

SOUTĚŽ

Nejlepší zaměstnavatelé ČR: motivují lidi a sázejí na inovace

Ve čtvrtek 15. dubna byly vyhlášeny výsledky 7. ročníku studie Best Employers Česká republika 2009/2010. Každoročně tuto studii pořádá v celosvětovém rozsahu společnost Hewitt Associates, největší poradenská a outsourcingová firma pro řízení lidských zdrojů na světě. Studie byla organizována za podpory Hospodářských novin a odborného časopisu HR Management, společnosti LMC a jejího serveru jobs.cz a s přispěním České společnosti pro řízení lidských zdrojů.

Do studie se přihlásilo 58 společností z různých odvětví (automobilový průmysl, IT, finance, telekomunikace, logistika, FMCG, retail, služby a ostatní). O umístění nerozhoduje porota či subjektivní názor vedení ani jméno, obor nebo velikost společnosti. Mezi nejlepšími zaměstnavateli mohou patřit jen ty firmy, které mají vysokou motivovanost a názorovou shodu mezi manažery a zaměstnanci.

Žebříčky nejlepších zaměstnavatelů byly sestaveny ve dvou kategoriích (viz str. 2). V kategorii velkých společností (Top 5) se v čele umístila farmaceutická společnost Pfizer. V kategorii malých a středních společností (Top 10) zvítězila společnost Nutricia, známá zejména produkty kojenecké, dětské a speciální výživy.

Čím se liší nejlepší zaměstnavatelé?

Nejlepší zaměstnavatelé mají o čtvrtinu více motivovaných zaměstnanců v porovnání s ostatními společnostmi na trhu. Tři čtvrtiny jejich lidí firmu chválí navenek, jsou proaktivní a přicházejí s novými nápady. Tento typ

chování s sebou samozřejmě přináší i lepší obchodní výsledky. Nejlepší zaměstnavatelé vykazují proti průměru o 24 % vyšší návratnost pro akcionáře a mají vyšší tržby na zaměstnance než zaměstnavatelé průměrní. Lépe vycházejí také personální ukazatele, například nejlepší zaměstnavatelé mají průměrnou absenci z důvodu nemoci na zaměstnance šest dní, přičemž ostatní společnosti se trápí absencí téměř dvojnásobnou (10 dní).

U vítězných společností vidíme i výrazně vyšší motivovanost manažerů proti ostatním účastníkům. Je zajímavé, že nejlepší zaměstnavatelé mají větší zastoupení žen jak ve vedení (25 %), tak i ve středním managementu (34 %), zatímco v ostatních společnostech jsou tyto poměry nižší (vedení 15 %, střední management 28 %).

Top 15 nejvíce odlišuje to, že jejich zaměstnanci mnohem lépe hodnotí své vrcholové manažery, zejména jejich přístup k lidem, schopnost efektivně řídit firmu a otevřeně komunikovat. Dále zaměstnanci označují svoji firmu za dobré místo k práci a věří v její úspěšnou budoucnost. Jejich vyšší spokojenost je vidět naprosto ve všech odpovědích na více než 80 otázek z pracovního života, jež se sledují v dotazníku.

Potvrdily se trendy specifické pro období krize

„S krizí narostlo procento motivovaných zaměstnanců v českých firmách. Letošní studie nám loňské trendy zcela potvrdila, přestože 70 % zúčastněných firem se přihlásilo poprvé. Počet motivovaných lidí ve firmách je v prů-

(Pokračování na stránce 2)



Společné foto Top 15 v soutěži Best Employers.

Čtete odborný měsíčník

HR Management

- Umíte hodnotit opravdu efektivně?
- Trendy trhu práce v době krize
- Absolventi a řízení kariéry
- Koučování a MBA
- Flexibilita práce

Ukázkové číslo ZDARMA a předplatné:
tel. 800 110 022, www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

Finanční ředitel roku

Finančním ředitelem roku se stal finanční ředitel společnosti Vítkovice Holding Václav Dostál, jak sdělila mediální zástupkyně Klubu finančních ředitelů (CFO Club) Monika Čepeláková. CFO Club uděluje ocenění pro finanční manažery působící v ČR každoročně. Loni zvítězil Radomír Šimek z koncernu Siemens Praha. CFO Club letos nominoval sedm kandidátů na tento titul. O jeho držiteli hlasováním rozhodla odborná veřejnost. Dostál je absolventem Vysoké školy báňské v Ostravě. Post finančního ředitele Vítkovice Holding zastává od roku 2003.

Druhé místo obsadil Martin Novák ze společnosti ČEZ a třetí byla Sonia Slavtcheva ze společnosti Home Credit. Talentem roku byla vyhlášena finanční ředitelka společnosti Čepro Helena Hostková.

O veletrh Jobdays je zájem

Mezinárodní veletrh práce Jobdays 2010, který se v Praze uskutečnil v uplynulém týdnu, navštívilo 18 500 návštěvníků. To je o 3500 lidí více než loni. Celkem si mohli vybrat z více než 1200 volných míst. Oznámilo to ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), které mělo nad veletrhem záštitu. Informace o práci v zahraničí návštěvníkům poskytovali zástupci Evropských služeb zaměstnanosti (EURES) z ČR a dalších 14 evropských zemí. Rovněž se zde prezentoval Evropský sociální fond či úřady práce, ale i komerční firmy či personální agentury. Celkem se na holešovickém Výstavišti sešlo 92 zaměstnavatelů.

Pražským veletrhem Jobdays letos nekončí. Následovat budou podobné akce menších rozměrů. Od 20. dubna veletrh startuje v Českých Budějovicích, 29. až 30. září budou pokračovat v Ostravě, 13. až 14. října opět v Praze a 21. až 23. října v Liberci. (red)

HRMEETING

setkání odborníků z oblasti Human Resources na téma

Odměňování a motivace zaměstnanců v období změn

Více informací a registrace na www.konference.ihned.cz nebo na 233 071 431

Odborný garant:

PRICEWATERHOUSECOOPERS

Partner:

EDUCITY
www.educity.cz

Organizátor:

HRM
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(Pokračování ze stránky 1)

měru 52 %, komentuje letošní výsledky Ludmila Novotná, projektová manažerka studie v ČR. Motivovanost se opírá hlavně o zvýšenou loajalitu zaměstnanců k firmě. Zatímco před krizí mělo 62 % zaměstnanců pocit, že by si novou práci našli snadno, letos to tvrdilo o 26 % zaměstnanců méně. Lidé mají větší strach o práci a váží si svých zaměstnavatelů více než kdy jindy. Výsledky studie potvrdily i další trendy. Zatímco v předchozích třech letech spokojenost zaměstnanců s finančními odměnami a benefity stagnovala (přestože průměrné mzdy zaměstnanců rostly), během krize jsou zaměstnanci spokojenější a ochotní „brát“ i o něco méně. Ještě více se letos projeví škrty v oblasti vzdělávání a rozvoje. Spokojenost se školeními a kariérami příležitostmi se dlouhodobě mírně snižuje, na druhou stranu vidíme snahu společností nahrazovat drahá externí školení jinými možnostmi rozvoje uvnitř firmy, jako je např. on the job training, mentoring a koučink.

Vrcholoví manažeři táhnou firmy kupředu

I nadále se udržela o 10 % vyšší motivovanost u vrcholových manažerů proti období před krizí. A to přesto, že jsou nuceni dělat více nepopulárních rozhodnutí, reorganizace, změny v procesech apod. Snaží se více informovat zaměstnance o budoucím směřování firmy a připravovaných změnách. Podobně jako zaměstnanci i vrcholoví manažeři snížili svá

očekávání. Méně jim vadí míra stresu, které musí čelit, a i přes větší vytížení jsou spokojenější s náplní práce a odměnou za ni. (red)

Kategorie – Velké společnosti*	
1.	PFIZER, spol. s r.o. – farmaceutický průmysl
2.	Microsoft, s.r.o. – informační technologie
3.	CeWe Color a.s. – foto služby
4.	IKEA Česká republika, s.r.o. – maloobchod
5.	Tchibo Praha, spol. s r.o. – káva a spotřební zboží
* Podle metodologie EU – Kategorie Velké společnosti 250 zaměstnanců a více	

Kategorie – Malé a střední společnosti	
1.	Nutricia, a.s. – speciální výživa
2.	Cisco Systems (Czech Republic) s.r.o. – informační technologie
3.	Et netera a.s. – informační technologie
4.	AQUASOFT spol. s r.o. – informační technologie
5.	ORIFLAME CZECH REPUBLIC spol. s r.o. – kosmetika
6.	3M Česko, spol. s r.o. – diverzifikované technologie a produkty
7.	KRKA ČR, s.r.o. – farmaceutický průmysl
8.	2N TELEKOMUNIKACE a.s. – telekomunikace
9.	Saft Ferak a.s. – vývoj a výroba průmyslových baterií
10.	Jan Becher - Karlovarská Becherovka, a.s. – rychloobrátkový sektor

PERSONÁLNÍ MANAGEMENT

Adaptace: klíč pro udržení zaměstnanců

Když do firmy nastupuje nový manažer, většinou přichází plný očekávání. Přichází hlavním vchodem, je často uvítán na červeném koberci a minimálně dva týdny poznává sociální tvář společnosti v rámci „integračního programu“ připraveného personálním oddělením. Po jeho absolvování postupně poznává další tvář společnosti, která nemusí být už tak atraktivní a skrývá v sobě i temná zákoutí. Přizpůsobení se nové práci a novému pracovnímu prostředí trvá měsíce, během nichž se může daný profesionál rozhodnout, že společnost opustí.

K nelibosti obou stran se to stává poměrně často. Ptáte se od kdy? Od té doby, co firmy a manažeři potřebují jeden druhého. Změna pracovního místa nebo jednodušeji změna práce je jedna z nejdůležitějších a nejvíce stresujících situací života. Je to období kariérní změny, kritického momentu, který vyžaduje velkou pozornost, která však není profesionálům a firmám vždy vlastní. Pokud se podíváme na moment změny do detailu, zjistíme, že není tak krátkodobá (trvá nejméně půl roku), je extrémně obtížná a zahrnuje různé faktory. Fáze změny se skládá ze tří po sobě jdoucích kroků, které mohou být špatně pochopeny oběma stranami – zaměstnancem i společností.



1. Předzaměstnanecký screening

Je zřejmé, že výchozím bodem je správný a detailní popis pracovního místa. Všichni známe tlak korporátního světa. Navíc manažeři zodpovědní za nábor nových zaměstnanců bohužel nemají vždy schopnost vybrat toho správného člověka. A to je nebezpečná kombinace, která může zastínit objektivitu rozhodnutí pouhým „domnívám se“ a může být založená pouze na nějakém doporučení. Je třeba vzít v úvahu, že ti, kteří jsou zodpovědní za zaměstnávání, včetně HR manažerů, nemusí být nutně experty na pohovory či nábor. Proto by se měla tato práce přenechat specialistům na identifikaci, posuzování a hodnocení potenciálních talentů. Vyžaduje dokonalou techniku, jež umožňuje např. identifikovat slučitelnost stavu kariéry jednotlivého žadatele s rozsahem dané pozice, nastavit hodnoty,

definovat nejlepší způsob ohodnocení, stanovit očekávání a identifikovat kritické body, jež zaručí správnou metodu výběru pro společnost i uchazeče a umožní hladký průběh adaptace.

Úkol spojit dva subjekty, které spolu nikdy neměly co do činění, je hlavním předpokladem stability pracovní síly ve společnosti a vzájemného úspěchu.

(Pokračování na stránce 3)

Absolventi hledají práci obtížně

Čerství absolventi škol hledají v současné ekonomické krizi práci těžko, uspějí hlavně ti s praxí. Počítá se třeba i neplacená stáž při studiu, mladí lidé se pak mohou prokazovat alespoň malými pracovními zkušenostmi. Podle personalistů má sice šanci i člověk bez praxe, musí však prokázat dobré znalosti ze školy a ochotu učit se novým věcem. V tiskové zprávě o tom informovala společnost Monster.cz, která provozuje pracovní portál.

„Zaměstnavatelé hledají převážně kandidáty, kteří již disponují alespoň malými pracovními zkušenostmi, a nemusí je tedy přilížit zaškolať. Tento trend očekáváme i v následujících letech, proto je nutné, aby studenti sbírali praxi již během studií a měli po skončení školy potenciálním zaměstnavatelům co nabídnout,“ konstatoval Jaroslav Macnar z Monster.cz. Firmy si také cení pracovních zkušeností v cizině, přičemž na zahraniční stáže mohou studenti čerpat i nejrůznější stipendia.

V době nejhlubší krize poklesl počet absolventských pozic někde až o 30 %, nyní se situace možná pomalu obrací k lepšímu.

Překladaťelé čekají nárůst zakázek

Překladaťelství je jedním z mála oborů, které v současné hospodářské krizi nestagnují. Odborníci letos očekávají růst objemů zakázek. Potvrdily to závěry mezinárodní konference TMS Inspiration Days v Krakově, které se účastnily i přední české jazykové agentury.

Závěry konference jsou jasné: Pokud chtějí překladaťelské firmy v budoucnu uspět, musí využívat nové technologie. Pro zákazníky jazykových agentur je totiž stále klíčovým faktorem při rozhodování cena. A právě zde nabízejí technologie elegantní řešení. Díky nim jsou totiž překlady nejen levnější, ale i výrazně rychlejší. Kvalita přitom zůstává sto procentní. „Jde zejména o tzv. CAT nástroje (Computer Aided Translation) neboli počítačem podporované překlady. Ty překladaťele upozorní na segmenty, jež už byly v minulosti přeložené, a jsou tudíž identické. Za ně pochopitelně neúčtujeme plnou cenu,“ vysvětluje Matuška. Tato speciální paměť je zároveň zárukou jednotné terminologie překladů.

Kromě zmiňovaných technologií a počítačových programů je to i zkvalitnění překladů o tzv. lokalizaci. Firmy, jež vstupují na nové trhy, se musí i jazykově přizpůsobit místním specifikům. Právě lokalizace bude jedním z ústředních témat celosvětové konference o globalizaci a lokalizaci v překladech Gala 2010, která se 9. až 12. května koná v Praze za účasti více než 400 zástupců jazykových agentur a renomovaných světových firem, např. i Světové banky či Hewlett Packard. (red)

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

**HOFIREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

2. Právě přijat

Teď končí námluvy a začíná vzájemná spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Od plánů přecházíme k činům. Schopnosti a vlastnosti, viděny jako vzájemně se doplňující, se mohou stát neslučitelnými. Znalosti, schopnosti, stanoviska, hodnoty, vytváření výsledků a ostatní témata začínají být testována v rytmu každodenní rutiny. Zaměstnavatel taktéž postupně ukazuje svůj způsob existence novému zaměstnanci v podobě svých výsledků.

Počáteční smluvní dohody se postupně potvrzují a další, nové, se objevují. Vzájemné sladění zaměstnance a zaměstnavatele musí být neustále revidováno, minimálně během prvních tří měsíců. Toto období je fází přizpůsobování. Je kritické a rozhodující pro úspěšný nábor. Nicméně, nezáleží na tom, jak zkušené obě strany jsou. Obvykle si projde zaměstnanec i zaměstnavatel tímto obdobím zkusmo. Většinou se nový zaměstnanec horlivě snaží prokázat společnosti svou cenu. Ta většinou spěchá na výsledky zaměstnance i přesto, že si stále nezvykl na nové prostředí.

Započít vztah mezi firmou a zaměstnancem a podporovat jej metodicky je pro zaměstnavatele úkolem, kterému často není schopen věnovat dostatečné množství času a pozornosti. V této chvíli může přinést významné výsledky koučink vedený externím specializovaným konzultantem.

3. Završení procesu náboru

Po šesti měsících od přijetí zaměstnance se může konzultant zeptat zaměstnavatele i nově nastoupivšího zaměstnance, zdali své předchozí rozhodnutí považují za správné. Pokud kladná odpověď není příliš přesvědčivá, je poslední šance zeptat se na to, co je špatné a co je možné udělat pro nápravu stavu.

Zřídka kdy je dialog veden přímo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Případná nedorozumění bývají komunikována nepřímo a můžou vést k vytvoření křehkých koalic nebo předčasných neshod, obvykle ze subjektivních důvodů. A opět je to koučink, který může kromě úvodní péče v procesu výběru napomoci úspěchu recruitmentu. Navíc při onboardingu se od nového manažera očekává vytvoření plánu činností nezbytných pro jeho oblast působení. Tento plán je poté podroben debatě, která přispěje k završení náborového procesu a pomůže určit budoucí náplň práce kandidáta.

**Tým DRH – Talent Search
IRC Global Executive Search
Partners – Brazil**

IRC Global Executive Search Partners je mezinárodní aliance poradců, která sdružuje více než 200 profesionálů v oblasti přímého vyhledávání ve 30 zemích na čtyřech kontinentech (www.ircsearchpartners.com).

1. VOX A.S. VÁM NABÍZÍ MANAŽERSKÉ KURZY ZA VÝHODNOU CENU

Mediální komunikace pro Vaši praxi

TERMÍN: 3. – 4. 5. 2010

LEKTOR: PhDr. **Iva Ruskovská**

(profesionální tisková mluvčí, lektorka)

KÓD: 007441

CENA: 5748 Kč

(vč. 20% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

Time management pro asistentky

TERMÍN: 5. 5. 2010

LEKTOR: Mgr. **Jana Wiesnerová**

(lektorka, konzultantka a psycholožka)

KÓD: 007111

CENA: 2388 Kč

(vč. 20% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

Tvůrčí psaní

TERMÍN: 11. 5. 2010

LEKTOR: PaedDr. **Libor Hlaváček**, Ph.D.

(vysokoškolský pedagog, publicista)

KÓD: 007641

CENA: 1 908 Kč

(vč. 20% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

**Více na www.vox.cz,
tel. 226 539 670, 777 741 777.**

TRH PRÁCE

Zájem Čechů o práci v Evropě loni klesl, trend se obrací

Zájem Čechů o práci v evropských zemích loni klesl. Síť Evropských služeb zaměstnanosti EURES, která radí při získávání zaměstnání ve státech EU, v Norsku, Švýcarsku a na Islandu, loni kontaktovalo 8325 lidí, o rok dříve to přitom bylo 9577 Čechů. Vyplyvá to z údajů ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Snižuje se i počet lidí z ČR, kteří v evropských zemích pracují. Trend se však možná obrací.

Podle posledních dostupných hrubých odhadů ve státech evropského hospodářského prostoru a Švýcarsku pracovalo předloni 61 825 Čechů, v roce 2007 to bylo ještě 76 396 lidí z Česka. Zájem o práci v cizině však možná opět začíná růst. V posledních dvou měsících se totiž na EURES obrátilo zhruba o čtvrtinu více lidí než ve stejném období loni.

Důvodů loňského poklesu zájmu o práci v zahraničí je podle odborníků několik, patří mezi ně např. posilující koruna nebo nedostatečné jazykové znalosti. Na rostoucí kurz koruny poukázal marketingový manažer personální agentury Manpower Jan Halbrštát: „Za posledních několik let stoupl o 30 % a platy v cizině se tak při přepočtu na českou měnu o třetinu snížily.“ Jazyková bariéra se projevuje třeba u zemí, kde se mluví německy. Nabízejí sice relativně vysoký počet volných pracovních míst, tradičně vyučovaná němčina na českých školách však ustoupila angličtině, a proto ji dnes málokdo ovládá, shodli se na nedávném workshopu poradci EURES se zástupci MPSV a experty z personálních agentur. Německo se přesto podle údajů MPSV postupně stává pro

Čechy mířící za prací do zahraničí hlavní cílovou zemí, čelnou pozici přitom přebírá právě od států, kde se mluví anglicky.

Zvláště výrazný pokles zájmu o práci v zahraničí registruje EURES u mladých lidí. Ani sezonní brigády, jako sběr ovoce nebo jiné zemědělské práce, už je netáhnou tolik, jako tomu bylo ještě před několika lety. Sezonní práce přitom činí v nabídce volných míst nabízených přes EURES celých 30 %. „Španělsko aktuálně nabízí nejvíce volných míst pro naše občany v jedné profesi. Jedná se o sběrače jahod a je aktuálně poptáváno 500 pracovníků,“ řekla vedoucí oddělení zahraniční zaměstnanosti MPSV Věra Kolmerová.

V porovnání s lidmi z dalších nových členských zemí EU nebyl podle Kolmerové zájem Čechů o práci v zahraničí nikdy příliš vysoký. Češi podle ní migrují za prací nejméně spolu s Maďary a Slovinci.

Od poloviny loňska kontaktují poradce EURES i Češi, kteří přicházejí z ciziny zpět. „Klienti se vrací ze zahraničí a chtějí se poradit, jak dál v České republice,“ řekla Kolmerová. Např. se zajímají o to, na co mají nárok či jak vyplnit různé formuláře, vysvětlila.

Hned po vstupu ČR do EU v roce 2004 zrušily pro Čechy povinná pracovní povolení např. Irsko nebo Velká Británie. Další země se postupně přidávaly, třeba od začátku loňského května není povolení třeba v Belgii, Norsku a Dánsku. Přístup Čechů na svůj pracovní trh nadále omezuje Německo, Rakousko nebo Švýcarsko.

PERSONÁLIE



• Personální ředitelkou společnosti **WBI Systems** se stala **Sylvie Šnajberková**. Přichází ze společnosti AutoCont CZ, kde posledních devět let zastávala pozici personální ředitelky a předtím manažerky lidských zdrojů.

• V březnu posílila tým marketingu a PR v **GfK Czech Agáta Jankovská**. Ve funkci PR manažerky a tiskové mluvčí bude mít na starosti především komunikaci s médii. Přichází z Competitive Edge Advisors.

• Finančním ředitelem české pobočky tabákového koncernu **JT International (JTI)** je **Jan Mlateček**. Ve funkci nahradí **Pavla Šnašela**, který odchází do polské pobočky společnosti.

• Tým právníků nové společnosti **Deloitte Legal s.r.o., advokátní kancelář**, která rozšířila skupinu Deloitte v ČR, vede **Antonín Kazda**. S Deloitte spolupracuje od roku 2009.

• Zastoupení automobilky **Opel** v ČR a na Slovensku jmenovalo na nově vytvořenou pozici prodejního ředitele dosavadního šéfa slovenského zastoupení Kia **Pavla Šilhu**. Novým marketingovým ředitelem se stal dosavadní ředitel zastoupení značek Cadillac, Corvette a Hummer **Andrej Barčák**.

• Místopředsdkyně představenstva **Allianz pojišťovny Zuzana Kepková** se rozhodla rezignovat na svoji funkci, a to od 7. května. V Allianz pojišťovně pracovala od roku 2001.

• Náměstkem pro CRM a marketing se v **České pojišťovně** stal **Zdeněk Románek**. Jde o novou pozici, která dosud v ČR neexistovala. Zdeněk Románek v ČR pracuje od roku 2007. Předtím působil mj. v KPMG, RA-JV Lazard Frères/Latona a McKinsey&Company.

PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte ... Přístup na pracoviště ve výpovědní době

Náš zaměstnankyně opakovaně porušovala své pracovní povinnosti, a proto jsme ji dali výpověď z pracovního poměru. Momentálně je ve výpovědní době. Vzhledem k posledním událostem si však již nepřejeme, aby měla jakýkoliv přístup do naší společnosti. Máme možnost zakázat jí vstup do firmy, aniž bychom se dopustili porušení nějakých právních předpisů?

Zaměstnavatelé mají možnost ovlivnit, kteří zaměstnanci budou vstupovat do jejich prostor a kteří ne. Nepřeje-li si zaměstnavatel, aby měl zaměstnanec nadále přístup do jeho společnosti, může využít ustanovení zákoníku práce o tzv. překážkách v práci na straně zaměstnavatele. Překážky mohou spočívat mj. v tom, že zaměstnavatel nemá možnost přidělovat zaměstnanci nadále práci podle pracovní smlouvy. Jako nemožnost přidělovat práci se přitom považuje i to, pokud zaměstnavatel nechce zaměstnanci dávat další práci proto, že by mohly být ohroženy jeho majetkové a jiné zájmy. Často toto ustanovení využívají zaměstnavatelé v případech, kdy např. hrozí nebezpečí zneužití citlivých údajů, obchodního

tajemství či zcizení know-how propouštěným zaměstnancem.

Rozhodne-li se zaměstnavatel uplatnit tuto překážku v práci, musí o tom zaměstnance informovat a uložit mu, aby se na pracoviště nedostavoval. Tento pokyn je možné zahrnout již do samotného textu výpovědi. Zaměstnavatel výslovně prohlásí, že od určitého data nemá



možnost přidělovat zaměstnanci práci, a z tohoto důvodu se zaměstnanec nemá dostavovat na pracoviště. Svůj pokyn může zaměstnavatel kdykoliv změnit nebo odvolat. V praxi jej společnosti nejčastěji udělují na dobu běhu výpovědní doby až do skončení pracovního poměru. Po dobu trvání tohoto pokynu zůstává propouštěný zaměstnanec zaměstnancem společnosti. Vzhledem k tomu, že jde o překážku na straně zaměstnavatele, pro niž propouštěný zaměstnanec nemůže vykonávat práci, přísluší mu náhrada mzdy, a to za každý měsíc trvání tohoto omezení ve výši průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Jan Koval a Soňa Rau

Advokátní kancelář Havel & Holásek

PRŮZKUM

Alternativní pracovní úvazky chce zavést až 68 % firem

Alternativní pracovní úvazky plánuje zavést nebo více rozšířit až 68 % českých zaměstnavatelů. Vychází to z průzkumu České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů (ČSRLZ), který provedla u 150 tuzemských firem na počátku letošního roku. Mezi alternativní úvazky patří kromě zkrácené pracovní doby třeba i práce z domova. Proti poslednímu průzkumu z přelomu let 2007 a 2008 se počet firem, které o alternativních úvazcích uvažují, podstatně zvýšil. Tehdy jejich zavedení či větší využití plánovalo pouze 46 % zaměstnavatelů.

V současné době přitom již 80 % zaměstnavatelů alternativní pracovní úvazky využívá. Toto číslo je podle autorů výzkumu poměrně vysoké proto, že zaměstnavatelé nabízejí nejčastěji zkrácené pracovní úvazky, ze 74 %, a práci formou dohody o provedení práce (DPP) nebo dohody o pracovní činnosti (DPČ), 76 %. Sdílení pracovního místa, kdy se o jednu pracovní pozici dělí dva lidé, umožňuje 9 % firem, stlačený pracovní týden 18 % a práci z domova na plný nebo částečný pracovní úvazek praktikuje 56 % společností.

Práce z domova na plný úvazek je převážně využívána jen na pozicích středního a vyššího

managementu. Práce z domova na nižší než plný úvazek je určena především administrativním pracovníkům a ve firmách ji využívá průměrně osm zaměstnanců. Administrativní pozice dominují také u zkrácených pracovních úvazků, práce formou DPP a DPČ, stlačeného pracovního týdne a sdílení pracovního místa. Největší počet zaměstnanců využívá flexibilní pracovní dobu (od 3 do 4300 zaměstnanců), která se ve firmách nejvíce nabízí pozicím ve středním managementu a administrativě. Následuje vyšší management, na posledním místě výroba nebo směnný provoz. V současnosti firmy nabízejí alternativní úvazky především už zaměstnaným pracovníkům.

Problémem tuzemského pracovního trhu je nyní podle odborníků, kteří se tiskové konference ČSRLZ účastnili, nedostatek expertů pro technické profese. Firmy se potýkají i s kvalitou absolventů škol; nejsou připraveni na praxi a jejich vzdělání je spíše akademické. Problémem jsou i s rozdíly v učebních osnovách jednotlivých zemí EU, ty se liší, i když je obsah vzdělání v podstatě stejný. Plnému zaměstnání absolventů v jiné zemi tak brání vyhlášky stanovující kvalifikaci pro výkon povolání.

Novou šéfkou marketingu skupiny **Fincentrum** se stala **Silvie Špačková**, jež přichází z mezinárodní poradenské společnosti Deloitte Touche Tohmatsu. Pracovní zkušenosti získala mj. v St. James Education Center.



AREVA jmenovala **Thomase Eprona** do pozice Central and Eastern Europe Regional Business Development Director v Praze. Epron ve společnosti AREVA pracuje od roku 2004.

Bude zodpovědný za účast společnosti v tendru na dostavbu jaderné elektrárny Temelín.

Šéfem leasingové společnosti **ŠkoFIN** odpovědným za marketing se stal od dubna **Jan Kloud**. Nahradil **Romana Vavroně**, který po desetiletém působení ve ŠkoFINu přechází do indické pobočky mateřské společnosti na funkci ředitele prodeje a marketingu.

Do společnosti **Hypodrom s.r.o.** nastoupil jako managing partner **Martin Kryl**. V rámci kariéry v bankovníctví působil ve funkci člena představenstva banky v Živnostenské bance. Později pracoval jako člen představenstva v OTP Bance Slovensko a v LBBW Bank CZ. V 90. letech působil mj. na Burze cenných papírů Praha jako předseda její dozorčí rady a jako rozhodce Burzovního rozhodčího soudu. Vedl tým poradců v sektoru finančních služeb pražské kanceláře Deloitte.

Do čela poradenské společnosti **PricewaterhouseCoopers** v ČR se poprvé postavil Čech **Jiří Moser**. Na pozici řídícího partnera vystřídal **Stephena B. Boothe**, který odchází do penze. Funkci řídícího partnera poradenských služeb si Moser ponechává i nadále.

Vrcholové vedení **ČSOB** rozšíří od počátku května trojice nových manažerů. Současný Chief Financial and Risk Officer **Hendrik Scheerlinck** odejde v rámci skupiny KBC na pozici generálního ředitele sesterské **K&H Bank** v Maďarsku. Jeho současnou dvojroli budou nově zastávat **B. Puelinckx** (Chief Financial Officer) a **Koen Wilmots** (Chief Risk Officer). Do pozice Chief Staff Officer ČSOB nastoupí **Jiří Vévoda**.

Marketingovým ředitelem ve společnosti **Pribina** se stal **Jan Dietl**. Předtím pracoval ve společnosti Danone.

Marketingovým ředitelem společnosti **Eta** se od 1. dubna stal **Tomáš Fiala**, který nahrazuje **Zdeňka Haška**. Fiala přichází z Datartu.

Winfried Krause, dosud zodpovědný za controlling koncernu Volkswagen, přebírá funkci člena představenstva **Škoda Auto** za ekonomiku. Nahradí **Holgera Kintschera**, který odchází na pozici člena představenstva značky Seat, zodpovídajícího za finance.

Tomáš Nidetzky, místopředseda představenstva a první náměstek generálního ředitele **Stavební spořitelny České spořitelny**, rezignoval k 31. březnu na své působení ve Finanční skupině ČS a odchází. Na jeho místo nastoupí **Jan Diviš**, dosavadní předseda představenstva Penzijního fondu ČS.