

line HRM

12. 11. 2010
číslo 20

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

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

MENTORING

Známe to všichni ...

Podstatou mentoringu je podpora a rozvoj jedné osoby (mentee) druhou (mentor). Tento způsob práce patří k nejstarším způsobům rozvoje mladších či méně zkušených kolegů.

„A, mami, co bude k večeři?“ „Co kdybyste ji zkusili dnes uvařit úplně sami?“ „Ale mě to baví víc s tebou,“ říká mladší syn. „Ne, naopak, já to беру, ale nesmíš tu vůbec být a mluvit nám do toho ... a neboj, my to zvládneme,“ zjevně potěšena novou výzvou reaguje starší dcera. V kuchyni nastává zmatek – lednička, nádobí, mouka, kuchařka, horká voda, první rozbité vajíčko. V hlavě matky nastává zmatek obdobný: Neublíží si? Nezničí nic? Mám díky tomu skutečně chvíli času na svoji práci, anebo jsem si ji naopak přidělala tím, že na ně tak jako tak budu muset dohlížet, pak to po nich dodělat, a nakonec uklízet? Pohádají se u toho? Nebude je nezdár frustrovat? Anebo je úspěch povzbudí? Když tu nebudu, přijdou si říct o pomoc, když ji budou potřebovat? A co když já přece jen uvidím, že to nezvládají, mám jim do toho zasáhnout?

Známe to všichni; minimálně z té jedné stránky. Všichni jsme byli dětmi a máme zkušenost s odlišnými podobami mentoringu, jak toho, který se drží striktně dané formy – učitel, tak s nějakým druhem neformálního vztahu – rodič nebo třeba starší bratr. A co víc, leckdo z nás v bouřlivých dnech vlastní puberty zažil i jeho negativní polohu, totiž pocit, že mentorování je povýšenecké poučování někoho, kdo by vlastně už „měl mít po sezoně ...“.

Co je při práci mentora nejdůležitější?

Tak jako při přípravě nedělní večere obecně platí, že máme-li druhému zprostředkovat dostatek zkušeností k tomu, aby nás zastoupil či pokračoval v našem díle, a máme-li ho zároveň

uchránit od zkušeností, které by tomu bránily, je nejdůležitější naslouchat svému zmatku v hlavě. Brát vážně otázky, které nás napadají, poctivě si na ně odpovídat a podle toho upravovat své chování, anebo, chcete-li, rozvíjet svoji dovednost smysluplné sebereflexe. Ta především odlišuje mentora/užitečného, blízkého průvodce novou zkušeností od těch „jen“ mentorujících, jejichž počínání může mít třeba podobu nezáživného předřikávače návodů, prudiciho poučovatele i v těch nejbanálnějších záležitostech, nesrozumitelného vejtahe ... i to si, bohužel, asi umíme představit všichni.



Štěpánka Podrazilová

A užitečné otázky, které se honí v hlavách matek, manažerů, učitelů, koučů, mentorů ..., mohou být třeba tyto:

- Co všechno mám na starost?
- Podle čeho poznám, že jsem užitečný?
- Jak kompetentní vnímám ty, které mám na starost?
- Jak vím, že využívám jejich potenciálu?
- Jak jim to dávám najevo?
- Co potřebují?
- Čím jim pomáhám v jejich seberozvoji?
- Jak vím, že to tak je?

Co je na tom tak těžkého?

Ač to vypadá, jako že „to známe všichni“, samo od sebe to nejde.

Děti vychováváme vesměs spíše intuitivně, ale co se týká profesionálního mentoringu, je nutné jej posunout do roviny vědomé, kdy práce s menteeem má své cíle, hranice, pravidla, časový rámec, zahrnuje hodnocení posunů a výsledků a přitom spolupráce zůstává přátelská, respektující a ohleduplná.

Pouze respektující a ohleduplná práce může být partnerskou spoluprací, kdy mentee není pouhým vykonavatelem pokynů mentora, ale

(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

Je třeba vrátit technickým oborům prestiž

Největší zaměstnavatelé Moravskoslezského kraje (Evraz Vítkovice Steel, Vítkovice Machinery Group, OKD, OKK Koksovy a Třinecké železárny) a zástupci technických středních škol se na konci minulého týdne sešli na pozvání společnosti ArcelorMittal Ostrava na pracovní snídani. Na téma, jak podpořit studium technických oborů, s nimi přišla diskutovat i náměstkyně hejtmana Věra Palková. Shodli se na tom, že oborová struktura škol se přizpůsobuje spíše poptávce rodičů než zaměstnavatelů. „Musíme se společně soustředit na rozšiřování nabídky technických oborů tam, kde je to podloženo skutečným zájmem zaměstnavatelů,“ podotkl personální ředitel ArcelorMittal Ostrava Ctirad Lolek.

Zástupci všech firem i technických středních škol se shodli na tom, že hlavními body, které je tíží, jsou snižující se kvalita žáků a studentů, oborová struktura na technických školách, mezery v propojení teorie s praxí a uplatnitelnost absolventů středních škol na trhu práce. „Bohužel žáků ubývá, kvalita absolventů klesá, žáci základních i středních škol se obávají předmětů, jako je matematika, fyzika, chemie. Je nutné co nejlépe propojit teorii s praxí tak, aby z této vzájemné interakce měli užitek jak studenti, tak i školy, ale hlavně budoucí zaměstnavatelé,“ zhodnotila Palková.

Zaměstnavatelé chtějí podpořit Moravskoslezský kraj v jeho záměru testování žáků 9. tříd tak, aby získali certifikovaný výstup, který by mohl sloužit jako podklad pro přijímací řízení. Všichni se shodli i v podpoře státních maturit. (red)

 **topvision**

- Na trhu působíme již od roku 2001
- Naše akce ročně navštíví více než 2 500 účastníků
- Nabízíme fora a konference, odborné semináře, cykly a další
- Naší úroveň dokládá mezinárodní certifikát společnosti IES

top vision s.r.o. | U Půjčovny 2 110 00 Praha 1 | tel.: 234 718 756 | www.topvision.cz

(Pokračování ze stránky 1)

přihlíží se k jeho potřebám, představám a možnostem.

Další překážka může vést v tom, že vzhledem ke složitosti vztahů a západní kultuře vlastní absenci přirozeného respektu ke zkušenějším, se možnosti intuitivně zprostředkovaného přenosu zkušeností a vědomostí mezi spolupracovníky snižují anebo přinejmenším komplikují. Navíc rychlé tempo rozvoje v některých oblastech, jako např. IT, má za následek to, že se stále častěji stávají mentory lidé mladší. Těm, ač jsou třeba již špičkovými odborníky ve své profesi, chybí zatím dostatečná praxe „životní“ (nemají třeba zkušenosti rodičovské, manažerské) a z nich získaný leckdy potřebný nadhled.

Pro úspěch mentoringu jako způsobu vedení a vzdělávání zaměstnanců je klíčová osobnost mentora. Důležitá je zejména schopnost důvě-

řovat ve schopnosti svého menteeho, potlačit touhu „vyrobit z něj vlastní kopii“ a zbavit se strachu z případné konkurence.

Pouhá profesní odbornost nestačí. Stejně, ne-li více jsou důležité dovednosti v oblasti mezilidských vztahů a komunikace. Dobrý mentor by měl zvládnout postupovat důsledně, ale zároveň ohleduplně, podporovat aktivitu svého menteeho, ale zároveň ji vymezovat hranice, pracovat s rozdílnými pohledy a rozšiřovat možnosti menteeho namísto pouhého hledání kompromisů. Z těchto i jiných důvodů je užitečné nahlížet na mentoring jako na odbornost a pracovníkům, které chceme touto rolí pověřit, nabídnout cílenou pomoc a podporu.

Štěpánka Podrazilová, trenér a kouč

Personnel Development

Training, AchieveGlobal CZ

www.achievetglobal.cz

TRH PRÁCE

Pohled absolventa na současný trh práce

Dokončoval jsem vysokou školu, takovou vysokou školu, po jejímž dokončení neměli absolventi v minulosti zpravidla problém získat dobré pracovní nabídky ... Dokončoval jsem vzdělání na stupni, který dříve znamenal snadnější přístup k zajímavým pozicím a vysněným platům. Stejně jako většina mých vrstevníků ze školy jsem byl známými a pedagogy přesvědčován, že po úspěšném absolvování vysoké školy nebudu mít problém získat práci. I když je člověk realista, přece jen ho taková slova uklidní a dodají dostatečné sebevědomí. Pln očekávání a nadějí jsem se ještě před státní závěrečnou zkouškou pustil do hledání budoucího zaměstnání. Zaměřil jsem se tedy na činnost (vyhledávání první „skutečné“ práce), která v případě úspěchu položí první stavební kámen mé kariéry. Dnes už vím, že jsem udělal velmi dobře, že jsem začal hledat tak brzy. Objevil jsem a následně musel řešit, zřejmě jako většina absolventů, dva základní problémy:

První problém spočíval v rozhodnutí, v jakém oboru bych se chtěl uplatnit. Nabídek ze strany samotných zaměstnavatelů i personálních agentur bylo nepřeberné množství, v rámci různých oborů a profesí. Po tomto zjištění jsem nabyl nejen já, ale věřím, že i mnoho dalších lidí dojmu, že hledání práce bude snadné ... ale ... pro někoho, kdo se dříve této problematice příliš nevěnoval, může celý proces připadat poměrně komplikovaný. Podle mého názoru řadě z vystavených inzerátů a v nich uvedeným pracovním pozicím ani neporozumím. Po podrobnějším prozkoumání člověk navíc zjistí, že velké množství inzerátů se týká stejné pozice, která je obsazována pro jednu a tutéž firmu. Navíc jsem posléze pochopil, že kromě

tzv. „seriózních nabídek práce“ se často objevují i nabídky společností, které se zabývají „podomním“ prodejem finančních a jiných produktů. Aby tyto společnosti nalákaly nové kandidáty na ne příliš zajímavé pozice, používají pro ně názvy jako „vedoucí kanceláře“, „asistent obchodního oddělení“, a dokonce jsem se setkal i s označením „headhunter“.

Druhým problémem je nedostatek praxe, což je u absolventů poměrně časté, ale podle mého názoru pochopitelné. U většiny nabídek nalezneme požadavek na pracovní zkušenosti, které musí být velmi často v délce nejméně dvou let. Otázkou však zůstává, jak takovou praxi získat, pokud vás bez ní nikdo nezaměstná. A absolvent se tak ocitá v bludném kruhu.

Jak si se všemi nástrahami současného trhu práce poradit, ocitáte-li se na něm jako absolvent poprvé v životě?

Podle mého názoru je poměrně složité se na pracovním trhu zorientovat, vyvarovat se chyb a správně se rozhodnout. Z vlastních zkušeností mohu potvrdit, že je důležitá trpělivost. Absolventi zejména v dnešní době nesmí polevit ve vyhledávání zvoleného zaměstnání a neustále se naplno zaměřovat na hledání nových příležitostí. Velmi důležitým aspektem je „být ve správnou dobu na správném místě“ a poučit se z dřívějších chyb. Pokud chce kandidát zvýšit své pracovní šance a zároveň nalézt další směr, kterým se má v rámci svého úsilí při výběru zaměstnání ubírat, měl by se svěřit do rukou profesionálů. Využít tedy služeb vybrané, personálně-poradenské společnosti.

V této souvislosti vzniká další důležitá otázka: Jakou společnost a podle čeho si vybrat? V současné době působí na pracovním trhu

(Pokračování na stránce 3)



Ilustrační foto: Profimedia

V ČR podniká 90 500 cizinců

V Česku podnikalo na konci 3. čtvrtletí 90 427 cizinců. Jejich počet se meziročně zvýšil o 4657. V porovnání s koncem září roku 2008 vzrostl dokonce o 14 880, sdělilo Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO).

Počet cizinců žijících na území ČR přitom klesá. Na konci letošního září jich zde žilo 425 568, což bylo meziročně o 11 683 méně. „Pracovní příležitosti pro cizince v posledních dvou letech hodně ubyly,“ říká Jiří Halbrštát z personální agentury Manpower. Aby si tedy cizí státní příslušníci udrželi současnou nebo našli jinou práci, přešli podle něj ze zaměstnavatelského poměru na živnostenský list.

Nejčastěji se v ČR podle údajů MPO věnují podnikání občané Vietnamu. Těch je 34 145. Jejich počet přitom meziročně klesl, a to o 1533. Na druhém místě jsou občané Ukrajiny. V tuzemsku jich podniká 28 729. Oproti Vietnamcům počet podnikatelů z této země vzrostl, a to o 4034. Ve srovnání s koncem září 2008 jich podniká dokonce o třetinu více. Slováků na třetím místě v ČR podniká 10 482.

Cizinci tvoří v ČR téměř desetinu všech podnikatelů. Podle údajů České správy sociálního zabezpečení v tuzemsku podniká zhruba 991 tisíc lidí. Celkově počet podnikatelů v ČR v průběhu letošního roku vzrostl o asi 45 tisíc.

Znalost cizího jazyka vyžaduje 75 procent nabídek práce

Znalost cizího jazyka vyžadovalo v 1. pololetí až 75 % nabídek práce. Firmy nejvíce požadovaly znalost angličtiny. Podíl uchazečů, kteří tuto podmínku splňují, je nižší. Vyplývá to z údajů pracovního portálu Profesia.cz.

Až 70 % zveřejněných nabídek obsahuje podmínku znalosti angličtiny. Dále je němčina, kterou vyžadují firmy v 18 % nabídek práce. Třetím nejžádanějším cizím jazykem ze strany zaměstnavatelů je slovenština. Následují francouzština, španělština, italština a ruština.

Mezi uchazeči o práci je nejrozšířenější znalost angličtiny, tu uvedlo ve svých životopisech 57 % z nich. Převládají prý mírně pokročilí a lidé s její základní znalostí. Znalost němčiny deklaruje 41 % respondentů, z toho 22 % uvádí, že ovládá jen základy. Třetím nejrozšířenějším cizím jazykem je ruština, jejíž znalostí se chlubí 16 % uchazečů. Následuje francouzština, slovenština a italština.

Zaměstnavatelé v ČR jsou na jazykové znalosti uchazečů náročnější než zaměstnavatelé ze Slovenska a Maďarska. Znalost libovolného cizího jazyka vyžaduje v ČR 75 % nabídek práce, v Maďarsku 65 % a na Slovensku 62 % nabídek. Nejrozšířenějším jazykem ve všech zemích je angličtina. Za ní s výrazným odstupem následuje němčina. „Výrazný nesoulad mezi nabídkou a poptávkou v ovládání cizích jazyků je u ruštiny. Mnozí uchazeči si ji uvádějí v životopisech, ale firmy ji požadují v minimálním počtu případů. Rozdíl je znatelný také u němčiny. Její znalost deklaruje 41 % uchazečů o práci, ale vyžaduje ji jen 18 % inzerátů,“ upozornila Lucie Burianová z pracovního portálu Profesia.cz.

(Pokračování ze stránky 2)

mnoho společností, které se obecně řadí do skupiny personálních agentur. Liší se nejen ve velikosti, tedy ve faktoru zcela jasném již na první pohled, hlavně ale také v rozsahu a kvalitě nabízených služeb. Právě kvalita a komplexnost nabízených služeb by měl být ten hlavní faktor, na základě kterého by si měli potenciální kandidáti společnost vybírat. To, zda si zvolíte danou společnost na základě vlastního úsudku o serióznosti společnosti nebo na základě referencí od známých, nechám již na každém. Skutečností ale zůstává, že společnosti, které jsou více než personální agenturou

personálně-poradenskou společností, nabízejí uchazečům kromě možnosti vyhledávání adekvátní pracovní pozice také samotné poradenství, které umožní osobní rozvoj a zvýšení šancí kandidáta na získání hledaného zaměstnání. Výhodou pro uchazeče také je, že je také poradenství poskytované zcela zdarma. Rada na závěr: Když potřebuji pomoc s nemočí, navštívím doktora. Tedy profesionála v daném oboru. Proč tedy nevyužít profesionály i tehdy, když potřebuji pomoc při personálním poradenství?

Ing. Adam Beran
HOFÍREK CONSULTING

Mladých lidí bez práce, zejména učňů, přibývá

Zatímco ekonomika se pomalu vzpamatovává, pro mladé lidi hledající práci krize nekončí. Vyplyvá to z poslední statistiky o nezaměstnanosti absolventů.

Práci od září marně hledá 39 312 mladých lidí. To je více než v letech 2007 a 2008, kdy ve světě vrcholila ekonomická krize. Situace mladých Čechů je dnes téměř bezvýhodná, protože úřady práce jim v tuto chvíli nabízejí pouze 5456 volných míst. Firmy pak dávají raději přednost uchazečům se zkušenostmi.

Vůbec nejhůře se práce hledá čerstvým držitelům výučních listů. V této kategorii je nezaměstnaná téměř pětina absolventů. S odmítavou odpovědí zaměstnavatelů se na pohovorech setkávají hlavně ti, co se vyučili ve stavebních a gastronomických oborech. Relativně dobře jsou na tom mladí strojníci a elektrotechnici.

„Stavebnictví je velice úzce navázáno na vývoj ekonomiky. Je to první odvětví, které se v době krize dostává do útlumu,“ vysvětluje analytička Daniela Chamoutová z Národního ústavu odborného vzdělávání (NÚOV).



I když se stavebnictví začíná pozvolna oživovat, podle Chamoutové to bude trvat nejméně ještě půl roku, než na to zareaguje i trh práce. U mladých kuchařů a číšníků, kteří jsou nezaměstnaností rovněž silně zasaženi, je to však podle Chamoutové trochu odlišná situace. „Gastronomické obory jsou typické vysokou fluktuací pracovníků. To už jsme pozorovali i před krizí,“ říká Chamoutová.

Ohledně absolventů jednoznačně platí, že čím nižší vzdělání mají, tím je jejich pozice na trhu práce horší. Držitelé maturitních vysvědčení nebo vysokoškolských diplomů si totiž práci hledají mnohem snáze než učni. I když ani vzdělanější absolventi to nemají ideální. „Krise se absolventů dotkla daleko více než ostatních zaměstnanců. Chybí jim totiž praxe a firmy vědí, že si v době recese mohou mezi uchazeči více vybírat,“ říká analytička Chamoutová.

Podle odborníků by měly zvláště střední odborné školy více spolupracovat s podniky, aby vychovávaly přesně ten typ absolventů, který je zrovna na trhu práce potřeba.

LEGISLATIVA

Zákoník práce: komunikace zaměstnanců a zaměstnavatelů

Komunikaci zaměstnavatelů se zástupci zaměstnanců upravuje technická novela zákoníku práce, kterou připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Reaguje mimo jiné na rozhodnutí Ústavního soudu z roku 2008, který podle důvodové zprávy určil, že u zaměstnavatele mohou působit vedle sebe jak odborová organizace, tak i jiní zástupci zaměstnanců. Návrh novely je zveřejněn na portálu vlády.

Ústavní soud tehdy reagoval na stížnost skupiny senátorů a poslanců a svým nálezem postavil pro vyjednávání se zaměstnavatelem na stejnou úroveň odborové organizace a jiné zástupce zaměstnanců. Technická novela zákoníku byla nutná, protože některá ustanovení nebyla ústavní stížností napadena a zůstala nedotčena. Novela upravuje i komunikaci

s evropskými radami zaměstnanců v podnicích působících na nadnárodní úrovni v rámci EU. Vychází přitom ze směrnice Evropského parlamentu. V rámci jednotlivých bodů novela například upřesňuje ustanovení o důvěrných informacích. Účelem je ochrana zástupců zaměstnanců, aby jim bylo od počátku zřejmé, co zaměstnavatel považuje za důvěrné informace. Nově také upravuje povinnost zaměstnavatele poskytovat členům evropské rady zaměstnanců nezbytné školení bez ztráty na mzdě. Upravuje například i složení vyjednávacího výboru či výslovně upravuje právo vyjednávacího výboru sejít se odděleně před jednáním s ústředím i po něm a využít nezbytné komunikační nástroje.

Novela prošla připomínkovým řízením a čeká na projednání vládou.

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



www.hofirek.cz

PERSONÁLIE

- Ředitelem obchodní divize ČSOB Pojišťovny se stal **Petr Beneš**. V minulosti měl tuto činnost na starosti generální ředitel ČSOB Pojišťovny **Jeroen van Leeuwen**.
- Generálním ředitelem českého zastoupení japonského výrobce nákladních automobilů **Isuzu Trucks Czech Republic** je od října bývalý šéf pražského prodejce Scania **Antonín Růžička**. Ve funkci vystřídal dosavadního generálního ředitele **Jaroslava Šrola**, který je nyní v rámci Isuzu Trucks zodpovědný za expanzi na slovenský trh.
- Ředitelem exportního financování a faktoringu **Raiffeisenbank** se stal **Miloš Večeřa**. Banka tak získala odborníka s více než dvacetiletou praxí v bankovním sektoru.
- Ředitelkou útvaru Exportní a strukturované financování obchodu ČSOB byla k 1. listopadu jmenována **Dagmar Dvořáková**. Ve vedení útvaru nahradila Miloše Večeřu.
- Generálním ředitelem **ČEZ Měření** se sídlem v Hradci Králové se od 1. listopadu stal **Filip Secký**, který dosud působil jako ředitel úseku Obnova sítí v ČEZ Distribuce. Dosavadní šéf ČEZ Měření **Přemysl Vániš** ve firmě zůstává jako provozně-technický ředitel.
- Ředitelem zodpovědným za marketing, CRM, Market Intelligence a produkty se v **Alianz pojišťovně** stal **Dalibor Šajar**, který předtím vedl distribuci ING retailu. Od roku 2005 byl členem výkonné rady ING a v posledních dvou letech zastupoval tuto společnost v prezidiu České asociace pojišťoven.
- Generálním ředitelem papírenské společnosti **OSPAP** se stal **Petr Breburda**. Nahradí dosavadního generálního ředitele **Václava Koukolu**, který funkci opustí. Breburda dosud byl v OSPAP ředitelem prodeje a členem představenstva. Dosavadní ředitel Koukol zůstane ve firmě do konce června 2011 jako poradce.
- Od 1. prosince bude generálním ředitelem **ING Bank Česká republika** **Jan Bartholomeus**. Nahradí tak **Rolf-Jana Zweepa**, který byl jmenován generálním ředitelem **ING Bank Ukrajina**.
- Do čela **České správy sociálního zabezpečení** usedne dosavadní ředitel krajského pracoviště ČSSZ v Českých Budějovicích **Vilém Kahoun**. Ve funkci nahradí dosavadní ústřední ředitelku ČSSZ **Boženu Michálkovou**. Tu ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek odvolal kvůli pochybením jejího úřadu.
- Jako obchodní ředitel **Ness Technologies** nastupuje **Michal Frano**. Ve společnosti Ness v letech 2002–2006 pracoval jako ředitel divize Telekomunikace a média.

PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte ... Na co se zaměří kontroly práce?

MPSV zintenzivnilo kontroly práce. Na co všechno se taková kontrola zaměřuje a jak se na ni nejlépe připravit?

Ministerstvo práce a sociálních věcí skutečně na svých internetových stránkách oznámilo, že zahajuje intenzivní kontroly práce. Podle ministerstva by kontroly měly mít komplexní charakter a mělo by do nich být zapojeno hned několik orgánů státní správy, zejména úřady práce, Česká správa sociálního zabezpečení a Státní úřad inspekce práce.

Každý z uvedených orgánů může vykonávat kontrolu pouze v rámci své působnosti. Nejširší pravomoci v této oblasti mají orgány inspekce práce, konkrétně Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Tyto orgány kontrolují dodržování povinností vyplývajících pro účastníky pracovněprávních vztahů (zaměstnanec, zaměstnavatel, odbory atd.) zejména ze zákoníku práce. Do jejich kompetence spadají například kontroly dodržování povinností při uzavírání pracovní smlouvy, v oblasti poskytování dovolené, dodržování pracovní doby a její evidence, odměňování, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odměňování zaměstnanců či náhrady mzdy a další. V případě nedodržení povinností může příslušný orgán inspekce práce udělit pokutu až do výše 2 mil. Kč. Je také oprávněn uložit opatření k odstranění nedostatků, či dokonce některé činnosti zakázat.

Úřady práce a ve stanovených případech MPSV (např. u plnění dohod o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst) či celní úřady vykonávají kontrolní činnost v oblasti zaměstnanosti. Úřady práce

kontrolují mimo jiné dodržování zákazu diskriminace a rovného zacházení, zprostředkování zaměstnávání, zaměstnávání cizinců či výši průměrného měsíčního čistého výdělku pro účely výše podpory v nezaměstnanosti. Například za diskriminaci mohou zaměstnavatele pokutovat až do výše 1 mil. Kč, za umožnění nelegální práce (práce načerno, práce cizince bez povolení) až do výše 5 mil. Kč.

Další kontrolní činnost mohou vykonávat specializované orgány, jako je příslušná okresní správa sociálního zabezpečení pro oblast odvodů na sociální zabezpečení či zdravotní pojišťovny pro oblast placení pojistného na zdravotní pojištění.



Nejčastěji se zaměstnavatelé setkávají s kontrolou vykonávanou oblastními inspektoráty práce. Tyto kontroly se obvykle ohlašují několik dní dopředu nebo se zveřejňují v rámci plánu prověrek na celý rok. V rámci kontroly je inspektor mimo jiné oprávněn vstupovat do objektů

kontrolovaného subjektu, požadovat po kontrolovaných osobách poskytnutí pravdivých a úplných informací, dotazovat se zaměstnanců bez přítomnosti dalších fyzických osob či ověřovat totožnost kontrolovaných fyzických osob. Před samotnou kontrolou je vhodné připravit a zpřístupnit dokumenty týkající se pracovněprávních vztahů. V průběhu samotné kontroly je inspektor oprávněn vyžadovat od kontrolovaného zaměstnavatele součinnost odpovídající jeho kontrolním oprávněním.

Klára Valentová

specialistka na pracovní právo
Advokátní kancelář Ambruz&Dark

PRŮZKUM

Téměř polovina lidí pracuje na zvyšování své kvalifikace

Téměř polovina lidí pracuje na zvyšování své kvalifikace, aby si udržela své dosavadní zaměstnání. Napak zhruba čtvrtina lidí na zlepšování svých pracovních dovedností tímto způsobem nepracuje. Ukázal to říjnový průzkum mezi návštěvníky pracovního portálu OnlinePráce, kterého se zúčastnilo 1804 lidí. Necelá třetina lidí přitom uvedla, že se pro zvyšování své kvalifikace rozhodla kvůli své dosavadní práci sama. Za takovou aktivitu přitom označili například jazykové kurzy, odborné semináře nebo čtení odborné literatury či odborného tisku. Shodné množství dotázaných uvedlo, že na své kvalifikaci pracují během kariéry průběžně. Téměř pětinu lidí ke zvyšování kvalifikace vybídl zaměstnavatel, když jim nabídl konkrétní speciální kurzy. „Jak se ukázalo v našich předchozích anketách, lidé se stále o svá zaměstnání bojí. Hledají proto různé cesty, jak si pracovní pozice udržet. Slevují z nároků na benefity a jsou ochotni akceptovat určité snižování platů. Uvědomují si, že zaměstnavatelé budou zvyšovat nároky na své zaměstnance, a připravují se na to různými jazykovými či odbornými kurzy,“ uvedla manažerka zákaznického servisu portálu Lea Kozáková. Podobně si i zaměstnavatelé uvědomují nutnost motivace zaměstnanců a zvyšování konkurenceschopnosti svých lidí. Nabízejí prý proto zaměstnancům benefity v podobě vzdělávání.

- Společnost **Sodexo** – Řešení pro motivaci jmenovala **Martinu Březinovou** generální ředitelkou pro český trh. Na této pozici vystřídá **Miroslava Sedláka**, který postoupí dále v rámci struktur Sodexo.
- Ředitelem divize rezidentních zákazníků společnosti **Telefónica O2** byl jmenován **Tony Hanway**, který přichází do ČR z O2 Irsko.
- **Helmut Langanger** byl jmenován místopředsedou představenstva **Moravských naftových dolů** (MND) a členem představenstva MND Exploration & Production. Do MND přišel po devíti letech vedení společnosti OMV Exploration & Production.
- Novým řídícím partnerem české pobočky poradenské společnosti **Gardiner & Theobald** se stal **Graham Livsey**. Ve funkci vystřídal **Chrisa Gunna**, který povýšil na ředitele aktivit společnosti pro Střední východ.
- Český **T-Mobile** povede poprvé v historii Čech. Nástupcem **Rolanda Mahlera** se stane **Milan Vašina**. Ten dosud působí jako výkonný ředitel pro marketing, prodej a služby zákazníkům Slovak Telekomu. Roland Mahler zůstává i po 1. lednu 2011 předsedou představenstva T-Mobile Czech Republic a předsedou dozorčí rady PCT.
- Ředitelem prodeje společnosti **Nestlé** pro český a slovenský trh je Brit **Michael Jopson**. Ve funkci nahradí **Marii Doušovou**, která přechází do litevského Vilniusu na pozici ředitelky Nestlé pro Pobaltí.
- Do funkce generálního ředitele společnosti **Henkel ČR** nastoupil **Rudolf Steger**. Ten na dobu 14 měsíců vystřídá dosavadního generálního ředitele **Jaroslava Haid-Járkovou**, která se bude v následujícím období věnovat mateřským povinnostem. Rudolf Steger bude současně zastávat funkci finančního ředitele Henkel ČR, ve které působí již dva roky.
- Společnost **Ernst & Young** jmenovala **Petra Kříže** výkonným ředitelem v oddělení transakčního poradenství v ČR.
- **Petr Řehák** byl jmenován šéfem retailového bankovníctví **Citibank Česká republika**. Na bankovním trhu se pohybuje 15 let, do Citi přichází z mBank, kde zastával pozici generálního ředitele pro ČR a Slovensko.
- **Tomáš Dočekal** nastoupil do funkce ředitele konzultační divize společnosti **OpenOne**.
- Personální ředitel **Dopravního podniku hlavního města Prahy Tomáš Petana** končí ve své funkci a odchází ze společnosti. Informaci o tom, kdo jej nahradí, dopravní podnik nesdělil.
- **Stanislav Kryl** byl jmenován výkonným ředitelem nepřímých daní v daňovém oddělení společnosti **Ernst & Young ČR**.
- Vedoucím právníkem nové advokátní kanceláře **KPMG Legal** byl jmenován **Martin Kofroň**. Přichází po úspěšném působení ve funkci prokuristy a vedoucího právního odboru ve společnosti ŠkoFIN. Zastával také funkci předsedy České leasingové a finanční asociace.