a je akreditována britskými úředními orgány.

Blíží se termín uzávěrek „stínování“ manažerů

Manager Shadowing Programme, jak se oficiálně jmenuje program stínování manažerů, organizuje nejen v ČR neziskové sdružení mezinárodních a českých společností a firem Business Leaders Forum, které usiluje o dodržování etiky v podnikatelské praxi a je vedeno snahou přispívat co nejvíce k prospěchu celé společnosti. Cílem programu je zajistit studentům zajímavé praktické zkušenosti, manažerům pak nové impulsy pro jejich práci.

Který aktivní student by nechtěl nahlédnout do kuchyně některého z manažerů úspěšné firmy. Vždyť doložené praktické zkušenosti se do životopisu při hledání prvního zaměstnání vždy hodí. Program stínování manažerů tuto možnost nabízí. I když se nedostane obvykle na všechny přihlášené, ani samotné výběrové pohovory nejsou k zahojení. Člověk si alespoň bez většího stresu vyzkouší, jaké otázky může dostat od manažerů při žádosti o práci.

Co se studenti naučí

Stážisté, které si organizace vyberou, tráví dva až tři týdny s jedním či více manažery prakticky celou pracovní dobu. Absolvují s nimi celý pracovní den včetně jednání, porad, interview a tak dále. Mají možnost poznat skutečnou pracovní náplň, dovednosti, metody řízení vedoucích pracovníků a proniknout do organizace a řízení společnosti. Pod vedením zkušených manažerů se zapojí do práce firmy, získávají množství zajímavých informací a zkušeností, které mohou porovnat se svými teoretickými znalostmi. Mají i možnost s nimi diskutovat, ptát se na to, proč rozhodli právě tak a ne jinak. Prostě procházejí školou života. V řadě případů si vlastně mohou „osahat“ i budoucího zaměstnavatele.

Chytří manažeri zase dávají studentům dílčí úkoly, které jim pomohou při jejich práci a vyptávají se, jak oni – nezatížení firemní slepotou – různé věci vidí. Stážista jako nezávislý pozorovatel si spíše všimne chyb a nedostatků týkajících se například ovzduší ve firmě, podnikové kultury nebo třeba marketingu. Jen to

chce zájem manažerů. Navíc jim „stínování“ umožňuje získat zájemce o práci v dané organizaci a zároveň si je prověřit důkladněji než během běžného přijímacího řízení.

Firmy šanci málo využívají

Stínování manažerů má za sebou už několikaletou tradici. Loňského cyklu stínování se na straně hostitelů zúčastnilo 36 společností. Byly zastoupeny organizace ze všech možných oborů – jen pro ilustraci: Český statistický úřad, DHL, Hewlett-Packard, Kovohutě Příbram, Ogilvy Public Relations, Unisys, Eures, Johnson & Johnson, Interhotel Voroněž ...

Pravdou je, že akce klade na manažery po dobu jednoho až tří týdnů zvýšené nároky. Přitom, jak bude stáž probíhat, její délka a výběr i konkrétní úkol „stínujícího“ studenta záleží na domluvě mezi ním a firmou. Výjimkou není ani více stážistů v jedné firmě.

Po dobu asi dvou týdnů může student buď „stínovat“ jen jednoho zaměstnance, nebo jít od manažera k manažerovi, a tak poznat náplň většiny funkcí ve firmě. Liší se i projekty, kterými podniky stážisty pověřují.

Je škoda, že zájem organizací loni poněkud poklesl. Škoda je to proto, že podle vyjádření vedoucích pracovníků firem, které se na stínování podílejí, je tato akce výhodná nejen pro studenty, ale i pro společnosti. Vždyť špičkových talentů na trhu práce není nikdy dost. Řada manažerů, kteří stáž studentům nabídli v anketě Business Leaders Forum, potvrdila, že některé z nich už přijali, jiní o tom uvažují, další s nimi nadále zůstávají v kontaktu. I když totiž student ve firmě nezůstane a najde si práci někde jinde, pokud má dobré vzpomínky na „stínování“, pomáhá to hostitelské firmě rozšířit si v budoucnosti své zákaznické portfolio.

Jak to vidí účastníci

Na otázku, proč se do stínování zapojili, odpověděl ředitel Zoologické zahrady Liberec

(Pokračování na stránce 4)

ManagerWeb.cz

Jediný informační portál
pro top management
www.ManagerWeb.cz

PERSONÁLIE

- Dosavadní generální ředitel agentury na podporu podnikání a investic **CzechInvest Radomil Novák** se rozhodl odejít z této funkce, v níž ho od listopadu nahradí ředitel japonského zastoupení CzechInvestu **Tomáš Hruďa**. Novák bude šéfem kanceláře CzechInvestu pro západní pobřeží USA a zároveň se stane poradcem generálního ředitele agentury.

- **Petra Hylová** bude zastávat v děčínské společnosti **AIR PRODUCTS** pozici EH&S & Quality Specialist. Činnosti související s agendou oddělení Human Resources bude mít na starosti **Adéla Zárubová**.

- Společnost **Prokom** odvolala generálního ředitele a předsedu představenstva **PVT Jiřího Fabiána**. Odvolání souvisí se změnou vlastníka. Fabiána nahradí dosavadní místopředseda představenstva **Marian Pijarský**.

- Ředitelem marketingu ve spol. **Lasselsberger** se stal **Herbert Kraus**. Od roku 2005 byl se společností ředitelem marketingu.

- Vydavatelství **Sanoma Magazines Praha** se rozhodlo pro personální přesuny uvnitř firmy. Obchodní ředitelkou byla jmenována dosavadní publisherka **Radka Ingrová**, která tak bude nově odpovídat za oblast inzertních obchodů. Současná obchodní ředitelka **Alena Černá** byla z této funkce uvolněna a o jejím dalším působení ve vydavatelské skupině se jedná. Do funkce publishing directora byl jmenován **Jiří Vávra**, bude odpovědný za vydavatelské aktivity a za akvizice. Vývoj internetových projektů má na starosti **David Beška**, který byl jmenován do funkce business development manager – new media.

- Obchodním ředitelem internetového portálu **Atlas.cz** se stal **Michal Knor**, který přichází z pozice marketingového ředitele pro firemní segment ve společnosti Eurotel. V Atlasu střídá odcházejícího **Marka Adamčika**.

- Od září 2005 je ředitelem pro rozvoj obchodu společnosti **Johnson & Johnson, s.r.o.**, **Aleš Martinovský**. Do jeho působnosti spadá především péče o klíčové zákazníky v sektoru zdravotnické techniky.

- Budoucí člen představenstva automobilky **Škoda Auto** zodpovědný za personalistiku by měl být Čech. Vzejde z výběrového řízení asi do konce roku. Místo by obsadil po **Helmuthu Schusterovi**, který vedení automobilky opustil v červnu. Schuster čelí podezření, že přijímal úplatky za zařizování zakázek a přiděloval zakázky firmám, které sám vlastnil. Mezi zájemci na personálního šéfa Škody Auto není **Petra Buzková**.

- **Jan Černý**, generální ředitel **MasterCard Europe** pro ČR a SR se od 1. října stal generálním ředitelem zodpovědným také za řízení aktivit v Polsku. Jan Černý tak nyní zodpovídá za tři klíčové trhy ve střední Evropě.

(Pokračování ze stránky 3)

David Nejedly takto: „Zajímá mě vše, co přináší pokrok a inovace. Proto jsem pečlivě zvažoval možnost zapojit libereckou zoo do projektu stínování. Na misky pomyslných vah jsem položil očekávané přínosy a časové zatížení sebe a svých kolegů a nakonec se rozhodl do projektu vstoupit. Jsem rád, že mohu po této zkušenosti říct, že za rok již váhat nebudeme a dáme prostor dalším studentům. Letošní vzájemné obohacení bylo příjemnou zkušeností.“

Čím tedy studenti obohatili své šéfy? Například business development manager hotelu Falkensteiner Maria Prag Josef Neufus říká: „Vždy tím samým – novým nezátíženým úhlem pohledu. Samozřejmě vždy v závislosti na jeho nebo její chuti komunikovat a sdílet své názory. Možnost otevřené komunikace měl každý stínující stejně.“

Nebo projektová manažerka olomoucké společnosti Tara Professionals Iva Tahová: „Aktivním zapojením se do různých aktivit v rámci naší organizace, například i přípravou vlastní prezentace v rámci jedné z námi pořádaných akcí. Předáním zkušeností z oblasti, kde daný student dříve pracovně působil. Zís-

kali jsme zkušenosti s procesem, jak rychle zapojit externího člověka do běžných pracovních aktivit naší organizace a jak rychle předat informace o chodu a cílech naší společnosti.“

Přínos pro studenty asi není třeba nějak zvlášť rozvádět. Ale přesto několik názorů. Pro studentku informatiky a statistiky na VŠE v Praze Janu Zámečnickovou znamenalo stínování možnost zjistit si, jak si stojí na „trhu práce“ mezi ostatními studenty, procvičila si angličtinu, získala i podklady pro diplomovou práci. Lena Pitnerová z Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně si také pochvaluje: „Program nic nestojí a student bez zkušeností rychle alespoň nějaké získá. Navíc je tu možnost dostat se k užitečným kontaktům a začít budovat kariéru.“ Pro ty, kdo ještě váhají, uveřejňujeme kontakt, kde mohou získat další informace (včetně například základních pokynů pro přípravu manažerů na „stínování“) či přihlášky: Business Leaders Forum, Palác Lucerna, Štěpánská 61, 116 02 Praha 1, e-mail: blf@glf.cz, web: <http://www.blf.cz>. Zejména pro studenty posledních ročníků vysokých škol nebo doktorského studia je stínování dobrým vykořením na cestě budování vlastní kariéry.

LEGISLATIVA

Schválen zákon o ochraně mzdových nároků zaměstnanců

Zaměstnanci by měli být v budoucnu více chráněni před platební neschopností zaměstnavatele. Počítá s tím vládní předloha, kterou velkou většinou hlasů schválila sněmovna. Záměrem vlády je také posílit postavení úřadů práce vůči zaměstnavatelům, kteří s nimi odmítají spolupracovat a blokují tak vyplácení finančních náhrad. Předlohu musí ještě podepsat prezident republiky.

Pracovníkům, jimž firma přestala platit, mohou poskytovat úřady práce náhradu mzdy. Aby bylo možné o tyto peníze požádat, je nejprve nutné podat u soudu návrh na prohlášení konkurzu. Úřad práce na základě toho vyplatí zaměstnanci ušlou mzdu, a to až tři platy za posledního půl roku, během něhož mu zaměstnavatel nic neplatil. Měsíčně může dostat zaměstnanec nejvýše 1,5násobek průměrné mzdy.

Takový postup je ale možný pouze v případě, že zaměstnavatel s úřadem práce spolupracuje a potvrdí mu nároky zaměstnance. Pokud na-

stane opačný případ – zaměstnavatel se vůbec neozve a nereaguje na výzvy – zaměstnanec musí dokazovat, jakou pobíral mzdu. Pokud nemá příslušné doklady, dostane pouze minimální. Rozdíl pak může vymáhat soudně nebo při konkurzu. Novela také upřesňuje práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zkracuje období, v němž může zaměstnanec uplatnit své mzdové nároky, ze tří na jeden rok. Naproti tomu výslovně stanovuje, že je zaměstnavatel povinen úřadu práce zaplatit nejen uhrazené mzdy, ale také srážky daně a odvody za zaměstnance.

Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele platí od července 2000. Ročně je podle něj vyplaceno kolem 200 milionů korun, předkládací zpráva nepočítá s tím, že by v příštích letech mělo jít o větší částky. Zákon by měl nabýt účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení.

• Vedení **Contactelu** jmenovalo novým výkonným finančním ředitelem společnosti **Henrika Thora**, který pracoval jako finanční ředitel TDC v Norsku a generální ředitel TDC Song. Ve funkci nahradí **Jiřího Koupíla**, který bude jeho zástupcem. Výkonným ředitelem nově sloučené divize Operations & Development bude dosavadní šéf IT **Kristian Paulsen**. Ředitel druhého sloučeného technického oddělení **Zbyněk Linhart** z firmy odešel.

• **Jitka Obzinová**, televizní a rozhlasová moderátorka a reportérka, bude od listopadu moderovat Pressklub na Frekvenci 1.

• **Viera Kučerová** posílila oddělení daňových a právních služeb společnosti **PricewaterhouseCoopers** v ČR, kam nastoupila na pozici senior manager po čtyřech letech práce v londýnské kanceláři. Bude zodpovědná za poskytování poradenství v oblasti fúzí a akvizic a strukturování transakcí jak pro finanční investory a společnosti obchodující s rizikovým kapitálem, tak pro mezinárodní skupiny.

• **Dirk Schade** byl jmenován druhým jednatelem společnosti Bayer, s.r.o. Souběžně s touto funkcí zůstává i nadále vedoucím divize Bayer CropScience v ČR a SR. V koncernu **Bayer AG** působí od roku 1990.

Změny v zákoně o zaměstnanosti

Parlament ČR schválil a prezident podepsal novelu zákona o zaměstnanosti, která nabývá účinnosti 1. ledna 2006 a ve Sbírce zákonů byla uveřejněna pod č. 382/2005 Sb.

Dosavadní jednoroční praxe nového zákona o zaměstnanosti ukázala, že je vhodné upravit a přizpůsobit podmínkám trhu práce jeho některá ustanovení.

Jedná se například o definici vhodného zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, rozšíření opatření při potírání práce načerno, výhodnější podmínky pro poskytování podpory v nezaměstnanosti, vymezení pojmu rekvalifikace, poskytování příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo, zvýhodnění absolventů škol apod.

Více se o této problematice dočtete v příspěvku JUDr. Ladislava Jouzy, *Změny v zákoně o zaměstnanosti*, v *Právním rádci* č. 10/2005, který vychází 27. října 2005.

PŘÁVNÍ RÁDCE



Lepší navigaci k výsledkům.

Dovolujeme si Vás pozvat na interaktivní odborné semináře

ŘÍZENÍ VÝKONNOSTI V PRAXI

Balanced Scorecard
Procesní management a KPIs
Manažerské dashboardy

15.-16.11.2005
30.11.-1.12.2005
14.12.2005



Přednášející z praxe: ESA * Horváth & Partners * OMV * Papirus * T-Mobile * Třinecké železárny * Zentiva

Výhody pro Vás:

- Příprava na konkrétní projekty
- Aktivní participace účastníků
- Zaměření na výsledky projektů



Více informací naleznete na www.point-consulting.cz

POINT Consulting s.r.o., Blanická 25, 120 00 Praha 2, tel.: +420 225 096 418, fax: +420 225 096 420, e-mail: info@point-consulting.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.