

NOVÉ TRENDY

Projekt Život nápadům pomáhá ženám podnikat

V České republice by začalo podnikat 41 % žen, pokud by měly v období rozjezdu podnikání k dispozici místo, kam se mohou obrátit pro informace.

V Česku podniká dvakrát méně žen než mužů. Z průzkumu na reprezentativním vzorku pro GE Money Bank vyplývá, že nejčastějšími důvody, které ženy odrážejí od podnikání, jsou pocit nedostatku zkušeností, obava z nejistoty a nutnost riskovat. Projekt Život nápadům, za kterým stojí GE Money Bank, vznikl právě proto, aby pomohl ženám překonat tyto bariéry a podpořil je na cestě za vlastním podnikáním. Cílem iniciativy je nejen podpořit ženy, které se rozhodly uskutečnit svůj sen – začít podnikat, ale také představit ženské podnikatelské vzory a dát ženám prostor pro diskusi a sdílení rad a názorů.

Pro tento účel byl vytvořen speciální internetový portál www.zivotnapadum.cz, kde ženy naleznou užitečné informace, rady a kontakty důležité pro první kroky v podnikání. GE Money Bank navíc do konce roku 2010 zorganizuje pro ženy zapojené do projektu Život nápadům dva semináře, kterých se budou účastnit jak úspěšné podnikatelky, tak i odborníci z banky a zástupci neziskových organizací.

Vedení projektu

Z výzkumu, který pro GE Money Bank provedla agentura STEM/MARK, vyplývá, že v České republice lidé „nevidí“ dostatek vzorů – úspěšných žen-podnikatelek, které by mohly sloužit jako inspirace pro ženy s chutí začít podnikat. Ženy, které se ve svém oboru dokázaly prosadit, je přitom v ČR celá řada. Projekt Život nápadům chce pomoci vytvořit silnou komunitu žen, které svými životními příběhy a radami úspěšných podnikatelek zapojených do projektu, dávají ženám impuls začít s vlastním podnikáním.

Projekt zaštiťují patronky (Advisory Board) – ženy, které jsou samy úspěšné v různých oborech. Ty jsou také odbornou garancí celého projektu a pomáhají určovat směr a program projektu. Patronky jsou zároveň zárukou celko-

vé nezávislosti projektu a inspirací pro ženy, které se svým podnikáním teprve chtějí začít.

Projekt podporují ambasadorky projektu, kterými jsou úspěšné české podnikatelky. Ty mohou být pro ostatní ženy zdrojem inspirace, zkušeností a rad. Mají blízký vztah a zkušenosti s českým podnikatelským prostředím a postavením žen v něm. „Byla jsem nadšená, když mě GE Money Bank oslovila s tím, že můj příběh může sloužit jako inspirace pro další ženy a podpořit je v realizaci jejich podnikatelských plánů. Myslí si, že projekt Život nápadům má smysl a myšlenka podporovat ženy, aby se nebály rozjet své podnikání, je správná. Proto jsem se rozhodla tuto iniciativu plně podpořit,“ řekla Petra Kovanová, jednatelka BON BON.

Proměňte své nápady v život

Podle průzkumu se 71 % žen v souvislosti se startem vlastního podnikání obává neúspěchu a přílišného rizika. Druhým nejčastěji zmiňovaným důvodem, proč ženy nezačaly podnikat, je nedostatek zkušeností, tato bariéra je významná pro 62 % žen. „Jedním z hlavních cílů projektu Život nápadům je právě pomáhat ženám překonávat obavy ze začátků podnikání, inspirovat je, poradit jim, jak udělat první krok při budování podnikatelské kariéry. Prostřednictvím inspirativních příběhů chce GE Money Bank ženám dodat odvalu do začátků a zároveň podat pomocnou ruku,“ říká Radka Pekelská, ředitelka lidských zdrojů GE Money Bank.

Microsite a semináře

Respondenti, kteří v současnosti mají svou živnost, v průzkumu nejčastěji (82 %) uváděli, že v začátcích podnikání by jim nejvíce pomohla rada od zkušeného podnikatele. Na druhém místě živnostníci uváděli (69 %) jako nejužitečnější pomoc do začátků on-line poradenství a rady dostupné na internetu. Proto GE Money Bank spustila speciální microsite www.zivotnapadum.cz, kde ženy naleznou zkušenosti a rady pro usnadnění začátků v podnikání. Tento portál také vedle inspirativ-

(Pokračování na stránce 2)

V aktuálním čísle odborného časopisu

HR Management

se mimo jiné dočtete:

- Personalistika a krize
- Případ dokonalé manažerky
- Ageismus aneb Věková diskriminace
- Speciál: Zdraví na pracovišti
- Interní komunikace a HR marketing



Vychází se speciální přílohou

TRH PRÁCE

a odměňování

Ukázkové číslo ZDARMA a předplatné:

tel. 800 110 022, www.ManagerWeb.cz

economia

OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

Ve virtuální firmě rodiče získají zapomenuté pracovní návyky

Pomoci rodičům s návratem do zaměstnání chce obecně prospěšná společnost Attavena. Prostřednictvím virtuální firmy je naučí práci v týmu, plánování nebo komunikaci se spolupracovníky a podřízenými. Kromě toho pro ně budou připraveny kurzy práce na počítači a aktivity zaměřené na osobní rozvoj, řekla koordinátorka projektu Jak se neztratit Jitka Šimková. „Projekt je zaměřen zejména na lidi, kteří strávili mnoho let doma a nyní se chtějí ucházet o práci,“ uvedla Šimková. Většinu zájemců zatím tvoří maminky, jimž bude končit rodičovská dovolená nebo se starají o postižené dítě. Mohou se zapojit ale i lidé, kteří jsou dlouhodobě v domácnosti nebo zaměstnanci ve výpovědi.

Virtuální firma bude podle Šimkové simulovat běžné firemní procesy. Účastníci kurzu využijí také znalosti nabyté ve workshopech, a to třeba při tvorbě firemních webových stránek nebo prezentací. Lidé, kteří strávili mnoho let doma, tak budou moci zpět získat pracovní návyky i sebevědomí.

Projekt je dvouletý a bude se konat ve čtyřech jihočeských městech. Už 4. listopadu začne v Českých Budějovicích, následovat bude Jindřichův Hradec a zřejmě Strakonice. Čtvrté místo organizátoři ještě vybírají. Financován je z Evropského sociálního fondu. Lidé za účast nic neplatí, rodiče mohou navíc při některých aktivitách využít bezplatné hlídání dětí. Bližší informace: www.attavena.cz.

Newsletter **HRM line** vydává Economia, a.s.,
ve spolupráci s personální a poradenskou kanceláří



www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 1)

ních příběhů žen-podnikatelek obsahuje diskusní panel pro výměnu zkušeností a názorů. Na www.zivotnapadum.cz se ženy také mohou přihlásit k odebírání newsletteru s užitečnými informacemi a tipy z podnikání.

GE Money Bank projektem Život nápadům poskytuje ženám, které chtějí začít se svým podnikáním, také praktickou a odbornou pomoc. Ženy (71 %) by totiž podle průzkumu uvítaly častěji než muži (51 %) možnost navštěvování seminářů a workshopů, kde by se

dozvěděly praktické tipy do začátků podnikání. GE Money Bank poskytne proto ženám pomocnou ruku v podobě odborných seminářů, z nichž dva zorganizuje ještě v letošním roce.

Projekt Život nápadům je také úzce napojen na neziskové organizace TUESDAY Business Network. Cílem spolupráce je vytvořit koncept společných školení a seminářů, které by pomáhaly ženám získat znalosti jak ze základů podnikání, tak z konkrétních odborných a manažerských oblastí.

(red)

MANAGEMENT

Zvládání stresu na vedoucích pozicích

Těsné rozpočty, odpovědnost za výsledky, firemní politika, stabilita týmu, spoluúčast na podnikových procesech, přísná vládní nařízení či nestabilní situace na pracovním trhu mohou být v pracovním prostředí často znepokojující. Pokud tyto výše jmenované stresové faktory zvyšují váš srdeční tep, je více než pravděpodobné, že jste součástí výkonného managementu, ať jde o jakýkoliv obor.

Stres na pracovišti je běžným neduhem

Nedávno bylo na základě odborné studie zjištěno, že více než jedna třetina běžné pracovní síly se potýká s vysokou úrovní stresu. Nicméně stres, kterým trpí lidé na vedoucích pozicích, se výrazně liší od toho, jemuž podléhají řadoví zaměstnanci.

Například – zatímco vědec v laboratoři může přijít o svůj klidný spánek kvůli dlouhotrvajícímu komplikovanému experimentu, který nevychází tak, jak by měl, jeho nadřazený musí čelit stresu způsobenému nemožností získat další vládní podporu pro daný experiment. Nebo jiný příklad – zatímco se asistent obchodního zástupce cítí zasypaný různou denní obchodní rutinou, jeho šéf musí řešit otázku, jak motivovat svůj tým 45 lidí ke zvýšení prodejních výsledků o 30 %.

Zodpovědnost, kterou manažeři na svých bedrech nesou, může být velkou zátěží. Rostoucí tlak ke splnění stanovených cílů, vedení lidí a složité rozhodovací procesy vedou nevyhnutelně k narušení rovnováhy mezi plněním stěžejních úkolů, jako je udržení podnikového růstu na straně jedné a spokojenosti zaměstnanců a vrcholového managementu na straně druhé. Často vyšší odpovědnost manažera znamená také omezení osobního času a narušení klidné myslí.

Existují ale i pozitivní

Ne všechny stres je však negativní. Některé typy stresu mohou naopak pomoci nastartovat výkon nebo být základem inovací a úspěchu. Všudypřítomné nutkání uspět, dosáhnout stanovených cílů a porazit konkurenci se může

pozitivně odrazit v oblasti výzkumu a vývoje, ve vytváření firemních strategií nebo i ve vlastním výkonu managementu firmy. Zároveň umožňuje jednotlivcům, týmům, ale i celým organizacím vyvíjet výjimečné technologie, navrhovat kreativní řešení ke zdánlivě neřešitelným problémům a dosahovat neočekávaných výsledků.

U klíčových manažerů se závažnost stresu projevuje tehdy, když se tlak vyvíjený na jejich působení ve firmě stane dominantnějším než samotné cíle. Během tohoto období se styl

vedení manažera stává necitlivým až diktátorským, důležitá rozhodnutí jsou uspěchaná a náklady rostou. Celá organizace pak čelí poklesu výkonu. V nejhorším případě manažeři trpí i fyzickými či psychickými poruchami.

Jaké je řešení?

Pro zvládnutí stresu existují jednoduché techniky, které zároveň zlepšují komunikaci, vztahy v týmu a potažmo i výsledky celé organizace.

Staňte se lepším delegátorem

Jako manažer jste zodpovědný za výsledky práce svého týmu, na čemž závisí i vaše kariéra. Proto můžete mít tendenci dělat vše sám nebo se zabývat přílišnou kontrolou. Jak říká Kayleen Schaefer v článku otištěném ve Wall Street Journal: „Důvod, proč má tolik manažerů problém postoupit projekt někomu jinému, je, že vybudovali svoji kariéru tak, že dělali všechno sami.“

Ovšem při dosažení výrazného pracovního úspěchu je nadále již nemožné pokračovat se strategií „udělej si vše sám“. S tím, jak se zvyšuje manažerská odpovědnost, zvyšuje se i nutnost vykonávat stanovené úkoly za pomoci jiných lidí. Stát se lepším delegátorem a snížit tak úroveň stresu při současném zvýšení efektivity umožňují následující taktiky.

• **Nábor:** Najímáte lidi, kteří jsou chytřejší a technicky zdatnější než vy? Většina manažerů tvrdí, že chtějí získat jen ty nejlepší. Nicméně ve skutečnosti mají tendenci najímat lidi, kteří

(Pokračování na stránce 3)



V Plzni je coworkingové centrum pro pracující na volné noze

Po Praze, Brně a Písku vzniklo také v Plzni takzvané coworkingové centrum, které pronajímá kancelářská místa lidem na volné noze. Novinka si postupně získává další uživatele. V Plzni sídlí v Americkém centru poblíž centrálního náměstí v Dominikánské ulici, řekl ředitel American Center Plzeň Vladimír Pálek. Za poplatek 4000 Kč měsíčně získá stálý uživatel pracovní místo s připojkou na internet, služby recepcie, poštovní a obchodní adresu, kuchyňku a zasedací místnost.

Coworking reaguje na moderní trh práce měnící se díky novým komunikačním technologiím. Podnikatelé hledají cesty ke snížení nákladů. Některé profesní služby výhodněji nakupují, než aby zaměstnávali vlastní odborníky. Coworking si již získal desetitisíce příznivců po světě. Práce z domova může být pro řadu lidí frustrující. Coworking podporuje kreativitu, vytváří funkční a spřátelené komunity a elegantně řeší nedostatky práce z domova, od pocitů osamělosti po trend k workoholismu. Mnohdy se díky němu lidé snáz dostanou k informacím nebo prostřednictvím svých „kolegů“ získají nové klienty. První centrum vzniklo v roce 2005 v San Francisku.

Vláda navrhuje zrušit slevu zaměstnavatelům zdravotně postižených

Vláda navrhuje zrušit daňovou slevu pro firmy a podnikatele, kteří zaměstnávají více než polovinu zdravotně postižených zaměstnanců. Kabinet argumentuje tím, že zaměstnavatelé zneužívají toto zvýhodnění jen k tomu, aby měli nižší daně. Změnu vláda navrhla v novele zákona o daních z příjmů a předložila ji poslancům, kteří by se jí měli zabývat na říjnové schůzi.

Podle současného zákona má daňový poplatník právo na slevu na dani ve výši jedné poloviny toho, co má odvést státu. Musí ale zaměstnávat nejméně 25 lidí a víc než polovina z nich musí být zdravotně postižená. To chce nyní vláda ze zákona vypustit.

Ministerstvo financí argumentuje tím, že podle zkušeností daňové správy v mnoha případech zaměstnavatelé toto pravidlo zneužívají. Například se ve skupině propojených firem vytvoří dceřiná společnost, do které se převádějí výnosy z jiných firem. Dceřiná společnost pak zaměstnává potřebný počet zdravotně postižených, a v důsledku toho platí nižší daně. Z toho lze podle ministerstva odvodit, že poplatníci tuto slevu zneužívají, protože jejím smyslem je podpořit zaměstnávání postižených, a nikoli snížit daně a zvýšit zisky zaměstnavatelů.

Firmám dál zůstane možnost odečíst si přímo z daně 18 tisíc korun za každého zaměstnance se zdravotním postižením a 60 tisíc korun u těch, kteří mají těžší zdravotní postižení. Vzhledem k tomu, že se sazby daně firem v posledních letech snižovaly, pak se tyto slevy vlastně zvyšovaly, argumentuje důvodová zpráva.

(Pokračování ze stránky 2)

jsou o něco málo schopnější než oni sami. Abyste mohli efektivně delegovat, musíte si sestavit takový tým, kterému můžete věřit – a právě najímání těch správných lidí je prvním důležitým krokem.

• **Trénink:** Jakmile jsou noví lidé zaměstnáni, je důležité zajistit, aby jejich dovednosti byly neustále obohacovány. Vytvořte plán pravidelného hodnocení znalostí a dovedností každého svého zaměstnance a zauvažujte o případných dodatečných školeních. Vždy je jednodušší delegovat tehdy, kdy jasně znáte schopnosti svého týmu.

• **Management:** Vedle kompetencí a schopností vašich zaměstnanců je stěžejní také váš systém řízení. I když je hodnocení rozdílných struktur řízení za hranicemi tohoto článku, je důležité alespoň říci, že management by měl co nejvíce korespondovat s firemní kulturou. Ideální systém řízení umožňuje lidem jasně chápat, jak jejich vlastní cíle souvisejí s řízením společnosti, a navíc poskytuje klíčové indikátory potřebné pro monitorování výkonu pracovníků.

• **Delegace:** Pokud jste obklopeni správnými lidmi a procesy ve firmě fungují efektivně, potom je delegování mnohem snazší. Jediné, co zbývá rozhodnout, je, co a komu delegovat. Nejdříve si stanovte, jaké úkoly můžete udělat jen vy, a potom všechno ostatní smetěte ze svého stolu. Vše, co může udělat někdo jiný, ať udělá někdo jiný.

Během delegování musíte jasně vysvětlit jednotlivé úkoly a stanovit termíny pro jejich splnění. Pokládejte doplňující otázky, abyste zjistili, zda delegovaná osoba plně pochopila svůj úkol a je schopna a ochotna jej vykonat v termínu.

Udělejte si přestávku

Úspěšní manažeři mívají jen málo, nebo dokonce žádný volný čas během svého pracovního dne. Nicméně jeden z důležitých aspektů překonání stresu je znovuzískání energie pro vaše tělo i mysl. Jinými slovy, je nezbytné, abyste si jednou za čas udělali přestávku. Následující doporučení vám mohou pomoci udržet zdravou a přiměřenou rovnováhu.

1. Naplánujte si krátké přestávky během dne. Například pokud sedíte celý den před počítačem, měli byste během dne zvládnout dvě až tři třiminutové procházky. Pokud víte, že váš pracovní den bude plný nejrůznějších schůzek, využijte přestávky k menší procházce, protažení či poslechu muziky. Naopak pokud vaše práce vyžaduje neustálý pohyb, odpočiňte si na 5 až 10 minut v rozmezí pár hodin. Vyvážený pracovní den neznamena dělat jen jednu činnost.

2. Zaměřte se na vyváženější poměr mezi pracovním a osobním životem. Je zřejmé, že čas strávený na dovolené je kritický pro správné naladění – během něj byste se měli oprostít

od používání mobilního telefonu, notebooku či jiných zařízení, které by vás spojily s vaší prací. Často je těžké uniknout své kanceláři, ale je to jediná možnost, jak se úplně uvolnit.

3. Stanovte si svoje osobní priority a zvažte, jak vaše práce přispívá k dosažení vašich cílů. Pocit nahodilosti a chaosu může často vyvolat stres. Proto je důležité uvědomit si budoucí perspektivu, což může mít pozitivní dopady na vaše duševní zdraví.

4. Na konci dne vypněte. Mnoho manažerů si svou práci bere každý den domů – ať už se přímo zabývá nějakým úkolem nebo o podnikových záležitostech jen přemýšlí. Je ale důležité nechat práci až na druhý den. Stanovte si maximální časový limit, do kdy se práci budete věnovat, a dodržujte jej. V určitou večerní hodinu například vypněte svůj mobilní telefon nebo přestaňte sledovat svou e-mailovou schránku. Abyste byli co nejproduktivnější, musíte si najít čas, kdy máte možnost skutečně relaxovat.

Pozitivní postoj

Pokud stres manažerů dosáhne svého vrcholu, může vést k depresím a pochybnostem o svých schopnostech. Ve vašem profesním životě se najednou objeví fráze typu: měl bych vydělat více peněz, měl jsem vyřešit ten poslední projekt lépe, mí podřízení by mě měli mít

raději atd. To vše oslabuje vaši sebedůvěru. Nepodléhejte! Místo toho se zaměřte na něco pozitivního.

Vzpomeňte si na něco příjemného ze svého osobního života – na výhru svého dítěte v basketbalovém utkání nebo na svou účast v charitativním maratonském běhu. Je také dobré sepsat si své osobnostní klady a dosažené úspěchy – když se cítíte přetíženi, vytáhněte tento seznam a připomeňte si, jaké věci jste vykonali a či životy jste pozitivně ovlivnili.

Závěr

Některé stresory nikdy nezmizí a naopak jejich vliv může gradovat během ekonomických výkyvů doprovázených nedostatkem schopných lidí. Ať už jde o tlak trhu nebo těsné rozpočty, stres na vedoucích pozicích může mít negativní dopad na váš výkon, soustředění a zdraví, ale také na výsledky celé společnosti. Pokud efektivně delegujete, udržujete rovnováhu a přemýšlíte pozitivně, budete schopni překonat stres a pozitivně pak působit na svůj tým a celou organizaci.

Patrick B. Ropella
prezident a výkonný ředitel
The Ropella Group

Personální společnost The Ropella Group se specializuje mimo jiné na přímé vyhledávání zaměstnanců. P. B. Ropella je též členem aliance IRC Global Executive Search Partners – globální sítě firem z oblasti přímého vyhledávání (www.ircsearchpartners.com).

Portály: Pracovních míst přibývá

Pracovní portály počátkem října potvrdily trvalý zájem firem o pracovníky v prodeji a obchodu. Poptávka trvá po kvalitních akvizitních obchodních, obchodních zástupcích, ale i po klasických prodejích. Výplývá to z anket ČTK mezi pracovními portály. U portálů Jobs.cz a Prace.cz tvoří odvětví prodeje a obchodu skoro 16 % všech poptávek po zaměstnancích. Následují strojírenství, administrativa a výroba a průmysl (po téměř 7 %). „Zajímavý je rostoucí zájem firem o uchazeče ve strojírenství. V letních měsících bylo strojírenství mezi obory s největší poptávkou zaměstnavatelů s 5 % až na pátém místě, nyní mu patří druhá příčka,“ uvedl analytik portálů Ondřej Mysliveček. I portál Agentka.cz evidoval největší zájem o obchodní zástupce. Následovala poptávka po pozicích obsluhy, manažera, řidiče, vedoucího, technika, elektrikáře, číšníka, dělníka a kuchaře. Recruit CZ nyní registruje největší zájem o nové zaměstnance z výrobního odvětví, bankovníctví a pojišťovnictví. Mezi nejpoptávanější profese stále patří obchodníci a účetní se znalostí angličtiny.

Pracovní portály i personální agentury hlásí v říjnu výrazný meziměsíční nárůst volných pracovních míst – proti stejnému období loni až několik desítek procent. Nabídek na pracovní místa přibývá hojně také pro absolventy a brigádníky. Optimismus ale nepanuje ve všech sektorech. Zemědělství, stavebnictví, restaurace a hotely jsou nuceny nadále hledat úspory včetně škrtů v personální oblasti.

PERSONALIE



• **GTS Central Europe (GTS)**, poskytovatel integrovaných telekomunikačních řešení ve střední a východní Evropě, jmenovala **Petra Draxlera** ředitelem lidských zdrojů. Petr Draxler přichází z PwC v ČR. Přináší přes šestnáct let zkušeností ze svého předchozího působení ve vedoucích pozicích v oblasti lidských zdrojů např. v DHL, Motorola a IBM.

• Společnost **Tiscali Media** posílila své vedení o čtyři nové ředitele: obchodním ředitelem se stal **David Martinásek**, ředitelem pro strategii a obsah **Daniel Dočekal**, produktovým ředitelem **Ondřej Průša** a finančním ředitelem **Štěpán Kafka**.

• Ředitelkou lidských zdrojů operačního oddělení sítě prodejen **Albert** byla jmenována **Tereza Rampasová**, regionálním ředitelem pro Čechy sever se stal **Jan Valt**, regionálním ředitelem pro Prahu je **Ondřej Janý**.

• **Sabris** má nového obchodního ředitele pro ČR a SR – **Petru Frémunda**, který ve funkci nahradil **Petru Kratochvilovou**. Ta byla jmenována ředitelkou pro strategii a rozvoj.

• Generální ředitel **Pražské energetiky (PRE)** **Drahomír Ruta** odchází do důchodu. Do čela firmy nastoupí dosavadní ředitel divize Obchodování a služby PRE **Pavel Elis**. Funkce generálního ředitele a předsedy představenstva PRE bude Ruta vykonávat do konce října. Od listopadu se stane členem dozorčí rady PRE.

PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte ... Účast na školeních a úhrada nákladů

Jak můžeme zajistit účast našich zaměstnanců na školeních a lze požadovat úhradu nákladů na školení po zaměstnancích?

Ze zákona má zaměstnavatel povinnost pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců. Péče o odborný rozvoj zahrnuje mimo jiné i prohlubování a zvyšování kvalifikace.

Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožní zaměstnanci vykonávat sjednanou práci. Zaměstnanec je povinen si svoji kvalifikaci prohlubovat, s čímž souvisí právo zaměstnavatele uložit mu účast na školení a studiu nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace. Účast na těchto akcích se považuje za výkon práce a zaměstnanci za ni náleží mzda nebo plat. Rovněž i veškeré náklady, které vzniknou v souvislosti s prohlubováním kvalifikace, hradí zaměstnavatel. Podle dohody a finanční náročnosti se ovšem zaměstnanec na úhradě těchto nákladů může podílet.

Zvýšením kvalifikace se naopak rozumí změna hodnoty kvalifikace a myšleno je jím studium, vzdělávání, školení nebo jiné formy přípravy, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. Při zvyšování kvalifikace přísluší zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva. Zaměstnavatel je oprávněn sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace a zastavit poskytování pracovních úlev v případě, kdy se stane zaměstnanec dlouhodobě ne-

způsobilým pro výkon práce, pro kterou si kvalifikaci zvyšuje, nebo neplní-li po delší dobu a bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace.

V souvislosti s prohlubováním a zvyšováním kvalifikace umožňuje zákoník práce uzavření tzv. kvalifikační dohody, jejíž součástí je závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu pěti let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Kvalifikační dohodu lze sjednat vždy v případě zvyšování kvalifikace, v souvislosti s prohlubováním kvalifikace zákoník práce umožňuje sjednání kvalifikační dohody pouze v případě, že předpokládané náklady na prohloubení kvalifikace dosáhnou alespoň 75 tisíc Kč. Dohodu je třeba uzavřít písemně a musí obsahovat i minimální náležitosti stanovené zákoníkem práce, a to druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení, dobu, po níž se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po zvýšení kvalifikace, a v neposlední řadě druhů nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.

Jan Koval, Soňa Rau

Advokátní kancelář Havel & Holásek



PRŮZKUM

Pracovní doba v Česku je třetí nejdelší v EU

Pracovní doba v České republice je třetí nejdelší v Evropské unii. Češi průměrně odpracují 42,9 hodiny týdně, málo času mají už i na oběd. Vyplyvá to z průzkumu mezinárodní personální společnosti Reed Specialist Recruitment.

Průzkum mapuje klíčové změny, které se odehrály v oblasti zaměstnávání od roku 1960. Zkoumal názory více než 3000 zaměstnanců z různých oborů a různých zemí.

Jeden ze čtyř zaměstnanců podle průzkumu tvrdí, že je v práci od 7.30 a neodejde dřív než před 18.00. Dvě pětiny zaměstnanců, podobně jako Češi, neopouštějí kancelář v době polední

přestávky, obědvají přímo u pracovního stolu. Většina dotázaných navíc každý večer dokončuje práci doma. Věnují jí po večerech průměrně 42 minut.

Skutečnou revoluci podle průzkumu přineslo používání e-mailů. Téměř polovina dotázaných uvedla, že si pracovní život bez e-mailu už nedokáže představit. Většina z nich dokonce považuje elektronickou poštu za nejvýznamnější změnu na pracovním trhu za posledních 50 let.

Necelá třetina lidí uvedla, že si nedokáže představit práci bez škádlení a žertování v kanceláři.

- Tým **SuperHostingu** posílila manažerka komunikace **Veronika Hlaváčová**. Přišla z multimediálního vydavatelství PPF Media.
- Společnost **EMC** oznámila organizační změny v nově vytvořené oblasti, která zahrnuje Rusko, země Společenství nezávislých států, Polsko, ČR, státy jihovýchodní Evropy, Rakousko a pobaltské země. Viceprezidentem pro oblast EMEA East se stal **Philippe Fossé**. Přichází ze společnosti Hitachi Data Systems.
- **Jan Žurek**, zkušený daňový odborník, jeden ze zakladatelů české kanceláře celosvětové sítě poradenských společností **KPMG**, na pozici řídicího partnera střídá **Františka Došálka**. Ten společnost vedl od roku 2001 a dále bude předsedou a výkonným ředitelem KPMG střední a východní Evropa.
- **Petr Bursík** se stal novým obchodním manažerem pro ČR a SR u nadnárodní softwarové firmy **CA Technologies**. Profesionální kariéru začínal v IBM ČR, pak působil v Compaq Computer, Hewlett-Packard a Autocont.
- **Petr Knap** je vedoucím partnerem poradenské společnosti **Ernst & Young** pro veřejný sektor v ČR. V poradenství se pohybuje už od roku 1995, v E&Y pracuje od roku 2002. Specializuje se na problematiku veřejné správy a v odvětvích průmyslu a telekomunikací.
- **Jiří Nekovář** byl zvolen viceprezidentem **Confédération Fiscale Européenne** (CFE), která zastřešuje profesní organizace daňových poradců z 32 zemí. Prezident Komory daňových poradců ČR je současně většinovým společníkem a jednatelem poradenské firmy **Euro-Trend**. Je certifikovaným poradcem pro výzkum a vývoj daní.
- **Bhaskar Katta** byl jmenován ředitelem Consumer Bank v ČR. Naposled v ruské **Citibank** řídil retailové bankovníctví, i v ČR převzme zodpovědnost za retailové bankovníctví a spotřebitelské úvěry zahrnující též kreditní karty. Pro Citi pracuje už od roku 1993.
- Vedoucím pro externí prodejní síť **Volksbank CZ** se stal **Stanislav Beran**. Do Volksbank CZ se vrátil po roce a půl. V mezidobí působil na obdobné pozici u nadnárodní poradenské společnosti.
- Ředitelem prodeje tuzemského dovozce automobilů a motocyklů značky **BMW** do ČR se stal **Milan Koza**, který stejnou funkci vykonával u značky Volvo. Ve funkci nahradil **Daniela Haranta**. Mluví BMW **Kateřinu Cmunťovou**, která nastupuje na mateřskou dovolenou, vystřídala bývalá mluvčí značek Peugeot a Hyundai **Veronika Jakubcová**.
- Ředitelem prodeje společnosti **Peugeot ČR** je dosavadní manažer pro firemní flotily **Marco Venturini**. Nastoupil na nově vytvořenou pozici, která vznikla rozdělením obchodního oddělení na prodej a marketing.
- **Miroslav Jiřík** nastoupil jako brand manažer **Tesco**. Jeho hlavním úkolem bude definovat lokální strategii značky **Tesco** a implementovat ji v ČR a na Slovensku. Jiřík přešel z T-Mobilu, kde pracoval sedm let.