

HRM line

27. 9. 2012
číslo 16

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
VYDÁVÁ EKONOMIA, A.S., PARTNEREM NEWSLETTERU HR MANAGEMENT JE PRACOVNÍ PORTÁL PROFESIA.CZ, WWW.PROFESIA.CZ

PROFESNÍ SETKÁNÍ

Jak se vyhnout stresu a přetížení

Již podruhé se v reprezentativních prostorách České bankovní asociace v Praze (foto vpravo) uskutečnilo setkání z cyklu HR Innovation, které společně připravuje redakce časopisu HRM a pracovní portál Profesia.cz. Zatímco první setkání se zabývalo Generací Y, druhý kulatý stůl byl věnován problematice sladování požadavků na vysoké pracovní výkony a produktivitu, které mohou za určitých podmínek vést ke stresu, vyhoření, konfliktům, nesouladu v pracovních týmech anebo ve vztahu podřízený a šéf. V programu samozřejmě nechyběly ani otázky sladování osobního a pracovního života. Co tedy dělat, aby zaměstnanci podávali výkony, které od nich firmy požadují, a přitom nestrádali stresem? Je prevence úlohou HR manažerů, nebo liniových manažerů? Jak před stresem a vyhořením ochránit sám sebe? To byly otázky, na které účastníci společně hledali odpovědi.

Pomáhali jim v tom tři vystupující, kteří se ve svých prezentacích věnovali tematické z různých úhlů pohledu. Personální ředitelka Pivovarů Staropramen Zdeňka Studená (foto vlevo) svou prezentaci zaměřila na příklady celosvětově známých a úspěšných lidí. Na životních příbězích Madonny a Steve Jobse působivě ukázala, co tyto lidi spojuje – ani jeden z nich neměl dobrý start do života, ale oba měli své sny, jasné cíle a oba se na jejich uskutečnění plně zaměřili. Bylo jim jasné, co chtějí a co nechtějí, a nescházela jim schopnost rozhodovat se. Co znamená syndrom vyhoření? Podle Zdeňky Studené je klíčový nedostatek vlastní inspirace a vlastních cílů a neschopnost sami si řídit svůj život podle vlastních priorit. V další části svého vystoupení Zdeňka Studená seznámila pří-



tomně s tím, jak tuto situaci řeší ve Staropramenu. A pak navrhla „revoluční“ řešení: „Inspirujeme, ale nechme lidi samotné stanovovat si osobní cíle a rozhodovat o sobě ... Neusnadňujeme kariérní růst ... skutečně se utvrdíme v jasných cílech a vizích ... ať lidé nekončí tam, kde nechtějí být.“

Jana Králová, která se po deset let věnuje koučování, nejprve přiblížila vývoj pojmu „burnout“ – syndrom moderní výkonové společnosti, který poprvé pojmenoval v roce 1974 americký psychoanalytik Herbert J. Freudenberg. V další části vystoupení ukázala na příkladech ze své bohaté praxe, jak se stresu vyhýbat, jak mu předcházet, jak nevyhořet příliš často.

Generální ředitel společnosti Asseco Solution Stanislav Sýkora se v prezentaci zaměřil nad svými zkušenostmi. V jeho pracovní kariéře přicházela každé tři roky nová výzva, příležitost nebo nutnost učit se něčemu novému. A baterie životní energie nabíjí sportem, filmy a meditací.

Všechna vystoupení byla pro přítomné inspirativní a rozvinula se o nich bohatá diskuse. Řešilo se při ní, zda může personalista vysledovat např. z evidence pracovní neschopnosti nebo z velké fluktuace na určitém pracovišti, že něco není v pořádku. Bylo vidět, že téma, které organizátoři pro setkání HR Innovation vybrali, je živé a aktuální.

(les)

HR Management v nové podobě!



V čísle se mj. dočtete:

- Téma: České firmy objevují strategické výhody CSR
- Firemní kultura: Měníme se, zapojte se
- Efektivní nábor: Šestý smysl při náboru

Objednejte si ukázkové číslo ZDARMA na:

<http://predplatne.ihned.cz/predplatne/zkouska.php?tit=HR&pref=1>

Předplatné si zajistíte na:

<http://www.economia.cz/predplatne>

economia
OBSAH ROZHODUJE

KRÁTCE

„Větší šance“ pro znevýhodněné

Ministerstvo práce a sociálních věcí spouští komunikační kampaň „Větší šance“, která má informovat o možnosti znevýhodněných lidí vrátit se do práce. Kampaň, která bude stát 35 mil. Kč, má oslovit lidi, kteří nepracují nebo si vydělávají mimo oficiální trh. Hlavními hrdiny kampaně mají být matka na mateřské dovolené, muž nad 50 let, učitelka na vozíčku, mladá Romka a slepec, tedy lidé, kteří to podle MPSV mají na pracovním trhu nejtěžší.

Kampaň MPSV plánuje na letošní a příští rok. Peníze na tyto účely přijdou z Evropského sociálního fondu, z něhož čerpá tuzemský dotační program Lidské zdroje a zaměstnanost. V letech 2007–2013 má dotační program Lidské zdroje a zaměstnanost k dispozici kolem 2 mld. eur, tedy asi 50 mld. Kč. Do konce roku 2013 zbývá projektům přidělit asi 14 % této částky.

Nezaměstnanost v srpnu stejná

Nezaměstnanost v ČR v srpnu zůstala na červencových 8,3 %. O práci se ucházelo 486 693 lidí, což bylo meziměsíčně asi o tisícovku více. O 3,6 % ale přibýlo i volných pracovních míst. Oznámilo to MPSV. Stagnaci nezaměstnanosti očekávali i analytici. Podle nich by počet nezaměstnaných měl stoupat v následujících měsících. Volných pracovních míst úřady koncem srpna evidovaly 42 559. Bylo jich tak o 1466 více než v předchozím měsíci a o 1801 více než v srpnu 2011.

Uchazečů o zaměstnání, kteří mohli okamžitě nastoupit do zaměstnání, bylo na konci srpna 472 120. To je o 1156 více než na konci

(Pokračování na stránce 2)



Vytvořte s námi největší HR událost v České republice

www.hrdays.cz

Kdy: 24. 10. 2012 středa 10:00-19:00
25. 10. 2012 čtvrtek 09:00-16:00

Kde: Výstaviště PVA EXPO PRAHA Letňany

VSTUP PO REGISTRACI ZDARMA

FIREMNÍ KULTURA

JT International je nejlepším zaměstnavatelem v ČR

Společnost JT International, spol. s r.o. (JTI), pobočka nadnárodní tabákové společnosti Japan Tobacco International, je podle výsledků studie Best Employers Česká republika nejlepším zaměstnavatelem roku 2012 v ČR. Ocenění si 18. září v pražském hotelu Yasmin převzal od organizátora studie společnosti Aon Hewitt generální ředitel JTI Philipp Maly. Do 9. ročníku studie Best Employers Česká republika se zaregistrovalo 59 společností z různých odvětví, podle počtu zaměstnanců z téměř tří čtvrtin převažovaly firmy do 250 zaměstnanců.

Vítězství získala JTI skvělými výsledky ve všech sledovaných oblastech, kterými ve většině případů výrazně překonala hodnoty nejlepších zaměstnavatelů z předchozích ročníků i ostatních letošních účastníků studie.

Nejlepší zaměstnavatelé jsou hodnoceni na základě výsledků šetření mezi zaměstnanci, vedením firmy a auditu personální politiky. Rozhoduje míra motivovanosti, pohled zaměstnanců na vedení společnosti, nastavení firemní kultury, výkonnosti, vnímání značky zaměstnavatele a v neposlední řadě vnímání udržitelnosti firmy na trhu. Naprostá většina zaměstnanců JTI (92 %) uvádí, že chce u společnosti pracovat i v budoucnu, o svém zaměstnavateli mluví pozitivně a zaměstnanci se cítí motivováni k vynaložení co největší snahy o dosažení obchodních cílů společnosti. 89 % pracovníků JTI věří, že nejvyšší vedení společnosti dokáže motivovat zaměstnance srozumitelnou vizí budoucnosti, viditelně si zaměstnanců cení, jde jim příkladem a jako tým jedná efektivně. V ostatních společnostech v ČR je tohoto názoru v průměru jen zhruba polovina zaměstnanců. 88 % lidí pracujících v JTI zná cíle společnosti, jasně vidí vlastní přínos k jejich naplnění a je motivováno k dlouhodobým vysokým pracovním výkonům.



Zaměstnanci JTI přišli vítězství oslavit.

Motivovanost zaměstnanců v ČR roste

Motivovanost je v průzkumech společnosti Aon Hewitt definovaná jako stav citového a intelektuálního zapojení zaměstnance do aktuálního dění ve firmě. Motivovaný zaměstnanec o společnosti pozitivně hovoří před svými známými a příbuznými, spojuje s ní svou profesní budoucnost a vynakládá úsilí navíc, které pomáhá zlepšovat obchodní výsledky společnosti. Vítězné společnosti musí mít rovněž důvěryhodné vedení, kulturu vysoké výkonnosti, atraktivní značku zaměstnavatele a musí aktivně pracovat na udržení svých výsledků i v budoucnosti.

„Výsledky letošní studie ukázaly, že průměrná míra motivovanosti v ČR meziročně stoupla na 54 %,“ komentuje výsledky Hana Velíšková, projektová manažerka studie. Roste nejen motivovanost, ale i celková spokojenost zaměstnanců se svým zaměstnáním. Nejvíce roste spokojenost s benefity a jejich propojením s konkrétními potřebami zaměstnanců a v oblastech týkajících se mzdy a odměny obecně. Zaměstnanci pozitivně vnímají, že jejich výkon a přínos pro společnost mají vliv na výši jejich mzdy, kterou vnímají jako spravedlivou i v externím porovnání. Zaměstnanci si chválí možnosti rozvoje – nejenže přímo při výkonu svého zaměstnání získávají užitečné znalosti a dovednosti, ale také příležitosti ke vzdělávání a rozvoji, které jim společnosti nabízejí, a školení, která absolvují, jsou užitečná pro jejich práci. Sílí spokojenost s tím, jak firmy dokážou zaujmout a přilákat zaměstnance, které potřebují k dosažení svých cílů. Posílila i spokojenost s retencí klíčových lidí. Zaměstnanci v ČR také lépe vnímají rovnováhu mezi svým pracovním a soukromým životem. Oproti předšlému roku zaměstnanci lépe hodnotí vrcholové vedení společnosti, ve které pracují. Vnímají je jako přístupnější a viditelnější, otevřenější a upřímnější v komunikaci. Mají pocit, že k nim vedení více přistupuje jako k tomu nejcennějšímu, co společnost má, a celkově vnímají vrcholové vedení jako jeden tým, který dokáže vést firmu efektivně. Naproti tomu se zhoršilo hodnocení efektivitu procesů a firemních politik, které mají podporovat produktivitu práce. Zaměstnanci si také více stěžují na nedostatek informací o obchodních cílech společnosti.

Best Employers Česká republika – top 14		
1.	JT International spol. s r.o.	tabákový průmysl
2.	Etnera a.s.	IT a software/telekomunikace
3.	MICROSOFT s.r.o.	IT a software/telekomunikace
4.	MERO ČR, a.s.	přeprava a skladování ropy
5.	CISCO SYSTEMS (CR) s.r.o.	IT a software/telekomunikace
6.	Red Hat Czech s.r.o.	IT a software/telekomunikace
7.	SolarWinds Czech s.r.o.	IT a software/telekomunikace
8.	Coty Česká republika s.r.o.	dovoz a distribuce kosmetiky
9.	3M Česko, spol. s r.o.	diverzifikované technologie a produkty
10.	Hilti ČR spol. s r.o.	stavební průmysl
11.	DEICHMANN-OBUV s.r.o.	prodej obuvi a doplňkových produktů
12.	GMC Software Technology s.r.o.	IT a software/telekomunikace
13.	SAP ČR, spol. s r.o.	IT a software/telekomunikace
14.	GRUNDFOS s.r.o.	prodej čerpadel

(red)

Newsletter HRM line vydává Economia a.s. ve spolupráci se společností Profesia CZ, spol. s r.o.



Dovolujeme si vás pozvat **24.-25.10.2012** na odborný veletrh HR days a veletrh práce Profesia days

HR days
Odborný veletrh
www.hrdays.cz

Profesia days
Veletrh práce
www.profesiadays.cz

(Pokračování ze stránky 1)

července a o 6152 více než loni v srpnu. Na jedno volné pracovní místo tedy připadlo 11,4 uchazeče, přičemž nejvíce, přes 38, jich bylo na Bruntálsku a Třebíčsku.

Průmyslníci chtějí lepší vzdělávání

Průmyslníci chtějí, aby vláda v ČR zlepšila systém vzdělávání. Rezervy jsou prý i v infrastruktuře nebo ve fungování státní správy. Na Sněmu Svazu průmyslu a dopravy v Brně to řekl prezident Svazu Jaroslav Hanák. Podle něj je špatná situace zejména v technickém školství, které neprodukuje dostatek odborníků. „Během pěti až patnácti let odejde poslední generace odborníků,“ uvedl Hanák. Špatná situace je podle něj i ve výuce managementu.

Nezaměstnanost mezi mladými po celém světě poroste

Nezaměstnanost mezi mladými po celém světě poroste a do roku 2017 stoupne na 12,9 %. Přispěje k tomu krize v eurozóně, která se dotýká i rozvíjejících se ekonomik. Vyplyvá to ze zprávy, kterou zveřejnila Mezinárodní organizace práce (ILO). V současnosti míra nezaměstnanosti mezi lidmi ve věku 15 až 24 let činí 12,7 %, nejvyšší, nad 25 %, by měla zůstat mezi mladými v severní Africe a na Blízkém východě. „Očekává se, že dopad krize v eurozóně se rozšíří i mimo Evropu a ovlivní ekonomiky ve východní Asii a Latinské Americe, protože vývoz do vyspělých zemí slábne,“ uvádí se ve zprávě ILO.

ILO předpokládá, že velký počet mladých se vzdá hledání práce. Počet mladých, kteří se počítají za nezaměstnané, se tak sníží z letošních 74 milionů na 73 milionů v roce 2017. ILO tak očekává rostoucí počet mladých definovaných jako NEETS, tedy mladí lidé, kteří nepracují ani se nevzdělávají. Tito neregistrovaní uchazeči o práci nejsou započítáváni do statistik o nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost mezi mladými v rozvinutém světě pravděpodobně klesne z rekordních 17,5 % na 15,6 %. Důvodem však bude hlavně to, že mnoho mladých lidí se odhlásí z pracovního trhu. Na Blízkém východě stoupne nezaměstnanost v příštích pěti letech o 2 procentní body a ve východní a jihovýchodní Asii o 1 procentní bod, napsala agentura Reuters.

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

V EU roste odpor vůči kvótám pro ženy, proti je i ČR

V Evropské unii roste odpor ke zvažovanému návrhu Evropské komise, aby do roku 2020 zasedlo v dozorčích radách firem kótovaných na burze alespoň 40 % žen. Devět zemí, mezi nimiž je i Česko, se už kvůli tomu dopisem podle listu Financial Times obrátilo na šéfa EK Josého Barrosa a eurokomisařku pro spravedlnost Viviane Redingovou, která by už brzy návrhy měla nastínit. Devět signatářských zemí má dostatečnou sílu případnou legislativu v EU zablokovat.

„Souhlasíme s názorem komise, že ve vedení veřejně kótovaných společností je stále příliš málo žen,“ píše se v listu. Jakákoli cílená opatření v této oblasti by ale podle signatářů měla vycházet od zemí a být zaváděna na národní úrovni. „Proto nepodporujeme přijetí právně závazných opatření pro



ženy ve vedení firem na evropské úrovni,“ uvádí dopis. Švédsko s Německem ho sice nepodepsaly, avšak zaznělo z nich, že by celoevropský systém kvót nepodpořily.

V Evropské unii několik zemí, například Itálie, Francie a Nizozemsko, už kvóty přijalo. Většina států je ale přesvědčena, že každá země by si měla najít vlastní cestu k posílení ženského prvku v byznysu.

Proti se v minulých týdnech vyjádřili i zástupci podnikatelské sféry. Organizace Business Europe, největší seskupení uniijních zaměstnavatelů, uvedlo, že jednotné uniijní kvóty nejsou odpovědí na reálné problémy, s nimiž se ženy pokoušející se kariérně růst, potýkají.

Ženy podle údajů Evropského statistického úřadu (Eurostat) z počátku roku ve vedení velkých evropských firem tvoří 13,7 %.

PRŮZKUM

Benefity: vede vzdělávání, penzijní připojištění a zážitky

Žebříček nabídky daňově zvýhodněných benefitů již druhým rokem vede vzdělávání, nabízí jej 82 % firem. Na druhé místo se po loňském poklesu dostaly stravenky, které aktuálně nabízí osm z deseti podniků. Trojici nejoblíbenějších benefitů uzavírá tradičně penzijní připojištění (74 %). Z daňově nezvýhodněných benefitů si prvenství stále drží služební automobil a mobilní telefon. Výplynulo to z červnového průzkumu ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy ČR mezi 120 českými společnostmi.

Vzdělávání na špičce a comeback stravenek

Osm z deseti firem poskytuje svým zaměstnancům vzdělávání, které je tak nejčastěji využívaným daňově zvýhodněným zaměstnaneckým benefitem.

„Proti loňsku stoupla jeho nabídka o 4 %, což jen dále potvrzuje trend zaměřovat se na osobní a kariérní růst zaměstnanců, byť se i nadále setkáváme se zvýšením významu hmotných a finančních benefitů,“ řekl Radek Špicar, viceprezident Svazu průmyslu a dopravy ČR pro oblast hospodářské politiky a konkurenceschopnosti. Nejzajímavější vzestup z oblasti materiálních benefitů zaznamenaly stravenky,

jejichž nabídka se loni ocitla v útlumu. Zatímco loni po dlouhé době kralování sestoupily s 68 % na třetí místo nejčastěji nabízených výhod, letos se opět vracely na výsluní. Nabízí je dokonce nejvíce firem za dobu trvání průzkumu, a to 81 %.

Stále stoupá zájem i o penzijní připojištění, které má v nabídce již 74 % oslovených společností. „Pro firmy je samozřejmě zajímavější přispívat na penzijní připojištění a odečíst si tuto investici z daní, než přidat zaměstnanci stejnou částku v základním platovém ohodnocení, s nímž jsou spojeny další náklady. Jako hlavní důvod pro poskytování tohoto benefitu to uvádí 42 % z nich,“ uvedl Jiří Běťák, ředitel Employee Benefits ING Pojišťovny. Firmy přitom vnímají, že jde již o standardní zaměstnaneckou výhodu a pro více než polovinu z nich je to tím nejdůležitějším přínosem pro její zařazení do nabídky. Příspěvky zaměstnavatelů tak stále stoupají a činí v průměru bezmála 600 Kč, ty nejvyšší dosahují 2 200 Kč.

„Předpokládali jsme, že v souvislosti s penzijní reformou se v příštím roce výrazně změní nabídka benefitů. To se však překvapivě

(Pokračování na stránce 4)

PERSONÁLIE

• Výkonnou ředitelkou **Annonce** se stala **Lenka Černá**. Manažerské zkušenosti získala za svého působení ve společnosti QISO – MIRAIS. Do vydavatelství Annonce přišla po krátkém působení v DEKRA Certification. Na postu CEO Lenka Černá nahradila dočasněho ředitele **Martina Novotného**. Ten tuto funkci zastával od začátku letošního roku poté, co se předchozí generální ředitel **Vladimír Jaroš** stal zároveň generálním ředitelem skupiny **NOEN**, která společnost Annonce vlastní.

• Společnost Canon oznámila jmenování **Hermannu Anderla** generálním ředitelem a jednatelem společností **Océ Česká republika** a **Océ Slovenská republika**. Anderl přichází z Océ Austria, kde byl dva roky generálním ředitelem. Předtím zastával seniorské manažerské pozice ve společnostech působících v polygrafickém průmyslu.

• Generálním ředitelem a předsedou představenstva těžební společnosti **OKD** bude od r. 2013 **Ján Fabián**. Dosavadní šéf **Klaus-Dieter Beck** odchází na vlastní žádost z osobních důvodů. Rozhodlo o tom představenstvo mateřské společnosti New World Resources.

• Ředitelem korporátní komunikace **Vodafoneu ČR** se stal **Miroslav Čepický**, dosavadní tiskový mluvčí. Na místo tiskové mluvčí nastupuje jeho zástupkyně **Alžběta Houzarová**. Dosavadní ředitel **Filip Hrubý** od září nastupuje na plánovanou rodičovskou dovolenou. Miroslav Čepický je ve Vodafone od roku 2007, předtím působil jako mluvčí portálu Centrum.cz, vedoucí ekonomické rubriky na Aktuálně.cz a redaktor Hospodářských novin. Alžběta Houzarová pracuje v PR oddělení Vodafone od roku 2008. Filip Hrubý působil v Oskar/Vodafone od roku 2005. Předtím pracoval v České televizi, společnosti Člověk v tísni a několika internetových médiích.

• **Ján Gažovský** se stal generálním ředitelem pro ČR a Slovensko ve společnosti **Electro World**. Ve vedení vystřídává **Milana Růžičku**, který po sedmi letech odchází z čela společnosti na základě vlastního rozhodnutí.

• Do sítě lokálních titulů **Český Domov** přišel **Jan Plamínek**. Bude zodpovídat za rozvoj národního obchodu a vztahů s největšími klienty vydavatelství. Plamínek přichází z pozice ředitele inzerce vydavatelství Economia.

• Prezidentem společnosti **Hyundai Motor Czech** se stal **Sung Jun Kim**. Dosud měl na starosti koordinaci aktivit Hyundai pro Latinskou Ameriku. Dosavadní prezident **Kuen Young Lee** přejde do managementu mateřské společnosti Hyundai Motor Company.

Mobilní platby 2012

11. ŘÍJNA 2012
CENTRUM SOUČASNÉHO UMĚNÍ DOX

IDENTIFIKUJTE A VYUŽIJTE OBCHODNÍ PŘÍLEŽITOSTI,
KTERÉ NABÍZEJÍ MOBILNÍ TECHNOLOGIE!

ODBORNÝ PROGRAM - ETHNOCATERING - VERNISÁŽ -
UKÁZKA NEJNOVĚJŠÍCH TECHNOLOGIÍ



(Pokračování ze stránky 3)

nepotvrdilo a u 93 % společností nebude mít změna našeho penzijního systému na poskytování příspěvku na penzijní připojištění žádný vliv,“ vysvětlil Jiří Běťák. Zájem o nově vzniklý druhý pilíř totiž tři čtvrtiny společností předpokládají jen maximálně u 25 % zaměstnanců.

Mobily jsou běžné, lákají zážitky

Z daňově nezvýhodněných benefitů jsou nejčastější mobilní telefony a služební automo-

bil. Shodně je nabízí 75 % oslovených firem. „Proti loňsku znatelně klesla nabídka mobilního telefonu, a to o 9 %. Pomalu se tento benefit přesouvá z nadstandardní nabídky do skupiny běžných pracovních pomůcek,“ vysvětlil Radek Špicar.

Mnohem více společností se naopak snaží motivovat své zaměstnance formou zážitků, například příspěvkem na sport, kulturu nebo dovolenou, byť to jsou stále spíše okrajové benefity.

PRÁVNÍ PORADNA

Kvalifikační dohoda a úhrada rekvalifikačních kurzů

Se zaměstnanci běžně uzavíráme tzv. kvalifikační dohody při zvyšování jejich kvalifikace. Stalo se nám ovšem, že organizátor rekvalifikačního kurzu po absolvování jedné lekce kurz zrušil. Zaměstnanec, který měl tento rekvalifikační kurz absolvovat, nyní ukončil svůj pracovní poměr. Můžeme po tomto zaměstnanci žádat uhrazení nákladů, které naše společnost vynaložila na absolvování této lekce, jelikož zaměstnanec nedodržel svůj závazek setrvat po sjednanou dobu v pracovním poměru?

Při zvyšování kvalifikace (a za určitých podmínek i v případě tzv. prohlubování kvalifikace) umožňuje zákoník práce uzavřít kvalifikační dohodu, jejím hlavním obsahem je závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance po sjednanou dobu (nejdéle 5 let) setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání, nebo uhradit zaměstnavateli náklady, které zaměstnavatel v souvislosti se zvyšováním kvalifikace zaměstnance vynaložil. Zákoník práce dále stanoví, že závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace. Ve vašem případě je tedy nutné posoudit, zda došlo ke zvýšení kvalifikace, či nikoliv.

Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace, její získání či rozšíření. Pokud jde o rekvalifikační kurz, který je složen z několika lekcí a například zakončen získáním určitého osvědčení, jak naznačuje váš dotaz,

pak absolvování jedné samostatné lekce v rámci takového rekvalifikačního kurzu v zásadě nepředstavuje zvýšení kvalifikace. Například absolvování jedné lekce v rámci kurzu k získání řidičského průkazu nepředstavuje samo o sobě zvýšení kvalifikace. Zvýšením kvalifikace by se rozumělo až samotné získání řidičského oprávnění po absolvování celého kurzu.

Ve vašem případě tedy u dotčeného zaměstnance s největší pravděpodobností nelze hovořit o zvýšení kvalifikace, a dotčenému zaměstnanci proto nevznikl záva-

zek k setrvání v zaměstnání. V takovém případě po dotčeném zaměstnanci vaše společnost požadovat uhrazení nákladů vynaložených na zvyšování kvalifikace nemůžete. Zákoník práce sice stanoví, že zaměstnanec je povinen

náklady vynaložené na zvýšení kvalifikace zaměstnavateli uhradit i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace, nicméně jsme toho názoru, že riziko případného zrušení kurzu před jeho dokončením nemůže zaměstnavatel přenášet na zaměstnance, a tyto náklady tak není možné po zaměstnanci požadovat v případě, že zvýšení kvalifikace nemohl z objektivních důvodů, tedy z důvodu, že předmětný rekvalifikační kurz byl zrušen, dosáhnout.

Mgr. Jan Koval a Mgr. Vojtěch Katzer
Havel, Holásek & Partners

• Do funkce mediálního ředitele **RF Hobby** byl jmenován **Jan Zeman**, který pracuje ve vydavatelství od roku 2008. V nové funkci nahradí nedávno zesnulého **Zdeňka Jízka**. Pozici šéfredaktorky titulu *Epocha* a *Epocha Speciál* převzme ke stejnému datu **Lenka Vlčková**, bývalá šéfredaktorka těchto titulů, která se vrací po mateřské dovolené.

• Společnost **ČEZ** v Polsku bude nově řídit **Kamil Čermák**, který ve funkci nahradí **Petra Ivánka**. Čermák již působil jako generální ředitel ČEZ Polsko v letech 2005 a 2006. Čermák se do Polska na dva roky přesouvá z pozice generálního ředitele ČEZ ICT Services, který je poskytovatelem síťových služeb pro společnost ČEZ i další subjekty na českém telekomunikačním trhu.

• Řízení vydavatelství **Sanoma Media Praha** převzala po **Josefu Havelkovi** Polka **Agnieszka Dolezych**, a další personální změny tak na sebe nenechaly dlouho čekat. Ředitele obchodu **Jana Jirečka** nahradil jeho dosavadní zástupce **Zbyněk Blažek**. Marketingovou manažerkou luxusních titulů je **Anamy Pónya**, která dlouhodobě působila v *Astrosatu*. Novým publisherem skupiny zájmových titulů se stává **Petr Zavadil** a publisherkou luxusních a masových titulů **Lucie Černá**.

• **Tatiana Purdiaková** nastoupila v srpnu na pozici finanční ředitelky společnosti **Partners Financial Services**. Bude zodpovědná za správu financí, rozpočtů, účetních operací, finančních auditů a cash flow společnosti. Na starosti má zejména přípravu vstupu společnosti Partners na burzu a také spolupráci s externí účetní firmou a KPMG. Do Partners přišla ze skupiny European Property Group.

• Ředitelem pro řízení lidských zdrojů v **UniCredit Bank Czech Republic** byl jmenován **Maurizio Ciaio**. Nastupuje po **Janě Riebové**, která bude dále pracovat v rámci skupiny UniCredit. Maurizio Ciaio působí v mezinárodní bankovní a finanční skupině UniCredit od roku 1985. Své odborné vzdělání a zkušenosti uplatňoval v řadě zemí jako ředitel pro řízení lidských zdrojů. Řídil profesionální týmy v Polsku, Srbsku, Libyi a Itálii, vedl strategické HR projekty v dalších šest zemích. Kromě toho má více než desetileté zkušenosti z obchodních úseků jako seniorní bankovní poradce, pracovník útvaru cenných papírů či jako manažer v úseku zahraničních klientů, v úsecích vnitřního auditu a organizace.

• Řízením **Exportní garanční a pojišťovací společnosti (EGAP)** byl dočasně pověřen člen představenstva a náměstek generálního ředitele pro úsek financí **Milan Šimáček**. Českou exportní banku (ČEB) dočasně povede člen představenstva a náměstek generálního ředitele pro finance **Miloslav Kubišta**. Informoval o tom 21. 9. mluvčí MF Ondřej Jakob. Generální ředitel ČEB **Tomáš Uvíra** ve čtvrtku rezignoval a ve středu dozorčí rada EGAP odvolala z funkce generálního ředitele **Karla Plevu** a jeho náměstka **Jiřího Skuhru**.

HRM
CONFERENCE | 2012

www.hrevent.cz
OREA Hotel Pyramida, Praha 17. 10. 2012
Největší české odborné setkání HR managerů
v novém formátu!

Vzdělanost + zaměstnanost = konkurenceschopnost?



Přímá volba Osobnosti HR 2012

Společný projekt: blue events, ekonomia, Odborný garant: HRM