

Nejlepší zaměstnavatelé mají o polovinu více motivovaných lidí

BEST
EMPLOYERS

Desátý ročník studie Best Employers Česká republika, organizovaný společností Aon Hewitt, zná své vítěze. Ze 46 zaregistrovaných firem z různých odvětví se v kategorii Malé a střední společnosti 1. místo získala farmaceutická firma AbbVie, mezi velkými společnostmi zvítězila společnost Avast Software (pořadí na dalších místech – viz tabulka na str. 2). O umístění obou společností na vrcholu žebříčku rozhodla nadstandardně vysoká míra motivovanosti jejich zaměstnanců.

Hlavním kritériem této studie, ze které se na základě celosvětové metodiky sestavuje žebříček nejlepších zaměstnavatelů, je hodnocení firmy vlastními zaměstnanci. Studie potvrzuje, že motivovaný zaměstnanec o svoji firmě mluví pozitivně, spojuje s ní svoji budoucnost a vynakládá úsilí navíc, které pomáhá zlepšovat obchodní výsledky společnosti. Vítězné společnosti se vyznačují vysokou mírou motivovanosti, důvěryhodným vedením, kulturou vysoké výkonnosti, dobrou pověstí jako zaměstnavatel a aktivní prací na udržení svých výsledků. Podmínky pro zařazení mezi nejlepší zaměstnavatele v roce 2013 splnilo v kategorii Malé a střední společnosti sedm firem (ze 33 přihlášených v této kategorii) a tři firmy v kategorii Velké společnosti (ze 13 firem).

Ivana Vandlíčková, projektová manažerka studie Best Employers, Aon Hewitt, říká:

„V průměru mají nejlepší firmy 83 % svých zaměstnanců motivovaných, což je o 27 procentních bodů více ve srovnání s ostatními firmami na trhu. Jejich vyšší míra motivovanosti vyplývá z vícero faktorů, k nejdůležitějším patří lepší přístup vedení k zaměstnancům, rozvoj a kariérní příležitosti, uznání a férová mzda.“

Jejich vyšší míra motivovanosti vyplývá z vícero faktorů, k nejdůležitějším patří lepší přístup vedení k zaměstnancům, rozvoj a kariérní příležitosti, uznání a férová mzda.“

Zaměstnanci jsou tím nejcennějším

Podle samotných zaměstnanců se u těch nejlepších vrcholové vedení chová k zaměstnancům jako k tomu nejcennějšímu, co firma má (73 % versus 37 % u ostatních). Zároveň vedení komunikuje otevřeně a upřímně (65 % versus 48 %), je svým zaměstnancům dostatečně viditelné a přístupné (82 % versus 53 %) a ukazuje, že je schopné efektivního vedení společnosti (78 % versus 48 %). Best Employers jsou také vnímány jako atraktivnější zaměstnavatel, který si dokáže udržet (80 % versus 50 %) a přilákat lidi potřebné k dosažení svých cílů (76 % versus 48 %) a zároveň svým zaměstnancům poskytuje dobré kariérní příležitosti (70 % versus 40 %).

U těch nejlepších zaměstnavatelů má až 70 % zaměstnanců pocit, že jejich mzda odpovídá jejich přínosu společnosti (v porovnání s 42 % u ostatních). Best Employers jsou ochotnější dělit se o svoje zisky v případě, že se jim bude dařit (to tvrdí 82 % zaměstnanců u těch nejlepších a 52 % zaměstnanců u ostatních společností). Tito zaměstnanci mají také pocit, že v porovnání s ostatními společnostmi jsou odměňováni spravedlivě (76 % versus 48 %).

Zajímavé je, že oblasti pracovního života, respektive faktory, které ho ovlivňují a ve kterých ti nejlepší vynikají nad ostatními společnostmi, byly identifikovány stejně vrcholovým vedením i

(Pokračování na stránce 2)



Spodní řada zleva: Ivana Vandlíčková (projektová manažerka studie Best Employers ČR); Jiří Havránek a Eliška Hausnerová (Glenmark Pharmaceuticals); Dagmar Mrkosová (Aquasoft); Petr John a Ida Kodrlová (Solarwinds Czech); Eva Šebestová, Branislav Trutz a Soňa Mezofi (všichni AbbVie); Blanka Chladová a Martina Hrodková (ComAp); horní řada zleva: třetí zleva Kamila Štěpánková, čtvrtý zleva Eduard Kučera (oba Avast Software); Pavlína Eneva a Martin Helikar (SAP ČR); Iva Herlesová a Dagmar Ševčíková (Microsoft); David Procházka, Martin Palička a Miroslava Hrivňáková (všichni Etnetera); Hristo Borissov (CEO Aon Central and Eastern Europe).

Čtete odborný časopis

HR Management

V aktuálním čísle
můžete najít:



- TÉMA: Inovace jako hnací motor HR
- MOTIVACE: Talent Club rozvíjí a motivuje
- EFEKTIVNÍ NÁBOR: „Lovci hlav“ v digitální éře
- PŘÍLOHA: Trendy firemního vzdělávání

Ukázkový výtisk zdarma si objednejte na:
<http://eshop.ihned.cz/predplatne/zkouska.php?tit=HR&pref=0>

Předplatné si zajistíte na:
<http://eshop.ihned.cz/shop/www/product/page/odborne-tituly-print>

Podnikatelkou roku se stala Irena Ryšavá z firmy RI-STAV

Podnikatelkou roku se v kategorii velkých firem stala Irena Ryšavá z litovelské stavební společnosti RI-STAV. Účastníci soutěže Oceňování Českých Podnikatelek mohla být pouze Češka, která je stoprocentní majitelkou firmy, podniká minimálně čtyři roky a roční obrát společnosti je minimálně 10 mil. Kč. Ryšavá se prosadila v kategorii firem s ročním obrátem přes 80 milionů Kč, jak oznámil zakladatel soutěže, kterým je Agentura Helas.

V kategorii středních podniků s obrátem 30 až 80 mil. Kč zvítězila Alice Štunda ze Sunny Canadian International School. V kategorii malých podniků s obrátem 10 až 30 mil. Kč si první cenu odnesla Eva Hronová ze společnosti Revatech. Více na www.helas.org.

Národní cena absolventských prací v HR zná své vítěze

Společnost People Management Forum (PMF) spolu s Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR (AIVD ČR) a portálem kurzů a studií Edumenu.cz počtvrté ocenili Národní cenou absolventských prací nejlepší absolventské práce z oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů. Do finále 4. ročníku se probojovalo celkem 11 absolventských prací studentů ze šesti škol: Masarykovy univerzity v Brně, Univerzity Palackého v Olomouci, Vysoké školy ekonomické v Praze, Univerzity obrany v Brně, Masarykova ústav vyšších studií ČVUT v Praze a NEWTON College.

V kategorii bakalářských prací se za práci na téma „Motivace vojenských profesionálů v podmínkách vojenského útvaru“ stala vítězkou Bc. Michaela Rutarová z Univerzity obrany v Brně. Druhé místo získal Bc. Jan Škola s tématem „Hodnocení vojenských profesionálů u vojenského útvaru“ z Univerzity obrany a třetí místo patří Bc. Lence Lucové

(Pokračování na stránce 2)

(Pokračování ze stránky 1)

samotnými zaměstnanci. „Otevřené a přístupné vrcholové vedení, které považuje zaměstnance za to nejcennější, a stejně tak i silný a podporující střední management, zvyšují motivovanost zaměstnanců. To se odráží na lepších obchodních výsledcích společnosti,“ doplňuje Ivana Vandlíčková.

Míra motivovanosti v Česku roste

Motivovanost v České republice za poslední tři roky stále roste (48 % v roce 2011, 54 % v roce 2012 a 61 % v roce 2013). Neroste však jen míra motivovanosti zaměstnanců, ale i motivovanost vrcholového vedení a celková spokojenost zaměstnanců. Největší pozitivní dopad na motivovanost zaměstnanců má jejich pocit, že jsou pro firmu tím nejdůležitějším. Tento faktor se drží na vrcholu žebříčku již pátý rok. Následují příležitosti pro rozvoj kariéry a efektivní pracovní procesy.

Best Employers jsou stabilnější a atraktivnější zaměstnavatelé

Ukazatele, které mj. ovlivňují výkonnost firmy, jsou absence a fluktuace zaměstnanců. Celková míra fluktuace u nejlepších zaměstnavatelů je 8,16 %, u ostatních společností šplhá tato hodnota na 11,54 %. U nových zaměstnanců (do jednoho roku ve společnosti) je tento rozdíl ještě výraznější – Best Employers opouští 5,79 % nových zaměstnanců, zatímco ostatní 12,50 %. Zároveň průměrný počet dní absence je u Best Employers 10,6 dne na jednoho nemocného zaměstnance, u ostatních společností až 18,6 dne. Atraktivitu zaměstnavatele je možné vidět také na počtu žádostí, které firma obdrží, pokud vytvoří nové pracovní místo. Nejlepší zaměstnavatelé mají o 46 % více žádostí o zaměstnání (52 versus 28 žádostí na nové pracovní místo), což dělá firmu konkurenceschopnější a do budoucna lépe udržitelnou.

Práce s talenty dostává strategický význam

Nejen Best Employers, ale všechny zúčastněné firmy si uvědomují, že kromě motivovanosti zaměstnanců bude v nejbližších třech letech strategické budovat „talent pool“, tedy aktivně rozvíjet zaměstnance s vysokým potenciálem. Audit personálních politik Aon Hewitt ukázal, že zúčastněné společnosti motivují a rozvíjejí svoje talenty nejčastěji prostřednictvím speciálních tréninků a školení, zapojením talentů do strategických projektů, pomocí přípravy individuálních rozvojových plánů a také koučinkem a mentoringem.

Ocelové lady se školí, jak uspět ve světě mužů

Několik desítek žen pracujících v ocelářské skupině ArcelorMittal v Německu, Rumunsku, Polsku, Česku, Makedonii, Belgii a dalších evropských zemích zavítalo v říjnu do Ostravy. Ostravská pobočka ArcelorMittal University pro ně uspořádala vzdělávací program s cílem rozvíjet jejich schopnosti a zvýšit šance na uplatnění ve vedení firmy. Školení vedla mezinárodní vzdělávací společnost Kenexa z Londýna. Mezi hosty byli muži i ženy zastávající významné pozice ve firmě. Je gender diverzita v těžkém průmyslu aktuálním tématem a je vůbec žádoucí? Mají ženy v tomto tvrdém byznysu šanci uspět? Na toto téma jsme si povídali s Veronikou Muroňovou, vedoucí vzdělávání, rozvoje a náboru ArcelorMittal Ostrava a koordinátorkou HR rozvojových aktivit pro oblast východní divize ArcelorMittal.

■ Případá vám, že se postavení žen v ArcelorMittal liší od jiných firem?

Situace v ArcelorMittal je v oblasti genderové diverzity podobná situaci ve spoustě jiných firem v tom, že v nejvyšším vedení společnosti je jen velmi malé procento žen. Mezi viceprezidenty je zastoupení žen jen na úrovni necelých 5 %. Na nižších manažerských úrovních se poměr nikde nedostane přes 16 %, což považujeme za neuspokojivý stav. Tím, že podnikáme v ocelářství, automaticky patříme mezi obory, které ženy moc nepřitahují a kde tradičně není firemní kultura ženám příliš nakloněna. To bychom chtěli změnit. Jsme přesvědčeni o tom, že větší počet žen ve firmě by byl pro nás přínosem, a to nejen v podpůrných funkcích, jako je například prodej, HR či finance, ale také ve výrobě. V tuto chvíli jsme nastavili plán, abychom do firmy přitáhli více žen a chystáme se podpořit v růstu i ženy, které již ve firmě již pracují.

■ Jaké překážky svého kariérního růstu vidí ženy v ArcelorMittal?

Na základě poměrně rozsáhlého průzkumu mezi ženami v ArcelorMittal víme, že mezi největší překážky ve svém kariérním růstu ženy řadí: sladění osobního a pracovního života, podporu ze

(Pokračování na stránce 3)

www.trenkwalder.cz

Trenkwalder – personální řešení pro jakoukoliv výzvu

Personální služby

- vyhledávání a výběr zaměstnanců
- assessment / development centra
- executive search
- personální poradenství



Dočasné přidělení

- klasické dočasné přidělení zaměstnanců
- dočasné přidělení brigádníků
- takeover (převzetí kmenových zaměstnanců)
- vedení personální a mzdové agendy / payrollingu

Trenkwalder a.s.
Hefmanická 1648/5
710 00 Ostrava
+420 553 105 100
+420 606 721 951
InfoCzech@trenkwalder.com
www.trenkwalder.cz

trenkwalder

a práce má budoucnost

(Pokračování ze stránky 1)

z VŠE, za práci na téma: „Fluktuace zaměstnanců ve společnosti JYSK s.r.o.“

V kategorii magisterských prací zvítězila Mgr. Lenka Řezáčová z brněnské Masarykovy univerzity s prací na téma „Vzdělávací a rozvojové potřeby zaměstnanců – perspektivy uvnitř organizace“. Stříbrnou příčku získaly dvě práce, a to „Vzdělávací potřeby akademických pracovníků centra jazykového vzdělávání Masarykovy univerzity“ Mgr. Lenky Peškové z Univerzity Palackého v Olomouci a práce „Talent Management“ Ing. Anety Chvátalové z VŠE v Praze.

Odbornou porotu hodnotitelů tvořili zástupci z firemní i akademické sféry. „Při hodnocení absolventů se porota zaměřila zejména na propojení teorie s praxí, na inovativnost zvoleného tématu a využitelnost práce pro další studium a praxi,“ říká Zita Lara, výkonná ředitelka People Management Fora.

Více na www.talentforum.cz.

ČR se stává líhní IT odborníků

Česká republika znovu potvrdila status střeoevropského tygra v oblasti informačních technologií a služeb. Profesionalizaci Čechů v IT dokládá nárůst zájmu o odborná školení i zisk ocenění a autorizací školicích center ze strany společností jako Red Hat či Amazon.

Právě Amazon udělil nedávno první certifikaci „autorizovaného školicího partnera“ pro ČR a Slovensko. Držitelem certifikace je společnost DataScript, která patří k předním IT školicím střediskům v ČR. V říjnu 2013 získala společnost hned dvě ocenění a autorizace. Jako první v ČR a SR bude DataScript poskytovat zájemcům kurzy Amazon Web Services (AWS) jako autorizovaný tréninkový partner.

(Pokračování na stránce 3)

5.-6. prosince
Hotel Zámek Štítn

Strategické fórum

„Osud není věcí náhody, je věcí výběru!
Na osud se nečeká, musíte ho dosáhnout.“

— W. J. Bryan

topvision

Přihlaste se na konferenci ještě dnes:

+ 420 234 718 721

zc@topvision.cz

www.topvision.cz

(Pokračování ze stránky 2)

strany manažerů a vlastní nedostatek zkušenosti s vedením lidí. I toto odpovídá zkušenostem většiny firem, a tedy se nejedná o nic specifického, co by trápilo pouze ženy v těžkém průmyslu.

■ Jak program vznikl a v čem je výjimečný?

Až do současné doby ve skupině ArcelorMittal existoval jen jeden vzdělávací program určený speciálně ženám manažerkám na pozici ředitelky jednotky či odborné ředitelky. Věděli jsme, že zájem žen na nižších manažerských pozicích je značný a že pokud máme v budoucnu dostat více žen do vyšších pozic, budeme muset posílit ambice i schopnosti žen na všech úrovních řízení. Konkrétní nápad na vytvoření tohoto programu vznikl v pracovní skupině při setkání stovky manažerek v rámci Evropské východní divize v lednu 2013. Zde jsme se domluvili, že společně s centrální ArcelorMittal University vytvoříme nový vzdělávací modul a pilot tohoto programu uskutečníme právě v Ostravě. Při vytváření pilotního vzdělávacího programu, který po nás převezmou další jednotky společnosti po celém světě, jsme se snažili zkombinovat výukové moduly s vystoupeními významných hostů z řad manažerů a manažerek ArcelorMittal a pozvat i hosty zvenčí.

Střídal se blok s teorií s prací ve dvojicích či skupinkách, vystoupení hostů a večer probíhaly panelové diskuse s možností klást hostům otázky na tělo. Právě nastavením a velkým zastoupením hostů významných manažerů se program liší od klasických vzdělávacích programů, které běžně realizujeme.

■ Podle jakého klíče jste vybírali hosty?

Při výběru hostů jsme se rozhodli pozvat významné manažery naší firmy, a to především proto, abychom je ještě více vtáhli do genderové problematiky a zároveň ženám umožnili se s nimi blíže poznat. Jednalo se o generálního ředitele Evropské východní divize, který zastřešuje 35 tisíc zaměstnanců, dále generálního ředitele jednotky v Eisenhuttenstadtu, viceprezidenta pro leadership a rozvoj ArcelorMittal, ředitelku pro leadership a rozvoj Evropské divize zastřešující 65 tisíc zaměstnanců a další významné manažery. Pozvali jsme ale i externí hosty.

■ Čím se lišily příspěvky manažerů a manažerek?

Hlavním přínosem bylo, že se podařilo nastolit velice otevřenou atmosféru a manažeri i manažerky hovořily nejen o pozitivních, ale i o docela citlivých problémech a zkušenostech, o kterých běžně nehovoří. Manažeri zaujali účastnice tématem týkajícím se strachu z neúspěchu v kariéře, který je často překážkou pro ženy, na rozdíl od mužů mohou odmítat zajímavé pracovní výzvy. Manažeri mluvili o svých vnitřních obavách z neúspěchu a o konkrétních situacích ve svém pracovním životě, které nebyly pozitivní, a jak se z nich poučili.

Viceprezident pro rozvoj skupiny kladl důraz na to, aby se ženy nebály své nápady lépe prodat a aby byly i v převážně mužských kolektivech více slyšet. Generální ředitel německé jednotky podtrhl, jak je důležité, aby ženy o tématu genderové diverzity diskutovaly na pracovišti se svými mužskými kolegy, ale také dělaly osvětu doma svým partnerům a vyžadovaly od nich větší podporu ve své kariéře.

Manažerky pak uvedly celou řadu konkrétních tipů, jak uspět v kariéře a jak lze překážky úspěšně zdolávat. Účastnice rovněž zajímalo, jak manažerky sladí osobní a pracovní povinnosti.

■ Co se účastnicím kurzu bude hodit v každodenním životě?

Podstatnou částí školení a workshopů byla práce na zvýšení vlastního sebevědomí a na ujasnění vlastních priorit. Myslím si, že pokud mají ženy uspět, musí si především věřit a musí vědět, co v pracovní kariéře chtějí a kam směřují. Jedině tak se nebudou bát hovořit o svých kariérních ambicích se svými nadřízenými i HR. Nedostatek ambic u žen je muži-manažery, vnímán jako poměrně velký problém.

Ve zpětné vazbě, kterou jsme od žen dostali, zaznělo, že jsou odhodlány více přemýšlet o kariérních příležitostech a že místo okamžitého odmítnutí budou o podmínkách více vyjednávat. A to zvláště v případech, kdy se mimořádně zajímavá pracovní nabídka úplně nepotká s jejich aktuálním nastavením osobního života. Také se mnohé z účastnic zavázaly, že budou shovívavější k případným neúspěchům, protože i prohry mohou být příležitost k rozvoji.

Ženy se také shodly, že svůj úspěch by měly stavět na tom, že dokážou kromě odborných znalostí také maximálně využívat své silné stránky, jako jsou schopnost empatie a naslouchání či týmovou spolupráci, ve kterých vynikají. Zároveň si uvědomily, jak je důležité si vybudovat silnou síť spolupracovníků a mentorů, kteří je v kariéře podpoří a pomohou jim prosadit jejich nápady. (red)



(Pokračování ze stránky 2)

Stabilní spolupráci v ČR navázal i výrobce enterprise open source řešení, společnost Red Hat, která nedávno ocenila společnost Data-Script jako tréninkového partnera roku pro region střední a východní Evropy.

Pracovních úrazů meziročně ubylo

Státní úřad inspekce práce (SÚIP) evidoval v říjnu 3651 pracovních úrazů, tj. o 208 méně než ve stejném měsíci loň. Výrazně ovšem stoupl počet lidí, kteří zranění při práci podlehli: letos v říjnu to bylo 19 pracovníků, loni 12. Informovala o tom Ivona Foltisová z kancláře generálního inspektora SÚIP v Opavě.

„Závažný pracovní úraz, v jehož důsledku byl zaměstnanec hospitalizován déle než pět dní, utrpělo 111 pracovníků, z toho pět cizinců,“ uvedla Foltisová. V říjnu 2012 evidoval úřad 141 takovýchto závažných úrazů. Mezi zraněnými bylo celkem 73 cizích státních příslušníků (loni 79), jeden z nich zemřel (loni dva). Nejvíce úrazů letos v říjnu úřad evidoval v Jihomoravském (397), Moravskoslezském (378) a Středočeském kraji (363). Nejméně úrazů se stalo v Karlovarském kraji (113).

SÚIP během října provedl 4401 kontrol u zaměstnavatelů. Inspektoři za porušení předpisů navrhli pokuty celkem za téměř 33 mil. Kč. Největší objem pokut – 23,093 mil. Kč, spadá na úsek kontrol na základě zákona o zaměstnanosti (součástí je kontrola nelegálního zaměstnávání). Pokuty za více než 6 mil. Kč se týkaly úseku pracovních vztahů a podmínek, pokuty za téměř 4 mil. Kč se vztahovaly k úseku bezpečnosti práce.

Personálie



■ Šéfredaktor Lidových novin a člen představenstva vydavatelství **Mafra Dalibor Balšínek** (foto nahoře) po dohodě s vedením ve funkcích skončil. Řízením redakce Lidových novin byl pověřen jejich někdejší šéfredaktor **Veselín Vačkov**. Vydavatelství má v nejbližších dnech oznámit i jméno nového šéfredaktora Mladé fronty DNES. Původem bulharský

novinář a mediální manažer Vačkov působil na pozici šéfredaktora LN a člena představenstva již zaniklé společnosti Lidové noviny od roku 2000. Po začlenění do společnosti Mafra se v roce 2010 stal šéfem regionů. Nynější personální výměna se očekávala vzhledem k informacím o Balšínkově odchodu z postu šéfredaktora a člena představenstva v souvislosti s jeho končící smlouvou. Mediální skupina Mafra v současné době řeší obsazení stej-

(Pokračování na stránce 4)



Sport a relaxace bez hranic!

Program MultiSport – nová generace zaměstnaneckých benefitů!



Program MultiSport poskytuje svým zákazníkům přes 40 nejruznějších sportovních a relaxačních aktivit ve více než 500 zařízeních po celé ČR.

Veškeré informace naleznete na www.multisport.cz

Flexibilní práce je předpokladem zvyšování produktivity

TRENDY

Podle nejnovějšího průzkumu společnosti Regus (během září 2013 bylo dotázáno více než 20 tisíc manažerů z téměř 100 zemí) se tři čtvrtiny českých respondentů (74 %) domnívají, že flexibilní práce je zásadní pro dosažení vyšší produktivity. Výsledky průzkumu mimo jiné potvrzují, že v jakémkoli ekonomickém klimatu, a zejména v době vysoké nejistoty na trhu, podniky neustále inovují své strategie, aby dosáhly vyšší efektivity a produktivity.

Odborníci se shodují na několika společných faktorech, které produktivitu zvyšují. Patří mezi ně flexibilní práce, cloudové služby, řízení znalostí, lepší komunikace, školení a podpora zdravého životního stylu, jako je například jízda na kole či chůze cestou do práce.

V nejnovějším průzkumu zahrnujícím názory více než 20 tisíc vedoucích pracovníků a majitelů firem z téměř 100 zemí na téma flexibilní práce bylo zjištěno následující: podle podnikatelů lze zvýšené produktivity u zaměstnanců dosáhnout nejen redukcí nevyužitého kancelářského prostoru a radikálním omezením dojíždění do zaměstnání, ale též zajištěním jejich vyšší efektivity. Respondenti například tvrdí, že flexibilní práce motivuje k většímu smyslu pro odpovědnost a podporuje lepší rozhodování a kreativitu.

Výsledky průzkumu v číslech

- 74 % českých respondentů a 75 % celosvětově si myslí, že flexibilní práce zvyšuje produktivitu.
- 76 % respondentů v České republice odpovědělo, že flexibilní práce motivuje k většímu smyslu pro odpovědnost a lepšímu time managementu.
- Flexibilní práce zvyšuje kvalitu (63 %) a rychlost (65 %) rozhodování.
- Flexibilní práce podporuje kreativitu (73 %).
- Flexibilní práce rovněž umožňuje navazovat užitečné obchodní vztahy (69 %).

„Analytici vyzdvihují řadu osvědčených postupů ovlivňujících produktivitu více než ty ostatní. Flexibilní práce společně s přínosy vyšší kreativity a možnostmi navázání nových příležitostí zaujímá v globálních společnostech stále důležitější místo a neustále se potvrzuje její klíčová úloha,“ říká Ruud Doggen, výkonný ředitel společnosti Regus pro region CEE. „Firmy vědí, že flexibilní práce zvyšuje produktivitu. Ale způsob, jak toho dosáhnout, je mixem více faktorů, počínaje lepším time managementem a vyšší odpovědností až po nižší úroveň stresu. Vzhledem k tomu, že flexibilní práce také významně redukuje nevyužitý kancelářský prostor, jde v každém případě o úspěšné řešení pro podniky, které chtějí uspořít, zvýšit produktivitu a zlepšit pocit spokojenosti pracovníků,“ dodává R. Doggen.

Globální pracovní síle chybí ty správné dovednosti pro podnikání

KVALIFIKACE

Celosvětové hospodářství čelí hrubým neshodám, co se týče odpovídajících talentů, přičemž 18 ze 30 nejsilnějších ekonomik se potýká s nedostatkem dovedností, zatímco míra nezaměstnanosti a počty nezaplňených pracovních míst rostou. Na mnoha trzích dostupné pracovní síly nesplňují požadavky na dovednosti, které zaměstnavatelé mají. Hluboká recese poslední doby nevysvětluje kořeny příčin nezaměstnanosti ani toho, proč trh práce nedokáže poskytnout dovednosti, které organizace potřebují. U států trpících nevykonným hospodářstvím, jako je Španělsko, není pravděpodobné, že dodají pracovníky s odpovídajícím nadáním o nic větší, než u těch, jejichž hospodářství je silné. Takové jsou poznatky zprávy Hays Global Skills Index 2013 vydané Hays plc, personálněporadenskou společností specializující se na nábor zaměstnanců. Hays Global Skills Index 2013 byl vypracován ve spolupráci s Oxford Economics.

Zpráva nazvaná The Great Talent Mismatch (Velký talentový nesoulad) je založená na analýze odborných pracovních trhů třiceti hlavních ekonomik světa. Zdůrazňuje rozsah, v jakém organizace a vlády musí spolupracovat, aby dokázaly vytvořit ten správný kanál, kterým budou dodávat pracovníky s odpovídajícími dovednostmi a umožní tak udržitelnou obnovu a růst.

Problém nedostatku odpovídajících talentů přesahuje hranice světadílů. Situace je obzvláště vážná v USA, které se potýkají se snahou vrátit nezaměstnané do práce, ve Španělsku, Portugalsku a Irsku, které jsou těžce zasažené krizí eurozóny, v Japonsku, které zápasí s obdobím ekonomické stagnace a deflace, a ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska, kde probíhající hospodářská obnova odhaluje nedostatek dovedností napříč mnoha průmyslovými sektory. Nálada

(Pokračování na stránce 5)

Odborné časopisy HR Management a Moderní řízení

čtete v elektronické podobě:

v počítači (na webu ve flashovém prohlížeči on-line), v tabletu (iPad/Android) i v chytrém telefonu (iPhone/Android).

Více: <http://eol.ihned.cz/ehrmangement/>
a <http://eol.ihned.cz/emodernizeni/>.

(Pokračování ze stránky 3)

ného postu také u svého hlavního deníku, Mladé fronty DNES. Šéfredaktor **Robert Časenský** oznámil, že z vlastního rozhodnutí odejde. Šéfredaktorkou MF DNES bude od ledna dosavadní vedoucí reportérů zpravodajského serveru Aktuálně.cz **Sabina Slonková**. **Jiří Kubík**, dosavadní zástupce šéfredaktora-povede list do lednového nástupu Slonkové.



■ Řady společnosti **H1.cz** rozšiřuje na pozici SEO konzultantky **Alžběta Matějů**. Přichází z divize Mather Advertures skupiny Ogilvy, kde měla na starosti především řízení on-line komunikace značek Maybelline a Orion čokolády.

■ Zástupce šéfredaktora zpravodajství **České televize (ČT) Adam Komers** rezignoval.

Nesouhlasí s prací vedení. Informoval o tom server Lidovky.cz. Komers byl mezi 23 redaktorů ČT, kteří podepsali dopis, v němž upozorňují Radu ČT na údajné ovlivňování zpravodajství šéfredaktorem Petrem Mrzenou.

Podle serveru iHned.cz skončily v ČT také šéfredaktorky Nových médií **Angelika Bazalová** a **Gábina Gabrielová**. Na rozdíl od Komerse, který se funkce vzdal sám, byly odvolány. Už v září musela odejít šéfredaktorka Nových médií **Pavla Kvapilová**. Své odvolání vnímá Bazalová jako pomstu, v září totiž sepsala prohlášení na podporu Kvapilové. Kvapilová se v srpnu otevřeně postavila za moderátorku Danielu Drtinovou v souvislosti s jejím odchodem z pořadu Události, komentáře.

■ Motoristický čtrnáctideník **Auto Tip** vydavatelství **Ringier Axel Springer CZ** vede bývalý šéfredaktor konkurenčního Autohitu **Petr Benzl**. Nahradil dočasně šéfa **Tomáše Kovaříka**, který je vedoucím redaktorem Auto.cz. Benzl se v motoristické žurnalistice pohybuje již 13 let. Do vydavatelství Ringier přišel i **Otakar Horyna**, který bude mít na starosti inzerci všech motoristických titulů. Dříve působil ve vydavatelstvích Hachette Fillipachi a Burda Praha.

■ Do funkce mluvčí **Ery a Poštovní spořitelny** (obchodní značky ČSOB) nastoupila **Martina Slavíková**. Nahradila **Zuzanu Kalátovou**, která odešla mimo ČSOB. Slavíková přichází z televize Barrandov, kde vedla oddělení marketingu a PR. Předtím působil v agentuře Médea Public Relations.



16. výroční konference pro personalisty

Fórum personalistů 2013

www.konference.cz

3. odborný veletrh pro řízení a rozvoj lidských zdrojů

proHRexpo

3. – 4. prosince 2013, Praha



PRO HR EXPO

www.proHRexpo.cz

Rychle a pohodlně!

Vstup **ZDARMA** na veletrh pro čtenáře, kteří se zaregistrují předem a uvedou kód: **HRM_10%** při registraci na konferenci získáte **10% slevu** z účastnického poplatku!



(Pokračování ze stránky 4)

na mnoha trzích se zlepšuje, ale je zapotřebí zásahu jak vlády, tak organizací, aby vyřešily pokračující nedostatek pracovníků s odpovídajícími dovednostmi tím, že umožní pracovním trhům být pružnější, sladit vzdělávací politiku mnohem lépe s ekonomickými potřebami a zajistit co možná nejširší skupinu kvalifikovaných pracovníků ze všech generací, které se na trhu práce podílejí.

Výkonný ředitel Hays Alistair Cox říká: „Zaměstnavatelé všude ve světě nemohou najít dostatečné množství lidí s těmi správnými dovednostmi na otevřené pozice, a i přesto zůstávají miliony lidí bez práce. Přisouvat vinu za nezaměstnanost pouze globální recesi je až příliš snadné. Faktem je, že vlády a organizace by mohly dělat více pro to, aby vytvořily ten správný kanál, kterým budou proudit talentovaní jedinci, a zajistily tak i jejich budoucí prosperitu. Dostatek lidí s těmi pravými dovednostmi je základ každé úspěšné organizace a nalézt toho správného člověka pro danou pozici může změnit podniky i životy lidí a učinit společnosti silnější.“

Jon Hill, Country Manager, Hays Česká republika, komentuje situaci v Česku: „Kombinace politické nestability, pokračující úspěšná opatření a nekonkurenční investiční stimuly zadusily v České republice jakýkoli potenciál k ekonomickému růstu. Avšak nedávné zlepšení situace v západní Evropě, konkrétně v Německu, by se dalo vnímat jako pozitivní ukazatel pro následující rok. Jakákoli změna k lepšímu bude záležet na schopnosti zdejšího hospodářství reagovat a přizpůsobovat se změně podmínek.“

Podmínky výkonu práce v zahraničí o svátcích

PRÁVNÍ PORADNA *Naše společnost podnikající v obchodu má pobočku v Německu, kam své zaměstnance vysílá za účelem výkonu práce. Narazili jsme na problém, kdy jeden z českých zaměstnanců v Německu odmítl přijít do práce v den, kdy je v České republice svátek, přičemž tvrdil, že má mít volno, když má českou pracovní smlouvu. Nám ale takový postup nevyhovuje, a proto bychom se chtěli zeptat, zda má tento zaměstnanec pravdu a my mu skutečně musíme dát volno. Zaměstnanec má přitom v pracovní smlouvě výslovně uvedeno, že jeho pravidelným pracovištěm je Mnichov.*

V případě zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí se uplatní zvláštní právní úprava stanovená nařízením vlády, které bylo s účinností od 1. ledna 2011 vydáno k provedení příslušného ustanovení zákoníku práce týkajícího se těchto zaměstnanců. Nařízení vlády stanoví odchylnou úpravu pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí, která umožňuje sjednat délku pracovního poměru na dobu vyslání k výkonu práce v zahraničí, nejdéle však na pět let, přičemž takový pracovní poměr může být smluvně prodlužován celkem až o dalších pět let. Dále nařízení vlády upravuje právě odchylné rozvržení pracovní doby v zahraničí ve vztahu ke dnům pracovního klidu.

V souladu s uvedeným nařízením vlády je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci nařídít výkon práce i na den, který je v České republice dle příslušného zákona státním nebo jiným svátkem, zároveň je však povinen poskytnout zaměstnanci za každý takový den jeden den pracovního klidu v den svátku ve státě, kde zaměstnanec pracuje. Jedná se o praktické řešení, které zaměstnavatelům umožňuje „vyměňovat“ svátky, a tím se přizpůsobit podmínkám daného trhu v zahraničí. Pro řadu zaměstnavatelů totiž není smysluplné, aby jejich zaměstnanci měli ze zákona volno v obvyklý pracovní den, a naopak aby pracovali v den, který je v příslušné zemi svátkem a kdy lze předpokládat, že jejich práce nebude tolik potřebná; zejména v zemích, kde se den pracovního klidu ve svátky skutečně dodržuje ve většině odvětví.

To znamená, že zaměstnanci můžete nařídít, aby například 28. října na Den vzniku samostatného československého státu pracoval, jste však povinni mu za tento den poskytnout volno například dne 1. listopadu, kdy je v Bavorsku den pracovního klidu jako Svátek všech svatých. Navíc za práci v den, který je v České republice svátkem, nebude vašemu zaměstnanci příslušet náhradní volno či příplatek k dosažené mzdě. Náhradní volno nebo příplatek za svátek byste mu však museli poskytnout v případě, kdy by v zahraničí pracoval v den, který je tu svátkem.

Nařízení výslovně řeší pouze možnost zaměstnavatele „směnit“ svátky v poměru jedna k jedné, nikoli však – v praxi velmi častou – situaci, kdy počet svátků v obou zemích bude rozdílný. Podle našeho názoru je zaměstnavatel povinen postupovat tak, že dodrží počet svátků dle české úpravy. Je-li tedy vyšší počet svátků v zahraničí, šel by zaměstnanec v den místního svátku, který by již nebylo možné „směnit“ za jiný, český svátek do práce. Není však vyloučeno poskytnout zaměstnanci na takový den volno, bude-li to praktické zejména s ohledem na to, že ani jiní zaměstnanci nepůjdou do práce. Je-li vyšší počet svátků v ČR, bude mít zaměstnanec právo na svátek, i kdyby v zemi, kde má pravidelné pracoviště, svátek nebyl a nebylo ho ani již možné „směnit“ za jiný.

Jan Procházka, Petra Květoňová, Ambruz & Dark Deloitte Legal



Odborný časopis

HR Management

má svůj profil na Facebooku pod jménem:
HRM redakce

- Společnosti **Economia** a **Centrum Holdings** spojují management. Organizační struktura bude v obou vydavatelstvích shodná, tak aby způsob řízení Economie i Centra byl jednotný. Novým společným ředitelem obchodu byl jmenován **Pavel Vopařil**, který byl komerčním ředitelem Centrum Holdings. Ředitelem pro transformaci se stává **Jakub Unger**, který je podřízen řediteli redakci **Vladimíru Piskáčkovi**. Nově zřízenou funkci ředitelky marketingu byla pověřena **Adéla Pittsová**. Útvar korporátní komunikace nově řídí **Věra Lhotská**. Finančním ředitelem je **Karel Žalud**, který už tuto funkci zastává v Economii.
- Televizi **Nova** po odchodu generálního ředitele Jana Andruška povede jeden z šéfů mateřské společnosti Central European Media Enterprises (CME) **Christoph Mainusch**. Bude jednatelem CET 21. Mainusch se dostal do čela CME letos v létě poté, co rezignaci oznámil prezident a generální ředitel CME Adrian Sarbu. O vedení v této pozici se s ním dělí další manažer z prostředí největšího akcionáře Time Warner **Michael Del Nin**.
- Ředitelka stanice **Evropa 2 Jitka Fürst** od nového roku povede i sesterskou Evropu 2 na Slovensku. Tamní programový ředitel **Juraj Volentics** ze společnosti odejde na konci roku. ČTK o tom informovala Radka Pilzová ze společnosti Lagardere Active ČR.
- Od 1. 11. je marketingovým ředitelem **FTV Prima Aleš Pýcha**. Novým šéfem PR a komunikace se stane **Jiří Haramul**, který nahradí odcházejícího **Davidu Vaníčka**. Pýcha působil v posledních letech jako marketingový ředitel mediální skupiny Mafra. Haramul dříve vedl marketing a PR ve společnostech Newton Media, MediaPro Pictures, TV Pětka a před nástupem na Primu byl zodpovědný za marketing v televizi Metropol. Od 1. 11. zároveň do funkce ředitele výzkumu nastoupil **Petr Miláček**. Nahradí **Romana Mrázka**, který se přесouvá na pozici programového ředitele.
- **Rénata Ben** nastoupila do společnosti **New Age Advertising** (divize Cinema City) na pozici country manažerky pro ČR a Slovensko. Nahradila **Martina Kopeckého**, který se začal věnovat soukromým projektům. Ben pracovala 10 let ve vydavatelství Motor-Presse Bohemia, předtím v týdeníku Euronews.
- Vedoucím vnějších vztahů a komunikace ve skupině **Czech Coal Group** se stal **David Vidomus**. Jeho klíčovým úkolem bude především nově nastavit komunikaci skupiny po odštěpení Litvínovské uhelné a.s. (dnešní Severní energetická a.s.) od Czech Coal Group. V posledních 3 letech řídil komunikaci a marketing ve spojitelném družstvu WPB Capital. V předchozích 4 letech vedl marketingovou komunikaci společností, které se zabývaly poradenskými službami pro podnikatele.