

OTÁZKA PRO...

Přínos nové školy podle britského vzdělávacího systému

Po vstupu České republiky do Evropské unie bylo celkem zřejmé, že s otevřením nových pracovních příležitostí na evropském trhu práce, vznikne též potřeba a poptávka po nových možnostech prakticky orientovaného vzdělání, se kterým by uchazeči lépe uspěli právě v mezinárodním prostředí.

I když lze v Česku vyhovět velmi dobře poptávce po akademickém vzdělání, není zde kromě některých vyšších odborných škol nabídka pro prakticky orientované studenty, kteří chtějí a potřebují studovat rychle a efektivně. Myslím tím především středoškoláky, kteří se nerozhodli pokračovat na vysoké škole, a ostatní, kteří by si rádi doplnili své dříve dokončené vzdělání a získali tak poznatky o posledních trendech ve svém oboru a chtějí se brzy uplatnit v mezinárodním prostředí. Tím prostředím mohou být samozřejmě jakékoli firmy zde v České republice orientované na zahraničí, tak i další firmy a instituce v zahraničí sídlící.

Programy Prague College jsou založeny na britských pomaturitních kvalifikacích nabízených ve čtyřech úrovních. Tento systém umožňuje flexibilní přiblížení se k celoživotnímu vzdělávání a dovoluje studentům studovat kurzy a programy, které jsou pro ně nejvhodnější v jakýkoliv okamžik na jejich celoživotní vzdělávací dráze. Během jedno- až dvouletého studia mohou získat mezinárodně uznávané diplomy. Přesně tento druh pomaturitního vzdělání odpovídá trendům současné vzdělávací politiky Evropské unie.



Systém „college“ – kratší odborné studium – je zvláště v Evropě běžně zaveden a Britský národní kvalifikační rámec (NQF) používají vyšší školy, univerzity a jiné vzdělávací organizace v Británii – stejně jako mnohé instituce po celém světě – k poskytování alternativ k univerzitním bakalářským programům.

Zkušební komise Londýnské obchodní komory (LCCIEB), jedna z největších britských vzdělávacích institucí, zajišťuje externí zkoušky uznávající kurzy Prague College. Přidržováním se této kostry kvalifikací Prague College zajistí, aby naši studenti a absolventi mohli pokračovat v dalším studiu v zahraničí nebo získat dobré pracovní uplatnění ve Velké Británii a ve více než 80 zemích po celém světě, kde jsou britské kvalifikace akceptovány.

Na Prague College můžete od října 2004 studovat specializaci International Business, ta zahrnuje nabídku 11 programů,

např.: Business, IT for Business, Cultural a NGO Management, eCommerce a Marketing. Studenti si sestavují svůj studijní plán individuálně, podle stupně znalostí oboru i jazyka.

Kromě studia „na plný úvazek“ nabízíme otevřené kurzy, také v angličtině, což může být zajímavé i pro vaše zahraniční kolegy nebo zahraniční firmy, kde se komunikace a vzdělání v angličtině jednoznačně vyžaduje. Tyto kurzy jsou také mezinárodně certifikované a jejich seznam najdete na našem webu www.praguecollege.cz.

Douglas Hajek

ředitel školy Prague College

VZDĚLÁVÁNÍ

Studenti opět půjdou stínovat vybrané manažery

Business Leaders Forum vyhlásilo 13. ročník Manager shadowing programu. Je určen pro manažery všech firem a organizací, kteří chtějí získat nové impulsy pro osobní i firemní rozvoj. Umožní jim to komunikace se studenty posledních dvou ročníků magisterského studia vysokých škol a s doktorandy, kteří chtějí poznat, co obnáší manažerská práce.

Výhodou programu pro společnosti je možnost získat budoucí zaměstnance, zjistit, jak přistupují k práci, jestli jsou schopni sít se s firemní kulturou a prostředím, a zároveň mohou získat od studentů zpětnou vazbu na své mechanismy ve firmě. Vysokoškolákům poskytuje možnost poznat denní pracovní náplň manažera a zorientovat se v řídicích a rozhodovacích procesech.

V rámci Manager shadowing programu student stráví dva týdny „stínováním“ jednoho až čtyř manažerů bez nároku na odměnu. Stáže každoročně probíhají v řadě mezinárodních a českých společností v České republice. Uzávěrka přihlášek pro společnosti je 26. listopadu 2004 a pro studenty 12. listopadu 2004. Vítané jsou všechny společnosti a organizace, které se chtějí zapojit do tohoto programu a prokázat tak své společensky odpovědné chování. Více informací naleznete na internetové adrese <http://www.blf.cz>.

KONGRESOVÉ CENTRUM
PRAHA

NOVÉ CENTRUM DĚNÍ

- pro pořádání kongresů, workshopů, firemních prezentací, školení, valných hromad, veletrhů, výstav, kulturních a společenských událostí až pro 9000 osob
- 20 sálů a 40 salonků s kapacitou od 12 do 2766 osob, s moderní kongresovou a audiovizuální technikou
- lukrativní výstavní plochy o celkové rozloze 13 tisíc m²
- lukrativní výhled na panorama Pražského hradu a Vyšehradu z Kongresového foyeru a přilehlých sálů

Kongresové centrum Praha, a.s.
5. května 65, 140 21 Praha 4
tel.: 261 172 222-1, fax: 261 172 012
web: www.kcp.cz, e-mail: booking@kcp.cz

KRÁTCE

Ostravská KAPPA People zahajuje spolupráci se slovenskými firmami

Více než 80 tisíc pracovních smluv uzavřela za deset let svého působení na Slovensku ostravská společnost KAPPA People, která je největší pracovní a personální agenturou v České republice. Zatímco až doposud zprostředkovala agentura Slovákům práci výhradně v Česku, letos se vedení rozhodlo nabízet služby i slovenským firmám, jak uvedl ředitel firmy Lubomír Košík. Dodal, že je k tomu přiměly rozvoj automobilového průmyslu na Slovensku a skutečnost, že až 40 % z 25 tisíc lidí, které firma ročně zaměstnává, pochází právě ze Slovenska. „Zatím tuto činnost pouze rozbíháme, ale doufáme, že se nám podaří se na slovenském pracovním trhu etablovat také díky velkým investicím automobilek,“ uvedl Košík. Dodal, že i v České republice zaměstnává agentura KAPPA People nejvíce lidí právě v automobilovém, elektrotechnickém a strojírenském průmyslu. Akciová společnost KAPPA People, která vznikla v České republice před téměř 14 lety, má 19 poboček v Česku a devět na Slovensku. Do budoucna hodlá služby rozšiřovat také v jiných zemích Evropské unie. „Už nyní zaměstnáváme asi 200 lidí v Irsku a připravujeme také spolupráci se Slovenskem, které projevilo zájem o pracovníky ze Slovenska,“ informoval Košík.

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

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

Chcete-li odbírat newsletter HR manažer, napište
na adresu pdf.HRmanazer@economia.cz.

AKTUALITY

Rodí se lídři již jako praví vůdci, nebo se jimi pak stávají?

Tato otázka byla současně tématem konference, kterou letos 7. září pořádala poradenská společnost Profiles International, a.s. Pozvaní řečníci byli příslibem strávení zajímavého dopoledne: Ivan Chocholouš (Dr. Kaufmann & Partner), Kamil Čermák (viceprezident ČSA), Bud Haney a Monika Bartoníčková (oba Profiles International) a Aleš Kalina (Institut pro životní koučink).

Otázka a téma setkání rámcově všechny příspěvky a spolehlivě bránila jakémukoli uhýbání od tématu, rozplizlosti a vůbec všem odbočkám. Je jasné, že jednoznačná odpověď neexistuje. Naštěstí se o ní ani jeden z řečníků nepokoušel. I to přispělo k opravdu vysoké úrovni celé konference.

Ivan Chocholouš, na poslední chvíli zaskakující za nepřítomného Zdeňka Kaufmanna, se s rolí „náhradníka“ vypořádal naprosto s přehledem. Jeho tématem bylo „Jak najít vynikající lídry“ a problematiku nalezání „správného lídrovství“ položil do vztahu mezi dodavatelem a klientem. Základem je kvalitní spolupráce mezi konzultantem a klientem, která vede k nalezení společné odpovědi na otázku, jakého lídra vlastně chceme a hledáme, jaké „lídrovské“ aspekty u kandidáta klient požaduje a konzultant hledá a tedy, jak si takového lídra představujeme. Jinými slovy, co z obecně platných vlastností a předpokladů hledaný člověk musí mít, kde a jak je bude potřebovat. Jedině tak je schopen naplnit představy klienta.

Kamil Čermák poukázal podobně jako Ivan Chocholouš na vzájemnou provázanost vrozených a získaných vlastností správného lídra a svou pozornost věnoval ochotě nebo přímo potřebě správného vůdce vrozené vlastnosti

dále rozvíjet. Podle Čermáka jde o vystoupení z tzv. komfortní zóny, najít možnosti svého rozvoje a pracovat na nich. Vynikající lídr by měl být tohoto kroku schopen. Učiní-li jej, vybral si podobně jako hrdina z filmu Matrix dobrodružnější a náročnější cestu, nicméně právě cestu lídra.

Bud Haney se více věnoval kategorizaci, všiml si a definoval jednoznačně měřitelné veličiny, podle kterých se působení pravého lídra pozná. Na základě těchto kritérií rozdělil pak vlastnosti a kompetence, vlastní aspekty velkého lídra. Na závěr upozornil na velmi podstatnou skutečnost – veškeré pozitivní charakteristiky, jako například kreativita, sebedůvěra, schopnost motivovat ostatní apod., musí vyústit v jednoduché: Lídr musí mít výsledky.

Aleš Kalina ve spolupráci s Monikou Bartoníčkovou postavili svou skutečně interaktivní prezentaci na vztahu (rozporu) manažer – lídr. Zamysleli se nad tím, co může udělat dobrého manažera skutečným lídrem. Aleš Kalina na počátku podotkl, že s určitou výbavou se člověk rodí, další získává a to ostatní už zůstává pouze na něm a na jeho rozhodnutí. Někdo se rozhodne naplno využít kombinace vrozeného předpokladu a kvalitní průpravy a zůstane „pouhým“ rutinérem, druhý využije tutéž kombinaci proto, aby se stal vizionářem, lídrem. Těmto lidem bude v budoucnu věnován trh práce, personalisté nebudou hledat v prvé řadě dříče, ale projevené talenty.

Bylo to zajímavé dopoledne, hezký příklad kombinace dobře zvoleného tématu s výběrem vhodných prezentérů.

Štěpán Lukeš

HOFÍREK CONSULTING

V Česku nebývale stoupl zájem o vyšší vzdělání

Vzdělávání v členských zemích Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) se změnilo a směřuje k dosahování vyšší kvalifikace. Zvláště silně se to projevilo v reformních zemích střední Evropy včetně ČR, kde počet studujících ve vyšších a vysokých školách stoupl mezi roky 1995 a 2002 o více než 50 %, uvádí zpráva OECD. Svědčí to o zásadní změně přístupu ke vzdělání. Nejde jen o uspokojování poptávky po kvalifikovaných pracovních silách, jak ji vytváří trh práce, ale o pochoopení potřeby celoživotního zdokonalování. Dynamický růst vzdělávání na vysokých školách, vyšších odborných školách a při dalším profesním doškolení přitom nevedl k inflaci kvalifikovaných sil, zdůrazňuje studie.

Přestože počet studentů v zemi v posledních letech stoupá, je počet vysokoškolsky vzdělaných lidí v ČR ve srovnání s ostatními zeměmi OECD stále nízký. Mezi Čechy ve věku 25 a 64 let je 12 % s vysokoškolským vzděláním. Stejně na tom jsou Lucembursko, Polsko, Francie, Německo a Řecko. Ještě méně vysokoškoláků je na Slovensku a v Itálii (10 %). Nejvíce vysokoškoláků je v USA, Austrálii, Japonsku, Holandsku a Norsku, a to až 20 %.

„Nižší počet vysokoškoláků je u nás dán tím, že střední školy mají poměrně slušnou tradici a úroveň. Vycházejí z nich lidé s kvalifikací, kterou mnohde v zahraničí dosahují až na terciální úrovni,“ vysvětlila Michaela Kleňhová z českého Ústavu pro informace ve vzdělávání, který na základě zprávy OECD zpracoval publikaci České školství v mezinárodním srovnání.

Sodexo Pass ČR uvedla na trh poukázky na relaxaci a dovolenou

Společnost Sodexo Pass ČR, která v tužemsku zaujímá první místo na trhu stravenek a dárkových čeků, uvedla na trh dva nové typy poukázek. Jsou určeny na kulturu, sport a dovolenou a mají firmám pomoci motivovat zaměstnance. Ocenit by je měly zejména malé a střední podniky, informoval generální ředitel Sodexo Pass ČR Miroslav Sedlák. „Výhodu poukázek poznají v peněžence zejména zaměstnanci,“ řekl ředitel pro marketing Darek Filip. Pokud by zaměstnanec stejnou částku obdržel v hrubé mzdě, o část by kvůli zdanění přišel. Výhody prý pocítí i zaměstnavatel, který nemusí odvádět sociální a zdravotní pojištění. Poukázky pro firmy podle Filipa navíc představují minimální administrativní zátěž. Použití poukázky na kulturu a sport místo příspěvku ke mzdě zvýší výnos zaměstnanci podle Sodexo Pass o 51 procent. Pokud má například zaměstnavatel k dispozici 3840 korun, po dani z příjmů právnických osob získá zaměstnanec v případě poukázky 3000 korun. V případě peněžní odměny ke mzdě se mu částka sníží o daň ze mzdy a odvody pojištění na 1990 korun.

Finančně výhodnější je odměna ve formě poukázek prý i pro firmu. Poukázky na dovolenou lze nyní uplatnit ve více než dvaceti největších cestovních kancelářích v republice, které zajišťují asi 70 až 80 procent zájezdů, poznamenal Sedlák. Počet cestovních kanceláří podle něj roste, stejně jako počet fitness, wellness center, divadel a kin, kde je možné využít poukázky na relaxaci. Nyní je jich přibližně stovka v celé republice. Česká republika je podle Filipa první zemí, kde mohou zaměstnavatelé motivovat pracovníky ve formě poukázky na dovolenou. Poukázky na kulturu a sport již využívají firmy v několika evropských zemích.

Vzdělání je předpokladem úspěchu zejména pro mladé

S rostoucím věkem lidé pozbývají názor, že dobré vzdělání je důležité pro jejich životní úspěch. Vyplyvá to z průzkumu společnosti Median. Výrazný rozdíl je už mezi „nátiletými“ a lidmi ve věku od 20 do 29 let. Pravděpodobně to ovlivňuje nástup do zaměstnání a zjištění, že nejen vzdělání je důležité, uvedla Radka Voříšková z Medianu.

Oslovení měli potřebnost vzdělání ohodnotit známkou od jedné do devíti, přičemž vyšší známka znamená větší důležitost. Mladí lidé ve věku 12 až 19 let zvolili v průměru známku 7,38, zatímco respondenti od 20 do 39 let přidělili důležitosti vzdělání zhruba sedmičku. Další výrazný propad lze pozorovat u lidí nad šedesát let, což zřejmě souvisí s jejich odchodem do důchodu.

Školáci ve věku 12 až 15 let také odpovídali na otázku, zda školu navštěvují rádi. Svůj kladný vztah ke školní docházce přitom deklarovaly více než dvě třetiny oslovených. Vyloženo nerado chodí do školy 13,5 procenta dotázaných.

ŽIVOTNÍ KOUČINK

Otestujte si svoji rovnováhu

Kdo z lidí v dnešním světě si uvědomuje svoji jedinečnost a vzájemnou propojenost se vším?

Nikdo na planetě není oddělen od ostatních a pocit samoty je opravdu jen subjektivním chápáním sebe sama.

Naše životní postavení a veškeré naše prožitky jsou vždy výsledkem mnoha jevů současně působících a to, jak se cítíme právě teď, je výsledkem stále probíhajících srovnání všech jevů v naší hlavě. Lidský mozek je zatím neprobádaný a nejvýkonnější počítač na světě. Srovnává a hodnotí vše dostupné, viditelné i neviditelné, jevy a zážitky minulosti, přítomnosti i budoucích plánů.

Nikdo nebude nikdy sám jen tak za sebe. Vše se neustále prolíná a ovlivňuje. Kdysi někdo řekl, že žádný strom nemá tak hloupé větve, aby bojovaly jedna proti druhé. Vše je harmonicky vyladěné a spolu tvoří velký soubor protikladů. Náš život není prostým vyjádřením jednotlivce,

nýbrž právě naopak. Vyjádření jednotlivce je souhrnem všech jevů probíhajících v něm i v jeho okolí. Není možné se izolovat, není možné ignorovat a bojovat proti druhým. Vše se zcela zákonitě projeví v našem vlastním životě v pocitu pohody, jenž prožíváme právě teď.

Základní instinkt

Základním instinktem každého jedince je usilovat o pocit blaha, klidu a radosti a vyvarovat se všech emocí bolesti, deprese a stresu. Všichni toužíme po pohodě a nejraději bychom se vyhnuli všemu, co od pohody odvádí. Jak jsme ale již řekli, výsledný pocit pohody je stavem rovnováhy několika jevů, jež mozek právě teď vyhodnocuje. Kolik takových jevů je? Které z nich přispívají k vytváření stavu rovnováhy a které naopak jazyček vah nekompromisně vychylují?

Pro dnešní uvažování postačí vědění, že jevy účastníci se mozkové hry jsou vytahovány z minulosti, přijímány z přítomnosti a dokonce i budoucnost plánovaná v naší hlavě se aktivně zúčastňuje probíhajícího porovnávání. Jsme

multifunkční, multidimenzionální osobnosti a to, jak se cítíš teď, není nic nahodilého, nýbrž řešení rovnice s mnoha proměnnými. Řešení celé rovnice mozku je však postupný a celoživotní úkol, vedoucí k sebepoznávání. Již král David (1040 př. n. l.) jednou řekl, že „člověk stár jsa, pokud nepoznal sám sebe, bývá podobný učiněn hovědům“. Sebepoznání je tedy důležitým úkolem každého jednotlivce a jeho ignorací nemáme daleko ke zvířatům. Ale pozor! Ignorace základních principů života a osobního růstu vyúsťují v pocity nejasných depresí a stavu prázdnoty, které jsou přirozenou reakcí mozku na naši nevdělanost a neochotu se tomuto procesu zcela oddat.

Testujme se ...

Rád bych vás provedl jednotlivými proměnnými dané rovnice a naučil vás, jak se stále cítit příjemně a současně eliminovat veškeré záporné emoce a pocity. Jedním z prvních „procházek“ je řešení rovnováhy čtyř základních oblastí života.

Nejprve si ale udělejte jednoduchý test, odpovězte prosím ANO nebo NE.

Mě peníze

- Pokud vše v měsíci zaplatím, zbývá mi něco na záliby a koníčky?
- Vlastním nemovitost kde bydlím?
- Spořím alespoň 10 % ze svých příjmů?
- Mám příjmy i z jiných činností než ze zaměstnání?
- Mohu svým dětem dát co nejlepší vzdělání?

Mě vztahy

- Vycházím se svým životním partnerem?
- Vycházím se svými dětmi?
- Mám příjemný vztah k rodičům své manželky nebo přítelkyně?
- Mám alespoň dva dobré přátele?
- Mám dobrý vztah ke svému nadřízenému?

Mě zdraví

- Cvičím pravidelně?
- Provozují nějaký sport?
- Jezdím na hory?
- Zajdu na masáž nebo do vířivky?
- Chodím pravidelně k zubatři?
- Stravuji se zdravě?

(Pokračování na stránce 4)



Základním instinktem každého jedince je usilovat o pocit blaha, klidu, pohody a radosti ...

PERSONÁLIE

• Zahraniční zastoupení agentury **CzechInvest** v Chicagu vede od září **Bohuslav Frelich**. Střídá tak dosavadní ředitelku kanceláře **Hanu Lasslerovou**. V nové funkci bude Frelich usilovat o získání maximálního počtu investičních a obchodních příležitostí pro ČR.

• **Jean-Pierre Ripoll** se stal od září generálním ředitelem společnosti **Renault ČR**. Ve společnosti Renault působí od 70. let, naposled řídil její slovinskou pobočku.

• Novým ředitelem lidských zdrojů jmenovala firma **GTS** dosavadního manažera vzdělávacích programů Českého Telecomu **Michala Šeba**. Ve funkci nahradil **Jaroslava Horáka**, který z firmy odešel. Šebo bude zodpovědný za personální politiku, včetně systému odměňování a vzdělávání.

• Novým personálním ředitelem společnosti **Unilever ČR** byl jmenován **Karel Foltýn**. Ve funkci vystřídal **Dagmar Richardson**. Foltýn pracuje ve společnosti od roku 1995.

• Ředitelem nově otevřené **ČSOB** regionální pobočky pro korporátní klientelu v Olomouci byl jmenován **Vladimír Malcánek**, předtím senior firemní poradce pro velké zákazníky v pobočce HVB Bank Czech Republic v Brně.

• Představenstvo kroměřížské **a.s. Plastika** jmenovalo do funkce generálního ředitele **Stanislava Šrámka**, dosud předsedu dozorčí rady společnosti. Šrámek před příchodem do Plastiky pracoval jako finanční analytik Fondu rizikového kapitálu a finanční ředitel Honda ČR a české pobočky společnosti Total.

• Tiskovým mluvčím a vedoucím PR týmu **Raiffeisenbank** se stal **Tomáš Kofroň**. Nahrazuje ve funkci **Čestmíra Ondruška**, který bude ředitelem divize podpory řízení.

• Novým oblastním ředitelem pro severní a východní Čechy společnosti **GTS** se stal **Zdeněk Klož**. Od roku 2002 pracoval v Českém Telecomu, předtím jako obchodní a marketingový ředitel a člen představenstva telekomunikačního operátora Sloane Park Property Trust.

• Řízením distribuční společnosti **Východočeská energetika** byl od září pověřen stávající technický ředitel podniku **Pavel Filipi**. Dosavadní generální ředitel **František Šúcha** odešel na pozici generálního ředitele společnosti **ČEZData** ze skupiny ČEZ.

• **LNM Group**, druhý nejglobálnější výrobce oceli na světě, jmenoval **Roelanda Baana** generálním ředitelem operací společnosti LNM Holdings ve střední a východní Evropě.

• Ředitelem Odboru řízení obchodu a distribuce retailového bankovníctví **Živnostenské banky** je od září **Jiří Eigel**.

• Představenstvo kopřivnické společnosti **Terex-Tatra** odvolalo svého dosavadního předsedu **Zbyňka Keislera**. Na jeho pozici přišel současný člen představenstva **Igor Vlček**, Keisler v představenstvu zůstává. Dozorčí rada zároveň rozšířila počet členů představenstva na tři. Novým členem se stal **Martin Adamec**, současný ředitel firmy **Tafonco**, která je dceřinou společností Tatry.

• Novým generálním ředitelem **Nestlé Česko** je od září **Peter Svensson**. Nahradil **Bruna Le Cicle**, který po sedmi letech v ČR nastupuje jako generální ředitel **Nestlé Portugalsko**.

14. října 2004, 9-17 hod, hotel Mövenpick, Praha 5, Mozartova 1



workshop (nejen)
pro personalisty

"Konflikty v HR"

Interquality, spol. s r.o.
Sternstránská 25
100 00 Praha 10

Tel: +420 274 781 884
+420 274 783 101
Fax: +420 274 812 363

info@interquality.cz
www.interquality.cz

interquality

Má práce

- Mám rád svoji práci?
- Realizují práci své sny?
- Znáám své životní poslání, které realizuji v práci?
- Pomáhám svou prací někomu?

Hodnocení testu: Pokud jste alespoň na deset otázek odpověděli ANO, dá se předpokládat, že váš život je v rovnováze a že víte, kde je prostor k vylepšování, abyste se cítili ještě lépe. V případě, že počet odpovědí NE přesáhl deset, doporučuji vám, abyste se o dané oblasti začali více zajímat, jinak hrozí propadnutí do depresí.

Tento jednoduchý výběr otázek by vám měl napomoci k uvědomění děr ve vytváření rovnováhy. Jedna oblast bez druhé nemůže v našem reálném světě existovat. Potřebujeme stálost a aktivní účast ve všech. Dobře víme, jak nepříjemně může působit už jen poznámka v kalendáři o nutnosti návštěvy zubáře. Jak depresivní emoci vystřelí pouhé pomyšlení na

nepříjemné splácení dluhů, dlouhou odkládanou návštěvu některých rodinných příslušníků. Jak často jste slyšeli odpověď typu: „Jdeme na zdvořilostní návštěvu.“ A všichni již určitě víme, co znamená pracovat pro peníze a trápit se v práci. Toužit po delší dovolené nebo cestě kolem světa. A to už se vůbec nyní nechci rozepisovat o vztazích mezi partnery. Kolik bolesti a nepochopení každodenně vyplývá ze špatného fungování vztahů mezi pohlavími. Všichni mají touhu někoho mít a s někým být. Myslí si, že to není nic těžkého, a za několik málo chvil sedí v rozčarování, jak se to všechno mohlo stát, anebo jen řeší nekonečný pocit vnitřního napětí a vysvětlování sebe sama druhému.

Tyto myšlenky přicházejí každému z nás. Žádný div. Otázkou však zůstává, co s těmito myšlenkami uděláme. Ignorace přinese další nerovnováhu do systému a jejich špatné řešení další deprese.

Aleš Kalina

kalina@koucink.cz

PRÁVNÍ PORADNA**Úschova obvyklých dopravních prostředků**

Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnost zajistit zaměstnancům úschovu obvyklých dopravních prostředků. Jaký je význam pojmu „bezpečná úschova“? Zodpovídá zaměstnavatel za škodu i v případě, že zajistil uzamčenou úschovu pro kola a motocykly, a tudíž splnil svoji povinnost vyplývající ze zákoníku práce?

Ludmila Pokorná, Česká Lípa

Zákoník práce v § 145 ukládá zaměstnavateli právní povinnost zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání, jakož i obvyklých dopravních prostředků, pokud jich zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět. V této souvislosti je třeba upozornit, že za obvyklý dopravní prostředek pro cesty do zaměstnání a zpět se přitom přímo ze zákona nepovažuje osobní automobil. Povinnost zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů máte jako zaměstnavatel nejen vůči zaměstnancům, ale i vůči všem ostatním osobám, které jsou pro vás činné na vašich pracovištích. Za obvyklé dopravní prostředky se považují jízdní kola a motocykly. Je věcí zaměstnavatele, jaký systém bezpečné úschovy zvolí. Můžete zvolit hlídané parkoviště, uzamykatelnou ohradu s odkládacími stojany či přístřešek, kam bude omezen přístup ostatním zaměstnancům. V každém případě by měl zaměstnavatel určit



místo, kde mohou zaměstnanci odkládat (parkovat) obvyklé dopravní prostředky. Pokud toto místo neurčíte, mohou zaměstnanci odkládat dopravní prostředky na místo vzhledem k okolnostem obvyklé. Jako zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, odpovídáte podle § 204 zákoníku práce za škodu na věcech, které zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle odkládají. Toto ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele sleduje zvýšenou ochranu věcí, které zaměstnanec zpravidla nosí do práce, a obvyklých dopravních prostředků. Míra zajištění bezpečné ochrany je proto v zájmu samotného zaměstnavatele. Zaměstnavatel odpovídá za škodu na řádně odložených věcech v každém případě, ať již bezpečnou úschovu zajistil či nikoliv. V případě, že bezpečnou úschovu dostatečně nezajistí, je míra jeho rizika větší. I když § 145 zákoníku práce vám jako zaměstnavateli ukládá konkrétní právní povinnost, která spadá do oblasti kontroly dodržování pracovněprávních předpisů, je zřejmé, že zejména u malých a středních zaměstnavatelů půjde o povinnost objektivně obtížně splnitelnou. Odpovědnost zaměstnavatele k náhradě škody se však uplatní v každém případě, ať již svoji povinnost zajistil dostatečně či nikoliv.

JUDr. Hana Rýdlová

šéfredaktorka Právního rádce

• Novým generálním ředitelem české pobočky společnosti **Sun Microsystems** se stal **Zdeněk Pilz**, dosavadní strategic & partner sales manager. V nové funkci nahradil **Jiřího Krátkého**. Pilz dříve pracoval ve společnostech Software 602 nebo IBM.

• **Český Mobil** rozšířil své nejvyšší vedení o post viceprezidenta pro strategii a plánování. Bude jím telekomunikační konzultant **Andreas Laukenmann**, který dosud působil u společnosti DiamondCluster.

• Ředitelem financování největšího domácího distributora elektrické energie **Severomoravské energetiky** se od září stal **Daniel Buryš**.

• Na jednání představenstva **České pojišťovny** rezignoval na funkci místopředsedy představenstva a náměstka generálního ředitele pro investiční politiku **Jan Blaško**. V pozici člena představenstva jej od září nahradí **Jiří Šmejce**, který bude rovněž v ČP zastávat funkci náměstka. Šmejce je vlastníkem 34% podílu ve skupině TV Nova, kde se podílí se skupinou PPF na řízení. Do skupiny PPF patří i ČP. Šmejce je též jedním z jednatelů společnosti CET 21, která vlastní vysílací licenci k TV Nova. Do této televize vstoupil v roce 1999 a od července téhož roku je generálním ředitelem společnosti Česká produkční 2000.

Delegování a jeho zábrany**MODERNÍ ŘÍZENÍ**

Schopnost delegovat – přenést na zaměstnance individuální

odpovědnost za určitý aspekt celkového úkolu pracovní skupiny a předat mu pravomoc k jeho vykonávání – stojí mezi řídicími nástroji ovlivňujícími výkonnost manažera na jednom z předních míst.

Delegování, v rozporu s častou představou, není pouhým zadáním úkolů a předáním odpovědností za jejich vykonávání. Delegovat znamená přidělit zaměstnancům i odpovídající pravomoci a zajistit, aby měli k dispozici podmínky a zdroje, které jsou k efektivnímu dokončení jejich práce nezbytné. Neschopnost správně delegovat je jednou z hlavních příčin manažerských selhání. Souvisí s řadou zábran vznikajících v souvislosti s delegováním. Některé z nich mohou být dobře myšlené, jiné mohou být motivovány spíše obavou ze ztráty vlastních pozic manažera.

Proč je delegování pro manažery obtížné? Důvodů je řada: Manažeri svým zaměstnancům nedůvěřují, že práci dokončí správně a včas, jsou často příliš zaměstnaní a na správné delegování jim nezbyvá dostatek času, nevědí, jak delegovat efektivně apod. Společným rysem těchto důvodů jsou často obavy či předsudky, pramenící z příčin, které si manažeri ani nemusí plně přiznávat. *Které to jsou, se dozvíte v článku „Delegování a jeho zábrany“ v Moderním řízení č. 9/2004 na s. 64 až 66.*