

OTÁZKA PRO...

Jak se co nejlépe prezentovat při přijímacím pohovoru

Většina lidí neví o přípravě na pohovor téměř nic. Jde o určitý rituál a mým cílem je pomoci lidem připravit se. Tím nemíním nespravedlivě je zvýhodnit. Coby uchazeč o práci máte pouze jedinou možnost (a omezené množství času) sdělit potenciálnímu zaměstnavateli, jaké jsou vaše schopnosti, poukázat na to, čeho jste dosáhli, a vysvětlit, proč právě vy jste tou pravou osobou pro danou pozici.

Většina lidí pilně pracuje na tom, aby byli dobrými zaměstnanci, zároveň však neví, jak se co nejlépe prezentovat a nemají ani tušení o tom, co se od nich očekává během procesu přijímacího řízení. Jiní zase prohlašují, že vědí vše – znal jsem zkušené manažery, kteří neuspěli, protože si mysleli, že vše vědí a nepotřebují žádnou pomoc. Pokud však nemáte pocit, že víte všechno, anebo jste zkrátka pouze velmi zaneprázdněni a nezabýváte se touto problematikou často, rád bych vám nabídl několik podnětů k zamyšlení. Chtěl bych zběžně probrat několik bodů, z nichž některé již zřejmě budete znát. Ale i kdyby jen jediný z nich byl pro vás nový, pak má tento článek smysl.

Váš životopis

Toto téma by samo o sobě mohlo obsáhnout celý článek, ale vezmeme to stručně. Hlavní pozornost se upírá na osobní pohovor. Na to, jak by náš životopis měl vypadat, se názory různí. Coby konzultant zabývající se nábořem pracovníků já neprezentuji zaměstnavateli a společnosti nepřijímají kusy papíru – přijímají lidi. Váš životopis je důležitý, reprezentuje vás, nehovoří však za vás ani nevyjadřuje vaši osobnost či postoj. Je to jen souhrn faktů.

Příprava na pohovor

Udělejte si domácí úkol. Většina společností je uvedena na internetu, dejte si tedy za úkol, že se seznámíte se společností, do níž jdete na pohovor. Když se vás zeptají: „Co víte o naší společnosti?“ a vy neumíte náležitě odpovědět, marníte tím svůj i jejich čas. Podívejte se na aktuální tiskové zprávy a buďte připraveni některé z těchto informací využít, abyste k nim mohli v průběhu pohovoru klást dotazy.

Během pohovoru

Všimněte si osobní chemie mezi vámi a lidmi, s nimiž se setkáváte, zvláště pokud byste s nimi měli pracovat. Může se jednat o nejlepší společnost na světě a vy můžete splňovat požadavky, nicméně jestliže nezapadnete do jejich kultury, nemusí to být ta pravá práce pro vás. Lidé poznají, když se jim pokoušíte říkat to, co chtějí slyšet, takže raději buďte sami sebou. Jestli to ani potom nezajiskří, nezužefte. Pokud jste si vzájemně nesedli, stejně byste nebyli šťastní.



Pohovor je dvousměrná silnice. Právě tak, jako vy máte prokázat, proč se právě nejlépe hodíte na danou pozici, také společnost, s níž komunikujete, by vám měla být schopna uvést důvody, proč byste k ní měli nastoupit. Uvedu několik důležitých otázek, jež byste měli položit: Proč se daná pozice vypisuje? Co se stalo s dosavadním zaměstnancem, který ji zastával? Abyste se mohli

správně rozhodnout, je důležité vědět, že několik posledních zaměstnanců zůstalo na této pozici pouze pár měsíců a pak odešlo, nebo že pozice je již dlouho otevřená. Byl minulý zaměstnanec povýšen nebo ze společnosti odešel, a proč? Dávejte si vždy pozor na společnost, která vám nabízí zaměstnání již při prvním setkání. Jestli bylo jednání velmi příjemné a řeknou vám, že o vás budou uvažovat na danou pozici, je to v pořádku. Pokud se však snaží, abyste nabídku ihned přijali, měli byste se sami sebe ptát proč. Možná to lichoť vašemu egu, ale nezapomeňte, že se jedná o významné rozhodnutí, jde tu o vaši kariéru. Koupíte si první auto, které zkusíte řídit? Koupíte si první dům, který uvidíte? Oženíte se či vdáte se po první schůzce?

Peníze

Dostáváme se ke všeobecně oblíbenému tématu. Kandidáti se ptají, kolik si mohou vydělat, nebo sdělují, kolik chtějí; firmy zase chtějí vědět, co očekávají. Buďte obezřetní – peníze by neměly být vašim primárním motivačním faktorem. Pokud by ale byly jediným

(Pokračování na stránce 2)

KRÁTCE

Čilý pohyb na našem trhu práce

Během let 2000 až 2004, ale i letos je pohyb na trhu práce mimořádně vysoký. Počet nově hlášených uchazečů na úřadech práce byl vyšší než 640 tisíc za rok, to je zhruba 20 % v poměru ke všem ekonomicky aktivním obyvatelům ČR. V podstatě stejné údaje lze uvést o uchazečích o práci, kteří byli z evidence úřadů práce vyřazeni, protože dostali zaměstnání nebo z různých jiných důvodů. V uvedených letech bylo vyřazeno každým rokem mezi 623 až 698 tisíci osob. Poměr umístěných uchazečů do zaměstnání dosahoval v jednotlivých letech přes 70 %, pouze v roce 2002 při výrazném nárůstu nezaměstnanosti jen 66 %. V roce 2000 se dokonce podařilo z nově hlášených umístit 76 % lidí.

V letošních prvních pěti měsících jsou tyto vztahy mezi umístěnými a vyřazenými uchazeči prozatím ovlivněny sezónním poklesem nezaměstnanosti, ve druhém pololetí je nutné očekávat vzestup uchazečů vzhledem k novým absolventům škol a k ukončení sezónních prací s poměrem na dobu určitou, respektive i k výpovědím ke konci roku. Za pět měsíců bylo umístěno do zaměstnání 217 tisíc a z jiných důvodů vyřazeno 85 tisíc lidí. Poměr umístěných do práce k nově hlášeným dosáhl vysokých 85 %. Zbývajících 15 % označuje vyškrtnuté z jiných důvodů. V květnu bylo na úřadech práce nově evidováno 45 tisíc osob. Proti dubnu je to méně o 2423 nově evidovaných uchazečů, proti květnu 2004 o 1590 lidí.

Podporu v nezaměstnanosti pobíralo letos v květnu 130,6 tisíc uchazečů o zaměstnání, tj. 26,4 % ze všech uchazečů o práci. Pohyb na trhu práce, charakterizovaný novou nabídkou a uspokojenou poptávkou (umístěním do práce), je tedy v ČR velmi vysoký, ale nižší než v zemích s výraznější liberalizací trhu práce.

Východní Evropa má budoucnost

Poradenství ve vyhledávání a výběru pracovníků má ve východní Evropě budoucnost. Podle společnosti HILL International, která se oblasti lidských zdrojů věnuje, je atraktivním trhem zejména Rusko, i když s sebou přináší rizika v podobě nedůrazného vymáhání práva. Český trh považuje Hill za stabilní i kvůli vstupu ČR do Evropské unie loni v květnu.

„Investice do lidských zdrojů je nejdůležitější, neboť bez kvalitních pracovníků se neobejde žádný podnik,“ řekl v Praze prezident a zakladatel Hill International Othmar Hill. Handicapem Čechů je podle něj nedostatečná jazyková vybavenost, která je ovšem srovnatelná s Rakouskem. „Když jsme v roce 1990 přišli do Prahy, neexistovala zde prakticky žádná strategie v oblasti personálního poradenství,“ poznamenal Hill. Podle něj nebyli lidé ve střední Evropě po pádu komunismu připraveni na zodpovědnost, kterou kapitalismus přináší.

HILL International se zaměřuje na střední a východní Evropu. Firma byla založena před 30 lety v Rakousku, nyní má zastoupení ve 22 zemích. V ČR působí 15 let. Za loňský rok firma vykázala ve střední a východní Evropě zisk 10 milionů eur. Zaměstnává 260 lidí, z nichž má 140 psychologické vzdělání.

Newsletter **Human Resources Management** vydává společnost **Economia, a.s.**,
ve spolupráci s personální a poradenskou firmou **HOFÍREK CONSULTING**
<http://www.hofirek.cz>, paha@hofirek.cz, Ječná 15, 120 00 Praha 2, tel.: 224 990 160

(Pokračování ze stránky 1)

důvodem, který vás vede ke změně zaměstnání, mohu vás ujistit, že bych vás dané společnosti neprezentoval. Ujasněme si něco – peníze jsou důležité, ale nejsou hlavním důvodem ke změně. Pro opravdového profesionála peníze nikdy nejsou tím rozhodujícím ke změně zaměstnání. Důvodem ke změně by měla být příležitost samotná, výzva nového zaměstnání. Co se týče celkového finančního ohodnocení, odměna by měla být přiměřená. Domnívám se, že rozumní lidé, pokud k tomu nemají nějaký zvláštní důvod, by neměli jít na nižší úroveň, než kolik

vydělávají v současné chvíli. Jsou-li vaším jediným motivačním faktorem peníze, vystavujete se riziku protinabídky a jednoduše zůstanete tam, kde jste, jestli vám současný zaměstnavatel nabídne o pár tisíc korun víc.

Toto je první část dvoudílného seriálu o přijímacích pohovorech. Další významné body týkající se přijímacího procesu uvedeme v příštím newsletteru 29. července 2005.

Michael Mayher, managing partner
MRI Worldwide-Prague
m.mayher@mriww.cz

TRENDY

Zdokonalování řízení s sebou často nese i velká úskalí

Mají módní řídicí postupy svou racionální podstatu? Je sklon manažerů podléhat módním řídicím koncepcím pro jejich podniky příznivý, nebo spíše škodlivý? Odpovědět nelze jinak, nežli „jak kdy“. Problém však zpravidla není v koncepcích, ale v lidech.

Total quality management a kroužky kvality, procesní řízení a reengineering podnikových procesů, učící se organizace, ISO 9000, řízení na základě cílů, štíhlé řízení, obohacování pracovních míst či empowerment, maticová organizace, týmové uspořádání, principy excellence, spolupráce s dodavateli. Tyto i další manažerské přístupy prošly v minulých desetiletích známým cyklem módního zboží: Zažily rychlý vzestup, prožily si svůj okamžik slávy a postupně, byť v různé míře, své místo na výsluní opustily.

Odkud se bere poptávka

Nabídka módních manažerských koncepcí není ničím překvapivým. Podobně jako v klasické módní branži musí i manažerští poradci mít na prodej stále něco nového: Mají-li mít co na práci, musí disponovat trvalým přílivem novinek. Poradcem, manažerským guru ani úspěšným autorem manažerských bestsellerů se koneckonců nestane nikdo tím, že tvrdí, že „vše je v pořádku“. Odkud se však bere poptávka racionálních manažerů po módních řídicích směrech?

V řadě případů jde o upřímně míněnou snahu zdokonalit podnikové řízení. Vysvětlením je však často i stádní instinkt, tendence napodobovat druhé, někdy i za cenu potlačení vlastních zkušeností a úsudku.

Dokladem je, že mnoho firem přejímá módní přístupy na základě příkladů jejich „úspěšného zavádění“ v jiných podnicích, prezentovaných zpravidla poradci samotnými. Svou roli sehrává i sklon manažerů zvýšit svou prestiž či řídicí legitimitu a vzbudit zdání změn. Často je faktorem poptávky po módních řídicích trendech i snaha nalézt rychlá řešení komplikovaných problémů.

Přínosy a úskalí novinek

Většina manažerských technik, které se v uplynulých letech staly populárními, měla

svou racionální podstatu a obsahovala určitý potenciál ke zlepšení výkonu organizace. Intenzivní marketink, o který se jejich autoři a propagátoři postarali, napomohl tomu, že neskončily jen na stránkách odborných časopisů. Podpořily tendenci zamýšlet se nad zaběhnutými přístupy k řízení a alespoň částečně omezily odpor, který představy změn v podnicích zpravidla vyvolávají.

Přínosné se však tyto koncepce staly především tam, kde se manažeri s nimi před jejich aplikací dobře seznámili a pronikli do jejich podstaty. Tam, kde neuspěly, pak byla častou příčinou spíše jejich nevhodná aplikace spojená s nedostatkem skutečné podpory a trpělivosti ze strany managementu.

V povaze módních řídicích přístupů je, že přitahují dva druhy lidí. Jednak ty, kteří mají skutečný zájem o zdokonalení manažerských postupů a jsou schopní a ochotní věnovat dostatečný čas jejich pochopení. Jednak ty, které módní přístupy přitahují především svou popularitou či kteří v nich hledají zázračné všeléky a jejich podstatě věnují jen povrchní pozornost.

V podnicích, kde se na módní koncepce upnou a prosazují je bez většího pochopení, vytváří snaha o jejich aplikaci zpravidla více škody než užítku. Manažer zaujatý novinkou a vybavený dostatečnou pravomocí může v podniku vyvolat značnou aktivitu. Vytvoří řadu týmů pověřených rozбором stávající situace a „implementaci“ změn a s uspokojením sleduje, jak se jeho iniciativa – měřeno objemem činnosti – v podniku úspěšně prosazuje.

Vedle zájmu o pochopení podstaty postrádají však tyto manažery zpravidla zájem se její aplikaci osobně věnovat, důsledně ji vést do konce či analyzovat způsob jejího zavedení. Místo očekávaných výsledků přináší proto jejich iniciativa spíše chaos.

Na skutečnost, že se výsledky nedostavují, reaguje podnik v této situaci zpravidla tím, že novou metodu i s jejím potenciálem zavrhne, a tak s vaničkou vylije i dítě. Vlnu aktivity vystřídá rezignace, mnohdy však jen do okamžiku, kdy se podnikové vedení nadchne pro

(Pokračování na stránce 3)

Nuda hrozí infarktem

Nudné zaměstnání může mít podle nejnovějších zjištění britských vědců za následek zvýšené nebezpečí srdečního infarktu. Pro nudnou a jednotvárnou práci je charakteristická rychlejší a současně nižší variabilita srdeční frekvence, tvrdí lékaři.



Poukazují přitom na fakt, že taková srdeční frekvence je spojena s chorobami srdce.

Tým z Londýnské univerzity dospěl k těmto závěrům po zdravotních prohlídkách více než 2000 státních zaměstnanců-mužů, uvedl internetový server BBC.

A podle nadace British Heart Foundation (BHF), jež se zabývá sledováním srdečních chorob, by výsledky studie mohly naznačovat existenci skryté deprese. Z předchozích výzkumů je známo, že lidé s nižším vzděláním i osoby zastávající špatně placené práce jsou vystaveni většímu nebezpečí srdečního infarktu. Stejně tak se vědělo, že na onemocnění srdce má vliv i deprese. Rada mužů se špatně placeným zaměstnáním, které tým doktora Harryho Hemingwaye prověřoval, se svěřila, že deprese trpí.

Češi výrazně zabodovali

Šest společností z České republiky se umístilo v TOP15 Hewitt studie Nejlepší zaměstnavatelé střední Evropy 2005. Sestavení středoevropského žebříčku následovalo po vyhlášení vítězů lokálních kol v jednotlivých zemích. Na základě jednotné metodologie bylo do žebříčku zařazeno celkem 143 společností z ČR, Maďarska, Polska, Rakouska a Slovenska. Mezi patnácti firmami oceněnými společností Hewitt Associates bylo ještě sedm maďarských a po jedné ze Slovenska a z Rakouska.

Za ČR bodovaly všemě české pobočky mezinárodních firem: Kerio Technologies (1.), Hewlett-Packard (5.), GlaxoSmithKline-Pharmaceuticals (6.), GE Money Bank (10.), British American Tobacco-Czech Republic (14.) a Merck Sharp & Dohme IDEA (15.).

„Zaměstnanci všech vítězných společností vykazují vysokou motivovanost a spokojenost se zaměstnáním ve své společnosti. Průměrná míra motivovanosti nejlepších zaměstnavatelů ve střední Evropě je 71 %,“ doplňuje k žebříčku František Klein, country manager společnosti Hewitt pro Českou republiku a Slovensko.

Studie se mohly zúčastnit společnosti, které mají alespoň 50 stálých zaměstnanců a na daném trhu působí nejméně dva roky. Ve všech firmách, které se ucházely o možnost probíjet se mezi nejlepšími zaměstnavateli, proběhl průzkum spokojenosti a motivovanosti zaměstnanců, podrobný audit personálních politik a byly shromážděny názory nejvyššího vedení těchto společností. Pořadí v žebříčku vychází ze dvou základních faktorů – míry motivovanosti a míry souladu potřeb zaměstnanců a praktik firmy.

(Pokračování ze stránky 2)

novou iniciativu a celý cyklus začíná znovu. Vedle mrhání energií zaměstnanců a plýtvání finančními zdroji zapříčiňují však další nesprávně vedené aplikace nových přístupů i dlouhodobější problémy. Opakovaně špatně či nedůsledně zaváděné koncepce rozšiřují cynický přístup zaměstnanců k jakýmkoli iniciativám. O nové řídicí postupy a snahy zlepšit řízení tak jeví v podniku zájem stále méně zaměstnanců i manažerů a celková důvěryhodnost jeho vrcholového vedení klesá.

Jak postupovat?

Problémů spojených se zaváděním nových řídicích přístupů a trendů se lze vyvarovat dodržením několika základních pravidel:

1. Setkáme-li se s novou a zajímavě znějící koncepcí, je třeba se s ní důkladně seznámit, a to ještě předtím, než o její aplikaci začneme vážně uvažovat. Philip Crosby, jeden z autorů metody TQM, doporučoval, aby manažeři, kteří aplikaci této metody zvažují, věnovali seznámení s ní alespoň půl roku, a to ještě předtím, než o svém záměru cokoli veřejně vyhlásí.

2. Každá manažerská novinka je pouhým nástrojem. Ten může být užitečný k dosažení určitých cílů, ale nevhodný pro dosažení cílů jiných. Před zavedením nového postupu je proto třeba se ujistit, že víme, proč jej zavádíme. Pokud nemůžeme stanovit měřitelné výsledky, které od nového přístupu očekáváme, měli bychom od jeho aplikace upustit.

3. Nové manažerské přístupy mohou snadno povzbudit aktivitu a vyvolat zdání změn. Využít je k dosažení skutečných výsledků je zpravidla obtížnější. Nenechme se proto zlákat nebo zmást zvýšenou aktivitou. Je třeba sledovat skutečnou přidanou hodnotu, kterou nové přístupy přináší, srovnávat jejich přínosy s jejich náklady. Hodnocení nových přístupů se přitom nemůže omezit jen na spokojenost zaměstnanců, ale musí zahrnout i „tvrdá“ data efektivity či produktivity podniku.

4. Aplikujeme-li nový přístup, je třeba postupovat důsledně a s trpělivostí. Pokud výsledky ukazují, že se přínosy zatím nedostavily, je vhodné zkoumat nejdříve to, zda byl přístup aplikován správně. Nedostatečná trpělivost může vést k předčasnému odmítnutí metody, a tím i ke snížení pravděpodobnosti úspěchu při zavádění dalších novinek. V úvahu je třeba vzít i to, že nové postupy, přinášející z dlouhodobého hlediska značné efekty, mohou v počáteční fázi své aplikace některé výkonové ukazatele snižovat, a to v důsledku toho, že zaměstnanci se jim doposud zcela nepřizpůsobili.

5. Posuzování nových přístupů by se mělo upírat k jejich podstatě, nikoli k povrchným stránkám jejich popularity. Nejen rozhodnutí o jejich přijetí, ale i o jejich odmítnutí by nemělo záviset na tom, jak populárním se přístup stal a zda je, či již není na vrcholu své slávy.

Jan Urban

konzultant v Consilium Group
Management Consultants

ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Přesčas jsou důsledkem špatného vedení firmy

Práce přesčas je pro mnoho zaměstnanců dobrou příležitostí říci si o více peněz nebo volna. Většina zaměstnanců však nemá ráda přesčas, protože je vyčerpávají, způsobují stres a okrádají o soukromý život. A existuje alespoň jeden odborník, který tvrdí, že přesčas nejsou potřeba. Specialista na plánování pracovní doby a autor knihy Přesčas pod špatným vedením Chris Ortiz zdůrazňuje, že přesčas existují kvůli špatnému a neefektivnímu vedení firem. Jsou samozřejmě případy, kdy jsou přesčas nevyhnutelné, jako např. neočekávané objednávky. Ve většině případů je však díky dobrému plánování času a vyvažování pracovní náplně možné přesčas vynechat. Problém spočívá podle Ortiz v neschopnosti manažerů identifikovat klíčové dovednosti a vyhýbat se časovým kolizím. Přesčas navíc nejsou neškodné. Způsobují stres a rodinné problémy. Zaměstnanci většinou s přesčas automaticky souhlasí, protože mají strach odmítnout.

Dobrý manažer by měl vědět, jaké jsou mimopracovní zájmy jeho podřízených a brát je v úvahu. Zaměstnancům, od nichž se vyžaduje práce přesčas, Chris Ortiz radí, aby si uvědomili, co dávají v sázku a rozhodli se, zda přesčas neohrozí v jejich životě to, co je skutečně důležité.

-kk-, zdroj: *Chicago Tribune*



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 a zkušenosti pro zvyšování efektivity práce a pro růst hodnoty firmy

PERSONÁLIE

• Dozorčí rada **Českého Telecomu** odvolala generálního ředitele a předsedu představenstva **Gabriela Berdára**. Novým generálním ředitelem a předsedou představenstva je dosavadní finanční ředitel Telefóniky **Jaime Smith**. Telefónica na valné hromadě obsadila většinu křesel v dozorčí radě. Dozorčí rada také odvolala z funkce generálního ředitele **Eurotelu** a člena představenstva Telecomu **Michala Heřmana** a na jeho místo dosadila ředitele společnosti Telefónica Empresas España **Salvadora Angladu**. Ten se také stal členem představenstva Českého Telecomu. Zbylí tři členové představenstva zůstali ve svých funkcích.

• **Šimon Mastný** nastoupil na pozici regionálního ředitele pro ČR a SR ve společnosti **Euronet Worldwide**, jež je provozovatelem největší panevropské sítě ATM. Předtím pracoval ve společnosti SAP ČR, Digital Equipment, Compaq Computer či Hewlett-Packard.

• Dochází k výměně na místě vedoucího divize **Seat** společnosti **Import Volkswagen Group** – dosavadní vedoucí **Wolfgang Ratz** byl pověřen novými úkoly v rámci španělské automobilky **Seat** a na jeho místo postupuje dosavadní zástupce vedoucího divize.

• Předseda představenstva **Komerční banky** **Alexis Juan** v říjnu v bance skončí a odejde do důchodu. Juan je ředitelem třetí největší banky v Česku od roku 2001, kdy do ústavu vstoupila francouzská Société Générale.

• Novým generálním ředitelem splátkové společnosti **Cetelem ČR** se stal **Václav Horák**, vystřídal **Alenu Ludrovskou**, která byla v dubnu pověřena koordinováním činnosti firem skupiny Cetelem v ČR, Maďarsku, Polsku a SR. Horák v Cetelem pracuje od založení v roce 1996 a dosud byl ředitelem správy informačních technologií. Od března 1999 je členem představenstva a v květnu 2004 byl jmenován jeho místopředsedou.

• **Petr Hutla**, dosavadní šéf bankovníctví **ČSOB** pro největší korporace a nebankovní finanční instituce, přechází z řízení clientských obchodů do strategického řízení ČSOB v týmu generálního ředitele banky. V pozici vrchního ředitele pro personální a strategické řízení bude zodpovědný za oblast pokrývanou útvary strategie a organizace, lidských zdrojů, komunikace a vztahů k investorům, interní komunikace a kancelář představenstva ČSOB.

• Od 1. června je marketingovým ředitelem **Home Credit Finance** **Jakub Petřina**. Ve společnosti Home Credit Finance bude zodpovědný za vytvoření a realizaci marketingové strategie pro ČR a Slovensko.

• **Weinhold Legal**, největší mezinárodní advokátní kancelář na českém trhu, jmenovala dva nové partnery – **Milana Poláka** a **Thila Hoffmanna**. Spolu s ostatními partnery budou řídit tým více než 40 právníků. Milan Polák se specializuje na právo obchodních společností a je vedoucím partnerem pro právní poradenství při soudních a rozhodčích řízeních. Thilo Hoffmann je vedoucím partnerem pro služby německým klientům. Specializuje se na právo obchodních společností, legislativu související s veřejnými zakázkami a právo EU. Působil v Evropském parlamentu jako právní poradce.

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

RECENZE

Autorka knihy o lenosti prý radí, jak šetřit svou energii

Knihu o tom, jak co nejlépe využít dobu strávenou v zaměstnání nicneděláním, představila v Praze její autorka, Francouzka Corinne Maierová. Její loni vydaný titul „Lenosti ... buď“ pozdravena se stal bestsellerem, vyšel v 25 jazycích. Proдалo se ho 400 tisíc kusů a v Česku se několik týdnů drží na prvním místě nejprodávanějších knih v oblasti nebeletristické literatury. Vystudovaná psychologka ale říká, že nenabádá k lenosti. „Radím lidem v tom, aby šetřili svoji energii a dělali věci, které je baví a těší,“ řekla novinářům.

Knihu vyvolala velký ohlas i proto, že se po jejím vydání autorčin zaměstnavatel, elektrárenská společnost Electricité de France (EDF), rozhodl zahájit vůči ní disciplinární řízení s tím, že „ze strany autorky dochází k podřívání systému společnosti“. I když o této firmě není v knize ani slovo, šéfové se podle Maierové poznali. Maierová je stále ve firmě zaměstnaná. „Je ale otázka času, kdy mě vyhodí, čekám na to,“ uvedla.

Velký úspěch knihy autorka prý nečekala. Sama ji nabízela postupně dvaceti francouz-

ským nakladatelům, kteří ji nechtěli vydat. „Je to úplně nejhorší kniha z těch, co jsem napsala,“ říká autorka deseti knih, které mají zcela jiné téma.

Poslední její titul ale není ani tak o lenosti, jak se traduje, ale o absurditě světa velkých firem v současném světě. Vysmívá se „smyslu-prázdné hantýrce“, firemní kultuře i vysokým šéfům a manažerům.



Knihy nepředkládá dokonalý návod na to, jak vydržet v takto absurdním prostředí, ani neobjevuje žádné nové skutečnosti. „Šlo mi hlavně o to, vyvolat debatu na téma práce v takových strukturách, jako jsou velké firmy,“ řekla Maierová.

Čtenářům ironizujícím způsobem doporučuje, aby nepodcenili už etapu výběru zaměstnání. Nejlepší prý je vybrat si takové, které opravdu nikdo nepotřebuje, jako jsou různí konzultanti, poradci a experti. Nejlepším způsobem, jak se prý vyhnout všetečným otázkám šéfů, co celý den člověk v práci vlastně dělá, je předstírat pracovní vypětí a ukazovat se s velkými rolemi papíru pod paží.

PRÁVNÍ PORADNA

Jaká smlouva se studenty-budoucími zaměstnanci?

Jako budoucí zaměstnavatel chceme s jednou studentkou-budoucí zaměstnankyní využít toho, že za ni ještě platí sociální a zdravotní pojištění stát, a chceme s ní uzavřít pracovní smlouvu až po skončení školy (někdy po prázdninách), do té doby pouze dohodu. Studentka se tomu ale brání, chce uzavřít pracovní smlouvu a pracovat v pracovním poměru na plný úvazek. Můžete uvést výhody a nevýhody, které pro ni z daného mohou plynout?

Jan Paleček, Karlovy Vary

Předně je potřeba znát rozdíl mezi pracovním poměrem a dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce. Z pracovního poměru odvádí zaměstnanec (za zaměstnance zaměstnavatel) pojistné na sociální i zdravotní pojištění, zaměstnanec může čerpat nemocenské dávky. Totéž platí i pro dohodu o pracovní činnosti, také odvádí pojistné, a když onemocní, čerpá nemocenské dávky. Naopak z dohody o provedení práce se pojistné neplatí, takže účast na nemocenském pojištění nevzniká. Z obou zmíněných dohod nevzniká nárok na dovolenou. Dohody jsou také omezeny pracovním úvaz-

kem. V rámci dohody o provedení práce může pro jednoho zaměstnavatele odpracovat maximálně 100 hodin za rok. Na dohodu o pracovní činnosti lze tuto hranici překročit, ale pouze po dobu maximálně tří měsíců v roce lze pracovat na plný týdenní úvazek. Podstatné také je, že pro dohody neplatí výpovědní doby a ochrana před výpovědí, zaměstnavatel může dohodu ukončit bez udání důvodu s tím, že výpovědní doba činí pouze 15 dnů (nedohodnou-li si účastníci v dohodě jinou výpovědní lhůtu) a pochopitelně nevzniká nárok na odstupné. Co není přímo v zákoně, ale je to u zaměstnavatelů běžné, je to, že na zaměstnance pracující v rámci dohod se nevztahují zaměstnanecké výhody (např. stravenky, připojištění apod.).

Obecně lze říci, že dohody by měly sloužit k nárazovým pracím/činnostem, a byt' mohou být zajímavé za určitých podmínek pro zaměstnavatele, pro zaměstnance je bezpochyby výhodnější pracovní poměr.

JUDr. Hana Rýdlová

šéfredaktorka časopisu Právní rádce

www.pravniradce.cz

PRÁVNÍ RÁDCE

- **Zdeněk Holub**, dosud marketing manažer OMV pro ČR a SR a mluvčí společnosti, míří do Vídně, kde mu byla svěřena koordinace mezinárodních marketingových projektů. Zůstává i nadále zodpovědným za marketing OMV Česká republika a OMV Slovensko.
- Novým obchodním ředitelem spediční a logistické firmy **Čechofracht** je dosavadní ředitel pobočky konkurenční firmy Gebrüder Weiss **Daniel Šenkýř**. Ve společnosti bude mít na starosti strategické řízení obchodního týmu a rozvoj prodejních kanálů s důrazem na prodej všech produktů.
- Pozici ředitele nových projektů **Vogel Burda Communications** opouští **Milan Loucký** a kompetence spojené s touto funkcí přebírá současný ředitel počítačových médií **Jiří Palyza**.
- Ředitelkou **Amway ČR** byla jmenována **Ildiko Oroszová** místo **Jana Stránského**. Ten nyní přebírá zodpovědnost za vnější vztahy poboček ve střední a východní Evropě.
- V **Mediatelu** došlo k další změně ve vedení firmy. Novou výkonnou ředitelkou pro obchod se stala **Ivana Soukalová**. Od roku 2003 působila jako nezávislá konzultantka a spolupracovala se společnostmi jako Eurotel, ČSA nebo Východočeská energetika.
- Novým předsedou dozorčí rady a.s. **Unipetrol** se stal šéf polského concernu PKN Orlen **Igor Chalupec**, místopředsedou bývalý ministr průmyslu a obchodu **Miroslav Grégr**. Novými členy dozorčí rady Unipetrolu za společnost PKN Orlen se dále stali **Darjusz Marek Formela**, **Piotr Kearney**, **Wojciech Lorenc**, **Cezary Smorszczewski**, **Paweł Szymanski** a **Joanna Chmielewska**. Novým členem se vedle Grégra stal rektor VŠCHT **Vlastimil Růžička**. Zůstávají **Miloslav Suchánek**, který se z místopředsedy stal členem dozorčí rady, dále **Zdeněk Černý** a **Milan Kuncíř**. Z dozorčí rady odcházejí **Václav Srba**, **Jaroslav Šulc**, **Klára Roženská**, **Pavel Kuta**, **Pavel Suchý**, **Tomáš Sedláček** a **Jaroslav Ungerman**.
- Od 1. července 2005 místo prezidenta automobilky **TPCA** opouští **Masatake Enomoto**. Na jeho místo přichází dosavadní viceprezident pro výrobu **Satoši Takae**.
- Do společnosti **Papirius** nastoupil na pozici finančního ředitele **Ladislav Šimek**. Mezi jeho hlavní úkoly patří také strategický nákup. Vedení Škody Auto opustil na vlastní žádost člen představenstva společnosti zodpovědný za oblast personalistiky **Helmuth Schuster**.

Milí kolegové,

děkujeme za přízeň, kterou věnujete našemu elektronickému čtrnáctideníku. Abychom Vás po dobu letních měsíců nepřipravili o řadu nových intelektuálních podnětů, bude HR Management o prázdninách vycházet jako měsíčník (29. 7. a 2. 9.).

Vydavatelství **Economia, a.s.**, a **HOFÍREK CONSULTING** Vám přejí šťastnou a veselou dovolenou.

Miroslav Hofírek