

line HRM

16. 12. 2011
číslo 22

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S., V EXKLUZIVNÍ SPOLUPRÁCI S HOFÍREK CONSULTING

KOMUNIKACE

... a to jsem ti tu nástěnku chtěl svěřit ...

K vánočnímu času vedle odpočinku neodmyslitelně patří i sledování vánočních filmů, které se nám zapsaly do paměti. Mezi jeden takový patří jistě i film *Pelišky*. Česká komedie režiséra Jana Hřebejky z roku 1999 vyprávěná očima dospívajícího chlapce (Michael Beran) se odehrává na konci 60. let 20. století. Otec chlapce (Miroslav Donutil) je voják, komunista a příliš svému synovi nerozumí. Soušed (Jiří Kodet) je bývalý voják, nesnáší komunisty a své dceři rovněž nerozumí. Nová generace má jiné ideály než generace předchozí.

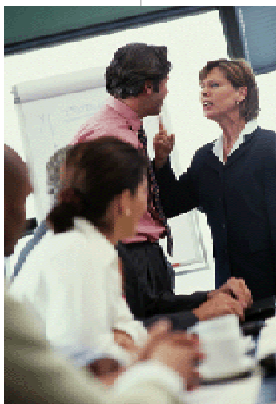
Když se podíváme pod pokličku firem, nalezneme role, které můžeme vidět i ve zmíněném filmu. Vidíme lidi s odlišným přesvědčením, názory, znalostmi, zkušenostmi, různého věku, muže, ženy, kteří žijí ve stejném čase, na stejném místě. Sdílejí společný prostor, pracují spolu. I přes odlišné názory se podporují a snaží se spolu vycházet. Někdy zažívají chvíle radostné, jindy chvíle, které je netěší. Hrají mezi sebou „hry“. Záměry všech zúčastněných jsou kladné, i když se občas u druhých míjejí účinkem. Někdy jsou sny a přání jedněch splněny, druzí minimálně v myslí trpí. Vzpomeňte si na scénu z filmu, kdy Miroslav Donutil dává synovi pod stromček dle jeho nejlepšího přesvědčení úžasně nové boty a poté, co syn odklopí víko krabice, spatří cosi, co jen stěží koresponduje s jeho představou. Zkrátka, každý z nás má své sny a přání, které ostatní mohou vidět úplně jinak. Vzpomeňte si, kdy se stalo vám, že jste očekávali nejen pod stromčkem cosi, na co jste se těšili a po rozvázání mašle a rozbalení vánočního papíru vám ztuhl úsměv na rtech a přes veškeré zklamání jste se strojeným úsměvem poděkovali :-). Myslím, že to samé se odehrává i v pracovním prostředí. Přijímáme úkoly, o kterých si mnohdy myslíme

své, od lidí, o nichž si také myslíme své, a následně je s chutí menší či větší realizujeme.

A komu tím prospějete, co?

Naše očekávání nemusí být totožné s očekáváním ostatních. Každý z nás je unikát. Máme unikátní otisky prstů, unikátní mozek, návyky, chování, postoje, přesvědčení i myšlení. Každodenně se prokazuje, ve firemním prostředí i v rodinném životě, že unikáty se navzájem obohacují nebo naopak. Díky sociálním skupinám, kterých jsme součástí, se učíme svým jedinečným způsobem fungovat a chovat se tak, jak nejlépe dovedeme a jsme v danou chvíli schopni. Žijeme a pracujeme ve skupinách, máme prostor každou vteřinu využívat svůj jedinečný potenciál systém přirozeného učení se. Umožňuje nám to, že dosahujeme lépe svých cílů, umíme lépe komunikovat, „vycházet“ s okolím a spolupracovat. Vytváříme si v mozku svou jedinečnou mapu, podle níž se chováme a která se ale každou vteřinou mění. Každý máme tu svou. Jako manažeři se učíme, jak nejlépe skrze komunikaci vést či řídit lidi, které máme pod sebou nebo vedle sebe. Jako rodiče se učíme, jak nejlépe komunikaci vést a vychovávat své děti. Vše děláme tak, jak nejlépe jsme v dané chvíli schopni. Díky tomuto jedinečnému systému jsme také schopni podávat sami sobě či našemu okolí buď podporující, nebo demotivující zpětnou vazbu (o čemž svědčí i scéna z filmu *Pelišky* – nok versus Videňský knedlík, kde obě strany mají svou pravdu i svůj úhel pohledu). Záleží však na způsobu komunikace a záměru, se kterým zpětnou vazbu podáváme. Určitě si tuto scénu dokážete dosadit do komunikace jak v práci, tak v soukromém životě.

(Pokračování na stránce 2)



V aktuálním čísle dvouměsíčníku HR Management

se mimo jiné dočtete:



- Age management ve Finsku a v ČR
- Co přinese novela zákoníku práce
- Stále diskutovaný problém: benefity
- Speciál: Outsourcing mezd
- Diverzita a interkulturní management

Ukázkové číslo ZDARMA:

tel. 800 110 022, www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE

KRÁTCE

Rok 2011: Více nově otevřených pozic pro specialisty

Letošní rok byl charakteristický oživením trhu práce. Oproti loňskému roku firmy nabízejí pro kvalifikované odborníky více nových pracovních pozic. V oblasti financí a účetnictví firmy nejvíce hledaly uchazeče na pozice účetních, finančních kontrolerů a do center sdílených služeb. Od poloviny roku rostla poptávka po finančních a business analytících. U obchodních pozic se oproti loňsku zvýšil počet pozic nabízených v oblasti technických produktů, patřících do oblasti výroby a automobilového průmyslu, a naopak se snížila poptávka po pozicích obchodníků ve farmácii. Zvýšený zájem byl patrný i po kandidátech z oblasti lidských zdrojů a firemního práva a po IT specialistech. „Ačkoli byl letošní rok charakteristický vyšší poptávkou zaměstnavatelů, i nadále platí, že výběr vhodného kandidáta je časově náročný. Např. u obchodních pozic je to od čtyř do šesti týdnů. Situace se zlepšila u pozic pro absolventy vysokých škol, kde je nutná alespoň krátká komerční praxe buď při vysoké škole, nebo hned po ní,“ komentuje situaci na trhu Aleš Křížek, ředitel společnosti Robert Half International pro ČR.

(Pokračování na stránce 2)

**Vážení čtenáři,
přejeme vám i vašim blízkým příjemné
vánoční svátky a do nového roku pevné
zdraví, štěstí a mnoho úspěchů.
První novoroční newsletter pro vás připravíme
na 13. ledna.**

Redakce HR Managementu

HRdays
Odborný veletrh

VÝSTAVIŠTĚ INCHEBA EXPO BRATISLAVA
15. - 16.02.2012

**ZAŘAĎTE SE MEZI LÍDRY V OBLASTI HR
I NA SLOVENSKU!**

www.HRDAYS.SK

(Pokračování ze stránky 1)

Co tam vidíš, Jindřichu?

Stejně jako ve filmu by si i firmy mohly odlévat „své olovo“ a číst z odlitku, co je v budoucnosti čeká. Sami víte, že díky turbulentním dobám jediné jisté, co musí očekávat každá firma a každý z nás, je změna. Ta je nevyhnutelná a nutná pro rozvoj všeho. Umět reagovat na změny, být flexibilní v řízení firem a změny umět využít v prospěch je v dnešní době velkou konkurenční výhodou. Pravda je, že nás to nikdo moc za poslední desítky let nenaučil. Proto mnoho firem má kromě finančních cílů pro rok 2012 nastavené také cíle rozvojové, zaměřené na to, jak nejlépe využít potenciál zaměstnanců, kteří ve firmě zůstanou tak, aby i v nejbližší době podávali nejlepší možný výkon, kterého jsou schopni, a dále do své práce maximum. Mezi priority patří v mnoha firmách tzv. změna stylu vedení, která dlouhodobě vede ke zvýšení produktivity a „spokojenosti“ lidí. Změna z „direktivního stylu řízení“, který byl zavedený napříč organizací a přestává být po celém světě funkční, na nedirektivní tzv. koučovací či vizionářský styl řízení, při kterém dochází u všech zúčastněných k přebírání vyšší odpovědnosti, většímu prostoru pro učení se a zvýšení důvěry v zaměstnance. Tato změna s sebou přináší mnoho plusů, ale určitě není jednoduchá a nelze ji aplikovat všude jako jedinou správnou. Měnit přístupy a zavedené systémy postojů, komunikace, stanovování cílů není jednoduché a u každého z nás je jinak dlouhá doba, než takovou změnu přijme. Někteří manažeři a zaměstnanci nový styl uvítají, jiní naopak. Dobrá zpráva je, že máme schopnost se naučit skoro cokoli (napsala bych

„cokoli“, ale byla jsem opravena, že nejsme „unlimited“, a tedy je lépe používat „skoro cokoli“) a firmy se budou snažit vytvářet prostředí, které učení podporuje. To znamená, že by prostředí, ve kterém budeme pracovat, mělo začít více bavit. Velmi záleží na připravení těchto změn, na jasné strategii, které porozumí všichni zúčastnění, a na podpoře, kterou jim organizace poskytne formou workshopů, tréninků, koučinku či mentoringu. Také velmi záleží na způsobu, jakým se změny budou komunikovat – tak aby se s nimi lidé ztotožnili a aby společnými silami byla naplněna očekávání všech zúčastněných. Jak se tato změna projeví? Vzniknou firemní kultury, ve kterých mají manažeři čas na strategická plánování a nedělají tolik každodenní administrativy. Tu vykonávají zaměstnanci samostatně. Vznikne učící se prostředí, zlepši se komunikace, lidé budou dosahovat snáze svých cílů a firmy zisků. A komu tím prospějete? Všem, protože spokojenost v práci se projeví i v soukromých životech, které jsou sloučené.

Nakonec, když se vrátím k filmu Pelíšky, tak dnes díky změnám a našemu jedinečnému systému učení se si můžeme míchat kávu umělohmotnými lžičkami a nemusíme se zamýšlet nad tím, kde soudruzi z NDR udělali chybu.

Držím vám všem palce při plánování roku 2012 a při plánování a realizování změn, které turbulentní doba přináší. Každá změna většínou bývá k lepšímu. Vzpomeňte si na situaci, která vás nejprve trápila, a pak jste si řekli, že jste za ni vděční. Stejně tak to může dopadnout i ve vaší firmě.

Lenka Zelingrová
Koučink Centrum

SOUTĚŽ**Česká republika uspěla v FEIEA Grand Prix Awards 2011**

V evropské soutěži zaměřené na interní komunikaci FEIEA Grand Prix Awards 2011 se umístily tři české projekty. Do soutěže za ČR putovaly práce oceněné v rámci národního kola pořádaného Institutem interní komunikace. Hned tři české firmy, přihlášené do soutěže prostřednictvím Institutu interní komunikace, v konečném pořadí zabodovaly. V kategorii „Nejlepší firemní časopis“ zvítězil T-Mobile s časopisem echo, stříbrnou příčku obsadila v kategorii „Nejlepší strategie interní komunikace – jednorázová akce“ společnost KPMG s kampaní PETman Leaving a čestné uznání v kategorii „Nejlepší strategie interní komunikace – mezinárodní projekt“ získala společnost DHL IT services za svůj mezinárodní koučovací program Value Wheel Survey.

T-Mobile echo – nejlepší tištěný zaměstnanecký magazín v Evropě

Magazín echo (dříve PIN) je více než 40stránkový dvouměsíčník pro všechny zaměstnance společnosti. Vychází pravidelně od roku 1997 a nabízí materiály strategického charakteru, analýzy, rozhovory, profily a cestopisy. Velkou část obsahu tvoří články psané samotnými zaměstnanci o každodenních činnostech, o týmové spolupráci i volnočasových

aktivitách a také stálé rubriky, jakými jsou např. rozhovor s některým z ředitelů, profil zaměstnance se zajímavým koníčkem či „Zaměstnanci cestují“. Letos prošlo echo kompletním redesignem – nové echo je zpracováno méně formální a odlehčenou formou, prostor zde našlo více článků od samotných zaměstnanců i objektivní zpětná vazba od zákazníků či aktivity konkurence na trhu.

Value Wheel Survey

Pod názvem Value Wheel Survey se skrývá reprezentativní globální průzkum ve firmě DHL IT services, která působí v Praze, Cyberjaji (Malajsie), Bonnu, Darmstadtu, Tempě (USA) a dalších 25 městech Evropy. Od běžných interních průzkumů se tento zásadně odlišil způsobem provedení: byl založen na koučovacích technikách a veškeré informace získané prostřednictvím rozhovorů se zaměstnanci v poměru 1:1. „Silnou stránkou projektu je především využití koučovacích technik, díky nimž měly získané informace vyšší hodnotovost a od zaměstnanců jsme se dozvěděli nejen jejich názory, ale také hlubší důvody, na nichž se zakládaly. Při výběru otázek jsme se zamýšleli nad budoucností firmy a na základě odpo-

(Pokračování na stránce 3)

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

**HOFIREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

(Pokračování ze stránky 1)

V roce 2011 vzrostl počet pracovních poměrů na dobu určitou, a to zejména na obchodních pozicích, v oblasti lidských zdrojů a administrativy. V porovnání s loňským rokem se také mírně zvýšil počet pozic nabízených pro absolventy vysokých škol s alespoň minimální praxí. Druhá polovina roku je typická zvýšenou poptávkou po specializovaných agenturních zaměstnancích, především z oblasti účetnictví, administrativní podpory a IT.

Rok 2012 bude charakteristický změnami, jež s sebou přinese novela zákoníku práce. V novém roce lze očekávat i nadále nedostatek kvalifikovaných pracovníků, a to ve všech oborech, a zvýšenou poptávku a více příležitostí pro specializované agenturní zaměstnance. Současně můžeme předpokládat, že proti roku 2011 zásadně nepřibudou nové otevřené pracovní pozice. (red)

Soutěž Firma roku: Rovné příležitosti vyhrála Česká spořitelna

Vítězem soutěže Firma roku: Rovné příležitosti se za rok 2011 stala Česká spořitelna. Další místa obsadily dm-drogerie a IBM. ČTK o tom informovala společnost Gender Studies, která soutěž pořádala. Loni v soutěži zvítězila společnost T-Mobile Czech Republic.

Soutěž má za cíl ocenit společnosti, jež myšlenku rovných příležitostí pro ženy a muže uvádějí do praxe. Ocenění může získat každá firma působící v ČR, která v daném roce prokáže kvalitu své zaměstnanecké politiky a programů v oblasti rovných příležitostí. Odborná porota u ČS ocenila vypracovaný systém programů z hlediska rovných příležitostí, dostatek benefitů a ustavení speciální osoby, která ve firmě řeší rovné příležitosti.

Portál pro spolupráci VŠ a firem

Zlepšit spolupráci mezi tuzemskými vysokými školami a vědeckotechnickými parky má nový portál www.spoluprace.org, jehož provoz v rámci projektu Spinnet zajišťuje vládní agentura CzechInvest.

Ztráta dat může být likvidační

Po havárii počítačového systému by svá data nenávratně ztratilo asi 15 % tuzemských podniků. Zhruba dvěma pětinám firem by obnova dat trvala nejméně několik dní, do jednoho dne obnoví svá počítačová data 46 % podniků. Vyplývá to z analýzy společnosti Proact mezi 500 firmami. Ztráta archivů nemusí firmu zásadně vykořistit, ale ztráta důležitých aktuálních informací z poslední doby, např. z rozpracovaných zakázek, může být likvidační.

(Pokračování ze stránky 2)

vědí pak vypracovali pětiletou firemní strategii. To bylo vlastně poprvé, kdy se na její tvorbě podíleli sami zaměstnanci. Celý tento velký projekt jsme navíc zvládli zrealizovat bez externí pomoci, pomáhalo nám pouze několik nadaných studentů," říká Dana Poullová, Head of Global Communications, DHL IT Services.

PETman leaving

„Rozkládám se předlouhých 50 až 80 let. Uvědomil jsem si, že jsem velmi, velmi neekologický," říká o sobě PETman, postava z plas-

tových lahví v lidské velikosti, která symbolizuje každou láhev, již zakoupíme a po spotřebování obsahu odložíme v lepším případě do tříděného odpadu, v horším rovnou na skládku.

Společnost KPMG se rozhodla nejen zrušit nákup balených vod, ale také podpořit myšlenku využívání vody z kohoutku na úkor zbytečného spotřebovávání neekologických plastových lahví (a tím podporování jejich výroby) i u svých zaměstnanců. A tak dámy a pánové: PETman odchází, TAPwoman, která je šik, zdravá a bez vady, přichází! (red)

PROFESNÍ SDRUŽENÍ

Klub zaměstnavatelů startuje

Slavnostním zahájením a spuštěním oficiálních webových stránek do zkušebního provozu odstartoval svou činnost Klub zaměstnavatelů. Tato obecně prospěšná společnost, za kterou stojí Pavel Hulák, bývalý ředitel divize Zaměstnanecké výhody Fincentra a zakladatel ocenění Zaměstnavatel roku, bude víc než jen platformou pro setkávání a výměnu zkušeností ředitelů HR předních tuzemských zaměstnavatelů – chce přispět ke zlepšování kvality řízení lidských zdrojů a podporovat vznik kvalifikovaných pracovních míst a přispět tak ke zvyšování konkurenceschopnosti ČR.

„Od začátku fungování se nám daří přilákat pozornost především těch největších a nej kvalitnějších zaměstnavatelů, což je také naším cílem. Soustředit informační i finanční zdroje tam, kde jsou, a dát je k dispozici trhu práce, školství na všech stupních i dalším obecně prospěšným oblastem. Hned na prvních setkáních předních osobností zodpovědných ve firmách za personální strategii se potvrdilo, že je výměna informací prospěšná hlavně pro ně samotné," komentuje první kroky Klubu zaměstnavatelů jeho ředitel Pavel Hulák.

Jak se shodli účastníci slavnostního zahájení aktivit Klubu zaměstnavatelů, které proběhlo 7. prosince, zejména v neisté době se silicím příznakem krize budou mít výměna zkušeností a společné hledání řešení o to větší význam. Zvláštní pozornost při působení na trhu práce věnuje Klub zaměstnavatelů osobám se zdravotním postižením nebo jinak sníženou možností uplatnění a obecnému posilování společenské odpovědnosti.

PaeDr. Libor Sehnal, předseda správní rady Klubu zaměstnavatelů a personální ředitel společnosti AGC Flat Glass Czech, k projektu říká: „Založení Klubu zaměstnavatelů osobně velmi vítám. Kromě ostatních deklarovaných cílů očekávám rozvíjení kontaktů s odbornými pracovišti ve státních orgánech, na vysokých školách a v odborných asociacích. Velmi vítané

je také vytváření finančních zdrojů na podporu společensky odpovědných aktivit, ale také zajištění finančních prostředků na společné HR projekty, například z Evropských strukturálních fondů. V České republice existuje řada dobrých myšlenek, které mnohdy nejsou dotahovány do úrovně projektů. Klub zaměstnavatelů by mohl být tím, kdo myšlenky dokáže dovést až k jejich realizaci. V podmínkách Ústeckého kraje například uvítáme zapojení zahraničních manažerských univerzit, včetně jejich odborníků, do výuky na vysokých školách technického typu. Toto vše vedlo k tomu, proč se akciová společnost AGC Flat Glass Czech stala jedním z prvních partnerů Klubu zaměstnavatelů o.p.s.“



Členové správní rady (zleva): L. Sehnal, I. Feninec, J. Rafaj s ředitelem P. Hulákem.

Aktuální informace a výměnu zkušeností umožní nejen organizace diskusních setkání a seminářů ve všech regionech České republiky, ale rovněž oficiální web www.klubzaměstnavatelů.cz. Díky propojení s pracovním serverem www.sprace.cz a spolupráci s dalšími médii přispěje k publicitě a zvýšení vlivu sféry HR na příslušné oblasti.

Mezi prvními partnery a podporovateli jsou AGC Flat Glass Czech, ArcelorMittal Ostrava, Česká pošta, Red Hat, Telefónica Czech Republic či T-Systems.

Generálním partnerem Klubu zaměstnavatelů je server Spráče.cz, jehož manažer David Svatoš ke spojení dodává: „Vzhledem k tomu, že Klub zaměstnavatelů představuje spojení s elitními společnostmi a jejich šéfy lidských zdrojů z celého Česka, je spojení se značkou Spráče.cz pro nás zcela přirozené. Jedním z přínosů bude určitě propojení se stránkami www.klubzaměstnavatelů.cz, což by mělo přinést nový atraktivní obsah pro uživatele Spráče z řad zaměstnavatelů. Od spolupráce si slibujeme také více osobní zpětné vazby na naše služby s možností komunikace na jejich vylepšování přímo se samotnými personálními řediteli.“ (red)

Veselé Vánoce a šťastný nový rok!



Společnost TOP VISION s.r.o. přeje všem čtenářům newsletteru HR Management příjemné prožití Vánoc a mnoho štěstí a zdraví do nového roku 2012.

PERSONÁLIE



• V říjnu 2011, po 4 letech fungování pracovního portálu Profesia.cz v ČR, otevřela společnost Profesia v Praze svou pobočku

Profesia CZ, spol. s r.o. Country directorkou pro ČR se stala **Zuzana Lincová**, která je zodpovědná za obchodní strategii českého portálu Profesia.cz a za řízení pobočky v ČR.

• Marketing firmy **Red Bull** na českém trhu by měla od 1. 1. 2012 posílit **Katarína Hrušková**, která do prosince pracovala v Toshiba.

• Generálním ředitelem pražské kanceláře **MasterCard Europe** se stal **Miroslav Lukeš**. Předtím působil v poradenské firmě McKinsey & Company a v GE Money Bank. **Brian Lang**, který vedl pražskou kancelář MasterCard Europe do srpna, nyní pracuje jako vedoucí oddělení rozvoje trhu MasterCard v Dubaji.

• Generálním ředitelem francouzské kosmetické společnosti **L'Oréal** pro Českou republiku, Maďarsko a Slovensko se stal Francouz **Laurent Boukobza**. Jeho předchůdce **Marco Fabien** ve firmě zůstává. Boukobza do L'Oréal nastoupil v roce 2001, od roku 2009 byl generálním ředitelem společnosti L'Oréal v Chile.

• Do vedení nové stavební firmy **Hinton** přicházejí další manažeři ze společnosti **Skanska** – **Petr Šimon** a **Petr Dvořák**.

• Tým poradenských služeb **PwC ČR** pro banky, pojišťovny a další finanční instituce povede **Petr Sedláček**. Do PwC ČR nastoupil koncem listopadu na pozici ředitele. S prací ve finančním sektoru má dlouholeté zkušenosti. Sedm let působil na pozici generálního ředitele společnosti Global Payments Europe.

• Marketingovým ředitelem společnosti **Pivořary Staropramen** se stal **Dimo Dimov**, který doposud působil na stejné pozici v sesterské společnosti Kamenitza AD v Bulharsku. Předtím zastával funkci regionálního manažera prodeje pro Střední východ v kosmetické společnosti Aroma AD.

• Obchodní ředitelkou vydavatelství **Vltava-Labe-Press** se stala **Soňa Sitterová**, která dosud působila ve skupině Ogilvy Group. Bude mít na starosti všechny složky vydavatelství od tisku až po moderní technologie, včetně nových inzertních možností a formátů.

• **David Farský**, ředitel společnosti **Soliditet** (dříve Creditinfo), poskytovatele finančních, kreditních a marketingových informací o českých a slovenských firmách, bude v rámci skupiny Bisnode ČR zastřešovat i společnosti HBI Česká republika a Wer liefert was?...

PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte ... Pracovní poměr na dobu určitou

V naší firmě uzavíráme pravidelně pracovní poměry na dobu určitou. Jaký bude režim těchto poměrů po Novém roce podle novelizovaného zákoníku práce?

Poslední novela zákoníku práce nám s účinností od 1. 1. 2012 přináší řadu novinek a beze změn nezůstane ani pracovní poměr na dobu určitou. Podstatnou změnou oproti stávající úpravě je omezení počtu pracovních poměrů uzavřených na dobu určitou mezi týmiž účastníky. Zákoník práce v platném znění žádný limit v tomto ohledu nestanoví, po novele však bude možné pracovní poměr na dobu určitou opakovat se stejným zaměstnancem pouze dvakrát. Omezení se přitom nebude týkat jen opakování formou nově uzavřených smluv. Zákon výslovně stanoví, že opakováním se rozumí i prodloužení.

Omezení počtu pracovních poměrů na dobu určitou by mělo být vyváжено prodloužením doby, na kterou je možno pracovní poměr uzavřít, a to vždy na 3 roky. Při možnosti dvojího opakování to znamená, že podle nové úpravy bude možno sjednat pracovní poměr na dobu určitou se zaměstnancem maximálně na dobu 9 let (3 r. + 3 r. + 3 r.). Po vyčerpání dvojího opakování bude moct být další pracovní poměr na dobu určitou sjednán až po uplynutí tří let ode dne ukončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou. Přípustný počet opakování i zákonná „pauza“ jsou přitom stanoveny bez ohledu na dobu, na kterou pracovní poměr sjednáte. Pokud tedy vyčerpáte možnost dvojího opakování v průběhu jednoho roku či jednoho měsíce, nebudete mít možnost s tímto zaměstnancem sjednat další pracovní poměr na dobu určitou po další tři roky.

Přechodná ustanovení novely bohužel neřeší, jak se bude přistupovat k pracovním poměrům na dobu určitou uzavřeným před lednem 2012. S ohledem na omezení možností opakování se zatím může zdát být výhodnější staré smlouvy k 31. 12. 2011 ukončit a 1. 1. 2012 sjednat nový pracovní poměr. Pokud totiž zaměstnanci skončil pracovní poměr na dobu určitou do konce roku 2011, doba trvání takového pracovního poměru by se pro účely nové úpravy neměla nijak započítávat.

Od Nového roku navíc zákon nepřipouští žádné výjimky z režimu sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, které se nyní uplatňovaly při náhradě za dočasně nepřítomného zaměstnance, při vážných provozních důvodech na straně zaměstnavatele a při důvodech spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Výše uvedená omezení nebudou od 1. 1. 2012 pro většinu zaměstnavatelů platit.

Avšak jsou-li u vás vážné provozní důvody nebo mají práce u vás vykonávané takovou povahu, která doposud opravňovala k využití výjimek z výše uváděného omezení, máte ještě do konce roku 2011 možnost přijmout nejpozději od 31. 12. 2011 vnitřní předpis, v němž tyto výjimky uvedete. Podle tohoto vnitřního předpisu budete moci postupovat ještě do konce června 2012 a v tomto období budete moct uzavírat pracovní poměry na dobu určitou opakovat, bez omezení. Uvedený vnitřní předpis lze přijmout pouze, pokud u vás nepůsobí odbory, jinak by byla nutná dohoda s odborovou organizací.

Jan Koval a Soňa Audesová
Havel, Holásek & Partners s.r.o.



• Po roce a půl působení v pozici new business development manažera a jednatele kreativní dceřiné společnosti První multimediální odchází ze skupiny Et netera **Michal Kříž**. Od 1. 1. 2012 bude

pracovat v nové agentuře **Dark Side**.

• Od 1. 1. 2012 dojde k reorganizaci vedení ve společnosti **Seznam.cz**. **Pavel Zima** zůstává jejím generálním ředitelem a bude napřímo řídit produkty, výkonným ředitelem bude **Michal Feix**, současný provozní ředitel.



• **Miroslav Hubička** byl jmenován do pozice ředitele **Grant Thornton Valuations**, jedné ze společností poradenské skupiny Grant Thornton Czech Republic. Společnost poskytuje služby znaleckého oceňování firem a nemovitostí.

• Generální ředitel ČT Petr Dvořák doplnil zbývající členy do nejužšího vedení média. Na pozici šéfa obchodu a marketingu jmenoval **Jana Svobodu**, ředitelem výroby je **Václav Myslík**, ředitelkou vývoje **Jana Kasalová**, ředitelem techniky se stal **Rudolf Pop**.

• Do společnosti **Sodexo**, která poskytuje řešení služeb u zákazníka, jako je stravování nebo servisní řešení řízení budov, se ze zahraničních misí vrátili **Alexej Osinin** a **Daniel Čapek**. **Alexej Osinin** bude provozním ředitelem, **Daniel Čapek** marketingovým ředitelem.

• Dosavadní předseda představenstva **Philippe Moreels** ve funkci prezidenta ČSA vystřídá **Miroslava Dvořáka**, který se ujme své role v **Českém aeroholdingu**. Na činnost ČSA bude dohlížet z postu předsedy dozorčí rady.

• Od ledna se stane managing directorem české i slovenské pobočky **GfK Martin Mravec**. **Mravec** řídil GfK Slovakia od roku 2005. Dosavadní generální ředitel české pobočky **Ondřej Tomas** z výzkumu odchází.

• Po více než 41 letech opustí koncem ledna 2012 akciovou společnost Bohemia Sekt **Josef Vozdecký**, dlouholetý generální ředitel a předseda představenstva. Firmu od 1. 1. povedou tři jednatele a tři prokuristé. Novými jednately budou **Ondřej Beránek**, dosavadní finanční ředitel a místopředseda představenstva; dále obchodní ředitel a člen představenstva **Petr Černý** a šéf výroby **Slavomír Hermann**. Prokuristy se od ledna stanou marketingový ředitel **Martin Fousek**, manažer strategického rozvoje **Bedřich Tauš** a vedoucí controllingu **Rastislav Vašica**.

PRŮZKUM

Při studiu pracuje 5 % studentů, praxe pomáhá najít práci

Ze studentů denního studia ve věku 15 až 29 let v Česku v loňském roce pracovalo 5 %. Ve věkové kategorii 20 až 24 let při studiu pracovalo 8 %. Při prezentaci analýzy Význam vzdělání pro trh práce to řekl Ondřej Nývlt z Českého statistického úřadu. Praxe je přitom podle něj pro absolventy při hledání práce po skončení studia velkou výhodou. „Když nemají (absolventi) zažité pracovní návyky, tak pro ně bude komplikované najít si v budoucí době práci, a to i když budou mít vysokoškolské vzdělání,“ řekl Nývlt. Přinejmenším se to podle něj může odrazit v tom, že budou nastupovat na pracovní pozice, které nebudou odpovídat jejich kvalifikaci.



MotivP

Online Business Brunch®
Flexibilita na trhu práce

HR MANAGEMENT – PDF servis vydavatelství Economia, a.s., a firmy **HOFÍREK CONSULTING**. Registrován pod ISSN 1803-3903. Kontakt: <http://www.hofirek.cz>; paha@hofirek.cz, Pobežní 4, 186 00 Praha 8, tel.: 224 990 160. Vychází jednou za 14 dní. Kontakt na redakci: On-line divize odborného tisku, Economia, a.s., Dobrovského 25, 170 55 Praha 7. Alena Kazdová, šéfredaktorka, tel.: 233 071 634, fax: 233 071 472, alena.kazdova@economia.cz, Milada Chlebounová, redaktorka, tel.: 233 073 154, milada.chlebounova@economia.cz, Aleš Zavoral, manažer inzercí, tel.: 233 071 781, ales.zavoral@economia.cz, Renata Němcová, sekretariát, tel.: 233 071 471, fax: 233 072 015, renata.nemcova@economia.cz. © Všechna práva vyhrazena. Bez předchozího písemného souhlasu vydavatelství Economia, a.s., je zakázána jakákoli další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoli materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. Neoznačené články jsou ze servisu agenturního zpravodajství ČTK, která si vyhražuje veškerá práva. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.