

HUMAN RESOURCES MANAŽER

21. 11. 2003

číslo 3

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

OTÁZKA PRO...

Jak je možné využít potenciálu absolventů vysokých škol?

Nábor absolventů vysokých škol je pro naši společnost jedním z hlavních zdrojů nových zaměstnanců. Citibank a.s. přijímá ročně zhruba 20 čerstvých absolventů, pro které vytváříme speciální rozvojové programy.

Na tvorbě těchto programů se podílí oddělení lidských zdrojů společně s příslušnými liniíovými manažery. Jedná se o celoroční projekty, během nichž je absolventům poskytována průběžná zpětná vazba v rámci jejich pracovního zařazení. Tento projekt má dvě podoby – absolvent je buďto celý rok v jednom oddělení a nebo absolvuje tzv. „kolečko“ v rámci celé banky.

V praxi se nám lépe osvědčila první možnost, kdy absolvent pracuje na určitém oddělení na projektu po dobu jednoho roku. Hlavním důvodem je to, že během celoročního pobytu v jednom oddělení pronikne zaměstnanec podrobněji do problematiky oddělení. Dělá zodpovědnější práci, má možnost něco konkrétního začít, dokončit a vidět výsledek; u tzv. „koleček“ se jedná o povrchnější znalost funkcí jednotlivých oddělení banky.

Většinu absolventů je po ukončení jejich rozvojového programu nabídnuta relevantní pozice v bance a pouze zhruba 5 % absolventů dokončí tento program a ve své kariéře v Citibank nepokračuje. Během výstupních pohovorů uvádějí absolventi jako nejčastější

důvod to, že chtějí vyzkoušet jak to funguje např. v FMCG společnostech. Faktem zůstává, že finanční sektor není pro „kreativce“ až tak zajímavý jako FMCG sektor. Nicméně retailová, nyní velmi expandující část banky, je určitě místo, kde se právě kreativní zaměstnanec může velmi dobře uplatnit a využít svých schopností.



Hlavním zdrojem získávání absolventů jsou pro nás akce pořádané studentskými organizacemi a vysokými školami na území celé ČR. Máme velmi dobrou zkušenost s pořádáním workshopů na těchto akcích. Studenti se zde setkají přímo se zástupci banky a mají možnost se dovědět přesně to, co je zajímavé.

Citibank upřednostňuje nábor nových zaměstnanců z řad čerstvých absolventů na juniorské a trainee pozice. U obsazování pozic středního managementu preferujeme metodu možnosti postupu v kariéře stávajících zaměstnanců. Kariérový a profesní růst patří v Citibank k největšímu motivačním faktorům pro zaměstnance. To dokládá i fakt, že většina středního managementu v Citibank je tvořena zaměstnanci, kteří vzešli z juniorských či trainee pozic.

Katka Pitříková
Recruitment Manager
společnosti Citibank a.s.

FIREMNÍ KULTURA

Teambuilding - Hrou k společnému úspěchu

„Nikdy bych nevěřila, že se budu držet s naším ředitelem a kolegyní za ruce a ještě budu obklopena dalšími deseti kolegy na prostoru menším než jeden metr čtverečný“, říká Jana, aniž by tušila, že za pár hodin poleze za podpory svých nadřízených do koruny stromu. „Všichni se o ničem jiném v uplynulém týdnu nebavili. Divl jsem se, kolik lidí si začalo tykat a jak se změnilo celkové klima v naší kanceláři“, konstatuje personální ředitel nejméně jmenované společnosti.

Oba komentáře pochází z kurzu týmové spolupráce, poměrně nového trendu ve firemním

vzdělávání, který je zde obecně známější pod pojmem teambuilding. Tato vzdělávací metoda se k nám začala dostávat během devadesátých let díky zahraničním manažerům, kteří s ní měli bohaté zkušenosti ze svého předchozího působení ve velkých společnostech.

Kde hledat začátek?

Kořeny teambuildingu nebo také outdoor trainingu vyrůstají v USA, kde byli tímto způsobem připravováni námořníci na přežití v náročných situacích. Dnes se kurzy týmové

(Pokračování na stránce 2)

KRÁTCE

Itálie možná otevře pracovní trh hned po rozšíření EU

Itálie možná otevře svůj pracovní trh pro lidi z kandidátských zemí ihned po rozšíření Evropské unie, tedy od května příštího roku. Český ministr zahraničí Cyril Svoboda 13. listopadu v Římě řekl, že Italové nyní musí připravit zákony, které práci v Itálii bez administrativních překážek umožní. Současné členské země mohou vůči nováčkům uplatňovat dvou až sedmileté omezení práce. Toto opatření si vynutily hlavně Německo a Rakousko. Z ostatních kandidátských zemí zatím Británie, Irsko, Švédsko, Nizozemsko a s výhradami Dánsko oznámily, že občanům nových členských zemí umožní získat zaměstnání hned poté, co vstoupí do EU.

Zaměstnanost ve službách náročných na znalosti

V roce 2002 bylo v EU zaměstnáno 163 miliónů osob, z nichž 7,4 procenta ve vysoké a středně technicky vyspělé výrobě a 33,3 procenta ve službách náročných na znalosti (tzv. služby KIS). V EU dochází k výraznému nárůstu zaměstnanosti ve službách KIS, kdy během období 1997-2002 dosahoval průměrný roční nárůst hodnoty 3,1 %. K růstu docházelo ve stejném období také ve vysoké a středně technicky vyspělé výrobě, ale pomaleji, s ročním průměrem 0,9 procenta.



Studie PwC: Výše základní mzdy není motivací pro vyšší výkon

Mezi zvyšováním mezd a růstem produktivity práce není prokazatelná souvislost, tvrdí studie společnosti PricewaterhouseCoopers (PwC). Podle průzkumu, který společnost provedla mezi 165 podniky, je produktivita práce mnohem výrazněji ovlivňována pohyblivou složkou mzdy, je-li ovšem tato forma odměny přímo a zřetelně závislá na výkonu. Většina společností při významném zvýšení základní mzdy nezaznamenala odpovídající nárůst výkonu.

Naproti tomu firmy, které mzdy zvýšily jen mírně, nevykazují obdobně nízký růst pracovních výkonů. Podle Ivy Šubrtové ze společnosti PwC mají významný motivační účinek správně nastavené výkonnostní bonusy. "Berou-li zaměstnanci na obdobné pozici víceméně stejnou mzdu a přitom podávají rozdílný výkon, nemohou dostatečně vnímat souvislost mezi vlastní produktivitou a odměnou," tvrdí Šubrtová.

PwC se také 180 společností dotazovala na politiku zaměstnaneckých výhod. Zájem o tyto výhody v posledních deseti letech stabilně

(Pokračování na stránce 2)

MODERNÍ ŘÍZENÍ - jediný manažerský digest na českém trhu
PRÁVNÍ RÁDCE - leader na trhu právních informací
Vyzádejte si výtisk na ukázkou či předplatné na mailové adrese
předplatne@economia.cz nebo na tel.: 233 071 197.

(Pokračování ze stránky 1)

spolupráce využívají převážně v nově vznikajících pracovních kolektivech, v týmech se stagující úrovni týmové spolupráce či ve skupinách, kde vznikl problém, na kterém je třeba zapracovat. Většina programů se dlouho předem připravuje a „šije se společností přímo na míru“. Tak se můžeme setkat s kurzy zaměřenými na rozvoj komunikace, důvěry v sebe i ostatní, podpory druhého nebo zlepšení strategického plánování a rozhodování, posílení soudržnosti s firemní kulturou a uvolnění napjaté atmosféry ve firemním prostředí. Všechny kurzy ale většinou mají společného jmenovatele – rozvoj týmové spolupráce a zajištění efektivnějšího fungování týmu.

Vypadá to jako hra...

Prostředkem k výše zmíněným cílům je během kurzů týmové spolupráce hra, při které se člověk chová spontánně a používá stejné vzorce chování jako v každodenním pracovním životě. Nehledí se tak až na samotný výsledek hry, jako spíše na její průběh. Velká váha je přikládána zpětné vazbě. Jednotlivé hry mají svoji posloupnost. Program obvykle začínají hry na seznámení a prolovení ledů (icebreakers), následují hry na podporu důvěry v druhé a sebedůvěry (trust-building activities) a stěžejní část kurzu vyplňují hry zaměřené na rozvoj komunikace, týmové spolupráce a aktivního přístupu k řešení problémů (dynamics). Program obvykle uzavírají strategické hry a techniky (strategic games).

Teambuildingové kurzy jsou založeny na tzv. prožitkové pedagogice. Ta vychází z faktu, že si zapamatujeme nejvíce z toho, co opravdu vykonáme či prožijeme (až 80 %). U účastníků se tedy kultivuje návyk učit se životem-prožíváním. Jsou vedeni k diskuzím, analýzám a komentářům k právě prožitým aktivitám a důraz je kladen na širší souvislosti mezi



„nevážnou“ aktivitou a vážným osobním a pracovním životem. Tímto procesem se totiž prožitky přeměňují v nové zkušenosti a kvalitně provedená reflexe tak zaručuje transfer nabytých zkušeností a poznatků do podmínek reálného života. Předsudky zde stírá i „neformální“ oblečení či zápal pro úspěch vlastního týmu.

Možnosti a využití

Aby prožitek zanechal výraznou stopu v lidském vědomí, je třeba aby byl silný, nemusí být zákonitě kladný. Z tohoto důvodu jsou naplní kurzy také lanové dráhy a další adrenalinové aktivity. Účastníci při nich mohou poznat nejen chování ostatních kolegů ve stresových situacích, ale hlavně poznat sebe samého a posunout vlastní hranice sebedůvěry. Během kurzů je aplikováno pravidlo absolutně svobodného rozhodování účastníků (challenge by choice). Bezpečnost je vždy kladena na

první místo a jedná se s ohledem na zdraví klientů, ale i na „zdraví“ přírody. V poslední době se s e t k á v á m e s novými možnostmi využití outdooru. Společnosti poptávají organizaci programu pro všechny své zaměstnance (až 150 osob, standardní kurzy týmové spolupráce absolvuje většinou maximálně 30 osob). Hlavním cílem je zde motivace, zlepšení vztahů mezi všemi zaměstnanci, podpoření loajality a oživení pocitu soudržnosti s firemní kulturou. Připravují se také programy pro obchodní partnery jakožto vyjádření poděkování za předešlou spolupráci a výraz vděku za projevenou důvěru.

„...seminář končí, stmívá se. Poslední stručná informace zněla, že máme přijít po večeři na recepci hotelu ve svých týmech, v teplém oblečení a pevných botách...“

Jiří Papáček

VERTIGO SPORTS, s.r.o.

www.vertigosports.cz

VÝBĚR A PŘIJÍMÁNÍ

Outplacement na exekutivní úrovni

Pomalu si zvykáme na to, že život je neustálá změna. Zvykáme si na to, že v posledních letech to platí dvojnásob v našem pracovním životě. Firmy se snaží rychle reagovat na měnící se situaci na trhu, protože to prostě jinak nejde.

Ani velké giganty nemohou poskytnout jistotu zaměstnání a tak slovo „outplacement“ stále více zdomácňuje ve slovníku českých personálů. To, že stále ještě nemá přesný český ekvivalent, je způsobeno mimo jiné i tím, že pod tímto slovem se skrývá několik možností a konkrétních programů, které jsou velmi různorodé.

Důvody a přičiny

V naší zemi jsou dosavadní zkušenosti drtivě zastoupeny především hromadnými programy, které probíhají ve formě skupinových výukových workshopů. V podstatně menší míře jsou poskytovány programy individuální, přestože právě ty mohou ze strategického hlediska firmu lépe chránit před potenciálními problémy a komplikacemi.

Zkusme si vzpomenout, ke kolika fúzím, akvizicím a jiným strukturálním změnám došlo jen za posledních 12 měsíců. Vžijeme-li se do

(Pokračování na stránce 3)

Newsletter HR manažer vydává společnost
Economia a.s. ve spolupráci
s personální a poradenskou firmou

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

Chcete-li se přihlásit k odběru newsletteru
HR manažer, napište na adresu
pdf.HRmanazer@economia.cz.

(Pokračování ze stránky 1)

roste. PwC v letošním průzkumu zjistila další nárůst zájmu o kapitálové životní pojištění a o akciové a opční plány.

Většina dotázaných firem nabízí některým zaměstnancům jako zaměstnaneckou výhodu služební telefon a automobil, přenosný počítač a připojení k internetu. Tři čtvrtiny společností také umožňují využívat pružnou pracovní dobu.

Studie letos poprvé sledovala i pracovní poměry na částečný úvazek. Takové pracovníky zaměstnává 43 procent dotázaných a zpravidla netvoří ani dvě procenta zaměstnanců. Téměř žádný zaměstnavatel neplánuje růst počtu částečných úvazků.

PERSONÁLIE

Třebíčská TIPA má nového generálního ředitele

Akciovou společnost TIPA Třebíč vede nový generální ředitel. Na místo Vlastimila Kružíka, který před časem zahynul, nyní nastoupil Oldřich Sobotka. Třebíčská společnost podnikající v různých oborech, vykazuje roční tržby kolem půl miliardy korun a zaměstnává 280 lidí. Sobotka do roku 2001 vedl firmu Huhtamaki v Příbramslavicích na Třebíčsku, která se zabývá výrobou obalů a kartonáže. Poté působil v Huhtamaki v Göttingenu v Německu.

Střídání ve vedení Burdy Praha

Ve vedení vydavatelství Burda Praha dojde k 2. lednu 2004 k plánované generační výměně. Věru Klinčokovou, která bude Burdu i nadále podporovat jako externí poradkyně, ve vedení firmy vystřídají dva jednatele Alexander Teutsch a Bernd Picker. Alexander Teutsch pracuje v Burda Eastern Europa od roku 2001 a od roku 2002 zastával funkci zástupce jednatele Burdy Praha. Bernd Picker působil do roku 2002 v nakladatelství Milchstrasse, na kterém Burda Holding majetkově participuje. Na ostatních vedoucích pozicích Burdy Praha nedochází k žádným personálním změnám.

Vavrušková do LogicaCMG

Eva Vavrušková byla jmenována ředitelkou pro lidské zdroje pro střední a východní Evropu ve společnosti LogicaCMG. V této funkci ponese odpovědnost za profesionální rozvoj konzultantů, softwarových inženýrů a všech dalších pracovníků firmy v zemích střední Evropy.

(Pokračování ze stránky 2)

situace některého z nových vlastníků – první věc, o které bude uvažovat hned po nastavení strategie podnikání, je otázka, s kým bude tuto strategii realizovat. V krátkém čase tedy logicky dochází k personálním změnám v top managementu. Důvodem nebývá ani tak fakt, že dosavadní manažeři by neměli příslušné znalosti nebo dovednosti, spíš jde o to personifikovat změnu, přinést do firmy „čerstvou krev“ v podobě lidí, kteří nejsou svázáni s dosavadními postupy a mohou implementovat úspěšné modely z jiných oblastí. O to citlivější bývá ale otázka propouštění top manažerů. Na rozdíl od nižších pozic se toto propouštění (alespoň v první fázi) týká většinou jedné nebo několika málo osob, které jsou ve firmě všeobecně známy a unést tuto změnu bez výrazných emocí je určitě velmi obtížné. Opět na rozdíl od propouštění zaměstnanců v nižších pozicích pro top manažery nebývá připravena žádná podpora ve formě informací „co dál“.

Potřeby společnosti a zaměstnance

Potřeba vlastníka firmy je jednoznačná – provést potřebné personální změny na exekutivní úrovni co nejdříve. Potřeba propouštění manažera tak jednoznačná není – tento člověk se může samozřejmě snažit co nejdříve získat podobné pracovní místo, na druhou stranu ale na jeho úrovni trh tolik příležitostí nenabízí. Případně sám od sebe může po několika letech strávených v exponovaných pozicích přemýšlet o razantnější změně ať už z hlediska náplně práce, lokality nebo oboru podnikání. Přičteme-li k tomu další aspekty jako např. možnou situaci, že top manažer se příliš dobře na trhu práce neorientuje, protože už dlouho hledat práci nepotřeboval, může se obrátit na

nevhodnou náborovou agenturu, nemá kontakty na trh práce mimo ČR apod. – je případná asistence v takové situaci velkou podporou. Průnik potřeb vlastníka a propouštěného manažera tak řeší nejlépe individuální programy poradenství rozvoje kariéry. Ty se zaměřují na vyhodnocení konkrétní situace příslušného manažera, rozbor jeho motivace, priorit, hodnot a očekávání. Obsahují velmi důkladný assessment jeho kompetencí (znalostí, dovedností, přístupů) a formou koučování předkládají různé varianty dalšího potenciálního uplatnění. I když jsou v programu obsaženy i klasické nástroje používané při hledání vhodného zaměstnání, důraz se kladě především na individualitu. Kromě osobního konzultanta má většinou manažer k dispozici i plně vybavenou kancelář mimo své dosavadní pracoviště, což je vlastníkem i manažerem samotným ve velké většině případů velmi kladně hodnoceno, neboť dává manažerovi dostatek komfortu k řešení své situace a přitom nenarušuje chod jeho bývalé společnosti.

Top manažer většinou potřebuje přibližně 6 měsíců k nalezení jiného, pro něj vhodného pracovního místa. Tento čas může být vnímán jako překlenovací, nepříjemné a nejisté období. Může být ale také brán jako čas, který má manažer k dispozici k zamyšlení, rekapitulaci a nastavení nových cílů. Lidé, kteří kariérovou změnou prošli, shodně uvádějí, že zpětně toto nelehké období hodnotí jako jedno z nejpřínosnějších ve svém profesním životě.

Monika Bartoníčková
Partner HR GURU, s.r.o.
Affiliate of DBM in ČR/SR

SOCIÁLNÍ ASPEKTY PERSONÁLNÍ PRÁCE

Alkohol a návykové látky na pracovišti

Většina z nás již byla konfrontována problematikou alkoholu, popř. jiných návykových látek na pracovištích. Není to pouze problematika konzumace alkoholu přímo na pracovištích, ale i nástup pod jejich vlivem do práce.

Návykové látky v pracovním prostředí představují rizika, která mohou mít jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele a ostatní zaměstnance závažné následky. Těmito riziky jsou zejména:

- úrazy
- ohrožení dalších osob
- riziko násilných konfliktů
- poškození majetku a ekonomických zájmů zaměstnavatele
- nižší produktivita práce
- trestná činnost a další

Poznej a urči svého nepřítel – co je možné a co ne?

Jednou ze základních možností, jak eliminovat výše zmíněná rizika, je včasná identifikace problémů způsobených alkoholem, nebo jinými návykovými látkami. Projevy těchto problémů mohou být jednak sdělení kolegů pracovní



ka (zápach alkoholu z dechu, třes, špatná výslovnost), časté opouštění pracoviště za účelem požití alkoholu, nebo jiné návykové látky, nastupování pod jejich vlivem do práce, nepřiměřené chování na pracovišti aj.

Zákoník práce v § 135 odst. 4 písm. e) stanoví povinnost zaměstnance nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště a nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele. Proto pozor na firemní oslavy, které se konají sice po pracovní době, ale na pracovišti zaměstnavatele, neboť toto jednání se neslučuje s ustanoveními Zákoníku práce. Zákaz požívání alkoholických nápojů,

popř. jiných návykových látek, mají zaměstnanci dle Zákoníku práce ve svém volném čase také tehdy, hrozilo-li by, že by zaměstnanec nastoupil pod jejich vlivem do práce.

Zaměstnavatel, popř. vedoucí zaměstnanci mají povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec

(Pokračování na stránce 4)

Z Českého Telecomu do eTel ČR

Novým technickým ředitelem společnosti eTel Česká republika se stal Vít Jelínek (*1966). Ve své funkci bude zodpovědný za chod a rozvoj sítě a implementaci nových technologií do portfolia produktů. Do společnosti přichází z Českého Telecomu. Dříve pracoval pro Eurotel a Teslu Karlín, kde zastával technické a posléze manažerské pozice.

GTS posiluje

Na pozici marketingové ředitelky společnosti GTS nastoupila Tereza Vránková. Bude zodpovídat za marketingovou komunikaci, PR a obchodní analýzy. Od května 2001 do současnosti pracovala jako zástupkyně generálního ředitele a členka představenstva cestovní kanceláře Fischer. Ředitelem zákaznického centra GTS byl jmenován Jaroslav Slivarich, který bude zodpovídat za vztahy se zákazníky, provoz kontaktního centra a administrativní podporu zákazníků společnosti.

Firma Esprit Praha přejmenována

Společnost Esprit Praha změnila svůj název na Esprit Communications a do čela nového managementu byli na pozici generálního ředitele jmenován Radovan Schiller a výkonné ředitelky firmy Jitka Erazimová.

Změny v GE Capital Leasing

Novým generálním ředitelem GE Capital Leasing a předsedou představenstva byl jmenován Petr Šaštinský, který do té doby vykonával místo ředitele marketingu ve společnosti. Dosavadní ředitel GE Capital Leasing Radomír Štumpa obsadil funkci ředitele komerčního bankovníctví GE Capital Bank. Tomáš Salomon, dosavadní ředitel retailového bankovníctví a člen představenstva GE Capital Bank, byl jmenován ředitelem nově vzniklého oddělení vývoje strategických produktů; Jan Rollo, dosavadní ředitel komerčního bankovníctví, byl jmenován ředitelem retailového bankovníctví a členem představenstva GE Capital Bank.

Víte, jak získat finance?

Financování rozvoje podnikatelských společností

(Případové studie a poznatky z praxe financujících institucí a přijímajících podniků.)

Program:

- Poskytování úvěrů podnikatelským společnostem - pohled banky vs. pohled podnikatele
- Miroslav Menci, Živnostenská banka
- Očekávání podnikatele a představa Venture fondu
- Luděk Palata, EICZ, s.r.o.
- Zvýhodnění podmínek získání finančních zdrojů podnikateli
- Pavel Weiss, Českomoravská záruční a rozvojová banka
- Zkušenost podnikatele s bankovním úvěrem a rizikovým kapitálem, shody a rozdíly
- Pavel Bobošík, Sahm s.r.o.

Konference se koná 4.12.2003

v hotelu Barceló Praha, Na Strži 32, Praha 4

Více informací a přihláška na <http://konference.ihned.cz> nebo na e-mailu: marketing@economia.cz

(Pokračování ze stránky 3)

vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Pokud by chtěl nastoupit zaměstnanec pod vlivem alkoholu do práce má zaměstnavatel, vedoucí zaměstnanec povinnost ho k výkonu práce nepřipustit.

Zaměstnanec je povinen se podrobit na pokyn vedoucího vyšetření, zda není pod vlivem alkoholu, nebo jiných návykových látek (§ 135 odst. 4 písm. g). V pracovním řádu musí být stanoveno, kteří zaměstnanci jsou oprávněni vydat pokyn, aby se zaměstnanec podrobil vyšetření.

Odmítne-li se zaměstnanec vyšetření podrobit, nebo, bylo-li vyšetření pozitivní, záleží na okolnostech, jakou míru závažnosti toto porušení pracovní kázně bude mít, zda je tím dán výpovědní důvod, či důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. Zároveň může zaměstnavatel uplatňovat na zaměstnanci i případnou náhradu škody, kterou by zaměstnanec zaměstnavateli způsobil.

První vyšetření, zda zaměstnanec je či není pod vlivem alkoholu, je většinou formou tzv. orientační dechové zkoušky, kdy, pokud je zjištěn pozitivní, musí být provedeno druhé vyšetření lékařem, a to formou odběru krve. U návykových látek se mohou provádět rozborů moči. Při odběrech se musí dbát na to, aby nedošlo k záměně vzorku. Odběr musí být proveden včas, neboť návykové látky je možno v moči prokázat většinou pouze několik hodin po jejich užití.

Pít se smí když...

Oproti výše řečenému povoluje Zákoník práce požívání piva se sníženým obsahem



Pavla Lišková

alkoholu, ale pozor, pouze v horkých provozech. Podmínku piva se sníženým obsahem alkoholu splňuje max. osmistupňové pivo. Výjimku mají také osoby, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění jejich pracovních úkolů, nebo je s plněním jejich pracovních úkolů obvykle spojeno, příkladem jsou degustátoři, nebo sládky.

Problémy s alkoholem a jinými návykovými látkami může zvyšovat i pracovní prostředí zaměstnance. Zaměstnanec je na pracovišti s lidmi, kteří ho svádějí k požívání alkoholu nebo jiných návykových látek, atmosféra, stres, stavy únavy a vyčerpání, dostupnost alkoholu na pracovišti, izolovanost, nuda, ponižování, fyzická či slovní agrese, směnný provoz, ale také nedůslednost zaměstnavatele v prosazování pravidel týkajících se zákazu alkoholu a jiných návykových látek.

Účinná prevence by měla být soustavná a dlouhodobá, složená z několika strategií. Všem pracovníkům, i vedoucím pracovníkům by měla být známa pravidla o zákazu používání alkoholických nápojů, návykových látek, nebo zákaz vstupu pod jejich vlivem na pracoviště. Rovněž by měli všichni pracovníci znát i sankce za jejich porušení.

Další formou účinné prevence je testování zaměstnavatelem na návykové látky, předcházení stresu na pracovištích, i včlenění této problematiky do systému péče o zaměstnance a jejich vzdělávání.

Pavla Lišková

personální manager

společnosti HOPI, spol. s r.o.

RECENZE

Katalog programů benefitů zaměstnaneckých výhod HR GURU

Katalog je praktická příručka pro personalisty (a nejen pro ně), která benefity rozděluje do šesti základních kategorií – Sociální mix, Profesní zázemí, Volný čas, Rozvoj a vzdělávání, Finanční služby a Zdravotní péče.

V každé kategorii jsou zařazeny možní poskytovatelé zaměstnaneckých výhod, se základním popisem činnosti vztahující se k jednotlivým typům benefitů a kontakty. U každé kategorie je také uveden konkrétní právní a daňový rámec poskytování benefitů ve společnostech.

Publikace je doplněna slovníčkem pojmů, kde jsou základní definice výrazů používaných v odměňování zaměstnanců. Hodnotný je také



popis stále populárnějšího „Cafeteria systému“, tedy systému volitelných benefitů. Zde autoři popisují nejen systém jako takový, ale zároveň poskytují návod, jak implementovat systém do praxe a tržní studie.

Zajímavé by bylo jistě srovnání i s jinými systémy odměňování, které však zřejmě nebylo cílem knihy. Celkově mohou ale konstatovat, že se jedná o velmi účelnou a praktickou publikaci, kde personalista najde komplexní přehled možných benefitů.

Silvie Veselá

HOFÍREK CONSULTING

PRÁVNÍ PORADNA

Nárok na volno pro hledání nového zaměstnání

V souvislosti s propuštěním některých našich zaměstnanců ke konci roku se řada z nich ozvala s nárokem na uvolnění z práce z důvodu hledání si nového zaměstnání. Je jejich nárok oprávněný a můžete sdělit něco bližšího k tomuto problému?

L. Šišková, Praha 7

Nárok vašich zaměstnanců je zcela oprávněný. Podle přílohy (bod 9) nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, se přitom rozlišuje pracovní volno bez náhrady mzdy a s náhradou mzdy. Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až d) zákoníku práce. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat. Pracovní volno jste tedy povinni poskytnout bez ohledu na to, jakým způsobem je pracovní poměr rozvazován, popř. kdo jeho ukončení inicioval (to má vliv jen na náhradu mzdy). Nárok na pracovní volno má i zaměstnanec, který měl pracovní poměr sjednán na dobu určitou. Zaměstnanec musí o poskytnutí pracovního volna požádat, navíc je toto pracovní volno účelové, určené k vyhledání nového zaměstnání a je tedy povinností zaměstnance, aby prokázal, že se v dané době ucházel o zaměstnání u příslušného úřadu práce nebo potencionálního zaměstnavatele, a to způsobem, který určujete vy jako zaměstnavatel (záznam z jednání, sepsaná pracovní smlouva, čestné prohlášení apod.).

Pokud si zaměstnanec vyhledá nové zaměstnání ještě před tím, než začal pracovní volno k tomuto účelu čerpat, nárok již nemůže uplatnit. Vyhledal-li si zaměstnanec nové zaměstnání dříve, než vyčerpá maximálně možný rozsah pracovního volna, jeho zbývající část rovněž již čerpat nemůže. Pracovní volno určené k vyhledání nového zaměstnání je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat. Tento postup je praktický zejména v těch případech, kdy účelu nebude možné dosáhnout v rámci stanoveného půldne (např. pro velkou vzdálenost nového zaměstnání, apod.).

JUDr. Hana Rýdlová

šéfredaktorka měsíčníku

Právní rádce (www.pravniradce.cz)

Zasílání newsletterů HUMAN RESOURCES MANAŽER a FINANČNÍ MANAŽER si můžete objednat na mailové adrese pdf.hmanazer@economia.cz, resp. pdf.financnimanazer@economia.cz.