

Stagnace, evoluce, nebo restart kariéry?

KARIÉRA

Člověk může přistupovat ke své práci a k životu několika způsoby. Může se vyvíjet a zlepšovat evolučně, může stagnovat nebo upadat, ale také se může pustit do převratných změn. To když třeba mění současně zaměstnavatele i profesí. Někdy může sám rozhodovat o změně ve svém životě, jindy jsou mu změny nabízeny či vnucovány. Restart kariéry je příkladem podstatné změny, se kterou se setkáváme a budeme potkávat stále častěji. Restart kariéry – to bylo také hlavní téma konference Klubu personalistů v Praze v říjnu 2012. Podívejme se z širšího zorného úhlu na všechny hlavní možné přístupy k práci, ke kariéře a k životu, abychom věděli, z jakých možností můžeme volit, jaká rizika a jaké přínosy nabízejí jednotlivé varianty volby.

Stagnace

Kdo rád žije a pracuje v zaběhlých kolejkách a vyhýbá se změnám všeho druhu, ten se nemění, nevyvíjí, nezlepšuje. Je zahleděn do svých návyků či zlovyků, většinou zaujímá skeptické postoje a myslí spíše negativně než pozitivně. Existuje dokonce myšlenka, že to, čemu říkáme stagnace, je ve skutečnosti pokles. Člověk zůstává stát, zatímco svět se kolem něj mění a vyvíjí. Stagnace často postihuje lidi kolem padesátky, kteří nevidí smysl nějakého svého dalšího růstu v zaměstnání a začínají se pomalu těšit na penzi. Z pasivního přístupu bývá stagnace nejen kariérní, ale i myšlenková a pocitová, tedy životní. Takoví lidé nemají rádi aktivitu, změna je jejich noční můrou. I veskrze pozitivní změnu mohou přijímat s nedůvěrou a nechutí. Stagnujícího člověka poznáte podle toho, že odsuzuje kde koho a kde co, závidí úspěšným nebo je pomlouvá. Bývá v zajetí negativních emocí.

Evoluce

Člověk se sice nepouští do přelomových změn, neodchází na druhý konec světa za lepšími možnostmi uplatnit se, ale stále se vzdělává, učí se ze zkušenosti a krůčků po krůčku mění sám sebe k lepšímu. Většinou se kloní k mírnému optimismu. Dobře se mu spolupracuje s lidmi a konec konců v tom i vidí smysl, neboť i spolupráce s nejrůznějšími lidmi je pro něj zdrojem podnětů k učení. Evoluce ovšem může být různá – od hodně mírné až po strmější vývojovou křivku. Podle toho také u člověka převládají takové či onaké postoje, emoce a nálady. Pokrok už je, když si člověk uvědomí potřebu stálého sebezlepšování a přijme svůj program sebezlepšování. A začne se zlepšovat systematicky (ne nahodile). To, co děláme systematicky, je vždy hodnotnější než živelná aktivita neukotvená do nějakého cílového a metodického rámce.

Restart kariéry

Restart lze definovat jako menší nebo větší vybočení z mezí očekávaného vývoje kariéry. Restart je vždy prostředek k něčemu, nikoli cíl sám o sobě. Smysl restartu má být především lepší využití a rozvíjení potenciálu člověka, lepší naděje na dosažení životních a profesních cílů, udržení momentu hybnosti v kariérním vývoji a prevence stagnace. Při restartu také jde o uspokojení určité organizační potřeby, například zeštíhlení či restrukturalizace. Při restartu není radno zapomínat na osobní a rodinný život. Restart má umožnit – po dočasných problémech se zvládnutím změny – lépe sladit práci a život mimo práci.

Člověk může restartovat svoji kariéru vícekrát za život. Může změnit místo práce, druh práce či dokonce profesí, někdy mění zaměstnavatele, jindy jen přechází na jinou pozici a do jiné organizační jednotky v rámci firmy. Jeho způsob myšlení, základní postoje a životní orientace člověka v restartu zůstávají často nedotčeny, přestože jistá potřeba změny zde obvykle je – někdy menší, jindy větší. Lidé si tuto potřebu uvědomují většinou až v průběhu restartu nebo teprve po něm. Výnucený restart může být spojen se strachem, stresem a negativními emocemi, a to snižuje naděje na úspěch. Naopak dobře promyšlený restart z vlastní iniciativy je něco docela jiného. Takový restart bývá obalen optimismem a pozitivními emocemi a naděje na úspěch jdou nahoru.

(Pokračování na stránce 2)



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

Odborný časopis

HR Management



V čísle se mj. dočtete:

- Téma: Čím rosbu personalisté?
- Benefity: Flexibilní zaměstnávání v Británii
- Speciál: Outsourcing mezd

Objednejte si

ukázkový výtisk ZDARMA na:

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

Předplatné si zajistíte na:

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

Předplatitelé mají přístup do on-line archivu časopisu ZDARMA,

stačí se zaregistrovat na adrese:

<http://predplatitel.ihned.cz>

Pracovní poměr na dobu určitou bude možné uzavírat opakovaně

Pracovní poměr na dobu určitou by podle Senátu mělo být možné opět uzavírat opakovaně bez časových omezení. Platit to má ale jen pro určitý okruh pracovníků, podmínkou má být také dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací na tomto typu zaměstnávání. Počítá s tím senátorská novela zákoníku práce, kterou horní komora poslala k vyjádření vládě a Sněmovně.

Novela má zpružnit trh práce a pomoci zlepšit konkurenceschopnost firem. Umožní například zaměstnávání sezonních zaměstnanců, aniž by musela být dodržena tříletá lhůta od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou, uvedli tvůrci předlohy z řad ODS a ČSSD. Využít by to mohli zemědělské podniky a stavební firmy.

Novela podle místopředsedy senátorů ODS Miloše Vystrčila vyhláží ze srpnové dohody zaměstnavatelských organizací a Českomoravské konfederace odborových svazů. Platit by měla do dvou měsíců po vyhlášení ve Sbírce zákonů. Zaměstnanci na dobu určitou by také měli být podle Vystrčila příjemci všech benefitů, který zaměstnavatel poskytuje. Novela by též měla přispět k tomu, aby zaměstnanec na dobu určitou přesně věděl, kdy mu zaměstnanecký poměr skončí. A může být domluveno i to, kdy mu zase začne, protože tyto poměry bude možné sjednávat jen v případech, kdy si to vyžadují provozní podmínky nebo má práce zvláštní charakter.

Zatím poslední novela zákoníku práce platí od letošního ledna. Mimo jiné stanovila, že pracovní smlouva na dobu určitou by neměla přesáhnout tři roky, dříve maximální doba činila dva roky. U stejného podniku by se také neměla opakovat víc než třikrát po sobě.

(Pokračování ze stránky 1)

Člověk, který se chce pustit do restartu kariéry, by měl jako jednu z prvních věcí získat pro tento záměr svého životního partnera, neboť jeho porozumění a podpora jsou hodně důležité. Negativní dopady na osobní a rodinný život by měly být pouze dočasné, jinak je riziko, že budou torpedovat samotný restart a učiní ho neúspěšným.

Restart v praxi: autentický příběh

„Působil jsem řadu let ve vrcholovém managementu menší střední firmy. Začal jsem mít pocit, že už v této firmě nemohu dál, že už nemám sílu ani motivaci prosazovat zde něco pozitivního. Podal jsem výpověď a začal hledat jiné uplatnění. Nenašel jsem bohužel nic lepšího než pozici vedoucího útvaru ekonomiky práce v závodě většího koncernu. Vydržel jsem na této pozici pouhý rok. Nedokázal jsem se přizpůsobit poněkud rigidní kultuře a zaběhlým návykům, které zde panovaly. Chystal jsem se podat výpověď. Oni mi však nabídli pozici vedoucího malého odborného útvaru organizace a techniky řízení. Přijal jsem to. Byla to pro mne velmi zajímavá zkušenost, mohl jsem zde více využít své odborné znalosti.

Po pěti letech jsem opustil firmu a začal samostatně podnikat jako poradce managementu, později jako kouč a lektor. Ukázalo se, že to byla správná volba, která mi sice – hlavně zpočátku – přinesla hodně starostí a strachu o existenci, ale stálo to za to. Mohl jsem využít své znalosti, zkušenosti a osobní aspirace. To hlavní, co jsem si musel rychle osvojit, bylo začít pozitivně myslet a vnímat lidi jako klienty, kterým poskytuji své služby se záměrem pomoci jim k jejich dobru a úspěchu. To byla moje velká sebestopměna.“

Co k tomu dodat?

Je to příklad dvou menších restartů, které splnily funkci přípravy na velký restart kariéry. Každou změnou člověk něco ztrácí a něco naopak získává, pokud se ovšem dokáže poučit. První ze tří restartů umožnil předejít hrozící stagnaci. Při prvních dvou restartech byl protagonistou příběhu stále zaměstnancem. Při třetím restartu se už žádala podstatná sebestopměna.



Upgrade: sebestopměna

To je vnitřní restart, vnitřní proměna člověka. Hardware zůstává (jeho tělo), ale softwarové vybavení (to, co má v hlavě – poznání, postoje a způsob myšlení) se zásadně mění. Jakoby se zastaralý software odinstaloval a nový software nainstaloval. Nová verze softwaru je vždy v něčem stejná a v něčem jiná než ta dosavadní. Vzájemný poměr nového a stejného se případ od případu různí. Upgrade by měl být budován na pevném charakteru člověka, na optimismu a pozitivních emocích, nikoli na větším sobectví a touze po moci.

Jak vzniká upgrade? Je to třífázový proces:

Člověk zvedne hlavu od práce, vnímá širší obraz reality a pátrá po novém poznání.

Dostane se do kontaktu s novým poznáním, začne o něm přemýšlet.

Buď ho odmítne a hledá dál, nebo ho přijme a začne z něj vyvozovat praktické důsledky pro svůj další život.

Zde je autentický příklad takového poučení: „Rok po nástupu do své první vedoucí pozice jsem si uvědomil, že jsem se měl více zajímat o lidi a mít k nim hned od počátku lepší vztah. Mohl jsem od nich získat více realistických informací, podnětů ke změnám a také více podpory. Tak jsem mohl předejít několika unáhleným rozhodnutím.“ Lepší postoj k lidem – to už je nástup k sebestopměně novopečeného vedoucího. Na to pak může navázat nový postoj k firmě, k životu a nakonec i k sobě samému.

Zatímco restart kariéry je změna především ve vnějších aspektech práce a života člověka, upgrade je vnitřní proměna, proměna postojů, myšlení a aspirací. Upgrade většinou mění to, v čem člověk vidí smysl a v čem smysl nevidí.

Upgrade mívá svůj samostatný vývoj. Často následuje po restartu jako jeho zákonitý důsledek. Jindy – což je lepší – předbíhá restart, takže člověk je pak na restart lépe připraven. K sebestopměně může ovšem dojít, aniž by nějaký restart kariéry byl na obzoru.

Jakými riziky jsou zatíženy jednotlivé možnosti?

Velkým a opomíjeným rizikem bývá pro firmu člověk ve stagnaci. Ten je nepřítelem změn a bývá zdrojem negativity, kterou šíří kolem sebe. Dva tři stagnující jedinci mohou otrávit atmosféru celého kolektivu a nakazit ostatní negativním myšlením.

Evoluční vývoj je většinou bez rizika. Postupné zlepšování je dobrou přípravou na jakoukoli změnu. Manažerský rozum proto velí: Podporujeme evoluci u každého.

Restart kariéry je zatížen jednak rizikem neúspěchu a jednak rizikem nepříznivého dopadu na rovnováhu práce a osobního života, což pak zpětně působí na jeho pracovní úspěšnost.

Když při restartu přehledněme potřebu sebestopměny, tak jen věčně něco začínáme, ale chybí nám vnitřní ukotvení změn v hlubších úrovních osobnosti, zejména v postojích.

Mezi rizika je třeba započítat i příliš mnoho vynucených restartů. To je situace, kdy jedna změna v organizaci stíhá druhou, a než se kdo stačí přizpůsobit jedné změně, už je zde další.

Dvě velká rizika a jak jim čelit

Při periodickém hodnocení je dobré rozlišovat, kdo je v které fázi svého vývoje a komu hrozí stagnace nebo v ní už je. Lidé ve stagnaci jsou pro firmu a její kulturu velkým rizikem. Ze stagnace se člověk k úspěšnému restartu těžko dostane. Na stagnaci zabírá podle zkušeností nejlépe léčba šokem (například hrozba poklesu výdělků nebo ztráty pozice). První cíl firmy proto je dostat kaž-

(Pokračování na stránce 3)

Firmou roku 2012 je První brněnská strojírna

Vítězem soutěže Firma roku 2012 je výrobce leteckých motorů z Velké Bíteše První brněnská strojírna. Živnostníkem roku 2012 se stal zemědělec David Smetana z Hradce Králové. Výsledky 7. ročníku soutěže, jejímž posláním je podpora podnikání v Česku, byly vyhlášeny na pražském Žofíně. Vítěznou firmu zvolila 20členná porota. O pěti finalistech Živnostníka roku rozhodla veřejnost v SMS hlasování, z nich vybrala vítěze porota.

První brněnská strojírna uspěla v konkurenci 3315 firem. Historie společnosti sahá do roku 1950. Nyní se specializuje na letecký průmysl, slevárenství a obrábění kovů. V jejím vývojevém středisku vznikl letecký motor, který firma prodává do celého světa. Ve Velké Bíteši momentálně zaměstnává 714 lidí.

Druhé místo obsadila společnost Elko EP, třetí byl Microrisc.

Do soutěže Živnostník roku se letos přihlásilo 3055 podnikatelů. David Smetana začal soukromě hospodařit po dokončení střední zemědělské školy v roce 1991, když rodičům vrátili část majetku.

Stříbrný byl Zbyněk Poštulka, bronzová Hanna Maria Tomášková.

V kategorii Odpovědná firma roku 2012 zvítězila RIGI stavební společnost. Jihomoravská firma vytvořila v Česku unikátní tzv. Výslužný fond, který bude sloužit k vyplácení výkonných zaměstnanců po 25 letech zaměstnání u firmy. Do fondu společnost přispívá ročně milionem korun bez ohledu na výši svého zisku. Její zaměstnanci tak nebudou závislí jen na státním důchodovém systému.

Letos podruhé byla vyhlášena také kategorie Účetní roku 2012. Cenu získala Zuzana Pšeničková ze středočeské obce Čížová.

Soutěž pořádá agentura Bison & Rose ve spolupráci s Hospodářskou komorou, Asociací malých a středních podniků a dalšími partnery. Firmy byly hodnoceny podle tzv. skóringu, který byl vypočítán na základě ukazatelů rentability, likvidity, zadluženosti, aktivity, ziskovosti a produktivity. V kategorii Živnostník roku se rozhodovala porota na základě podnikatelského příběhu.

Českých 100 nejlepších firem

V soutěži Českých 100 nejlepších za rok 2012 zvítězila automobilka Škoda Auto, která zopakovala předloňské prvenství. Druhou příčku obhájil ČEZ. Třetí místo obsadila Kooperativa Pojišťovna. Informoval o tom pořadatel soutěže, společnost Comenius. V první desítce oceněných podniků dále byly Best, Microsoft, Agrofert Holding, Česká spořitelna, Exim Holding, Euresť a Severočeské doly.

Soutěž má za cíl zviditelnit a ocenit české firmy v co nejširším záběru ekonomických aktivit. Jediným měřítkem je četnost nominací, návrhy přitom musí splňovat tři omezení: firma je zaregistrována v ČR a zde platí daně, má nejméně 20 zaměstnanců a její obrát za posledních 12 měsíců činil nejméně 30 mil. Kč. V rámci soutěže jsou společnosti oceňovány také v „oborových kategoriích“ a jsou vybírání Gentlemani a Lady Pro.

(Pokračování ze stránky 2)

děho ze stagnace, aby se všichni učili, vzdělávali, angažovali. Druhý cíl reaguje na riziko nezvládnutého restartu. Každému, kdo se chystá k restartu v rámci firmy nebo v zájmu firmy, je dobré dát k dispozici kouče či mentora. Kouč i mentor může být nositelem nového poznání, může nejen pomoci k úspěchu restartu, ale i poskytnout užitečné podněty k vnitřní proměně člověka.

Stagnace, evoluce a restart kariéry – to jsou tři kvalitativně odlišné fáze pracovního i životního cyklu jednotlivců, kterým je dobré věnovat plnou pozornost jak při řízení lidských zdrojů, tak i při vedení lidí.

Pavel Náhlovský, kouč, spolupracovník redakce

Češi začínají uvažovat o přestěhování kvůli práci

TREND

Češi více než dosud zvažují možnost změnit bydliště kvůli zaměstnání. Více než polovina lidí by se za práci stěhovala, 22 % stěhování kategoricky odmítá a 27 % o něm zatím neuvažovalo. Výplývá to z říjnové ankety serveru OnlinePráce, které se zúčastnilo téměř 2500 respondentů.

Česko patří dlouhodobě mezi země, kde se lidem stěhovat za novou práci příliš nechce. V průzkumu serveru odpovědělo 11 % dotázaných, že je ochotno se v každém případě za práci stěhovat, 40 % by pak ke stěhování svolilo, pokud by dostali zajímavou pracovní příležitost. Podobné výsledky ukázal průzkum serveru Prace.cz mezi 1728 respondenty. Na 30 % z nich uvedlo, že za práci nechce dojíždět, ani se stěhovat. Jako důvod přitom uvádějí, že si to nemohou dovolit, ať už z finančního hlediska, nebo kvůli jiným závazkům. Další 37 % lidí je ochotno za práci cestovat, avšak pouze pokud dojíždění nezabere více než hodinu denně. Zbývající třetina respondentů však ani větší vzdálenost mezi současným bydlištěm a pracovištěm nepovažuje za překážku. Pětina všech účastníků průzkumu je podle svých slov ochotna se za dobrou práci kamkoliv trvale přestěhovat.

„Stěhování za práci je velmi důležitým rozhodnutím, které v mnoha případech ovlivní nejen samotného jednotlivce, ale i celou jeho rodinu. V ČR jsme stále z minulosti zvyklí zapouštět kořeny hodně hluboko a z toho je i patrná nevole lidí se za práci stěhovat. Velmi často ale dokáže stěhování rozhodnout lákavá finanční nabídka,“ popsala situaci Lea Kozáková ze zákaznického servisu portálu OnlinePráce.

Přístup Čechů k dojíždění do zaměstnání se tak v posledních letech značně proměnil. Ještě v roce 2001 byla podle údajů Českého statistického úřadu polovina lidí ochotna cestovat do práce nanejvýš půl hodiny. Cestování delší než hodinu si dokázalo představit jen 9 % respondentů.

„Recese zapříčinila nezanedbatelný úbytek pracovních míst. Lidé si postupně zvykají na to, že se musejí více přizpůsobovat, aby měli možnost lepšího uplatnění,“ upozornil Tomáš Ervín Dombrovský ze společnosti LMC, která provozuje portál Prace.cz. Cestování za práci se podle něj stává poměrně rozšířeným jevem, stěhování za novým zaměstnáním se však v širším měřítku bude prosazovat jen pozvolna. V této oblasti je setrvačnost české společnosti poměrně velká, dodal.

To potvrdily dříve zveřejněné výsledky průzkumu agentury STEM z přelomu října a listopadu. Podle nich sice míra obav ze ztráty zaměstnání mezi lidmi stoupla na nejvyšší úroveň v historii ČR, míra ochoty přestěhovat se kvůli práci do jiného kraje ale zůstala stabilní na zhruba dvou pětinách. Přestěhovat se za práci do jiného města či obce v jiném kraji je mnohem únosnější pro muže než pro ženy, a to pro 49 % ekonomicky aktivních mužů a 32 % žen. Odhodlanější se stěhovat za práci jsou podle průzkumu STEM mladí lidé pod 30 let, s přibývajícím věkem ochota přestěhovat se za odpovídajícím zaměstnáním klesá.

Do projektu stáží ve firmách se zapojilo 3600 uchazečů

VZDĚLÁNÍ
A PRAXE

Do projektu Stáže ve firmách – vzdělávání praxí se za tři měsíce zapojilo více než 850 zaměstnavatelů a přes 3600 uchazečů o stáž. Výplývá to ze statistik Fondu dalšího vzdělávání (FDV), příspěvkové organizace Ministerstva práce a sociálních věcí. Projekt pomáhá lidem, kteří marně shánějí práci z důvodu nedostatku praxe, a zároveň umožňuje firmám vychovat si zaměstnance podle vlastních potřeb.

Nejčastěji lidé projevují zájem o stáž v oblasti ekonomiky, administrativy, personalistiky, managementu a marketingu. Dále je možné absolvovat stáž také například v oborech, jako jsou informační technologie, strojírenství či stavebnictví. Lidé, kteří marně shánějí práci kvůli nedostatku profesní praxe, mají tak příležitost získat na trhu práce nové zkušenosti. Nejčastěji jde o absolventy škol, dlouhodobě nezaměstnané či osoby po rodičovské dovolené. „Fond dalšího vzdělávání jim umožňuje vybrat si z řady takzvaných šablon stáží,“ uvedl ředitel FDV Pavel Kryštof. Jednotlivé stáže trvají od jednoho do šesti měsíců. Stážistům se hradí stravné a za určitých podmínek i cestovné a ubytování. Nárok na mzdu stážisté nemají.

Firmy si z pozice poskytovatelů stáží mohou vychovat budoucí zaměstnance podle svých vlastních potřeb a ke všemu mají uhrazeny fixní náklady spojené s poskytnutím stáže. V průměru jde o 60 až 120 tisíc Kč podle šablony a doby trvání stáže.

„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,“ upozornil Kryštof. Projekt tím řeší absenci konkrétních pracovních zkušeností díky vzdělávání praxí, navíc tím podle

(Pokračování na stránce 4)

Personálie



■ Spolupracující advokátní kanceláře **Ambruz & Dark/Deloitte Legal** mění vedení brněnského týmu. Vedoucí advokátkou byla jmenována **Mar-**

kéta Jančurová (foto), která bude mít za úkol další rozvoj a posílení pozice brněnské kanceláře v rámci středoevropské sítě Deloitte Legal. Na pozice asociovaných partnerů advokátní kancelář jmenovala **Tomáše Babáčka, Martina Bohuslava a Petra Suchého**. Všichni se tak stali součástí nejužšího vedení firmy.

■ Mediální analytik **Milan Šmíd** ukončil spolupráci s **Česku televizí**, kde působil v tzv. Kolegiu generálního ředitele Petra Dvořáka. S Dvořákem se dohodl na spolupráci na rok. Členy kolegia zůstávají bývalý generální ředitel ČT **Ivo Mathé**, její někdejší programový ředitel **Jiří Pittermann** a politický komentátor **Jefim Fišejn**.

■ Po vzájemné dohodě odešel **Daniel Köppl** z vydavatelství **Economia**. Vedení celé divize B2B titulů přebírá po Köpplovi dočasně **Ale- na Kazdová**. Vedení týdeníku **Marketing&Media** přebírá **Bohuslav Bohuněk**, který řídí i odborný měsíčník **Trend Marketing**. Bohuněk společně s Danielem Köpplem pracoval ještě v týdeníku **Strategie a společně** zakládali v roce 2000 titul **Marketing&Media**. Köppl vedl i slovenský měsíčník **Strategie**.

■ Mediální skupina **Mafra** mění od nového roku organizační strukturu představenstva. Z představenstva na vlastní přání a po dohodě odchází **Roman Breitenfelner**. Odpovědnost za server **iDnes.cz**, všechny digitální rubriky, servisní nabídky a obchod bude mít člen představenstva **Roman Latuske**. Bude odpovědný i za elektronická média – televizi **Óčko** a rozhlasové aktivity **Mafra**. **Dalibor Balšínek** se jako člen představenstva soustředí na další rozvoj značky **Lidové noviny** i serveru **Lidovky.cz**. Distribuci a veškeré technické útvary vydavatelství bude řídit **Petr Marek**. Převzeme také odpovědnost za výnosy všech tiskových produktů – **Mladé fronty Dnes**, **Lidových novin** a **Metra**. Předseda představenstva **Jo- hannes Werle** je odpovědný za vedení redakcí a za tiskárny, marketing, útvary financí a za personální a právní oddělení.

■ Novou posilou týmu advokátní kanceláře **Vilímková, Dudák & Partners** se stal advokát **Ondřej Stříbný**. Ve své praxi se zaměřuje především na bankovníctví, finance a práva nemovitostí. Více než čtyři roky působil v advokátní kanceláři **Clifford Chance**.

■ Do tuzemského vydavatelství odborného IT tisku společnosti **IDG Czech Republic** nastoupil od ledna novinář **Ondřej Hergesell** jako šéfredaktor měsíčníku o nových technologiích a efektivním řízení podnikové informatiky **CIO Business World**. Přichází z ekonomického týdeníku **Euro**, kde pracoval 12 let jako redaktor a jako šéfredaktor serveru **Euro.cz**.

■ Zakladatel a většinový vlastník společnosti **Seznam.cz** **Ivo Lukačovič** se vrací do firmy. Nebude mít žádnou speciální exekutivní roli. **Pavel Zima** zůstane generálním ředitelem zodpovědným za chod a fungování společnosti a bude mít pod sebou i produkty společnosti. Lukačovič bude mít vždy finální slovo u těch produktů, kterým se bude chtít věnovat.

(Pokračování ze stránky 3)

něj slučuje nabídku s poptávkou na trhu práce. Projekt bude trvat do října 2014. Jeho autoři počítají s rozšířením oborů, které se mohou do projektu zapojit. Zatím jich je 43, cílový stav počtu takzvaných šablon je 150. Rozpočet projektu činí 800 milionů korun a je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost a státního rozpočtu ČR.

Koncepce MSP chce zvýšit atraktivitu technického vzdělávání

PODPORA
PODNIKÁNÍ

Mezi hlavní cíle Koncepce podpory malých a středních podnikatelů (MSP) na období let 2014 až 2020 patří zvýšení atraktivity technického a přírodovědného vzdělávání a rozvoj technické inteligence. Vyplývá to ze shrnutí návrhu koncepce Ministerstva průmyslu a obchodu.

Dalšími cíli je posílení postavení MSP v české ekonomice a růst jejich konkurenceschopnosti ve světovém kontextu, rozvoj podnikatelského prostředí a zvyšování kvality poradenských služeb pro ně, zvyšování energetické účinnosti při podnikání MSP a posílení jejich inovační schopnosti a ochrany duševního vlastnictví.

Malí a střední podnikatelé reprezentují více než milion ekonomických subjektů v České republice, tedy 99,84 % všech podnikatelů. Zaměstnávají přes 1,8 milionu zaměstnanců, což představuje 60,88 % všech pracovníků ČR. Na vývozu se podílí asi 51 % a na dovozu 56 %.

Může být inzerát považován za diskriminační?

PRÁVNÍ
PORADNA

Nedávno jsme prostřednictvím inzerátů na webových serverech hledali nové pracovníky. Jeden z neúspěšných uchazečů si stěžoval, že náš inzerát je diskriminační. Jak je to tedy s inzercí v pracovních vztazích? Může být i pouhý inzerát považován za diskriminační?

Ano, i samotný inzerát může mít za jistých okolností diskriminační povahu. Přestože pracovní inzeráty představují pouze nabídku zaměstnání a potenciálním zájemcům z nich nevzniká nárok na přijetí do zaměstnání, je zaměstnavatel i v těchto případech povinen dodržovat zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace.

Pracovněprávní předpisy jednoznačně stanoví, že v rámci uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace, tedy nerovné zacházení z důvodu pohlaví, rasového původu, sexuální orientace, národnosti, věku apod.

Příkladem diskriminačního inzerátu může být například následující: „Pro náš nově otevřený kadeřnický salon hledáme kadeřnici do 30 let.“ Aby byl v takovém případě dodržen zákaz diskriminace, inzerát by mohl být spíše formulován následujícím způsobem: „Pro náš nově otevřený kadeřnický salon hledáme kadeřníka/kadeřnici.“

Na druhou stranu však platí, že výběr zaměstnanců je z hlediska kvalifikace a nezbytných požadavků a schopností v kompetenci zaměstnavatele, povinnost dodržování zásady rovného zacházení proto není absolutní. Rozdílným zacházením a diskriminací není, pokud z povahy věci nebo okolností vyplývá, že určitá práce může být vykonávána pouze určitou skupinou zaměstnanců, například ženami v případě modelek dámského oblečení. V každém případě však musí být vždy zaměstnavatel připraven případné rozdílné zacházení objektivně zdůvodnit.

Mgr. Jan Koval a Mgr. Vojtěch Katzer

Advokátní kancelář Havel, Holásek & Partners

Mnohem víc firem chce zaměstnance propouštět než nabírat

PRŮZKUM

Propouštění plánuje v prvním čtvrtletí letošního roku mnohem více domácích firem než těch, které chystají nábor nových zaměstnanců. Vyplývá to ze studie Manpower Index trhu práce, která je nejpesimističtější od druhého čtvrtletí 2008, tedy od zahájení průzkumu. Ten se nyní uskutečnil mezi zhruba 750 českými firmami.

Pro čtvrté čtvrtletí 2012 očekávaly firmy stagnaci. Nárůst počtu zaměstnanců předpokládají 3 % zaměstnavatelů, propouštění 11 %, 85 % nepředpokládá žádné změny. Čistý index trhu práce tak má pro první čtvrtletí 2013 hodnotu minus osm. V předchozím čtvrtletí byl index na nule, když nárůst i pokles očekávalo po 5 % firem. Po sezonním očištění je index pro první čtvrtletí 2013 minus čtyři.

„Výsledek není optimistický, zaměstnavatelé vidí trh práce jako velmi nejistý. Prognózy pro první čtvrtletí bývají již tradičně nejslabší, navíc jsou poznamenány rokem 2012, ve kterém rostla nezaměstnanost a klesaly obraty podniků,“ řekla na tiskové konferenci generální ředitelka Manpower Česká a Slovenská republika Jaroslava Rezlerová.

■ Advokátní kancelář **Havel, Holásek & Partners** posílila svůj tým o vedoucího advokáta **Pavla Vraného** a advokáta **Jana Diblíka**. Oba se věnují oblasti fúzí a akvizic, Vraný se dále specializuje na korporátní právo, bankovníctví, finance a kapitálové trhy, Diblík na právo informačních technologií a duševního vlastnictví, média a telekomunikace či právo obchodních společností.



■ Personální ředitelkou **Bohemia Energy** se stala **Alena Chvějová**. Uplynulých osm let strávila v energetické skupině RWE v oblasti personalistiky.

■ Společnost **Hays**, specialista na vyhledávání lidských zdrojů, jmenovala manažerem pobočky pro Brno **Radka Zabloudila**. Ten nasbíral zkušenosti v HR oboru ve společnostech Talentor – Advanced Search, Dieter Strametz & Partner či Alexander Mann Solutions a v personální agentuře Drill. Vedoucí týmu Business Services se stala **Eva Mizerová**. Předtím pracovala v mezinárodní společnosti Regus, Synergie a v Pedersen & Partners. Konzultantem pro strojírenství je **Jan Zimmel**, který předtím pracoval v personálních agenturách Drill a Manpower. Konzultanty pro IT/Telco jsou **Vojtěch Němec** a **Zuzana Hrubá**. Němec předtím pracoval v Management Partners, Hrubá v Top People.

■ Ze společnosti **Economia** odešel ředitel obchodu **Milan Kovanda**. Na jeho místo nastoupil **Petr Novák**. Přichází z Vodafonu.

■ Generálním ředitelem **FTV Prima** bude od února **Martin Konrád**, který v televizi působí jako obchodní ředitel od roku 2008. Současný generální ředitel FTV Prima **Marek Singer** začátkem roku 2013 přechází do vedení **Modern Times Group (MTG)**, která je spoluvlastníkem televize Prima. V MTG bude řídit aktivity v rámci volně šířených televizních stanic v Estonsku, Litvě, Lotyšsku, Bulharsku, Maďarsku a ČR, stejně jako placených televizních služeb a rádií v Pobaltí.

■ Ředitelem digitálního oddělení **Sanoma Media** je **Tomáš Žlůva**. Přichází z mediální agentury Mindshare. Z digitálního oddělení Sanomy odešel předčasně **Daniel Grunt**, který vede čerstvě vzniklou společnost **Prima on-line**. S ním tam ze Sanomy přešel také **Petr Jelínek**, **Tomáš Karlík**, **Lukáš Marek** či **Jiřina Köppelová**.

■ Šéfredaktorka Deníku ČR **Jana Heřmánková**, která na vlastní žádost opustila vydavatelství Vltava-Labe-Press (VLP), vede redakce ve společnosti **AGF Media**, která vydává regionální týdeníky 5+2 dny. Dosavadní ředitelka redakcí v AGF Media **Alena Nová** zůstává ve společnosti. Redakci ve **VLP** řídí **Marie Dlouhá**, dosud vedoucí oddělení aplikační podpory VLP. Dosavadní místopředseda představenstva AGF Media **Vladimír Junger** nově zastává pozici ředitele inzerce, ve které střídá **Ivetu Šavelovou**. Z pozice výkonné ředitelky AGF Media odchází rovněž **Alena Jungerová**.