

HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ

Zkušenosti s pracovním hodnocením zaměstnanců

Pracovní hodnocení zaměstnanců se pomalu stává součástí obligátních řídicích činností i pracovních povinností vedoucích zaměstnanců. Cílem pracovního hodnocení je motivovat výkon jednotlivců či pracovních skupin tak, aby v důsledku byl pozitivně ovlivněn výkon celé organizace – společnosti. Shrnutí ve zkratce, hlavním cílem pracovního hodnocení je dosáhnout zlepšení pracovního výkonu. Aby se cíl pracovního hodnocení naplnil, je potřeba pracovní hodnocení důkladně připravit.

Z vlastních zkušeností si dovoluji tvrdit, že především je nutno, aby se všichni vedoucí zaměstnanci-hodnotitelé shodli na jednotných hodnotících kritériích a přijali je za své. K usnadnění a standardizaci postupu a vyšší míře objektivity pracovního hodnocení je vhodné vydat metodické doporučení, v němž by se kritéria i způsob pracovního hodnocení popsala zároveň i s organizačním zajištěním průběhu hodnocení zaměstnanců.

Ideálním pro výše uvedené je, když tato kritéria i metodiku zpracují a navrhnu vedoucí zaměstnanci sami. Za neefektivnější postup při tvorbě kritérií považuji interaktivní způsob práce všech vedoucích zaměstnanců formou workshopu či podobnou metodu týmové práce pod vedením externího mediátora či moderátora. Výstupem jsou nejen jimi vytvořené a za své přijaté hodnotící kritéria, osnova metodiky a způsob organizace, ale zejména dobře proškolený tým vedoucích zaměstnanců-hodnotitelů.

Samotné pracovní hodnocení má převážně formu individuálního rozhovoru hodnotitele s hodnoceným, při dodržení zásad objektivit a diskretnosti. O rozhovoru se pořizuje písemný záznam na standardizovaných formulářích, které mohou být odůvodněně modifikovány podle specifických potřeb hodnotitelů. Hodnotící rozhovory a související písemné záznamy musíme považovat za práci s citlivými osobními údaji, které se automaticky stanou součástí personálního spisu zaměstnance, a proto je nutno s nimi nakládat jako s důvěrnými informacemi (viz zákon na ochranu osobních údajů).

Východisky a podklady pracovního hodnocení jsou popisy pracovní činnosti jednotlivých zaměstnanců, eventuálně dílčí pracovní hodnocení prováděná v průběhu uplynulého období.

Hodnotitelé jsou všichni vedoucí zaměstnanci organizace/společnosti (lze je taxativně vyjmenovat). Hodnotitelem příslušného vedoucího zaměstnance je vždy jeho bezprostřední nadřízený. Ředitel společnosti je hodnotitelem bezprostředně podřízených vedoucích zaměstnanců a ostatních zaměstnanců, jemu přímo podřízených. **Hodnoceními** jsou zaměstnanci začlenění do jednotlivých organizačních celků podle organizačního řádu.

Závěry (výstupy) pracovního hodnocení bývají projednány v přítomnosti nejbližšího nadřízeného hodnotitele jen v případě, že dojde k eventuální neshodě. Odvolacím místem pro řešení případných neshod hodnocených zaměstnanců (tj. zaměstnanců příslušných organizačních celků) je vždy přímý nadřízený hodnotitele.

Výstupy z hodnocení osobního rozvoje zaměstnanců většinou slouží jako podklady pro sestavení plánu vzdělávání (odborného, manažerského apod.), jehož návrh zpracovává personální útvar za celou společnost. To předpokládá, že záznamy z hodnocení se soustřeďují na personálních útvarech a jejich analýza pak slouží jako podklad pro rozvojové aktivity či další personální opatření.

Moje osobní zkušenost s pracovním hodnocením v podnikatelských organizacích vychází jednak z analýzy úspěšnosti podniků v transformující se ekonomice, kterou na přelomu let 1999/2000 zpracoval tým vysokoškolských pedagogů Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity v Brně pod vedením profesora Ladislava Blažka, jehož členem jsem byl. Největší osobní zkušenost jsem však získal během svého dlouhodobého působení personálního útvaru ve státní správě. Podílel jsem se jak na vypracování metodiky pracovního hodnocení, tak i na jeho organizaci, následné analýze i návrzích rozvojových a vzdělávacích aktivit. Za podstatnou považuji zkušenost z distančních forem studií na několika vysokých školách, kde jsem dlouhodobě externě působil jako vysokoškolský pedagog. Praktické zkušenosti mohu shrnout do těchto níže uvedených poznatků.

Vypracování metodického pokynu předcházelo školení vedoucích zaměstnanců s teoretickou částí, workshopem a tréninkem.

(Pokračování na stránce 2)



PhDr. František Pazdera



Nezapomeňte si zajistit předplatné časopisu **HR Management** na rok 2011!

Objednávejte na

<http://predplatne.economia.cz>.

economia
OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

Mezinárodní setkání koučů

Česká asociace koučů (ČAKO) pořádá v partnerství se SAKO a ICF SK ve dnech 3. a 4. února 2011 v Praze Mezinárodní setkání koučů. Jedná se o prestižní konferenci, jejímiž klíčovými tématy jsou nové trendy v koučování, verifikace výsledků, koučování týmů a seberozvoj kouče. Na akci přijede i řada odborníků, kteří se věnují rozvoji top manažerů v nadnárodních a globálních společnostech. Mezinárodní setkání koučů bude již druhou konferencí takového významu ve střední a východní Evropě, kterou ČAKO pořádá. Mezi hlavní zahraniční osobnosti tohoto setkání patří John Leary-Joyce, John Raddall, Soren Holm a Tom Robson, české a slovenské špičkové kouče zastoupí např. Radvan Bahbouh, Peter Benkovič nebo Klára Hejduková.

Více viz pozvánka v příloze e-mailu nebo na <http://cako.cz/setkani2011>. Registrace účastníků probíhá do 25. ledna. (red)

Další specializace MBA

Ústav práva a právní vědy, o.p.s., poskytuje jako nezisková organizace profesní vzdělávací programy MBA již od roku 2005. Coby právní instituce začal Ústav, jako první na českém trhu, nabízet MBA specializace zaměřené na právní disciplíny (MBA Commercial Law a MBA Public Law). Loni jako další MBA specializaci uvedl program MBA zaměřený na public relations (MBA PR), v čele s odborným garantem PhDr. Janem Kubáčkem, a specializaci MBA Řízení lidských zdrojů a personální management (MBA HR). Odborným garantem této specializace se stal Doc. PhDr. Ing. Jan Urban, CSc., lektor Ústavu a docent Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Tato nová specializace se setkala s velkým zájmem. Důvodů je několik – obdobná specializace dosud na českém trhu chyběla, forma studia dovoluje studium absolvovat i časově skutečně zaneprázdněným osobám – studium probíhá v zásadě pomocí komunikačních prostředků na dálku s tím, že se konají nepovinná kolokviální tematická setkání studentů s lektorem, případně lze využít individuální konzultace, studium je rozvrženo do dvou semestrů a je výhradně v českém jazyce.

Absolvent programu MBA HR získá znalosti a dovednosti zejména v těchto disciplínách: řízení lidí a lidských zdrojů, personální strategie a plánování, získávání, výběr, přijímání a adaptace zaměstnanců, řízení a hodnocení pracovního výkonu, motivace a odměňování, řízení a hodnocení rozvoje zaměstnanců, říze-

(Pokračování na stránce 2)

(Pokračování ze stránky 1)

Teoretická východiska pracovního hodnocení se opírala především o psychologii pracovního výkonu, zejména o teorii motivace a hodnotového systému osobnosti. Workshop se zabýval kritérii hodnocení, objektivizací hodnocení, preferenci podnikových/firemních hodnot a vedením rozhovoru. V tréninkové části se účastníci cvičili ve vedení rozhovoru a jeho závěru.

Poznatky ze školení, z workshopu i z tréninku byly projednány s vedením společnosti a staly se východiskem pro sestavení návrhu metodiky pracovního hodnocení včetně všeobecně přijatých a akceptovaných hodnotících kritérií.

Počáteční nechuť vedoucích k formalizaci pracovního hodnocení byla částečně zlomena v průběhu školení, nicméně největším argumentem pro zavedení formalizovaného pracovního hodnocení (nikoliv formálního!) byla potřeba standardů QMS a závěry z auditu ve výrobních podnicích, ve správních úřadech pak odkaz na ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů.

U výrobních podniků, které byly součástí nadnárodních společností, pak sehrály roli i pokyny ústředí těchto společností a následná jejich modifikace na tuzemské poměry.

Konstruktivní, vcelku pozitivní přístup vedoucích zaměstnanců k formalizovanému hodnocení se projevil jednak v připomínkách ke kritériím hodnocení, ale zejména v jejich snaze o propojení pracovního hodnocení s hodnotovým výkonovým norem a s propojením tvrdých a měkkých kritérií hodnocení, tedy hod-

nocení kvantity a kvality pracovních činností a pracovního výkonu.

Za problém pak lze považovat tendence hodnotitelů spojovat závěry hodnocení pouze s finanční motivací. Řešení tohoto problému vyžaduje důkladnou analýzu průběhu hodnocení, záznamových archů a poskytnutí tzv. „zpětné vazby“ hodnotitelům s upřesněním metodiky.

Mám za to, že dobrá a důkladná příprava pracovního hodnocení, zejména příprava hodnotitelů, ovlivní nejen objektivitu hodnocení, ale zejména jeho výstupy, které osobně považují za základ pro personální rozvoj společnosti/firem, základ pro osobní, reálné, rozvojové programy, ať už jako součást systému řízení jakosti (QMS) či samostatně.

Osobní zkušenost mne vede k závěru, že personální rozvoj společnosti, zejména možnost osobního rozvoje zaměstnanců jsou jimi vnímány jako největší zaměstnanecký bonus. Převážnou většinu z nich tento „bonus“ pozitivně ovlivňuje jejich pracovní motivaci, dokonce více než finanční odměny. Pracovní hodnocení je motivátorem tehdy, je-li výrazem týmové spolupráce s vědomím, že vedení firmy/společnosti a zaměstnanci jsou „na jedné lodi“ a jeden bez druhého se neobejdou proto, aby splnili společný cíl, tzn. zisk v podnikatelské sféře a ve státní sféře společenské poslání úřadu vyplývající ze zákona. V obou sférách jde o službu zákazníkům či veřejnosti, ale to už jde o jiné téma personálního rozvoje.

PhDr. František Pazdera, personální ředitel, IP Izolace Polná, s.r.o.

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

**HOFIREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 1)

ní personálních nákladů, personální controlling a personální informační systémy, design pracovních míst, racionalizace organizačních struktur, řízení podnikových změn, personální a organizační audit, organizační chování, tvorba a řízení podnikové kultury, interkulturní management, tvorba a řízení týmů, řízení vnitropodnikové komunikace, podstata a význam vůdcovství v organizaci a vybrané otázky pracovního práva.

Nejbližší termín zahájení studia je 1. 4. 2011, jinak se programy MBA zahajují každého 1. 4., 1. 7. a 1. 10. v příslušném kalendářním roce. Cena za celé studium je 115 200 Kč bez DPH. Přihlášky a více informací najdete na www.ustavprava.cz. **(red)**

Becher má dotace z EU na vzdělání

Společnost Jan Becher – Karlovarská Becherovka spustila 1. 12. 2010 nový vzdělávací projekt zaměřený na rozvoj zaměstnanců ve výrobním závodě v Karlových Varech. Série školení a tréninků je podpořena dotací z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, spadajícího pod Evropský sociální fond v ČR. Cílem dvouletého projektu je vytvořit komplexní vzdělávací systém pro všechny zaměstnance ve výrobě a pomáhat jim tak zvyšovat jejich adaptabilitu a konkurenceschopnost na trhu práce. Zaměstnancům budou nabídnuty jazykové a počítačové kurzy, školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, manažerské akademie či školení osobnostních dovedností, jako time management, komunikační dovednosti nebo projektové řízení. Pro společnost Jan Becher – Karlovarská Becherovka to je první dotace z evropských fondů. Celková výše podpory je 2,5 mil. Kč. **(red)**

ČNOPK: Mzdy v mezinárodních firmách v ČR loni stouply

Mzdy zaměstnanců a vedoucích pracovníků v mezinárodních podnicích v Česku vzrostly loni v průměru o 7,4 %. Platy tak rostly loni méně než v roce 2008 (8,2 %) a o něco více než předloni (7 %). Vyplyvá to ze studie, kterou vydala Česko-německá obchodní a průmyslová komora s poradenskou společností Kienbaum Management Consultants, která detailně zkoumá odměňování v praxi.

Průzkumu se zúčastnilo 58 firem působících v různých odvětvích hospodářství a v regionech. Průzkum zahrnul 10 tisíc zaměstnanců. Studie ukazuje, že platové rozdíly nesouvisí jen s kvalifikací pracovníků, ale i s organizační a vlastnickou strukturou nebo velikostí podniku. Čím větší je podnik nebo zahraniční mateřská společnost, tím vyšší jsou platy ma-

(Pokračování na stránce 3)

LEGISLATIVA

MPSV sníží administrativu firem, přitvrdí u nelegální práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) chce od příštího roku snížit administrativu firem. Nebudou muset hlásit volná místa, dodávat k žádosti o příspěvek v rámci aktivní politiky zaměstnanosti potvrzení bezdlužnosti a sníží se jim pokuty za nevedení evidence. Naopak stát přitvrdí u nelegálního zaměstnávání. Změny čekají také nezaměstnané. Na tiskové konferenci to 12. 1. řekl ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek (TOP 09). „Představíme-li si, že dnes může zaměstnavatel za některá administrativní pochybení dostat až půlmilionovou pokutu, tak je to naprosto nepřiměřené,“ řekl Drábek. Maximální pokuta za neplnění oznamovací povinnosti nebo nevedení evidence se sníží z 500 tisíc na 100 tisíc Kč.

MPSV navrhne zrušení povinnosti zaměstnavatelů hlásit každé volné pracovní místo. Hlášení bude dobrovolné. Nově také nebudou zaměstnavatelé muset k žádosti o příspěvek v rámci aktivní politiky zaměstnanosti přikládat potvrzení o bezdlužnosti. To si úřad práce obstará, pokud ovšem nebude firma trvat na tom, že ho předloží sama.

„Naopak chceme velmi výrazně zvýšit postihy za nelegální zaměstnávání,“ řekl Drábek.

Maximální částka pokuty se zvýší z 10 tisíc na 100 tisíc Kč. Pokutovat přitom bude možné jak ty, kdo zaměstnance nelegálně zaměstnávají, tak ty, kdo to umožní. Nyní je totiž nelegální práce velmi těžko prokazatelná. Osoba nebo firma, na jejímž pracovišti se vykonávala nelegální práce, bude tedy muset nově prokazovat, že nelegální práci na svém pracovišti neumožnila. V této oblasti se sjednotí i kontrolní činnost, která bude nově spadat pod Státní úřad inspekce práce.

Změn se dočká i společná činnost úřadů práce a agentur práce. V praxi úřad práce vytipuje určitou skupinu uchazečů a s jejich souhlasem převede zprostředkování jejich zaměstnání na agenturu práce. Předpokládá se, že v takové skupině budou převážovat uchazeči obtížně umísitelní.

„Chceme, aby uchazeč o zaměstnání měl mnohem větší volbu při výběru rekvalifikačního programu,“ řekl Drábek. Bude si jej tedy nově moci vybrat sám. V této souvislosti ovšem čeká uchazeče zřejmě i to, že se budou na nákladech na rekvalifikaci programu podílet. Pokud si uchazeč zvolí nějaký náročnější rekvalifikační program, měl by mít podle Drábka možnost se na jeho úhradu podílet.



Nový zákon umožní kontrolu domácích pracovišť

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) chystá zákon, který umožní kontrolovat domácí pracoviště, tedy např. i byty lidí. Důvodem je zneužívání příspěvků zaměstnavatelům na zaměstnávání zdravotně postižených osob. Dnes není možná kontrola domácích pracovišť z důvodu ochrany bytu. „Návrh, který připravujeme, má vymezit meze ochrany bytu vůči veřejnému zájmu na kontrolu dodržování právních předpisů na pracovišti,“ sdělila ČTK Táňa Švrčková z tiskového oddělení MPSV. Kontrolu by měli obdobně jako kontrolu jiných pracovišť provádět pracovníci úřadů práce a Státního úřadu inspekce práce. Vzhledem ke specifice ochrany bytu MPSV zvažuje podmiňování kontroly souhlasem nebo informováním majitele bytu a toho, kdo byt užívá.

MPSV připravuje i další změny zákonů týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Např. se to týká tzv. náhradního plnění. To mohou firmy využít, pokud nemohou z nějakých důvodů zaměstnat zákonem daný podíl osob se zdravotním postižením. Náhradní plnění potom spočívá v nákupu zboží nebo služeb od firem, které je zaměstnávají. „Zneužívání tohoto způsobu spočívá v tom, že zaměstnavatel nakupuje zboží od firem, které zaměstnávají osoby zdravotně postižené, ale

toto zboží nevyrábějí,“ uvedla Švrčková. Jedná se o tzv. přefakturaci, plnění je v podstatě fiktivní a na výrobě zboží se osoby zdravotně postižené nepodílejí. MPSV zvažuje dvě možnosti, jak to vyřešit. První je zavedení určité registrace či akreditace poskytovatelů náhradního plnění. Druhou by bylo úplné zrušení této možnosti splnit povinný podíl zaměstnání osob se zdravotním postižením.



Další chystanou změnou je sloučení institutu chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa. Nově bude upravena pouze jedna forma podpory ve vztahu k pracovnímu místu. Podmínky podpory budou v podstatě stejné jako dnes.

Dále chce MPSV zrušit kategorii zdravotně znevýhodněných osob. Jde o osoby, které mají určité zdravotní problémy, ale nejsou zdravotně postižené. Důvodem návrhu na zrušení této kategorie je podle MPSV nepoměr podpory zaměstnávání těchto osob ve vztahu k zaměstnávání osob zdravotně postižených. Jejich zaměstnavatelé tak např. přijdou o příspěvek na jejich zaměstnávání či o daňové zvýhodnění.

Připravované změny jsou nyní ve stadiu analýzy. Řešení, které bude podkladem pro legislativní zpracování dané problematiky, bude připraveno v průběhu ledna.

PRŮZKUM

Letos se očekává pokles zaměstnanosti pracujících matek

Situace v oblasti rovných pracovních příležitostí je po celém světě znepokojivá. Z průzkumu společnosti Regus vyplývá, že se oproti stejnému období minulého roku o pětinu snížil počet firem, které zamýšlejí najímat více pracujících matek. V porovnání s minulým rokem, kdy 44 % společností plánovalo najmout pracující matky, se s příchodem roku 2011 počet těchto společností snížil na 36 %. Také vyšlo najevo, že řada firem má stále ze zaměstnávání pracujících matek obavy.

Průzkum ukázal, že v porovnání s celkovým plánováním zaměstnanosti v podnicích, kde 45 % všech společností plánuje najmout v roce 2011 nové zaměstnance, je zamýšlené procento najímání pracujících matek výrazně nižší. Tento fakt je silně znepokojivý pro rodiny, ženy navracující se do zaměstnání i vlády. V ČR je tento trend zjevný. Celkem 46 % společností plánuje najímat zaměstnance, ale pouze 36 % firem oznámilo, že součástí jejich plánu je najímat více pracujících matek.

Dále vyšlo najevo, že mezi menšinou zaměstnavatelů stále panují obavy, že pracující matky mají nižší pracovní nasazení a jsou méně flexibilní než ostatní zaměstnanci (37 %), že mohou krátce po zapracování opustit společnost kvůli případnému dalšímu těhotenství (33 %) nebo že jsou jejich znalosti a dovednosti zastaralé (24 %). V ČR se zaměstnavatelé

zejména obávají toho, že by matky mohly odejít kvůli dalšímu těhotenství (35 %), ale mají menší strach, že by jejich znalosti a dovednosti mohly být zastaralé (21 %).

Na druhou stranu si však většina firem cení matek vracejících se po mateřské dovolené. Téměř tři čtvrtiny (72 %) podniků věří, že společnosti, které ignorují matky vracející se na částečný úvazek, opomíjejí důležitou a cennou část pracovního trhu. Celých 56 % firem navíc u pracujících matek bere ohled na nabídku dovedností, které jsou na současném trhu jen těžko dostupné, a 57 % podniků přiznává, že si cení vracejících se matek, protože nabízejí zkušenosti a dovednosti a zároveň nepožadují vysoké platy. V ČR 53 % podniků kladé důraz na fakt, že pracující matky nepožadují vysoké platy, což je méně než globální průměr.

Pracoviště se stále vyvíjejí a ukazuje se, že firmy, které dokážou vzít tyto cenné výhody za své, mají větší šanci na úspěch. Flexibilita pracovních úvazků se dnes našťastí stává standardem. Pokud praktické podniky umožní zaměstnancům práci s alternativní pracovní dobou nebo práci blíže k bydlišti, zjistí, že jsou schopny poskytnout prostředí, které je přívětivější k rodině, ale zároveň je i produktivnější.

V ČR je zaměstnanost žen výrazně pod průměrem 27 zemí EU. Potřeby pracujících matek

(Pokračování na stránce 4)

(Pokračování ze stránky 2)

nagementu. Příjmy zaměstnanců podle studie ovlivňuje i region, ve kterém podnik působí. V Praze se mzdy pohybují téměř 15 % nad celostátním průměrem, následují střední a západní Čechy. Pracovníci s vyšším vzděláním mají vyšší výdělky, druh činnosti se na výši platu naopak nijak zásadně neprojevuje. Nejvyšší průměrné mzdy jsou i nadále vypláceny v chemickém a farmaceutickém průmyslu. Vedle toho značně vzrostly platy (o více než 9 %) v energetice, informačních a komunikačních technologiích, logistice a letecké dopravě.

Od roku 2009 se podle studie také příliš nezměnila dostupnost odborných a vedoucích pracovníků. Ačkoliv byla hodnocena jako uspokojivá, nedosáhla takové úrovně jako v Maďarsku a na Slovensku.

PERSONÁLIE



• Personální ředitelkou české pobočky počítačové firmy **Hewlett-Packard** se stala **Jindřiška Sládková**. Bývalá regionální personální ředitelka distribuční firmy Alef Nula

nahradila **Radku Blümllovou**, která se stala personální ředitelkou HP pro Střední východ.

• Vedení **GE Money Bank** posílily dvě nové tváře. Ředitelkou marketingu byla jmenována **Jarmila Plachá**. Na starosti má veškeré marketingové aktivity GE Money Bank na tuzemském trhu. Zcela novou pozici ředitele pro strategii pak obsadil **Radomil Štumpa**, který bude mít zodpovědnost za řízení strategie a klíčové projekty GE Money Bank.



• **SpenglerFox**, poradenská firma specializovaná na přímé vyhledávání řídicích pracovníků (Executive Search) a řešení pro lidský kapitál, jmenovala **Alexe Monestiera** do funkce country manažera odpovědného za pobočky v ČR a na Slovensku.

• Člen představenstva Komerční banky **Didier Colin** se rozhodl ke konci roku rezignovat na svoji funkci. Důvodem jsou jeho nové povinnosti v rámci skupiny **Société Générale**, která Komerční banku ovládá. Colina ve funkci nahradí **Aurélien Viry**. Předsedou představenstva a zároveň generálním ředitelem banky je **Henri Bonnet**. Dalšími členy představenstva jsou **Patrice Taillandier-Thomas**, **Vladimír Jeřábek**, **Jan Juchelka** a **Peter Palečka**.

• **Lucie Jarolímková** nastoupila jako manažerka interní komunikace společnosti **Tesco**. Své profesní zkušenosti nasbírala ve společnostech Seznam.cz a Ahold.

• Ředitelkou PR a komunikace ve společnosti **Ahold Česká republika** se stala **Dana Dvořáková**, předtím pracovala pro Unipetrol. Ve funkci nahradila **Libora Kytýra**, který loni na podzim odešel pracovat do konkurenční společnosti **Tesco Stores ČR**.

• Novým tiskovým mluvčím Skupiny **ČEZ** je **Alexandr Koráb**, který nahradil **Martina Pavlíčka**. Na starosti bude mít koordinaci komunikace především tuzemských projektů Skupiny ČEZ. Pavlíček odešel do **Unipetrolu**.

(Pokračování ze stránky 3)

přítom nejsou nijak mimořádné a jejich rozpoznání a rozšíření tohoto poznatku i vzhledem k dalším pracovníkům povede ke zvýšení produktivity, snížení režijních nákladů a stejně tak i k vytvoření lépe motivovaných zaměstnanců.

Dotazováno bylo více než 10 tisíc respondentů z firem z globální databáze kontaktů společ-

nosti Regus v období od srpna do září 2010. Globální databáze kontaktů společnosti Regus tvoří údaje více než 1 milionu lidí z firem z celého světa. Respondenti byli dotazováni, zda mají v úmyslu přijímat pracující matky a jaká má být jejich role na pracovišti. Průzkum provedla a řídila nezávislá organizace MarketingUK.

PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte ... Pracovníprávní novinky v roce 2011

Jaké změny v pracovníprávní legislativě přináší rok 2011?

S příchodem roku 2011 musí právníci a personalisté reagovat na některé dílčí změny v pracovníprávní a související legislativě, které se dotýkají zaměstnavatelů i zaměstnanců. Většina těchto změn je přitom motivována především možnými úsporami státních financí či voláním po zpřísnění dohledu nad regulovanými činnostmi.

Přestože Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) již delší dobu připravuje koncepční novelu zákoníku práce, změny tohoto základního pracovníprávního předpisu účinné od počátku letošního roku jsou spíše dílčí. Jednou ze změn, kterých by si zaměstnavatelé měli být vědomi, je nově zavedený požadavek písemnosti dohody o provedení práce. Nedodržení písemné formy je přitom sankcionováno relativní neplatností příslušného právního úkonu.

Další změnou, která se odrazila v zákoníku práce, přestože se primárně jedná o změnu v oblasti sociálního zabezpečení, je prodloužení období, v němž zaměstnavatel vyplácí dočasně práce neschopnému zaměstnanci náhradu mzdy. S účinností od 1. 1. 2011 až do 31. 12. 2013 je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy po prvních 21 dní jeho dočasné pracovní neschopnosti, a to ve výši 60 % upraveného průměrného výdělku zaměstnance. Náhrada mzdy zaměstnanci i nadále nenáleží za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn.



Jistých změn se od počátku letošního roku dočkal i zákon o zaměstnanosti. Jedná se především o zakotvení povinnosti agentur práce sjednat pojištění pro případ úpadku svého či uživatele dočasně přidělených zaměstnanců ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců. Agentury práce, které získaly povolení ke zprostředkování zaměstnání před koncem roku 2010, mají povinnost doložit MPSV sjednání příslušného pojištění do konce března 2011. Agentury práce, které získaly povolení ke zprostředkování zaměstnání až po účinnosti této změny, mají povinnost doložit sjednání pojištění do dvou měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Zaměstnavatelů se negativně může dotknout také změna ustanovení § 50 zákona o zaměstnanosti, kde je stanoveno, ukončil-li uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání poslední zaměstnání bez vážného důvodu sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Vážné důvody jsou přitom definovány v ustanovení § 5 zákona o zaměstnanosti. Takto podmíněné snížení procentní sazby podpory v nezaměstnanosti může ovlivnit motivaci zaměstnanců ukončit pracovní poměr dohodou.

Jan Procházka, Jakub Hájek
advokátní kancelář Ambruz & Dark

V září 2010 odstartoval již 8. ročník úspěšné studie **Nejlepší zaměstnavatelé/Best Employers**. V České republice stejně jako v dalších 30 zemích světa studii zpracovává společnost Aon Hewitt, vedoucí poradenská a outsourcingová firma v oblasti řízení lidských zdrojů na světě. Výsledný žebříček nejlepších zaměstnavatelů je založený na ověřené metodologii, která posuzuje společnosti z různých interních pohledů. O konečném umístění nerozhoduje jméno, velikost či prezentace firmy navenek. Klíčem k úspěchu je motivovanost zaměstnanců.

Všechny zúčastněné společnosti získají spolu s množstvím užitečných informací také přístup k národním a středoevropským srovnávacím ukazatelům. Do studie se mohou společnosti přihlásit do konce ledna 2011. Slavnostní vyhlášení výsledků studie Best Employers v České republice se bude konat v dubnu 2011.

Více informací se můžete dozvědět na oficiálních stránkách studie www.BestEmployers.cz.
Kontakt: Ing. Tereza Kožuska, Aon Hewitt, Talent & Organization Consulting, tel.: 271 001 370,
tereza.kozuska@aonhewitt.com

• Generálním ředitelem technologické firmy **Cisco ČR** se stal dosavadní člen správní rady SITA a bývalý šéf Microsoftu ČR **Jiří Devát**. Nahradil **Alexandra Winklera**, který odejde na konci ledna do důchodu.



• Marketingový tým společnosti **Podravka-Lagris, a.s.**, posiluje. Brand manažerkou značky Lagris se stala **Miroslava Machů**. Posledních několik let působila ve společnosti postupně na různých pozicích. **Zuzana Vičanová** nastoupila na post brand manažerky značky Podravka. Předtím organizovala jako externí dodavatel marketingové akce na klíč.

• Generálním ředitelem technologické společnosti **Fujitsu** v ČR je od ledna **Radek Sazama**. Do firmy přišel po dvacetiletém působení v IBM, kde měl naposledy na starosti vyhledávání a rozvoj strategických projektů v regionu střední a východní Evropy. Nahradil **Tomáš Ruttrleho**, který odešel loni v červenci.

• **Jiří Grund ml.** přebírá od ledna řízení rodinné společnosti **Grund a.s.**, jejíž hlavní činností je výroba a vývoz textilních koupelnových předložek a dalších koupelnových doplňků. Dosavadní ředitel a zakladatel firmy **Jiří Grund st.** ve firmě zůstává jako předseda představenstva a bude se dále věnovat činnosti v Asociaci exportérů, které předsedá.

• Ředitelkou tuzemské softwarové společnosti **Datasy** se od ledna stala dosavadní obchodní a marketingová ředitelka firmy **Iva Herlesová**. Ve funkci nahradila zakladatele firmy **Miloslava Nováka**, který se bude věnovat strategickým záležitostem a novým projektům.

• Generálním ředitelem české pobočky společnosti **HL Display**, dodavatele in-store merchandisingových řešení pro maloobchodní sektor, se stal **Vojtěch Motl**. Přichází z výzkumné společnosti ACNielsen, kde v posledních letech působil jako ředitel pro retail a generální ředitel pro ČR a Slovensko. Ve své pozici nahrazuje **Jána Šimunka**, který nadále povede slovenskou pobočku společnosti.

• Z výzkumné společnosti **Mediaresearch** odešla ředitelka její internetové sekce **Michala Görčošová**. Zmíněná sekce se ke 20. 1. změnila v oddělení internetových projektů, které povede **Viktor Mahrik**.

• **Vladan Crha** povýšil na ředitele marketingu a komunikace skupiny **Fortuna**. Zodpovídá za marketingové aktivity na všech trzích (ČR, Slovensko, Polsko, Maďarsko). V minulosti působil v PR oddělení Českého Telecomu/Telefóniky O2 jako ředitel komunikace mobilního operátora Oskar pomáhal realizovat změnu značky z Oskara na Vodafone.

• Do marketingového oddělení divize Kosmetiky společnosti **Henkel ČR** nastoupila **Barbora Týrová**. Zodpovědná bude za celkový brand marketing kategorií tělové péče a zubní hygieny. Barbora Týrová získala zkušenosti ve společnosti L'Oréal ČR.