

ČSOB – projekt Služba HR Asistent (péče o zaměstnance)

FIREMNÍ
KULTURA

Jedním z projektů přihlášených do soutěže Sodexo Zaměstnavatel roku v kategorii Cena personalistů byl projekt ČSOB nazvaný Služba HR Asistent (péče o zaměstnance), který se v Praze a Středočeském kraji umístil mezi nejlepšími.

O projektu jsme hovořili s Miroslavem Cabadajem, manažerem oddělení Organizace a HR podpory Československé obchodní banky, a.s.

Co vás přimělo k tomu, abyste tento projekt přihlásili do soutěže?

Soutěží se účastníme pravidelně s různými projekty. K nominaci služby HR Asistent nás přiměly pozitivní reakce, které se nám dostávají interně od zaměstnanců ČSOB. Chtěli jsme se podělit s kolegy z oblasti HR o své zkušenosti a snad jim i dodáme inspiraci pro zkvalitnění služeb HR v jejich společnostech.

Můžete projekt stručně představit?

HR Asistent je služba zaměstnancům ČSOB, kterou zajišťuje útvar Řízení lidských zdrojů (ŘLZ). Naším záměrem bylo v první řadě podpořit „vybudování“ klientsky orientovaného útvaru ŘLZ a dále mít k dispozici informace od zaměstnanců jako zdroj inspirace k dalšímu rozvoji našich služeb. Projekt jsme startovali v červnu 2010 a v lednu 2011 jsme službu spustili. Hlavním cílem je poskytovat našim zaměstnancům kvalitní a rychlé odpovědi na jejich požadavky, dotazy a podněty přímo spojené s jejich pracovním životem z oblasti personální a mzdové administrativy, zaměstnaneckých výhod a benefitů. Prostřednictvím služby HR Asistent mohou zaměstnanci ČSOB doručovat k řešení své stížnosti, oznámení a podněty, co se týče pracovních vztahů, pracovního prostředí nebo osobních záležitostí. Rovněž mohou řešit záležitosti svého vzdělávání, hodnocení nebo se spojit se svým HR konzultantem.

Služba je zaměstnancům k dispozici nepřetržitě. Každý dotaz je podle svého charakteru přímo směřován k určité skupině zaměstnanců ŘLZ, která zodpovídá za jeho řešení. Všechny dotazy a následná řešení jsou pravidelně vyhodnocovány, a jak už jsem se zmínil, slouží jako možný zdroj ke zlepšování služeb ŘLZ.

O co se jedná?

Zaměstnanec nemusí zjišťovat informace, kdo je v útvaru ŘLZ odpovědný za zpracování personálních a mzdových dat, správu zaměstnaneckých výhod, vzdělávání atd. Prostřednictvím softwarové aplikace HR Servis Desk, kterou má na svém PC, vybere příslušnou oblast, zadá požadavek a ten je již směřován k vyřízení přímo k operátorům z útvaru ŘLZ. Máme nastavené časové lhůty pro vyřizování požadavků včetně parametrů definujících kvalitu a spokojenost se službou. Každý zaměstnanec může zhodnotit kvalitu a rychlost vyřízení požadavku a tím vyjádřit i celkovou spokojenost. Naši zaměstnanci mohou využít i stálou telefonní linku. Operátor buď přímo vyřídí daný dotaz, nebo prostřednictvím aplikace HR Servis Desk pošle dotaz svým kolegům.

Projekt funguje pro všechny zaměstnance na všech úrovních řízení i ve všech regionech?

Ano, služba je dostupná všem zaměstnancům ČSOB bez ohledu na to, v jakém regionu a na jaké pozici pracují. Celkem se jedná o zhruba 8000 zaměstnanců.

S jakými problémy se na vás zaměstnanci obracejí a jak často?

Nejvíce dotazů je na zaměstnanecké výhody a benefity (podmínky poskytování zaměstnaneckých benefitů, fungování nové cafeterie, zdravotní péče, zvýhodněné nabídky externích společností atd.) a dále na personální a mzdové záležitosti (pracovní volno, daňové prohlášení, hlášení osobních údajů, podmínky čerpání rodičovské a mateřské dovolené, informace k výplatní pásce ...).

V současné době se počet dotazů pohybuje okolo 80 až 100 dotazů měsíčně. Nárůst dotazů je vždy patrný se spuštěním komunikace z oblasti ŘLZ (například spuštění nového HR portálu, posky-

(Pokračování na stránce 2)



Služba HR Asistent je zaměstnancům k dispozici nepřetržitě.

Odborný časopis HR Management



V čísle se mj. dočtete:

- Téma: Přestaň si hrát a jdi se něco učit!
- Benefit: Flexibilní zaměstnávání v Británii
- Speciál: Outsourcing mezd

Objednejte si ukázkový výtisk ZDARMA na:

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

Předplatné si zajistíte na:

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

Dovednosti tazatele aneb O nástrahách terénního výzkumu

Pod slovem výzkum si asi každý dovede něco představit. Běžně se setkáváme s marketingovým výzkumem cíleným na určitou značku nebo produkt. Řada z nás se setkala s nějakou formou vnitrofiremního výzkumu, ať už byl zaměřený na hodnocení nebo na zjištění postojů. Samozřejmostí jsou pro nás volební průzkumy a průzkumy veřejného mínění.

Přilíši asi nepřemýšlíme nad tím, co se všechno odehraje, než se můžeme seznámit s výsledky. A že toho není málo, o tom by vám mohli vyprávět právě tazatelé, kteří jsou při výzkumu v „první linii“. Nabízím vám pohled do zákulisí jednoho rozsáhlejšího výzkumu, který jsme pro našeho klienta realizovali v malých obcích po celé České republice. Posuďte sami, co všechno museli tazatelé umět, aby se podařilo výzkum dotáhnout do konce.

Začíná to navazováním kontaktu. Získat respondentův zájem podílet se na výzkumu není samozřejmá věc. Obzvláště pokud jej vyrušíte při nějaké jiné činnosti. Vcelku příjemné byly rozhovory při okopávání zahrádky nebo při opravování auta. Pár rozhovorů se podařilo i při společné cestě na nákup. Poněkud náročnější byly chvíle, kdy se dotazovaný během dotazování nechtěl vzdát sekání trávy. To už kladlo značné nároky i na rétorické dovednosti. Ty se uplatnily i při rozhovorech na větší vzdálenost. Řada ostýchavějších re-

(Pokračování na stránce 2)

Vážení čtenáři,
toto je poslední letošní vydání newsletteru HRM. Další číslo pro vás připravíme na 4. ledna 2013. Poté budete newsletter opět dostávat každých 14 dní jako obvykle.

Přejeme vám příjemné Vánoce a šťastný nový rok.
Redakce HRM



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

W4RKtest

ICU

Organizátor:



(Pokračování ze stránky 1)

ny k vyplňování daňových prohlášení, příprava hodnocení zaměstnanců, nové parametry zaměstnaneckého hypotečního úvěru atd.)

Kolik pracovníků HR je do této služby zapojeno?

Službu HR Asistent máme rozdělenou na dvě oblasti podpory: na základní (personální a mzdová administrativa, zaměstnanecké benefity, zaměstnanecké stížnosti a náměty), kde máme asi 30 pracovníků ŘLZ, a na ostatní (hodnocení, vzdělávání, příslušný HR konzultant/business partner), kde máme dalších 35 pracovníků.

Myslím, že se vám daří zviditelnit práci HR oddělení mezi ostatními zaměstnanci firmy, což nebývá jinde tak obvyklé. Cítíte to tak?

Určitě ano. Služba HR Asistent přispěla a stále přispívá ke zlepšení služeb útvaru ŘLZ našim klientům, zaměstnancům ČSOB. Naším primárním cílem není zviditelnit náš útvar, ale nabídnout zaměstnancům jednoduchý způsob komunikace s útvaru ŘLZ a využít jejich dotazy a podněty k dalšímu rozvoji našich služeb.

Lenka Smrčková, redaktorka časopisu HR Management

Odborná konference BI Forum 2012 je úspěšně za námi

INTERNÍ
KOMUNIKACE

Ve čtvrtek 15. listopadu 2012 proběhl v Praze v konferenčním sále společnosti OKsystem již 4. ročník odborné konference BI Forum, jejíž zaměření bylo věnováno „business intelligence v moderním světě“. Čtvrtý ročník byl rozdělen do dvou obsahových bloků a pokrýval témata: samoobslužné BI, big data, novinky a praktické ukázky BI nástrojů, případové studie nasazení BI nástrojů v praxi. Po úvodním slovu Martina Procházky (ředitele OKsystemu) se v prvním dopoledním bloku představil Josef Krejčí (Oracle) se svou přednáškou „Datové sklady bez rizika“, kde kromě obsahu zaujal početné publikum i dokumentárním videem z přípravy Oracle týmu na americký pohár v jachtingu. Další v pořadí byli Tomáš Hubálek a Jana Benáková z pořádající společnosti OKsystem, kteří ukázali možnosti využití BI bez zapojení IT oddělení. Petr Urban (ARCDATA Praha) ukončil dopolední blok přednáškou o nových přístupech k vizualizaci a práci s daty.

Druhý blok zahájil Jan Hurda (Consider Solutions), který si získal publikum svým zajímavým příspěvkem na téma Continuous Monitoring Risk & Performance. Robert Havránek (Microsoft) všem přítomným prezentoval praktické ukázky samoobslužného business intelligence v praxi. Petr Podbraný (Oracle) představil analýzu nestrukturovaných dat a konferenci uzavíral Petr Zeman (OKsystem) s případovou studií o nasazení Oracle Exalytics u zákazníka z řad české veřejné správy.

Celou akci moderoval před zaplněným sálem, čítajícím více než 150 manažerů a IT specialistů z komerčního i veřejného sektoru, Petr Koubský. Věříme, že se s vámi setkáme i při pátém ročníku konference BI Forum 2013.

(red)



Asociace získala prestižní ocenění za podporu age managementu

OCENĚNÍ

V úterý 27. listopadu 2012 hostil Španělský sál Pražského hradu předávání prestižních ocenění v rámci Národních cen kvality ČR. Mezi jinými získala zvláštní ocenění i Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR (AIVD ČR) za podporu age managementu v České republice. Významné ocenění bylo uděleno za projekt

„Strategie age managementu v ČR“, který řešila AIVD ČR ve spolupráci s Masarykovou univerzitou, Univerzitou Palackého v Olomouci, Úřadem práce ČR – krajskou pobočkou v Brně a Finským institutem pracovního zdraví v letech 2010–2012. Cílem projektu bylo nejen přenést unikátní finskou metodiku pro měření pracovní způsobilosti do českého prostředí, proškolení odborníky pro její užití a pilotně ověřit tuto metodiku na občanech ČR, ale především vyvolat diskusi o dosud téměř neřešené problematice age managementu, tedy způsobu řízení s ohledem na věk a schopnosti zaměstnanců. Slavnostního večera se zúčastnili a cenu z rukou náměstka ministryně práce a sociálních věcí Mgr. Jana Dobeše převzali vedoucí projektu Mgr. Ilona Štorová a viceprezident a výkonný ředitel AIVD ČR Mgr. Tomáš Langer (foto).

„Získání Národní ceny kvality za podporu age managementu vnímáme nejenom jako významné ocenění naší práce, ale především jako signál společenské důležitosti problematiky, kterou se age management zabývá,“ informovala Ilona Štorová.

V souvislosti se stárnutím české populace bude totiž nutné intenzivně se zabývat vytvářením pracovních podmínek pro stárnující pracovní sílu. Do popředí se budou stále více dostávat i otázky spojené se sladováním rodinného a profesního života či udržováním pracovní schopnosti, a to s ohledem jak na zdraví, tak na celoživotní vzdělávání.

(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)

spodentů jim dala přednost, dělila je od tazatelů jejich zahrádka nebo tři podlaží bytového domu. Občas bylo nutné porovnat svůj hlas se čtyřnohým strážcem domu, který nepustil ke slovu ani svého pána. Tazatelé, kteří věřili svým schopnostem rozumět řeči zvířat, podnikali odvážné kroky do dvorků a zahrad, aby se mohli dozvonit na domácí obyvatele. Naštěstí tyto dovednosti nemuseli použít, protože k žádnému dramatictějšímu setkání s hlídacím psem nedošlo.

K pokročilým dovednostem patřilo i vyjednávání. Jedna z tazatelek byla přizvána na svatební oslavu, a dříve než stačila cokoliv říci, byla postavena před hotovou věc: „Bud' se s námi napijete, nebo nebudou žádné dotazníky.“ Poučila se, a když se před ní objevila další sklenička, řekla zase svoji podmínku: „Dám si s vámi, ale přiveďte mi na oplátku další respondenty.“ Postupně se u tazatelů vyvinula dovednost být ve správný čas na správném místě. Bylo důležité se sladit s hlavními událostmi dne, jako bylo hokejové utkání v televizi nebo nedělní zápas domácího týmu. Stávalo se, že se tazatelé během sběru stihli seznámit téměř se všemi obyvateli a získali podrobné informace nejen ke zkoumanému tématu, ale byli zasvěceni i do důležitých záležitostí obce. Ti, co měli štěstí, okusili i místní pohostinnost a kromě dotazníku si odnášeli i něco dobrého z domácí kuchyně.

V tomto podání možná práce tazatelů vypadá jako procházka růžovým sadem. Věřte však tomu, že tazatelé musí často hodně zabořovat, aby se jim podařilo odpovědi získat a dovést výzkum k úspěšnému výsledku.

Mgr. David Hanuš, konzultant,
psycholog, Tres consulting s.r.o.

Většina lidí stále zastává názor, že stát má zajistit práci

Mezi Čechy stále převládá názor, že stát by měl zajistit práci všem, kteří chtějí pracovat. Podle průzkumu agentury STEM si to myslí 72 % lidí, necelá třetina lidí jednoznačně. Dlouhodobá časová řada ukazuje, že tento názor je v průběhu dvaceti let téměř stabilní.

Mezi těmi, kdo zastává názor, že by stát měl mít povinnost zajišťovat každému práci, převažují levicově orientovaní voliči. Tento názor ale má i více než polovina pravicových voličů.

(Pokračování na stránce 3)

(Pokračování ze stránky 2)

„Uplatňování principů age managementu, které uvedený projekt přinesl, může výrazně napomoci k řešení problematiky demografických změn na pracovišti a tím nastavit i vstřícnější postoj k zaměstnancům různých věkových skupin,“ doplnila Ilona Štorová.

Bližší informace o projektu naleznete na webu www.aivd.cz/agemanagement.

(tz)

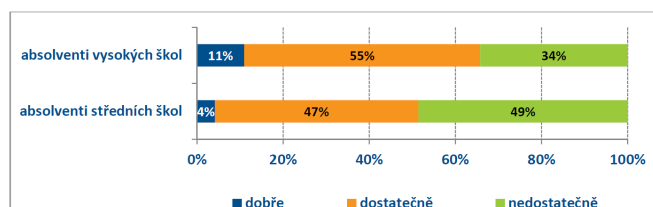
Podniky postrádají odborníky s praxí, chtějí spolupráci se školami

Mnoho podniků v České republice jen těžko hledá kvalifikované zaměstnance s praxí. Požadují proto větší důraz na praxi v rámci vzdělávacího procesu a jsou v tomto ohledu připraveny spolupracovat se školami, jak vyplývá z aktuálního průzkumu Česko-německé obchodní a průmyslové komory (ČNOPK) na téma „Vzdělávání a dostupnost kvalifikovaných pracovníků v České republice“. Na Hospodářské diskuzi, kterou uspořádala ČNOPK společně se Svobodným státem Bavorsko, diskutovali o situaci ve vzdělávání státní tajemnice Bavorského ministerstva hospodářství, náměstek ministra školství České republiky a sedm odborníků z průmyslu, profesních svazů a školství obou zemí. Kromě toho se ČNOPK angažuje v pracovní skupině Ministerstva školství.

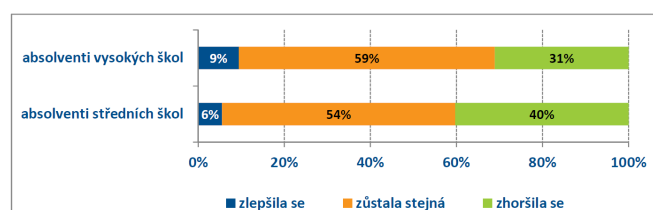
Aktuálního průzkumu ČNOPK se zúčastnilo 80 investorů z Německa a Rakouska, kteří podnikají v ČR, mezi nimi i řada velkých podniků. Přes dvě třetiny respondentů uvedlo, že je na českém trhu nedostatek kvalifikovaných mladých lidí s odborným vzděláním. Podobná situace je i u odborníků s vysokoškolským diplomem nebo maturitou: 42 % podniků nemůže pokrýt svou potřebu. Osloveným podnikům chybí především konstruktéři, technici, operátoři CNC strojů, svářeči a specialisté IT. Nedostatek odborných pracovníků byl hlavním tématem v pořadí již šesté Hospodářské diskuzi ČNOPK.

„Mnoho oslovených podniků poukazuje kromě stále horší dostupnosti kvalifikovaných pracovníků také na klesající kvalitu odborného vzdělání,“ zdůrazňuje Rudolf Fischer, prezident ČNOPK a finančně-ekonomický ředitel společnosti Siemens. „Polovina podniků v průzkumu hodnotí přípravu na praxi u absolventů středních škol jako nedostatečnou. Především

Jak dobře jsou absolventi škol v České republice připraveni na praxi?



Jak se v posledních letech vyvíjela úroveň kvalifikace absolventů škol?



u začínajících techniků, elektrotechniků a mechatiků, ale například také v ekonomických oborech nepovažují kvalitu vzdělávání za dostatečnou. Nejen pro naše členské firmy, ale pro celé české hospodářství je velmi důležité, aby byl zajištěn dostatek kvalitně vzdělaných absolventů odborných škol s důrazem na praktické zkušenosti. Přitom je samozřejmě potřeba, aby odborné vzdělávání bylo opět dostatečně atraktivní a aby se mladí lidé vedle maturity a vysokoškolského studia nadchli také pro praktické odborné vzdělávání s rozmanitými možnostmi kariérního postupu,“ dodává Fischer.

Bernard Bauer, výkonný člen představenstva ČNOPK, doplňuje: „Pro podniky je kvalifikovaná pracovní síla již dlouhá léta jedním z hlavních důvodů, proč investují právě v České republice. Nenajdou-li na trhu práce dostatek odborníků v odpovídající kvalitě, může to mít závažné důsledky pro konkurenceschopnost českého hospodářství. Proto v Česku již několik let voláme po takové formě vzdělávání, která reflektuje aktuální potřeby trhu a z velké části probíhá přímo v podnicích.“

Politika a hospodářská sféra táhnou za jeden provaz

Z výsledků průzkumu dále vyplynulo, že se v posledních letech úroveň kvality absolventů v ČR prakticky vůbec nezlepšila. 40 % oslovených podniků udává dokonce zhoršení situace v této oblasti. Ani u absolventů vysokých škol nejsou výsledky o moc lepší.

Ministerstvo školství nyní chce pomocí řady projektů a aktivit zlepšit kvalitu vzdělávání. Náměstek ministra školství Jindřich Fryč představil v rámci Hospodářské diskuzi mj. projekt POSPOLU, do kterého ministerstvo investuje přes 100 mil. Kč s cílem propojit teoretickou a praktickou výuku v odborném vzdělávání. Projekt se má zaměřit na technické obory a podpořit spolupráci škol a firem. „Start projektu, do kterého se podle předpokladů zapojí 25 firem a 25 škol, bude na

(Pokračování na stránce 4)

VELTRH PRÁCE

KDE? **Incheba Expo Bratislava**

KEDY? **20.-21.2.2013**

WEB? **Profesiadays.sk**

KDE? **Design factory Bratislava**

KEDY? **20.-21.3.2013**

WEB? **Hrdays.sk**

(Pokračování ze stránky 2)

Trvale si také většina lidí myslí, že určitá míra nezaměstnanosti je pozitivním jevem, protože vede k tomu, že lidé jsou odpovědnější a váží si práce. Pouze asi desetina lidí si to ale myslí „určitě“. V roce 1993 určitou míru nezaměstnanosti vnímalo pozitivně kolem 80 % populace, postupně však tento podíl klesl a v posledních asi deseti letech osciluje kolem 60 %, přičemž hodnoty z posledních let patří k nejnižším, dodal STEM.

Stále si většina Čechů naopak nemyslí, že nezaměstnaní nemají zájem o práci. Dlouhodobá časová řada průzkumů STEM ukazuje, že názor, že nezaměstnaní ve skutečnosti nemají zájem o práci, převažoval na počátku existence samostatného českého státu, kdy nezaměstnanost byla velmi nízká, a v době ekonomického vzestupu v letech 2007–2008. V dobách, kdy nezaměstnanost roste k hranici 10 %, se podíl veřejnosti, která považuje nezaměstnané za ty, kteří ve skutečnosti nemají zájem o práci, drží pod hranicí 40 %, aktuálně je to 39 %. Průzkumu (27. 10.–5. 11.) se zúčastnilo 1062 respondentů starších 18 let.

Absurdita roku

Absurditou roku je povinnost firem přijmout brigádníka, byť na jediný den, pouze se vstupní lékařskou prohlídkou. Zaměstnavatelé jinak hrozí od inspektorátu práce až dvoumilionová pokuta. Výsledky letošního ročníku ankety, která upozorňuje na nesmyslné administrativní povinnosti ukládané úřady podnikatelům, na happeningu na Václavském náměstí oznámil zástupce šéfredaktora Hospodářských novin Martin Jašminský.

Povinnost vyžadovat vždy novou zdravotní prohlídku se týká i případů, když firma za-

(Pokračování na stránce 4)



- Budujte motivovanou, atraktivní a **výkonnou firmu.**
- Demonstrujte **přidanou hodnotu HR** pro úspěch firmy.
- Staňte se **Best Employer 2013.**

Více na www.BestEmployers.cz, +420 774 439 485, +420 271 001 370.



(Pokračování ze stránky 3)

jaře 2013,“ upřesnil Fryč. Podle Fryče chce ministerstvo dále popularizovat technicky zaměřené obory na vysokých školách: „Chceme navrhnout a prakticky ověřit účinné metody pro systematickou podporu zájmu mladé generace o studium technických a přírodovědných oborů.“

Předseda vlády Petr Nečas přizval Česko-německou obchodní a průmyslovou komoru poté, co jej v červnu letošního roku na tuto problematiku upozornila, ke spolupráci v pracovní skupině Ministerstva školství. Za ČNOPK se jednání pracovní skupiny účastní její viceprezident a současně vedoucí oddělení korporátní komunikace společnosti Robert Bosch odbytová Pavel Roman.

„Účast komory v expertní skupině ministerstva školství je oboustranně užitečná. Společně nastavíme podmínky projektu POSPOLU zaručují jeho budoucí hladký průběh. Je však nutné co nejdříve, v řádu týdnů, dokončit složitý schvalovací proces pro start projektu a přikročit k samotné práci. Pilotní fáze projektu musí být úspěšná napoprvé. Účast zaměstnavatelů v pracovní skupině Ministerstva školství je důležitým prvkem pro správné nastavení praktické části vzdělávání na středoškolském stupni. Následně nutné změny v legislativě by pak měly mít velkou společenskou podporu,“ říká Roman.

Podniky a školy – silní partneři

Výsledky průzkumu jasně ukazují, které změny českého školského systému podniky požadují: větší orientaci na praxi, kvalitnější výuku cizích jazyků, intenzivnější spolupráci mezi školami a firmami, zdokonalování tzv. soft skills a větší flexibilitu. Mnoho oslovených podniků si konkrétně přeje zavedení kooperativního nebo také „duálního“ vzdělávání. Tato forma vzdělávání funguje již řadu let v Německu, Rakousku a dalších evropských zemích, a to ku prospěchu mladých lidí i podniků, jak na Hospodářské diskuzi uvedla Katja Hessel, státní tajemnice Bavorského ministerstva pro hospodářství, infrastrukturu, dopravu a technologie: „Duální systém, tedy dvoustupňová forma praktické výuky ve školách a v podnicích zároveň, je významnou oporou bavorského hospodářství. Se svými přibližně 350 různými vzdělávacími obory je pro nás garantem hospodářského růstu. Díky duálnímu vzdělávání je Bavorsko dnes na cestě ke stoprocentní zaměstnanosti. Naše míra nezaměstnanosti mladých lidí patří k nejnižším v Evropě a našim podnikům dokážeme zabezpečit dostatek vysoce kvalifikovaných zaměstnanců.“

V průzkumu uvedly více než dvě třetiny respondentů, že se středními školami již spolupracují, případně by k tomu byli ochotni. U vysokých škol je to dokonce 71 %. Pro více než tři čtvrtiny těchto podniků je středem zájmu spolupráce praktické vzdělávání žáků a studentů, více než polovina by se angažovala při realizaci školních projektů nebo exkurzí. Přes 40 % podniků je dále ochotno poskytnout školám technické a materiální vybavení a podílet se na přípravě školních vzdělávacích programů.

Průzkum týkající se kvality a dostupnosti kvalifikovaných pracovníků se uskutečnil za podpory obchodního oddělení Rakouského velvyslanectví v Praze. Hlavním partnerem Hospodářské diskuzi byla Bosch Gruppe ČR, partnerem hotel Mandarin Oriental Prague, mediálním partnerem Prague Leaders Magazine. Akce se uskutečnila v rámci tématu roku 2012 ČNOPK „Společně pro kvalifikovanou pracovní sílu a inovaci“ – partneři: BAYER s.r.o., Kaufland ČR v.o.s., Siemens, s.r.o., Bosch Group, Demag Cranes & Components spol. s r.o., OKAL CZ s.r.o.; mediální partneři: Česká Informační Agentura s.r.o., EurActiv.cz, FCC Public, s.r.o., Lidové noviny. (tz)

Uchazeči o práci podceňují svou jazykovou vybavenost

PRŮZKUM Celkem 670 návštěvníků pracovního veletrhu Profesia Days se zúčastnilo testu jazykových znalostí, který připravila jazyková škola Channel Crossings. Největším favoritem se mezi potenciálními uchazeči o práci, pro které je veletrh určen, stal test z angličtiny. Vyzkoušelo si ho téměř 460 zájemců. Menší zájem vzbudily testy z němčiny a francouzštiny, češtinu absolvovalo 25 zájemců.

Veletrh Profesia Days nabízí každoročně svým návštěvníkům maximum informací o možnostech pracovního uplatnění, rekvalifikaci a vzdělávání. Nejvíce návštěvníků veletrhu bylo z věkové skupiny 25–34 let, 41 % tvořili středoškoláci, 44 % vysokoškoláci a 27 % absolventi. Kdo chtěl zjistit svou jazykovou vybavenost, mohl se u stánku jazykové školy Channel Crossings nechat otestovat z angličtiny, francouzštiny, italštiny, němčiny, španělštiny či češtiny.

„Výsledky testování ukázaly jeden zajímavý fakt. Čeští uchazeči o práci mají tendenci podceňovat svou jazykovou úroveň. Například u testů z anglického jazyka, kterých bylo přes dvě třetiny z celkového počtu, uvedlo předem 86 % testovaných horší úroveň, než jakou ukázaly výsledky testů. Podobná tendence se objevila i u testů z ostatních jazyků,“ říká Vítězslav Bican, výkonný ředitel jazykové agentury Channel Crossings.

Naopak mnoho uchazečů o práci ve svých životopisech tvrdí, že jejich angličtina nebo jiný cizí jazyk jsou na „komunikativní“ úrovni. Tento vágní termín je sice poměrně rozšířený, ale nevhodný, protože nabízí subjektivní výklad. Kdy je tedy znalost jazyka „komunikativní“? „Aby uchazeč mohl v cizím jazyce skutečně komunikovat, musí mít úroveň znalostí alespoň B2 podle Společného evropského referenčního rámce pro jazyky,“ upřesňuje Bican a pokračuje, „jak je vidět z výsledků našeho průzkumu, u angličtiny nebo němčiny je to jen zhruba třetina uchazečů. Dvě třetiny uchazečů mají tedy před sebou ještě velký kus práce, než budou moci s klidným svědomím označit svoje znalosti za komunikativní.“ (tz)

(Pokračování ze stránky 3)

městná stejného brigádníka např. po měsíci znovu. Za absurditu roku to pokládá více než třetina hlasujících.

Anketa vznikla s cílem zjednodušit a kultivovat tuzemské podnikatelské prostředí. Z 31 nařízení, která za existenci vyhlášení anticeny postoupila do užšího finále, jich bylo 14 zrušeno či upraveno. Šestý ročník ankety Absurdita roku byl vyhlášen při příležitosti zahájení podnikatelských soutěží Firma roku 2012 a Živnostník roku 2012, jejichž cílem je podpora malého a středního podnikání. Vyhlášovatelem soutěží jsou Hospodářské noviny vydavatelství Ecomia. Záštitu a odborný dohled zajišťuje Hospodářská komora ČR.

Personálie



■ Novým partnerem největší česko-slovenské advokátní kanceláře **Havel, Holásek & Partners** byl jmenován **Ludvík Juříčka**. Zaměř

í se zejména na fúze a akvizice, nemovitosti a stavební právo či právo obchodních společností, na problematiku cen a spornou agendu. Spolu s Robertem Nerudou povede brněnskou kancelář. Juříčka od roku 2001 pracoval jako vedoucí advokát v Ambruz & Dark, poté jako ředitel pobočky advokátní kanceláře Deloitte Legal v Brně.

■ Na funkci místopředsdkyně Výkonného výboru **PR Klubu** rezignovala **Alžběta Pavlínová**, a to údajně po diskuzi s ostatními členy Výkonného výboru, kteří zřejmě nesouhlasili s jejím působením v Odborné radě Marketingového institutu při VŠE a s jejím působením v agentuře Tequila. Pavlínová odmítá, že by PR Klub svými aktivitami poškozovala.

■ Sdružení pro výzkum trhu a veřejného mínění **SIMAR** si ve výběrovém řízení vybralo novou výkonnou ředitelku – marketingovou a mediální konzultantku **Hanu Huntovou**. Svou kariéru začínala ve vydavatelství, prošla několika komunikačními agenturami včetně Ogilvy & Mather a MindShare London. Sedm let působila ve společnosti Unilever.

■ **Martin Houska** posílil tým daňových a právních služeb **PwC ČR**. Ve své nové roli ředitele v Daňovém a právním oddělení se zaměří na oblast daňového plánování a reorganizací. Pomáhat bude českým firmám při expanzi do zahraničí.

■ Ředitel Mark/BBDO **Petr Topinka** se po jedenácti letech vedení **Mark/BBDO** rozhodl k odchodu. Ve funkci ho nahradí současný kreativní ředitel agentury **Andrej Štuk**.

■ Komentátor Týdne **Martin Fendrych** přechází do on-line deníku **Aktuálně.cz**. Další posilou serveru bude **Zuzana Kubátová**. Investigativní ekonomická redaktorka, která jde na web z Hospodářských novin, bude zároveň psát i pro placený internetový **Deník Insider**. Pro Deník Insider začal nově pracovat také internetový odborník a bývalý dlouholetý šéfredaktor serveru Lupa.cz **Patrick Zandl**. Kubátová pro oba projekty začala pracovat v prosinci. Fendrych nastoupí začátkem příštího roku. Z týdeníku se rozhodl odejít poté, co jeho vydavatelství Empresa Media oznámilo plánovanou spolupráci s poslancem a předsedou Věcí veřejných Radkem Johnem.

Způsoby doručení výpovědi zaměstnanci

PRÁVNÍ
PORADNA

Chceme dát zaměstnanci výpověď. Jakým způsobem mu ji máme doručit?

K tomu, aby výpověď nabyla zamýšlených právních účinků, je v souladu se zákoníkem práce nezbytné, aby byla druhé straně doručena do vlastních rukou. Ke splnění tohoto požadavku vyžaduje zákoník práce, aby zaměstnavatel doručoval zaměstnanci písemnost do vlastních rukou osobně přímo na pracovišti, případně v zaměstnancově bytě nebo na jakémkoli místě, kde zaměstnanec zastihne. Další přípustnou možností je písemnost zaměstnanci doručit prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. K tomu je však nezbytné splnit řadu předpokladů, například disponovat zaručeným elektronickým podpisem jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance, navíc musí být přijetí zprávy potvrzeno zaměstnancem. Tento způsob doručování tedy v praxi ani nemůže být příliš užíván.

Nejsou-li výše uvedené formy doručení dané písemnosti možné, připouští zákoník práce doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Tento způsob doručování je však z praktického pohledu také poměrně problematický, a to hned v několika ohledech.

Pokud jde o zákonné požadavky na doručování prostřednictvím poštovních služeb, na českém trhu nyní neexistuje poštovní služba, která by zcela přesně splňovala požadavky stanovené zákoníkem práce pro tento typ doručování. Doručení je tedy v zásadě možné jen tehdy, pokud zaměstnanec zásilku skutečně převezme. Na rozdíl od obecné úpravy (například při doručování výpovědi z nájmu bytu) je tedy prakticky nemožné náhradní doručení – tj. uložení na poště a marné uplynutí úložní doby.

Při doručování prostřednictvím poštovních služeb by měl zaměstnanec zaměstnavateli poskytnout nezbytnou součinnost, zejména mu sdělit adresu, na níž se zdržuje. Jak dovodil Nejvyšší soud, v případě, že zaměstnanec zaměstnavateli neoznámí při změně pobytu novou adresu, na níž se zdržuje, a daná písemnost mu z tohoto důvodu nebude doručena (nebude na místě doručování zastížen), považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy k takovému zmaření doručení došlo.

Na základě výše uvedeného nám nezbyvá než doporučit, aby se vaše společnost nejprve pokusila výpověď zaměstnanci doručit osobně přímo na pracovišti, případně v jeho bytě nebo na jiném místě, kde bude k zastížení, a pouze v případě, že bude tento způsob doručování neúspěšný, přikročila k doručování prostřednictvím poštovních služeb.

Jan Procházka, advokát, Ambruz & Dark/Deloitte Legal



Tři čtvrtiny zaměstnanců používají na své šéfy totožné triky

ANKETA

Podle nejnovější ankety televizní stanice Spektrum a agentury OPENN má celých 84 % vedoucích pracovníků a šéfů firem zkušenosti s výmluvami a zkoušením triků ze strany svých podřízených zaměstnanců. „Rozhodli jsme se udělat anketu mezi šéfy různých velkých společností a z výsledků jsme byli sami překvapeni. Více než tři čtvrtiny dotázaných se setkávají u svých podřízených s výmluvami a zkoušením triků, jak obejít své pracovní povinnosti,“ komentuje výsledky Mirek Daněk, ředitel OPENN.

Čeští zaměstnanci využívají ze 75 % stále stejné triky. Mezi nejčastější výmluvy k vyhybání se pracovním povinnostem bývají ty na nemoc, na návštěvu u lékaře a na přetížení pracovními úkoly. Přičemž zaměstnanci tráví údajně u lékaře více času, než je pravdou, navíc si prohlídky domlouvají úmyslně na termíny své pracovní doby. Většina zaměstnanců, vymlouvajících se na pracovní vytížení, je nasytána, jak tráví hodinu na obědové pauze, několikrát denně využívá pauzu na cigarety a pravidelně brouzdá na internetu. Často si zaměstnanci vymýšlejí či upravují služební cesty. S rozšířením využívání sociálních sítí se přišlo i na další častý trik výmluvy na nemoc, kdy si lidé ve skutečnosti léčí kocovinu a dávají veselé fotky z večerní party na Facebook a jiné sociální sítě.

Podle výsledků výzkumu se ovšem objevují i kreativnější výmluvy a triky typu: „Káva má na mě uspávací účinky.“ „Pes se bál doma sám.“ „Kocour má depresi.“ „Musím k lékaři dnes, protože se jim rozbil přístroj a zítra by mě již nevzali.“ „Přišla jsem pozdě do práce, protože jsem v tramvaji zjistila, že jsem si doma zapomněla sukni.“ Ať už jsou ale výmluvy jakékoli, ze 70 % své nadřizené nepobaví, ale zaručeně naštvou.

(tz)



Sport a relaxace bez hranic!

Program MultiSport – nová generace zaměstnaneckých benefitů!



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

Veškeré informace naleznete na www.multisport.cz

■ **Jan Spáčil**, advokát a partner advokátní kanceláře Ambruz & Dark/Deloitte Legal, se stal novým vedoucím partnerem **Deloitte Legal Central Europe**. Soustředí se na obchodní právo, odpovědnost managementu a firem a problematiku corporate governance.



■ **Martina Kneiflová** se stala partnerem ve společnosti **Ernst & Young**. Řídí tým Human Capital v České republice, ve kterém působí více než 30 konzultantů a specializuje se na poradenství v oblasti globální mobility zaměstnanců – zejména mezinárodní zdanění a sociální a zdravotní pojištění – a dále na oblast odměňování a HR poradenství.

■ **Jiří Nekovář**, bývalý prezident Komory daňových poradců ČR a člen NERV, byl zvolen do čela **Confederation Fiscale Europeenne** – prestižní organizace zastřešující více než 180 tisíc daňových poradců v Evropě.

■ Do vydavatelství **Astrosat** nastoupil na pozici zástupce obchodního ředitele **Karel Klinčok**. Ještě přednedávnem působil ve vydavatelství Bauer Media jako zástupce inzertního ředitele.

■ Šéfredaktorkou časopisu *Moje psychologie* od vydavatelství **Mladá fronta** je **Simona Matásková**. Ještě letos byla šéfredaktorkou časopisu *Kraus* od vydavatelství Sanoma Media Praha, který byl ale z trhu stažen. Předtím působil i jako šéfredaktorka časopisu *Style* a dramaturgyně pořadů *Uvolněte se, prosím* a *Chůva* v akci.

■ Dozorčí rada **Exportní garanční a pojišťovací společnosti** (EGAP) navrhla na funkci generálního ředitele a člena představenstva ekonoma **Jana Procházku**. Dozorčí rada **České exportní banky** (ČEB) nominovala na pozici člena představenstva a generálního ředitele **Jiřího Klumpara**. Pokud nominaci schválí ČNB, oba kandidáti by mohli nastoupit do své funkce v první polovině prosince.

■ Předseda Českého sdružení pro biomasu CZ Biom **Jan Habart** se stal členem představenstva **Evropské asociace pro biomasu AEBIOM**. Asociace se např. snaží ovlivňovat legislativu vznikající v Evropské komisi; sdružuje 36 národních asociací a 70 firem, nepřímým zastupuje 4000 společností, výzkumných center i jednotlivců.

■ PR tým společnosti **Seznam.cz** posílil **Jiří Böhmm**. Na starosti bude mít především zlepšení mediálního obrazu serveru **Sfinance.cz**, zajištění spolupráce s partnery pro pořádání konferencí a zefektivnění spolupráce mezi Seznam.cz a českou start-upovou scénou. Böhmm přišel ze společnosti Profit system.