

Lidé – kritický faktor úspěchu či neúspěchu firmy

LIDSKÉ ZDROJE Obecně vzato se na HR nahlíží jako na podpůrnou funkci byznysu, která umožňuje minimalizovat náklady a redukovat rizika. Být podpůrnou funkcí však nedává do protikladu strategickou roli, kterou HR může mít. HR musí přispět k žádoucímu fungování celé společnosti, a to v udržitelné podobě, tudíž nikoliv pouze krátkodobě. HR dnes mění svůj charakter a má před sebou hodně důležitých okamžiků, které ho ještě více mohou přiblížit k základům firemních strategií. Pravdou však je, že HR trpí velkým nedostatkem strategických HR manažerů. Jsme ve světě neustálého hledání, středně vysoké technologické integrace a využíváme možnosti rychlého přenosu informací. Jsme svědky změn tradic a relativizace hodnot. Nové generace mají jiné hodnoty oproti stávajícím. Vše toto vyžaduje vysokou míru adaptability. A jinak tomu nebude. Přivítejme sami sebe v 21. století!

Korporace je organizmem a s tím je třeba umět pracovat

Z evoluční teorie vyplývá jedna zajímavá otázka: „Jaký je vztah mezi učením v průběhu života jednotlivce a učením v delším časovém horizontu, tj. učením druhu daným evolucí?“ Stále platná pozorování J. M. Baldwin z 19. století, známá jako Baldwinův efekt, přináší následující dva poznatky:

- vývoj druhu v měnícím se okolí je vystaven evolučnímu tlaku. Tento tlak preferuje jednotlivce se schopností se učit, a to v průběhu celého života.
- individua, která jsou schopná dobře rozeznávat své okolí, jsou méně závislá na své genetické „hard-wire“ výbavě. Množině takových individuí se může evolučně dařit, přestože jednotlivci mají odlišný genetický základ, právě pokud má tato množina schopnost se učit. Učení je v tomto případě nástrojem k překonání rozdílů v genetickém základu jednotlivců.

Baldwinův efekt vysvětluje, jak může učení pozitivně ovlivnit evoluční vývoj. Počítačové simulační modely, vyvinuté sto let poté, potvrzují, že individua, která nemají schopnost se učit, ztrácejí evoluční výhodu v čase a opačně, individua, která mají schopnost se učit, mají evoluční výhodu v čase – ať je to na úrovni jednotlivců nebo týmů nebo celých korporací. To nám umožňuje pochopt, že dlouhodobě nevyhraje nejsilnější, ale ten, kdo se dokáže učit a následně dokáže své znalosti převést do praxe za účelem přizpůsobení se na vznikající události a měnící se podmínky.

Z teorií systémů víme, že komplexní systémy mají řadu kritických či skoro-kritických faktorů, a že vynecháním byť i jednoho kritického faktoru se ovládnutí systému mění a jeho řízení je ve svém důsledku méně předvídatelné, tudíž rizikovější. Víme i to, že nalezení kritických faktorů je obecně nelehký úkol. Víme také, že faktor je rozhodující, pokud jeho korelace s jinými kritickými faktory je prakticky malá (ideálně nulová). Čím menší je tato korelace, tím větší je jeho přidaná hodnota. To zároveň znamená, že kritický faktor nemůže být nahrazen jiným. Krabice se šířkou, výškou a hloubkou má tyto tři kritické faktory a nelze ji plně popsat jenom šířkou a výškou. Kapitán, který sedí za řídicím pultem korporátního korábu, nevynechá žádný kritický faktor, nepustí volant ani pedál, kterým potřebuje řídit. A ještě jedna důležitá poznámka: mezi kritickými faktory lze určit pořadí, avšak všechny jsou stejně důležité pro fungování celku.

Z teorie do reality

Věci nejsou černobílé, ale mají i více než padesát odstínů šedé. Žijeme ve světě, kde probíhá diskuse o rozhodující roli HR, ale je často zaměňována za otázku povahy HR, funkci HR apod. Potvrdit si to může každý vyhledávače na internetu na téma „employees the biggest/greatest resource“ a výsledek bude po kvalitativní stránce vypadat následovně:

- naprostá většina všech vstupů je z HR komunity. V nich je hodnota klíčivosti HR uváděna jako samozřejmost, téměř axiomatičticky a bez zásadní věcné diskuse;
- zbytek zahrnuje vstupy, které jsou ze strany non-HR komunity. Většinou se jedná o příběhy CEO, kteří zapojili HR funkce do své strategie;

(Pokračování na stránce 2)

HR Management v nové podobě!



V čísle se mj. dočtete:

- Téma: České firmy objevují strategické výhody CSR
- Firemní kultura: Měníme se, zapojte se
- Efektivní nábor: Šestý smysl při náboru

Objednejte si ukázkové číslo ZDARMA na:

<http://predplatne.ihned.cz/predplatne/zkouska.php?tit=HR&pref=1>

Předplatné si zajistíte na:

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

Ocenění „Právnícká firma roku pro region střední Evropy“

Prestížní ocenění „Právnícká firma roku pro region střední Evropy“ získala pro tento rok advokátní kancelář PRK Partners. Za excelentní služby klientům, jasnou strategickou vizi a dlouhodobě vysokou kvalitu právních služeb byla PRK Partners oceněna prestižním britským časopisem The Lawyer. Ten se věnuje především aktuálnímu celosvětovému dění v oblasti práva. Úspěch české advokátní kanceláře komentuje partner PRK Partners Martin Aschenbrenner: „Britský časopis The Lawyer, který cenu uděluje, je takový The Economist mezi právníckými časopisy. Takže ocenění nás samozřejmě nesmírně těší, tím spíše, že o tuhle medaili nebojujete jen s konkurencí z českého trhu, nýbrž i s celou řadou výborných firem z rakouského, maďarského nebo slovenského prostředí.“ Každoroční udělení cen je výsledkem hodnocení kvality poskytovaných služeb nezávislým panelem odborníků. V Evropě se ceny udělují od roku 2009.

Vítězem soutěže pro začínající podnikatele je Novodobá sanitka

Vítězem letošního ročníku soutěže pro začínající podnikatele Rozjezdy se stala alternativa sanitky z Ostravska. Projekt „Novodobá sanitka“ podnikatelky Romany Tvarůžkové zvítězil mezi 360 přihlášenými projekty. Oznámil to T-Mobile, jenž soutěž pořádá.

Dosud ojedinělá „sanitka“ rozváží seniory, hendikepované a pacienty po nemocnicích a lékařích na objednání, a to rychleji než opravdové sanitky a mnohem levněji než taxi. Za celý rok od založení firmy už majitelka navázala kontakty s lékaři i nemocnicemi a má své stálé klienty. Novodobá sanitka získala 100 tisíc Kč v hotovosti na hladší rozjezd svého podnikání a dalších 50 tisíc Kč na on-line reklamu u společnosti Seznam.cz.

(Pokračování na stránce 2)

(Pokračování ze stránky 1)

• v tomto celkovém měřítku zcela marginálně lze nalézt i tvrzení, že HR není pro byznys kritickým, rozhodujícím faktorem.

Tvrzení, která zpochybňují kritičnost HR funkce, mají na druhé straně vah procesní řízení. Tvrdí se, že dobře nastavený proces může být realizován bez významných ohledů na individuální schopnosti lidí. Tvrdí se také, že přidanou hodnotu vytvářejí právě procesy a vycházejí ze zkušeností z výrobních linek, např. v asijském automobilovém průmyslu. Do popředí se v těchto případech dostává finanční zdraví podniku, procesní řízení, řízení kvality a marketing.

HR pouze jako podpůrná funkce?

Obecně vzato se na HR nahlíží jako na podpůrnou funkci byznysu, která umožňuje minimalizovat náklady a redukovat rizika. V posledních letech probíhá diskuse na různých fórech a konferencích o roli HR a jeho servisní funkci. Řízení změn, většinou optimalizační projekty transformace, vedou v řadě případů k redukci pracovních míst i v HR útvarch a mění dosavadní priority HR úkolů. Taková realita může navozovat pocit, že HR je poddaným sluhou a vykonavatelem organizačních změn bez dostatečné strategické váhy.

Být podpůrnou funkcí neklade do protikladu strategickou roli, kterou HR může mít např. v oblasti minimalizace nákladů a redukce relevantních rizik celé společnosti. Do toho nezahrnuji

řadu HR projektů dnešní doby, jež se zabývají redukcí vlastních nákladů HR útvarů – tento typ projektů dává velmi krátkodobou a diskutabilní podporu byznysu. HR musí přispět k žádoucímu fungování celé společnosti, a to v udržitelné podobě, tudíž nikoliv pouze krátkodobě.

Pro ty, u nichž může přetrvávat pocit, že HR je dnes popelkou nebo že by se nad HR snášely mraky, by bylo dobré si připomenout některá základní fakta:

- HR se jako vědecko-pracovní kategorie zrodila začátkem 19. století a od té doby prochází přirozeným vývojem, který má kladný trend; historické kořeny HR funkcí jsou však mnohem delší;
- v polovině 20. století jsou HR aktivity převážně transakčního charakteru jako například výplata mezd nebo benefitů;
- Elton Mayo, 1945, ve své studii Hawthorne and the Western Electric Company, Harvard Business School, výrazně posouvá akceptaci toho, že pozornost vůči zaměstnancům a angažovanost/motivace, i bez vazby na finanční kompenzaci, umožňují vyšší produktivitu;
- později, s vývojem technologie, s globalizací a s konsolidací společností, HR přibírá nové role a stává se součástí strategických iniciativ, jako např. akvizice společností, práce s talentem, nástupnictví, vztahy s odbory, diverzita a angažovanost zaměstnanců. Paralelně dochází k navýšení outsourcingu standardizovaných transakčních aktivit.

HR prochází velkými změnami

Je evidentní, že HR prochází velkým a přirozeným vývojem, který má doposud kladný trend. Mění svůj charakter a má před sebou hodně důležitých událostí, které ho mohou ještě víc přiblížit k základním kamenům firemních strategií. Více však než pro jakoukoliv jinou business funkci je pro HR pravdou to, že trpí velkým nedostatkem strategických HR manažerů. Výraznější až mimořádnou skutečností HR funkce je i to, že je méně schopna než řada dalších funkcí (jako např. finance nebo IT) vyčíslit svůj vliv na výkon korporace. A za posledních 15 let se toho na podstatě této věci moc nezměnilo, jak dokumentuje studie A. K. Yeunga a B. Bermana „Adding Value Through Human Resources: Reorienting HR Measurement to Drive Business Performance“ (HRM, 1997, John Wiley & Sons, Inc.). Je proto o to aktuálnější, postavit HR funkci do stejného referenčního rámce s ostatními byznys funkcemi a zamyslet se nad následujícími otázkami v daném pořadí:

- Mohou HR procesy ovlivnit firemní výsledky?
- Jakými způsoby HR aktivity mohou pro výkon korporace vytvořit přidanou hodnotu?
- Jaké jsou nejvhodnější HR ukazatele, které podporují výkon?

Protože to, co měříme, je to, co máme: bez vazby HR ukazatelů s aktivitami a chováním HR profesionálů a manažerů nelze očekávat, že HR činnosti budou mít svou pevnou exekutivní agendu. Inovací HR v manažerském řízení lidí jsou dnes koncepty, kde dochází k propojení CEO s HR funkcí, viz například Vineet Nayar, „Employees First, Customers Second“.

Jaké jsou tedy výhledy HR?

Jak vypadá obrázek na základě všech předchozích slov a jaké jsou výhledy HR, jedné z nejstarších funkcí ve světě fungování společností, v době změn, v době redukci zdrojů, v době,

(Pokračování na stránce 3)



Newsletter HRM line vydává Economia a.s.
ve spolupráci se společností Profesia CZ, spol. s r.o.



www.profesia.cz



(Pokračování ze stránky 1)

Ve finále se ucházelo o přízeň veřejnosti 14 projektů, které vybraly odborné regionální poroty během letních seminářů v krajských městech. Těsně před cílovou premií zůstala Blanka Zemanová ze Švihova, která vyrábí razítka na zakázku, a lanový park v Českých Budějovicích, který založil Vojtěch Prokeš.

Speciální cenu v podobě ročního start-up členství pak udělil Business Tuesday Network, a to vítězi středočeského kola Rozjezdů Davidu Dudášovi. Jako student ČVUT se rozhodl uplatnit své znalosti v praxi a pomáhat lidem, kteří budují či rekonstruují rodinný dům nebo byt. Jeho společnost Construction Consulting nabízí možnost zdarma ověřit cenu projektu a časový plán už během plánování stavby.

Studenti si vyzkoušeli, jak se úspěšně ucházet o práci

Citibank Europe plc pozvala 19. října do své centrály v Praze středoškolské studenty, kteří jsou účastníky vzdělávacích programů Junior Achievement. Cílem setkání byla zejména jejich příprava na úspěšné zvládnutí vstupu na pracovní trh. Studenti získali mnoho užitečných informací a praktických zkušeností z oblasti náboru zaměstnanců. Na organizaci celé akce nazvané Citi Career Day se podílela personální agentura REED a Ernst & Young.

Nezaměstnanost v ČR roste

Míra nezaměstnanosti ve 3. čtvrtletí 2012 činila 7 %, což je o 0,4 procentního bodu více než před rokem. Nezaměstnaných bylo 367 900, meziročně se tak celkový počet lidí bez práce zvýšil o 25 300. Vzestup nezaměstnanosti se projevil v mužské i v ženské populaci. Vyplyvá to z údajů Českého statistického úřadu, který vychází z obecné míry nezaměstnanosti podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO). Počet lidí bez práce rok či déle se meziročně zvýšil o 20 100 na 158 500.

(Pokračování ze stránky 2)

kde konkurenceschopnost není věc pouze technologií, v době, kdy informace je čím dál méně obsahově a časově kontrolovatelná?

- Z pohledu nových konkurenčních výhod je kritická role HR v získání toho, co dokáže tým, ale nikdy nemůže dokázat skupina „netýmových“ jednotlivců; síla týmu a nalezení jeho přidané hodnoty. Je na HR roli, aby byla facilitátorem pro uvolnění síly týmu.
- Z pohledu redukce zdrojů musí být tento úbytek něčím kompenzován a klade nároky na efektivitu práce. Byznys potřebuje energii, byznysový motor potřebuje dostatek kilowatů, potřebuje silný lidský hnací moment. Toto je další pilíř kritických HR hodnot.
- Z pohledu konkurenceschopnosti je kritickou hodnotou know-how společnosti a její manažerská identita, množina kvalit a hodnot, které společnost zná, umí je pojmenovat a na nichž společnosti záleží.
- Z pohledu změny doby je kritickou hodnotou schopnost učení a adaptace, a to nikoliv jen jednotlivců, ale celé společnosti, na kterou lze nahlížet jako na jednotný organizmus.

RNDr. Kiril Ribarov, Ph.D.
manažer útvaru rozvoje LZ pro Skupinu ČEZ, ČEZ, a.s.

Et netera inovovala projekt jazykového vzdělávání: ONLINE jazyky

Společnost Et netera a.s., přední český dodavatel e-business řešení, se ve spolupráci s Moving Pictures, Evropským sociálním fondem a Evropskou 2 podílí na projektu on-line

VZDĚLÁVÁNÍ výuky jazyků pro samouky www.onlinejazyky.cz, který se jí podařilo technologicky inovovat. ONLINE jazyky řeší problém s věčným začínáním a trvalou stagnací ve studiu cizích jazyků. Silou výukové metody je její jednoduchost, pravidelnost a dostupnost.

Et netera dokázala implementovat technologii „Avatara“ (ten jako osobní virtuální lektor provádí uživatele celou výukou) a dokázala jednotlivá videa a interaktivní cvičení plně „rozhýbat“. Navíc vytvořila opravdu jednoduché rozhraní pro lektory realizačního týmu. Jazykoví pedagogové a specialisté jsou nyní schopni velmi snadno a rychle vytvářet hodnotné výukové obsahy. V současné době se dokončuje studentské rozhraní ve verzi 1.0 a v listopadu je v plánu představení rozhraní pro HR manažery a personalisty. Přípravuje se také vydání aplikací optimalizovaných pro platformy Apple a pro Android.

Uživatelé se naučí mluvit díky tomu, že každý den budou 15–20 minut trénovat výslovnost s „osobním virtuálním lektorem“, mluvit a opakovat slovíčka a fráze. Díky srozumitelným českým výkladům také lépe pochopí gramatiku. Online výuku je také možné snadněji zakončit složením mezinárodní jazykové zkoušky díky cvičením, která je nanečisto simulují. ONLINE jazyky je možné vyzkoušet zcela zdarma. K dispozici je zdarma vstupní test a výuková lekce s Pavlem Cejnarem na www.onlinejazyky.cz. Po výběru vhodného jazykového kurzu a jeho zakoupení v e-shopu portálu je možné neomezeně studovat za 299 korun měsíčně.

ČR má v EU největší podíl mladých zaměstnaných v průmyslu

TRH PRÁCE Podíl zaměstnanců do 40 let v průmyslu a stavebnictví je v ČR nejvyšší v rámci celé EU. Naopak podíl lidí pracujících ve službách je v rámci unie druhý nejnižší za Rumunskem. V průmyslu pracovalo v Česku loni zhruba 904 tisíc lidí a ve službách 1,35 milionu lidí z celkového počtu 2,3 milionu zaměstnaných do 40 let. Vyplyvá to z analýzy Českého statistického úřadu. V porovnání s našimi sousedy je situace velmi podobná na Slovensku. V Polsku je podle ČSÚ struktura zaměstnanosti výrazně ovlivněna stále vysokým podílem pracujících v zemědělství. „Německo i Rakousko ale mají o 11 až 12 procentních bodů nižší zaměstnanost v průmyslu a tomu odpovídá zároveň vyšší zaměstnanost ve službách,“ uvádí analýza.

Celkové podle údajů ČSÚ klesl počet pracujících do 40 let od roku 1995 do roku 2011 o téměř 230 tisíc. „Tento pokles je důsledkem demografického vývoje a významně se na něm podílí skutečnost, že mladí mnohem častěji než v minulosti absolvují terciární stupeň vzdělání,“ uvedl úřad.

Výrazný je podle analýzy úbytek mladších 40 let v zemědělství a lesnictví, a to od roku 1995 o 62 %. Rovněž ve stejném období klesl i počet mladých v průmyslu a stavebnictví, kde se jejich počet v uvedených letech snížil o 15 %. Naopak ve službách se celkový počet pracujících téměř nezměnil a jeho podíl na celkové zaměstnanosti lidí do 40 let vzrostl z 53,1 % v roce 1995 na 58,6 % v roce 2011.

Personálie



■ Celosvětový poskytovatel služeb na poli řízení rizik, konzultací či outsourcingu v oblasti lidských zdrojů společnost **Aon plc** (NYSE:AON) oznámila, že na pozici člena představenstva a

generálního ředitele pro divizi Aon Risk Solutions (ARS) ČR a Slovensko nastoupil **Hristo Borisov** (foto). V této funkci vystřídá **Miroslava Matochu**, který společnost letos opustil.

■ Generálním ředitelem **Citibank** pro ČR je **Michal Nebeský**. Nebeský, který je prvním Čechem v čele tuzemské Citibank, ve funkci nahradil **Shahmira Khaliqa**, který přešel do newyorské centrály banky. Nebeský se do banky vrací z Českých drah, kde ke konci října rezignoval na funkci náměstka generálního ředitele i člena představenstva ČD.

■ **PayPal Central & Eastern Europe** povedou noví lidé. Za prodej a obchodní rozvoj společnosti ve střední a východní Evropě budou nyní zodpovědní **Matt Komorowski** a **Ganna Yevtushenko**, kteří budou pracovat pod vedením **Damiana Perillata**, ředitele PayPal Central & Eastern Europe.

■ Personální manažerkou **Stocku Plzeň** se stala **Hana Petrliková**. Jejím úkolem je vytvořit personální koncepci v ČR a na Slovensku v souladu se strategií podniku a sladit lokální strategii s pravidly a standardy mezinárodní skupiny Stock Spirits Group, která plzeňskou likérku vlastní. Předtím byla personální manažerkou v Hyundai Motor Czech.

■ Obchodním ředitelem **České televize** se stal **Hynek Chudárek**. Je spoluzakladatelem hudební televize Ůčko, v níž působil od roku 2011 jako výkonný ředitel a člen představenstva. Vedoucí marketingu ČT je **Daniela Němcová**, současná ředitelka vnější a vnitřní komunikace ČT. Přichází z místa ředitelky komunikace Českých aerolinií.

■ Po roce stráveném odpovědností za rozběh sociálních sítí v Médea Public Relations přechází **Matej Michlík** na stejnou pozici do pražské pobočky digitální agentury **Zaragoza**.

■ Týdeník **Vlasta** i web **Vlasta.cz** vydavatelství **Sanoma Media Praha** bude mít nově na starosti dosavadní šéfredaktorka portálu **Vlasta.cz** **Lenka Jindřlová**. Vedením Týdeníku Květy je nyní pověřen **Tomáš Coňk**. **Jiřina Pavlíková**, která vedla tištěnou Vlastu, po vzájemné dohodě vydavatelství opouští.

■ Ve společnostech **Tiscali Media**, **Goldbach Czech Republic** a **Arbovision** ukončil své působení **Jan Václav Čep**. Své podíly ve firmách prodal svým společníkům a dál se bude věnovat aktivitám mimo obor. Novým generálním ředitelem **Goldbach Czech Republic** je nyní **Zbigniew Jozwicki**.

■ Z agentury **Pleon Impact** odchází new media & digital consultant **Ondřej Pavelek**. Předtím působil v Neopublic Porter Novelli.



15. výroční konference

Fórum personalistů 2012

www.konference.cz

2. odborný veletrh pro řízení a rozvoj lidských zdrojů

proHRexpo

11. – 12. prosince 2012, Praha



PRO HR EXPO

www.proHRexpo.cz

Bronzoví partneři:

DCVISION

Edenred

Edymax

Vema

WorKtest

ICC

Organizátor:



Do projektu stáží ve firmách se během měsíce zapojilo 270 firem

PROJEKTY

Do projektu Stáže ve firmách – vzdělávání praxí se během prvního měsíce zapojilo téměř 270 zaměstnavatelů a přes 1200 uchazečů o stáž, sdělila mluvčí Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) Viktorie Plířová. Společný projekt MPSV a Ministerstva školství pomáhá lidem, kteří marně shánějí práci kvůli nedostatku praxe, a zároveň umožňuje firmám vychovat si zaměstnance podle vlastních potřeb.

Rozpočet projektu činí 800 mil. Kč a je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost a státního rozpočtu ČR.

Účastníci stáží nemají nárok na mzdu, mohou však následně získat zaměstnání u firmy, kde stáž vykonávají. „Celý projekt je výhodný pro obě strany. Firmy mají jedinečnou možnost utvářet budoucího zaměstnance, navíc za finanční podpory z evropských fondů. A naopak – osoby na trhu práce mohou získat praktické zkušenosti z reálného nebo inovativního pracovního prostředí,“ řekl ředitel Fondu dalšího vzdělávání Pavel Kryštof. Projekt tím řeší absenci konkrétních pracovních zkušeností díky vzdělávání praxí, navíc tím slučujeme nabídku s poptávkou na trhu práce, dodal.

Firmy za poskytnutí praxe obdrží finanční náhradu k pokrytí nákladů na stážistu. V průměru jde o 60 až 120 tisíc Kč za tříměsíční stáž. Jednotlivé stáže trvají jeden až šest měsíců.

Projekt bude trvat do října 2014. Jeho autoři počítají s rozšířením oborů, které se mohou do projektu zapojit. Zatím jich je 28, cílový stav počtu takzvaných šablon je ale 150.

Náhrada mzdy při překážkách v práci

PRÁVNÍ PORADNA

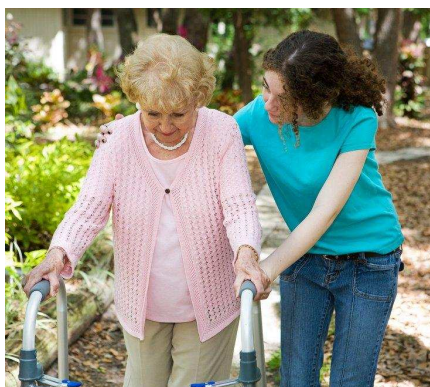
V naší společnosti máme zaměstnankyni, která opakovaně několikrát v měsíci doprovází svého manžela k ošetření do zdravotnického zařízení. V této souvislosti jsem se chtěla zeptat, zda se jedná o překážku v práci na straně zaměstnankyně a zda této zaměstnankyni náleží náhrada mzdy.

Doprovod manžela k ošetření do zdravotnického zařízení spadá mezi tzv. jiné důležité překážky v práci na straně zaměstnance vymezené v zákoníku práce. Okruh těchto překážek, rozsah pracovního volna a případy, ve kterých je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy, jsou stanoveny nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v platném znění. V souladu s tímto nařízením poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření. Volno je poskytováno jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu.

Jsou-li splněny výše uvedené podmínky (tj. manžela nedoprovází jiný rodinný příslušník, doprovod je nezbytný a úkony nelze provést mimo pracovní dobu) a zaměstnankyně je schopná jejich splnění prokázat (například potvrzením od ošetřujícího lékaře), může být volno z důvodu této překážky poskytováno zaměstnankyni i opakovaně. Omezení trvání překážky nejvýše po dobu jednoho dne nevylučuje její opakované uplatnění, a to i v rámci jednoho kalendářního měsíce.

Nařízení dále stanoví, že zaměstnankyni náleží při doprovodu manžela náhrada mzdy, pokud by však zaměstnankyně měla nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, tato náhrada by jí nepřisloužela. Jinými slovy to znamená, že pokud jsou splněny podmínky stanovené zákonem o nemocenském pojištění a zaměstnanci je přiznáno ošetrovné z důvodu ošetrování člena domácnosti, jehož zdravotní stav kvůli nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetrování jinou fyzickou osobou, nepřislouží již zaměstnanci náhrada mzdy. Ošetrování člena rodiny dle zákona o nemocenském pojištění je též specifickou překážkou v práci na straně zaměstnance dle zákoníku práce.

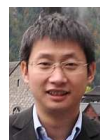
Jan Procházka, Jiřina Neumannová
advokátní kancelář Ambruz & Dark/Deloitte Legal



■ **Monika Stejskalová** vede obchod **Internet Info**. Střídá **Radku Hartmanovou**. V předchozí profesijní kariéře působila ve společnosti PPD Services, vedla i několik projektů pro GTECH Czech Republic LLC, L'Oréal ČR a Procter & Gamble Czech Republic. Radka Hartmanová se přesunula do společnosti **H1.cz** na pozici obchodní ředitelky.



■ Performance advertising strategistou agentury **H1.cz** je **Miloš Křišťák**, který se vrací do agentury po roce stráveném v Centrum Holdings. Bude zajišťovat strategický rozvoj služeb pro výkonnostní marketing, systematický přístup k odbornému vzdělávání konzultantů agentury a dohlížet na kvalitu a výkon kampaní.



■ Oblastním ředitelem výrobce chytrých mobilních zařízení **ZTE** pro ČR byl jmenován **Joey Chen Qi**. Má zkušenosti v oboru telekomunikací z Číny, Saúdské Arábie, Polska i Španělska.

■ Vydavatelství **Bauer Media** po převzetí Stratosféry spojí obchodní týmy obou firem. Stratosféru dál povede **Antonín Herbeck**. Bez personálních změn zatím zůstanou i redakce převzatých titulů včetně šéfredaktorů. Stratosféru vlastnil přes firmu Rock Media z poloviny Herbeck, který vydavatelství spolu se společností Strategie založil v roce 1996. Zbýlých 50 % patřilo nizozemské vydavatelské společnosti Sanoma Hearst Prague B.V.

■ Do PR agentury **Bison & Rose** přichází **Petr Souček**, dosud šéfredaktor Radiožurnálu. V Bison & Rose postaví nový tým specializovaný na komunikaci sportu.

■ **Petra Adámková** se vrací po rodičovské dovolené zpět do oboru public relations jako nezávislá konzultantka. Naposledy pracovala v největší české PR agentuře Ami Communications. V oboru PR působí od roku 1999, je členkou PR Klubu.

■ Novou posilou organizace Sdružení SOS dětské vesničky se jako HR manažerka stala **Tereza Čechová**. Působila v nadnárodních firmách Euro RSCG (Havas) a McCann-Erickson, v ING ČR, ŠkoFIN a HSBC.

■ **František Dostálek**, předseda a šéf KPMG střední a východní Evropa, byl zvolen 11. prezidentem **Americké obchodní komory** v ČR (AmCham). Nahradil Ronalda Adamse z Tatry. Působí v představenstvu AmCham již několik let, poslední tři roky na pozici viceprezidenta pro finance. Je rovněž členem globálního a evropského vedení KPMG.



Sport a relaxace bez hranic!

Program MultiSport – nová generace zaměstnaneckých benefitů!



Program MultiSport poskytuje svým zákazníkům 40 nejruznějších sportovních a relaxačních aktivit ve více než 440 zařízeních po celé České republice.

Veškeré informace naleznete na **www.multisport.cz**