

line

HRM

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

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

15. 4. 2011
číslo 8

VÝBĚR LIDSKÝCH ZDROJŮ

Překvalifikovaní? V čem je problém?

Firmy občas používají pro odůvodnění toho, proč se uchazeč na určitou pracovní pozici nehodí, právě tento argument. V některých případech je to možná adekvátní rozhodnutí, ale protože společnosti jsou mými klienty, musím se řídit jejich požadavky na ideálního kandidáta. Myslím však, že za určitých okolností je to spíše krátkozraké rozhodnutí nebo přímo výmluva použitá pro skrytí jiných důvodů, proč kandidáta nepřijmout.

Jako výmluva může být tento argument použit z různých důvodů, například že se nově přijatý zaměstnanec po krátké době začne nudit, bude chtít obsadit vyšší pozici, nebo dokonce sesadit svého přímého nadřízeného. Možná, ale já tvrdím, že je to často pouze podvědomá, automatická reakce, která vyřadí kandidáta z výběrového řízení jenom proto, že nevyhovuje všeobecnému popisu pozice. V tomto případě ztrácí firma možnost využít takovou osobu ke svému prospěchu.

Jde o to, že na trhu je mnoho vysoce kvalifikovaných lidí se spoustou zkušeností, které mohou být pro společnost užitečné. Ne všichni právníci se chtějí stát partnery, ne všichni obchodní zástupci chtějí být obchodními řediteli, ne všechny administrativní asistentky sní o práci office manažerky a tak dále. Tito lidé mohou být efektivní, spolehliví a důvěryhodní, ale přesto se o nich pro určité pozice neuvažuje, protože mají více zkušeností než ostatní. V nejhorším případě mohou být vnímáni dokonce jako hrozba pro nadřízeného, většinou jsou však zamítáni jen kvůli neflexibilnímu myšlení a rigidním procesům v mnoha společnostech.

Dokonce i během období krize existují ve společnostech pozice, které nemohou zůstat neobsazené, neboť jejich neobsazenost firmám

způsobuje velké ztráty. Obrovské množství životopisů a nekonečná výběrová řízení daný problém ale neřeší, zato kvalifikovaní kandidáti ano. Například pokud se firma „snaží“ obsadit volnou pozici již čtyři měsíce či déle a dosud nenašla žádného ideálního kandidáta, proč by neměla uvažovat o někom, kdo je skutečně překvalifikovaný? Nebo je lepší nechat pozici dlouhodobě otevřenou a předat povinnosti ostatním zaměstnancům, což jim ale nemožní dělat svou vlastní práci kvalitně? Přitom je celou dobu na trhu kvalifikovaná osoba s osmiletou praxí místo tří- až šestileté, kterou uvádí popis pozice. Rozumím argumentu „nedostatek zkušeností“, ale „přlíš mnoho zkušeností“? Záleží na úhlu pohledu.

Existují řešení, díky nimž může firma profitovat, je ale nutné přizpůsobit se nové tržní dynamice. Praktiky výběrových řízení se neustále mění, ať se to lidem líbí nebo ne. Dnešní trendy jsou jiné, než byly před deseti lety, a za dalších pět až deset let se určitě znovu změní – stejně tak by to mělo být u každé moderní společnosti, která se chce tržním podmínkám přizpůsobit.

V dnešní době je vcelku běžné najmout dočasného kontraktora a stálého zaměstnance mezitím hledat. Pokud se kontraktor navíc osvědčí, může se později sám stát zaměstnancem. Tento trend se objevuje zejména na nižších pozicích a velmi často v oblasti IT. Je trochu ironické, že je na trhu mnoho dobrých, kvalifikovaných a dostupných pracovníků a zároveň velké množství volných pozic, které je nutné obsadit, k čemuž ale bohužel nedochází. Překvalifikovaní a se zájmem pracovat pro vaši společnost – v čem je problém? Často mají opravdu upřímný zájem, a společnost zase

(Pokračování na stránce 2)



Michael Mayher

V aktuálním čísle měsíčníku HR Management

se mimo jiné dočtete:



- Jak motivovat IT profesionály?
- Nábor není personální kosmetika
- Quo vadis MBA?
- Výkonnost a odměňování
- Flexibilita a trh práce

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

economia
OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

Soutěž o nejlepší projekt v interní komunikaci

Institut interní komunikace (IIK) je nezávislou neziskovou organizací sdružující členy, kteří se interní komunikací profesně zabývají nebo se o ni zajímají. Byl založen s cílem vytvoření neformálního diskusního sdružení odborníků primárně z oblasti interní komunikace, dále i z oblastí interní komunikaci příbuzných. Cílem IIK je profilovat interní komunikaci jako prestižní a důležitou oblast a propojit se s mezinárodními skupinami, čímž chce dále podporovat zvýšení úrovně a odbornosti české interní komunikace. IIK taktéž podporuje sdílení informací, vytváření a výměnu nejvhodnějších postupů a zkušeností.

Od roku 2011 se IIK stal členem Federation of European Business Communicators Associations (FEIEA). Dne 28. března IIK vyhlásil IIK Grand Prix, soutěž věnovanou interní komunikaci, kam se zájemci mohou přihlásit ve čtyřech kategoriích: tištěná publikace, elektronická komunikace, událost a komunikační strategie. Jedním z přínosů soutěže pro přihlášené je zpětná vazba, kterou dostane každá přihlášená práce. Do poroty usednou profesionálové z médií, brandu, interní komunikace, nebo internetu. Ke každé práci se musí vyjádřit minimálně tři porotci. Vítěz českého kola soutěže postupuje do celoevropského kola, které organizuje FEIEA. Mezi hlavní kritéria, která musí porotci při posuzování prací zvážit, patří celková úroveň a celkový charakter práce, její relevantnost vzhledem k cílové skupině a předávané informaci nebo např. inovativnost přístupu a řešení.

Více informací o Institutu interní komunikace, podrobnosti o IIK Grand Prix a přihlašovací formulář na www.institutik.cz nebo na info@institutik.cz. (red)

Nejčtenější odborné časopisy u osob s rozhodovacími pravomocemi v ČR!

Objednejte si ukázková čísla zdarma na predplatne@economia.cz nebo na tel.: 800 110 022



(Pokračování ze stránky 1)

získá vděčně a loajální zaměstnance. Jistě zde existuje riziko špatného výběru, avšak toto riziko společnost podstupuje u každého nového zaměstnance, i u těch, kteří se zdají být pro danou pozici perfektní. Přijímání zaměstnanců je vždy riziko.

Firmy mají, samozřejmě právem, určitou představu o preferovaných profilech kandidátů, které by chtěly přijmout. Ale pokud firmě ubí-

há čas, člověk s vyšší kvalifikací a vážným zájmem o společnost by měl být zvážen jako dobrý plán B, který se nakonec může ukázat jako opravdový přínos pro organizaci.

Překvalifikovaný se totiž může změnit v neobvykle kvalifikovaného, ovšem pouze pro ty společnosti, které to tak vidět chtějí.

Michael Mayher, Managing Partner
MRI Worldwide – Prague

STUDIE

Poznejte své kompetence!

Společnost Armstrong Competence Consulting od počátku roku 2011 až do konce května 2011 realizuje studii o kompetencích a předpokladech úspěšného HR odborníka v ČR. Cílem projektu je zpracování studie o kompetencích a předpokladech úspěšného HR manažera/specialisty v ČR. „Naší ambicí je vytvoření široké databáze profilů typických pozic v HR, která následně umožní zhodnocení osobních a manažerských předpokladů zaměstnanců v HR na těchto pozicích. Společnosti, které se do studie zapojí, mohou získat detailní pohled na kompetence a potenciál jejich HR pracovníků. Účastnit se může každá společnost a její HR manažeri, kteří o tuto oblast mají zájem,“ říká za Realizační tým projektu HR potenciál ČR 2011 Jaroslav Páviš, Partner Armstrong Competence Consulting.

Východiskem pro studii je metodika Garuda. Množství zkušeností a dat z ČR a SR umožňuje zhodnocovat výhody modelu Garuda stále více pro různé typy pozic – přidanou hodnotou je nejen mezinárodní, ale i lokální benchmarking. Studie je založena na vyplňování on-line dotazníků, jejichž vyplnění trvá asi 45 minut, a účastníci poté dostávají osobní zpětnou vazbu. „Věříme, že je to dobrá investice do vlastních řad,“ doplňuje Jaroslav Páviš.

Společnostem, které mají zájem participovat na projektu HR potenciál ČR 2011, se tak otevírá možnost:

- Otestovat mezinárodně využívaný soubor nástrojů pro řízení lidských zdrojů – metodiku Garuda a bezplatně získat informace o osobním a manažerském potenciálu tří pracovníků HR.
- Porovnat svoje osobní profily s již existující databází profilů na HR pozicích.
- Porovnat svoje profily vůči vybraným Profílům pracovní pozice.
- Osobní zpětné vazby k výsledkům z dotazníků a identifikaci rozvojových potřeb.
- Po ukončení sběru dat možnost porovnat vlastní profil vůči průměrným aktuálním datům sesbíraným v rámci projektu.



• Získat výsledky studie zpracované v rámci projektu.

V případě, že máte jako firma zájem na projektu participovat, napište na jpavis@armstrongcc.cz.

Po vyplnění registračního formuláře vám obratem budou zaslány přihlašovací údaje do dvou on-line dotazníků.

V rámci projektu HR Potenciál ČR 2011 je respondentům zaručena plná anonymita výsledků a individuální přístup při konzultaci jejich výsledků. „Věříme, že tímto projektem přispějeme k dalšímu poznání a rozvoji kompetencí pracovníků pohybujících se v oblasti HR, k celkovému poznání týmů i k lepší identifikaci požadovaných kompetencí. Tím přispějeme k lepšímu poznání toho, kdo je ideální pracovník v HR,“ uzavírá Jaroslav Páviš

(red)

LIDSKÉ ZDROJE

Projekt „Vzdělávejte se pro růst!“ podpoří podniky

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) vyhlásilo v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost novou průřezovou výzvu Vzdělávejte se pro růst. Podpoří zaměstnavatele, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi a v současné době mají potenciál k získávání nových zakázek, rozšiřování výrobních nebo obchodních aktivit. V rámci této průřezové výzvy bude rozděleno celkem 2,3 miliardy Kč.

V první fázi průřezové výzvy MPSV, Ministerstvo pro místní rozvoj (MMR) a Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO) připravují

individuální projekty. Do jejich realizace se pak budou moci zapojit vybrané cílové skupiny. V současné době MPSV připravuje v rámci dílčí výzvy Vzdělávejte se pro růst – Adaptabilita projekt „Vzdělávejte se pro růst!“, který je zaměřen na podporu vybraných odvětví české ekonomiky s růstovým potenciálem. Patří mezi ně strojírenství, stavebnictví, sociální služby (ambulanti a terénní), nezávislý maloobchod (pouze malé a střední podniky), ubytování, stravování a pohostinství a také odpadové hospodářství.

(Pokračování na stránce 3)

Finanční ředitel r. 2010: Hlasujte!

Šestý ročník prestižního ocenění Finanční ředitel roku vstupuje do další etapy. Od 31. 3. do 13. 4. 2011 proběhne na webu Klubu finančních ředitelů www.cfoclub.cz hlasování, ve kterém odborná veřejnost vybere jednoho z deseti nominovaných finančních profesionálů. Vyhlášení vítězů se uskuteční 13. 4. 2011 na slavnostním večeru v pražském Grand Hotelu Bohemia.

Stravenky zachová jen třetina firem

Většina tuzemských zaměstnavatelů, 92 %, je pro zachování daňového zvýhodnění stravenek. Pokud bude zrušeno, jak navrhuje Ministerstvo financí, bude tento benefit nadále poskytovat 33 % firem, které jej v současnosti nabízejí. Vyplývá to z průzkumu společnosti Factum Invenio.

Banky a pojišťovny plánují zaměstnat tisíce lidí

Tuzemské banky a pojišťovny plánují zaměstnat v následujícím roce tisíce lidí. Velká část z nich však najde uplatnění pouze na živnostenský list, hlavně jako finanční poradci. Nábor nových zaměstnanců a spolupracovníků přitom často souvisí s rozšiřováním sítě poboček. Vyplývá to z ankety ČTK mezi finančními a pojišťovacími ústavami.

Obavy Čechů ze ztráty práce

Obavy Čechů kvůli nezaměstnanosti rostou. Podle březnového průzkumu agentury STEM se ztráty práce bojí 64 % lidí, což je o jeden procentní bod víc než loni v dubnu. Sedm z deseti dotázaných si zároveň myslí, že současný systém sociálních dávek nezaměstnané nemotivuje k tomu, aby se snažili najít si novou práci. Vyplývá to z průzkumu, jehož výsledky má ČTK k dispozici.

Evropská komise zvažuje povinné kvóty pro ženy ve vedení firem

Evropská komise zvažuje, zda zavést povinné kvóty určující, kolik by mělo být ve vedení podniků v EU žen. Zatím je jich v radách firem v průměru v EU pouhých 12 %, což je podle prohlášení komise velmi málo. „Zdá se, že pokud se nepřistoupí k nějaké akci, tak bude trvat dalších 50 let, než se dosáhne vyrovnanější situace,“ uvedla komise.

Míra nezaměstnanosti v ČR

Míra nezaměstnanosti se v březnu proti únoru snížila o 0,4 procentního bodu na 9,2 %. O práci se ucházelo 547 762 lidí, což je mezi měsíčně o 19 134 méně. Počet volných pracovních míst vzrostl o 5,5 % na 33 931. Za měsíc březen bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 19 329 pracovních míst a 17 562 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo připadalo průměrně 16,1 uchazeče. Oznámilo to MPSV.

(Pokračování ze stránky 2)

Další odvětví s růstovým potenciálem jako cestovní ruch nebo energetiku podpoří MMR, resp. MPO.

Vzdělávací aktivity budou mít vazbu na realizaci konkrétní zakázky, rozšiřování výrobních nebo obchodních aktivit žadatele. Projekt pružně reaguje na očekávané oživení ekonomiky a umožní firmám, které rozšiřují své aktivity, aby připravily své zaměstnance na nové nároky, které na ně budou kladeny v oblasti jejich odborných znalostí a dovedností. Prostřednictvím projektu získají vybrané podniky finanční příspěvky na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců. Současně jim budou hrazeny mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců, a to po dobu jejich vzdělávání (po tuto dobu totiž nemůže zaměstnavatel využít zaměstnance na jinou práci).

SOUTĚŽ

O titul Manažer roku se letos utká 72 finalistů

Do letošního 18. ročníku soutěže Manažer roku 2010 se přihlásilo 188 manažerů a manažerek z České republiky, z nichž hodnotitelská komise vybrala 72 účastníků dubnového finále. Výsledky letošního 18. ročníku soutěže budou vyhlášeny 14. dubna 2011 na pražském Žofíně. Novinářům to sdělila mluvčí soutěže Lýdie Procházková.

Mezi finalisty letošního ročníku je například generální ředitel společnosti Et netera Martin Černohorský, generální ředitel Českých drah Petr Žaluda či ředitelka Muzea hlavního města Prahy Zuzana Strnadová. „Manažeři mají letos o soutěž nezvykle velký zájem. A to i přesto, že dozvuky krize jsou ještě stále patrné a pravidla soutěže se ze strany organizátorů spíše přitvrdila. Je to přirozené, kdo prošel před časem globální krizí, je nyní silný a konkurenceschopný,“ uvedla Procházková.

V rámci soutěže jsou voleny osobnosti, které svým osobním přínosem výrazně pomohly k úspěchu své firmy a přispěly k rozvoji odvětví.

PRŮZKUM

Počet lidí s několika zaměstnáními vzrostl loni o pětinu

Počet lidí s více zaměstnáními loni vzrostl o 21,5 %. Ve 4. čtvrtletí loňského roku jich bylo 112 500, což je o 19 900 více než ve stejném období roku 2009. Jejich počet přitom roste již od roku 2006, vyplývá z údajů Českého statistického úřadu (ČSÚ).

Nadpoloviční většinu mezi lidmi s více zaměstnáními přitom tvoří ti, kdo pracují na vlastní účet, tedy v podstatě podnikatelé bez zaměstnanců. V závěru loňského roku jich bylo 58 500. V zaměstnaneckém poměru bylo 45 300 lidí s více pracemi. Nejtypičtějším

Podporou konkurenceschopnosti podniků v odvětvích s předpokladem růstu a s významným podílem na tvorbě HDP se zároveň podpoří konkurenceschopnost celé ekonomiky. V konečném důsledku to přispěje k růstu ekonomiky po hospodářské recesi a podpoře tvorby pracovních míst.

Projekt navazuje na ukončený projekt Vzdělávejte se!, jenž byl zaměstnavateli i odborníky hodnocen jako významný nástroj ke zmírnění následků hospodářské recese v podnikové sféře. O finanční prostředky, jež budou k dispozici v rámci projektu zpracovaném MPSV, bude možné žádat od května 2011. Žádosti o příspěvek bude možné předkládat prostřednictvím Úřadu práce ČR. Více na <http://portal.mpsv.cz>.

Viktorie Plířová, vedoucí tiskového oddělení a tisková mluvčí, MPSV

ví, v němž působí. Uchazeči mohou působit ve státních i soukromých společnostech, manažerskou funkci ovšem musí zastávat alespoň tři roky a sídlo jejich společnosti se musí nacházet na území Česka.

Generální ředitel Svazu průmyslu a dopravy Zdeněk Liška o kvalitách českých manažerů nepochybuje. „Jsou vynalézaví, nápadiť a na věci mají nezřídka neotřelý pohled. Není divu,

že po nich stále častěji sahá zahraničí. Mimořádně silní jsou tuzemští zástupci v informačních technologiích, ve finančnictví i v řadě průmyslových oborů,“ podotkl.

Loni se vítězem soutěže stal majitel společnosti Linet Zbyněk Frolík. Titul Manažer-

ky roku získala generální ředitelka společnosti Vodafone Muriel Antonová.

Soutěž, která byla založena v roce 1993, pravidelně vyhláší Česká manažerská asociace, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a Svaz průmyslu a dopravy ve spolupráci s Manažerským svazovým fondem.

představitelem člověka s druhou prací byli muži mezi 30 až 44 lety. Z celkového počtu tvořili téměř třetinu, 36 600. Mužů s druhým zaměstnáním bylo v posledním čtvrtletí loňského roku 68 300, žen 44 200. Z věkového hlediska byli nejpočetnější skupinou lidé mezi 30 až 44 lety. Druhou práci jich mělo 57 400.

Nejčastější způsob uplatnění nacházeli lidé s více zaměstnáními v oblasti vzdělávání. Statistici jich zde zaznamenali 14 500. Často se uplatňovali také v obchodě a v kategorii vědeckých, profesních a technických profesí.

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

**HOFIREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz

PERSONÁLIE



• Do plzeňské **Škody Transportation** nastupuje **Lubomíra Černá**. V roli tiskové mluvčí bude odpovídat za mediální obraz společnosti, externí a interní komunikaci. Předtím pracovala jako vedoucí tiskového oddělení a tisková mluvčí Pozemkového fondu ČR. Zkušenosti má i z mediálního prostředí.



• Ředitelem české pobočky **HSBC Bank plc** byl jmenován **Mark Winterflood** (viz foto). Nastupuje po **Arjanu van den Berkmortelovi**, který nově povede divizi firemního bankovníctví HSBC ve Spojených státech amerických. Přichází z hongkongské centrály HSBC.

• Českou pobočku japonského výrobce automobilů **Nissanu** povede **Zdeněk Fořt**. Do loňska řídil zastoupení Hyundai. Nahradil **Petra Oušku**, který odešel do jiného oboru.

• **Ppm factum** zavedlo novou pozici kreativního ředitele, zastává ji **Marek Valíček**.

• **Matthew Hodgson** se přesunul z londýnské do pražské kanceláře **Allen & Overy**, aby posílil její tým pro mezinárodní rozhodčí řízení ve střední a východní Evropě.

• Od 4. dubna se stal novým členem představenstva **J&T Banky Andrej Zaťko**. Rozšířil tak stávající představenstvo ve složení **Patrik Tkáč**, **Igor Kováč**, **Josef Spišiak** a **Štěpán Ašer**. Zaťko je ředitelem Privátního bankovníctví J&T Banky v SR a od konce loňského roku i v ČR. Zároveň je členem vedení slovenské pobočky banky a prokuristou.

• Generálním ředitelem a předsedou představenstva společnosti **KUPEG úvěrová pojišťovna** je od 1. 4. dosavadní člen jejího představenstva **Michal Veselý**. Jeho předchůdce ve funkcích **Eric Joos** nadále zůstane členem představenstva KUPEG úvěrové pojišťovny.

• Na nově vytvořenou pozici marketingového ředitele **CCS České společnosti pro platební karty** nastoupil **Marek Paneš**. Přišel ze společnosti A. T. Kearney.

• Poradenská společnost **Tacoma** v březnu posílila o marketingovou manažerku **Romanu Káňovou**. Přichází ze společnosti KPMG Česká republika.

• **Zbyněk Janyška** nastoupil do **Vodafoneu Česká republika** jako manažer přímého marketingu. V minulosti působil v agentuře Ju-Turn Advertising a také vedl oddělení marketingu v Euro RSCG 4D.

• Od 1. 4. se ředitelem pro finanční trhy **ING** stává **Karel Růžička**. Ve funkci nahradil **Luboše Jančoška**, který z ING ke stejnému datu odešel. V ING působí Růžička na různých manažerských postech od roku 1994.

PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte ... Podmínky výpovědi pro nadbytečnost

Naše společnost dala na základě rozhodnutí o organizační změně (zrušení pracovní pozice) výpověď pro nadbytečnost jedné zaměstnankyni. Vzhledem k tomu, že před uplynutím její výpovědní doby dala výpověď další zaměstnankyně pracující na stejné pracovní pozici, dožaduje se propuštění zaměstnankyně dalšího zaměstnávání s tím, že výpovědní důvod (účel organizační změny) odpadá. Musíme tuto zaměstnankyni skutečně dále zaměstnávat?

Obecně může zaměstnavatel jednostranně skončit pracovní poměr zaměstnance výpovědí pouze z důvodů výslovně stanovených v ustanovení § 52 zákoníku práce, přičemž nadbytečnost zaměstnance je jedním z těchto důvodů. Zaměstnavatel tento výpovědní důvod umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců, popřípadě jejich složení s ohledem na jejich požadované profesní či kvalifikační předpoklady. V souladu s platnými právními předpisy je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď, pokud se zaměstnanec stal nadbytečným v důsledku rozhodnutí o organizační změně přijatého zaměstnavatelem. Rozhodnutí nemusí být učiněno písemně a dotčený zaměstnanec s ním může být seznámen až při doručení výpovědi. Z důvodu zachování právní jistoty a předejití důkazní nouzi na straně zaměstnavatele v případném pracovním sporu se zaměstnancem však jednoznačně doporučujeme písemně zachycení tohoto rozhodnutí.

Podle ustáleného právního výkladu a judikatury musí být mezi tímto rozhodnutím zaměstnavatele a nadbytečností zaměstnance příčinná souvislost. Příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně a

nadbytečností zaměstnance není dána v případě, že předpokládané snížení stavu zaměstnanců má nastat i jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru). Takový případ nastává například v situaci, kdy se zaměstnavatel chystá snížit počet pracovních míst na určité pracovní pozici o jedno pracovní místo a již před přijetím příslušného rozhodnutí o organizační změně podá jeden ze zaměstnanců vykonávajících práci na této pracovní pozici výpověď. Zaměstnavatel tak již v chvíli přijetí rozhodnutí o organizační změně ví, že počet zaměstnanců bude v budoucnu (tj. po uplynutí výpovědní doby příslušného zaměstnance) redukován, aniž by zaměstnavatel musel dát výpověď dalšímu zaměstnanci.

V této souvislosti je však nutné vzít v úvahu, že právní účinky výpovědi z pracovního poměru nastávají okamžikem, kdy byla výpověď doručena druhému účastníku (zaměstnanci). K tomuto okamžiku je též třeba zkoumat, zda byly dodrženy zá-

konné předpoklady pro to, aby byla tato výpověď zaměstnanci dána platně. Nelze proto zohledňovat skutečnosti, které nastaly až po doručení výpovědi a které navíc zaměstnavatel nemůže jakkoliv ovlivnit.

Pokud jste tedy příslušné zaměstnankyni řádně doručili výpověď z důvodu její nadbytečnosti, přičemž jste v daném okamžiku nevěděli, že následně podá výpověď další zaměstnankyně pracující na stejné pozici, byla tato výpověď dána platně a pracovní poměr propuštěné zaměstnankyně skončí uplynutím výpovědní doby.

Jan Procházka a Jakub Hájek
Ambruz and Dark



VÝBĚR A PŘIJÍMÁNÍ

S Personline – objektivně, rychle a levně

Personline je aplikace personální diagnostiky, kterou vyvinula společnost Scio. Test pracovního potenciálu, který je základem Personline, se může pochlubit technologií IRT, navíc tým, který se o Personline stará, se rozrůstá do krajů ČR. Aplikace pracuje přes webový prohlížeč, není teda nutná žádná instalace jakéhokoli softwaru. Základem je Test pracovního potenciálu, který se nejčastěji uplatňuje v rané fázi náborového procesu. Výsledkem testů uchazečů je percentil, celé číslo, které uchazeče objektivně porovná jak mezi sebou, tak s rozsáhlou referenční skupinou, kterou Scio disponuje. V současné době probíhá akce Výběrové řízení – tým Personline za zaváděcí ceny pomůže při prvním výběrovém řízení s vytvořením požadavků na určitou pracovní pozici, dohlédne na testování a osobně se zúčastní vyhodnocování výsledků.

Další benefit, který Scio nabízí, je účast na bezplatném semináři, který se týká testování v HR procesech a personální diagnostiky.

Více informací na info@personline.cz nebo na tel. číslo 234 705 016. Nové webové stránky si můžete prohlédnout na adrese www.personline.cz.

(komerční prezentace)

• Na pozici marketingové ředitelky nově založeného zastoupení skupiny **Allegro** v ČR a na Slovensku nastoupila **Alexandra Poláková**. Předtím pracovala ve společnosti LG. CEO společnosti Allegro se v ČR stal **Jakub Havr-lant**, který se podílel na vzniku projektů Be-reality.cz nebo Chytrýhonza.cz.

• Do inzertního týmu vydavatelství **Economia** přišli **Tomáš Celer** a **Jan Svěrák**. Tomáš Celer, který předtím působil v inzerci vydavatelství Ringier Axel Springer, se bude starat o klíčové klienty a Jan Svěrák, předtím business development director v Brandz Friendz, bude odpovídat za tým on-line.

• Výkonnou ředitelkou divize Service Lines společnosti **Logica** v regionu střední a východní Evropy (CEE) se stala **Ilona Kúsová**. Ve funkci nahradí **Zdeňka Menglera**. Zdeněk Mengler ve společnosti Logica přechází na pozici Delivery Managera.

• Vedoucím právníkem **SABMiller Europe**, vlastníka Plzeňského Prazdroje, se stal **Martin Šourek**, dosavadní manažer právních služeb plzeňského pivovaru a člen představenstva SABMiller Brands Europe a.s. Bude řídit právní oddělení v 11 evropských zemích.

• Korporátní bankovníctví pro velké korporace (Group Large Corporate – GLC) **České spořitelny** bude od 1. června řídit **Patrik Pražák**. Do ČS se vrací po třech letech působení v Erste Bank Ukrajina.

• Americká společnost **Central European Media Enterprises CME**, která v ČR vlastní televizi Nova, jmenovala finančním ředitelem své divize Media Pro Entertainment **Chris Bosca**. Před nástupem do CME řídil mezinárodní finance ve filmové společnosti Metro-Goldwyn-Mayer.

• **Markéta Haraldsson Petru** nastoupila jako marketingová manažerka do islandské společnosti **DCG Group ehf.**, která působí i v ČR. Přichází ze společnosti Nestlé Purina Pet Care.

• Manažerkou komunikace a tiskovou mluvčí společnosti **LMC**, provozovatele elektronických pracovních portálů Jobs.cz a Prace.cz, je **Eva Kotýnková**. Do LMC přichází ze společnosti Jan Becher - Karlovarská Becherovka.

• **Martin Švarc** se stal business development directorem společnosti **Adform**, která v ČR nově buduje svoje zastoupení. Do firmy nastoupil po čtyřech letech v Euro RSCG 4D.

• Na pozici marcom manažerky **Tech Data Distribution** přichází **Klára Štolfová**, která má s podobnou pozicí pětileté zkušenosti z firmy Krauthammer Czech Republic. Bude zodpovídat zejména za přípravu a realizaci marketingových aktivit společnosti Tech Data.

Čtete HR Management!

Bezplatný přístup do on-line archivu časopisu pro předplatitele na adrese <http://predlatitel.ihned.cz>.