

Jak se prosadit na manažerském trhu v roce 2013

TRENDY

Odházející expatrioti a nástup českých manažerů se zkušenostmi v zahraničí, kteří umějí pracovat s emocemi a získat lidi na svou stranu – tak vypadají trendy, které identifikovala panelová diskuse „Co udělat pro svou kariéru v roce 2013? Změny a trendy v obsazování vrcholných pozic“ pořádaná Katz Graduate School of Business, University of Pittsburgh 28. února v Praze. Na dotazy účastníků odpovídali Petra Grabmayer, ředitelka české pobočky executive search agentury Pedersen & Partners, Michael Evans, konzultant globální poradenské společnosti Hay Group, a Martin Bednář, kouč a lektor komunikace a osobního rozvoje.

Katz Graduate School of Business, University of Pittsburgh v Praze nabízí nejprestižnější exekutivní MBA na českém trhu. „Cílem naší školy je připravovat talentované manažery na výzvy vrcholového řízení. Tento proces ale nekončí absolvováním školy – neustálý osobní rozvoj je čím dál tím důležitější podmínkou úspěchu manažerů. Jak se mění požadavky organizací vůči výkonu vrcholových manažerů, a jaké schopnosti budou základem pro další postup do strategických funkcí – to jsou témata, která jsou důležitá nejen pro naše exekutivní studenty a absolventy, ale také pro širší komunitu manažerů v Česku,“ komentovala událost Ivana Goossen, ředitelka Katz Graduate School of Business pro Evropu.

Trendy ve vyhledávání vrcholových manažerů

Mezi nejvýraznějšími trendy, které panelisté identifikovaly, byly:

- Odchod zahraničních manažerů a nástup českých manažerů s cílem pro místní trh a zahraničními zkušenostmi, nejlépe získanými na Západě.
- Některé společnosti se po neúspěšných experimentech se zrušením lokálních manažerských pozic a vytvoření regionálního managementu mimo ČR vracejí k lokálnímu vedení z důvodu nutnosti respektovat místní charakteristiky trhu.
- Věk nemusí být překážkou v získání seniorní manažerské role, pokud je uchazeč flexibilní, přijímá nová řešení a má pozitivní přístup ke své práci.
- Korporace často pracují v rámci maticové organizační struktury, kde platí zcela odlišná pravidla pro management, protože zde neexistuje klasická linie autority a reportování.
- Roste role emocí a empatického řízení lidí: ideál leadera-vizionáře, který rozdává pokyny se změnil v leadera, který rozumí lidem a umí je zaangažovat pro věc.
- Roste důležitost hodnocení uchazečů – Hay Group očekává strmý nárůst objemu svých aktivit v oblasti behaviorálního hodnocení v příštích třech letech.

„České firmy hledají manažery, kteří dokážou inspirovat a dostat se blíž ke klientům. Jiná pravidla platí, pokud chcete dělat v rodinné firmě, v private equity nebo ve veřejně obchodované společnosti. Každopádně ve všech firmách vnímáme důležitost měkkých dovedností, které by měly doplnit technické schopnosti,“ řekla Petra Grabmayer. „Pokud hledáte novou práci, očekávejte, že přijde někdo jako já a bude s vámi mluvit zhruba dvě tři hodiny o tom, jak se chováte v různých situacích a jak umíte získat podporu svých kolegů při práci. Pokud to neumíte, budete na dnešním trhu čelit velkým výzvám,“ souhlasil Michael Evans ze společnosti Hay Group. „MBA vzdělání je pořád důležité – vzniká čím dál tím více mezinárodních projektů, a mezinárodní spolupráce je něco, co si studenti můžou vyzkoušet přímo během studia a vrátit se do firem s posílenou sebedůvěrou. Pokud chce být manažer úspěšný, musí najít své silné stránky. Musí zjistit, v čem je jeho talent a co mu dodává energii, jinak mu hrozí vyhoření,“ komentoval trendy Martin Bednář.

Globální zkušenost přímo v Praze

Program Executive MBA Worldwide existuje na českém trhu od roku 1990 a umožňuje studentům získat zkušenosti na třech kontinentech; během 22 let své existence v Praze vychoval více než 500 evropských absolventů, jež dnes přispívají k rozvoji široké škály průmyslových a obchodních odvětví a ovlivňují hospodářskou situaci regionu z výkonných pozic v předních českých, slovenských a jiných evropských a amerických firmách, jako je ČEZ, ABB, PPG Industries, US Steel Košice, Česká Spořitelna, Generali, Raiffeisen Bank, Deloitte, Logica/CGI a mnoho dalších. (tz)

Odborné časopisy **HR Management** a **Moderní řízení** si můžete číst také v elektronické podobě v počítači (na webu ve flashovém prohlížeči on-line), tabletu (iPad/Android) i chytrém telefonu (iPhone/Android).

Více se dozvíte na <http://eol.ihned.cz/ehrmangement/> a <http://eol.ihned.cz/emodernirizeni/>

Čtete odborný měsíčník Moderní řízení



V aktuálním čísle se mj. dočtete:

- Téma: Leadership – návrat ke kořenům
- Exekutivní management: Kdo bude novým šéfem firmy?
- Speciál: Data

Objednejte si ukázkový výtisk zdarma na:

marketing.dot@economia.cz

Předplatné si zajistíte na:

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

Předplatitelé mají přístup do on-line archivu časopisu ZDARMA, stačí se zaregistrovat na: <http://predplatitel.ihned.cz>

Globální trendy 2030

„Představa, že se naše budoucnost bude lišit od přítomnosti, je pro naše konvenční způsoby myšlení a chování natolik odpudivá, že většina z nás má výrazný odpor k tomu, abychom na jejím základě v praxi jednali.“

Citát, jehož autorem je John Maynard Keynes, je mottem studie Global Trends 2030: Alternative Worlds, kterou americká National Intelligence Council (NIC) vydala v prosinci loňského roku. Tato studie, pátá v pořadí (první byla vydána v letech 1996/1997), nepředstavuje ani tak prognostický materiál, jako spíše rámec k uvažování o možných globálních trajektoriích v příštích 15–20 letech. Dlouhodobé strategické analýzy jsou ostatně hlavním úkolem této prestižní instituce.

„Nacházíme se v kritickém bodě lidské historie, odkud vedou cesty k výrazně odlišným budoucnostem. Jsme přesvědčeni, že budoucnost není vytesána do kamene, ale je tvárná, je výsledkem souhry megatrendů, nepředvídatelných výrazných událostí a lidského jednání. Cílem studie je poskytnout materiál k úvahám o rychlých a rozsáhlých geopolitických změnách, které charakterizují dnešní svět, a dlouhodobému strategickému plánování, aby se snížila pravděpodobnost negativních scénářů a ty pozitivní měly větší šanci,“ píše v úvodu stočtyřicetistránkové zprávy Christopher Kojm, prezident NIC.

Svět 30. let 21. století bude jiný než ten dnešní. Žádná jednotlivá země, ani Spojené státy, ani Čína, nebude světovým hegemonem. Vyšší míra individualizace a přesun moci mezi státy a od států na neformální síť bude mít dramatický dopad, který do značné míry zvrátí vzestup Západu od 50. let 18. století, obnoví váhu Asie v globální ekonomice a přinese nové období „demokratizace“ na mezinárodní i národní úrovni. Tak uvádějí experti NIC svou aktuální analýzu. Výslovně sice konstatují, že se ve svých úvahách snažili nenechat se ovlivnit současnou krizí, a použitý Keynesův citát naznačuje, že si jsou vědomi jistých omezení, přesto zpráva budí dojem, že si změněné poměry, a zejména změněnou roli USA, sami nedokážou představit. „Materiálem“, z něhož budou utkána příští desetiletí, jsou čtyři „megatrendy“ a šest tzv. game changers. Více se dočtete v *Moderním řízení* 2/2013.

Dva miliony dnů stráví zaměstnanci na neschopence kvůli úrazům

BEZPEČNOST
PRÁCE

Desítky tisíc pracovních úrazů ročně a více než dva miliony dnů, které lidé stráví na neschopence. To je důsledek benevolentního přístupu českých firem i zaměstnanců k bezpečnosti práce. Zkušenosti odborníků navíc ukazují, že mnozí pracovníci netuší, na jaké osobní ochranné pracovní prostředky mají od zaměstnavatele nárok. Výbavu si pořizují ze svého, mnohdy pod hrozbou neoprávněné pokuty. V momentě, kdy zaměstnanci chtějí podat stížnost, nevědí, na koho se mají obrátit.

Nepožívejte si ochranné pracovní prostředky ze svého

Jestliže pracujete v rizikovém prostředí, zaměstnavatel má povinnost zajistit vám různé ochranné prostředky – např. respirátory, protihluková sluchátka, svařovací kukly, ochranné oděvy, brýle nebo rukavice. Zvláště pokud se pohybujete v pracovním prostředí, kde vám hrozí bezpečnostní rizika, jež nemůže zaměstnavatel zcela odstranit. „Pokud vám podnikatel ochranné pracovní prostředky nepředal, požadujte nápravu. Vaší povinností ani není si tuto výbavu pořizovat z vlastních prostředků, i když vás k tomu podnikatel vybidne. V případě, že tento pokyn neuposlechnete, zaměstnavatel vás za to nemůže pokutovat. Firma nesmí ani nahrazovat osobní ochranné pracovní prostředky žádnou finanční kompenzací,“ upozorňuje Jiří Tuháček z Kimberly-Clark Professional.

Stížnost na zaměstnavatele podejte k inspektorátu práce

Je běžnou praxí, že mnozí podnikatelé nechťejí navyšovat své náklady o dodatečné výdaje za nákup, údržbu a obnovu ochranných pracovních prostředků. Zaměstnanci jsou pak nuceni používat například roušky, rukavice, brýle nebo helmy na samé hranici životnosti. „Domníváte-li se, že vám zaměstnavatel neposkytl ochranné prostředky v odpovídající technické kvalitě nebo je nepředal vůbec, můžete se obrátit na odborovou organizaci a podat stížnost. Celou záležitost lze připomínkovat rovněž u oblastního inspektorátu práce. Pokud se vám v práci stal úraz v důsledku porušení předpisů zaměstnavatele, je možné tuto věc řešit i soudní cestou,“ říká Jiří Tuháček.



Pozor na povinné školení k bezpečnosti práce

Povinností zaměstnavatele je rovněž proškolení zaměstnanců v oblasti ochrany a zdraví při práci. Pokud pracujete například na staveništi nebo v jiném rizikovém prostředí, firma je povinna vás seznámit s možnými riziky, odpovídající organizací práce i pracovními postupy. Jestliže přicházíte do firmy jako nový zaměstnanec, musíte projít předepsaným vstupním školením. Opakovaná školení se pak týkají všech zaměstnanců, kteří musí být pravidelně informováni o předpisech i problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pozor: Školení k bezpečnosti a ochraně zdraví je současně závazné i pro vás. Pokud se na něj nedostavíte, může to zaměstnavatel interpretovat jako pracovní nekázeň a rozvázat s vámi pracovní poměr. (tz)

Strategické řízení umožní zvýšit konkurenceschopnost

ŘÍZENÍ

V Česku se střední a malé podniky (SME) podílely v roce 2011 asi polovinou na výkonu ekonomiky, 54 % na vytvoření přidané hodnoty a vytvářejí na 60 % pracovních míst. Představují na druhé straně největší část z firem, které v loňském roce padly. Celkem zbankrotovalo 3692 společností a podnikatelů. V pouhém meziročním srovnání s rokem 2011 se jedná o 46% nárůst. Příčin je samozřejmě více, ale značný podíl na tom má i styl řízení, který se v těchto podnicích uplatňuje. Ty jsou v mnoha případech řízeny spíše intuitivně a nemají strategie pro svůj rozvoj alespoň na tři až pět let.

Ve snaze pomoci toto slabé místo odstranit, vznikl dvouletý mezinárodní projekt „Education in Strategic Management for SMEs managers/owners“, tedy Vzdělávání ve strategickém managementu pro manažery a vlastníky malých a středních firem. Projekt je spolufinancován z evropských fondů, v rámci grantového programu Domu zahraničních služeb, programu Leonardo da Vinci – Transfer inovací. Podílí se na něm partneři z České republiky, Švédska, Finska a Slovenska. Z české strany to jsou BIBS – vysoká škola, Mendelova univerzita v Brně, Asociace malých a středních podniků a živnostníků a Asociace POPAI Central Europe.

Projekt má pomoci SME posílit jejich strategické řízení, a to bez velkých nároků na počet lidí a finanční prostředky. SME si totiž nemohou dovolit vytvářet pro tyto úkoly zvláštní útvary, jak je tomu u velkých korporací.

(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.
Heřmanická 1648/5
710 00 Ostrava
+420 553 105 100
+420 606 721 951
InfoCzech@trenkwalder.com
www.trenkwalder.cz

trenkwalder

a práce má budoucnost

Hays uzavřela spolupráci s Českou společností pro jakost

Česká společnost pro jakost (ČSJ) je občanské sdružení, které poskytuje služby pro systém managementu kvality a příbuzné obory. ČSJ úzce spolupracuje s partnerskými organizacemi na národní i mezinárodní úrovni. „Na začátku roku 2013 se na spolupráci dohodly ČSJ a personální agentura HAYS,“ říká Petr Koten, Výkonný ředitel české společnosti pro jakost.

„Smyslem této spolupráce bude především navázat užší kontakty s personalisty ve výrobních organizacích a reagovat na jejich požadavky. Dále očekáváme lepší poznání aktuálních požadavků na odbornou způsobilost pracovníků ve výrobních organizacích, získání podkladů pro přípravu nových kurzů a personálních služeb a poskytování doplňkových služeb klientům ČSJ a Hays za zvýhodněných podmínek. Spolupráce s ČSJ nám umožní vzájemně rozvinout nabídku služeb pro klienty i kandidáty, kteří se pohybují v oblasti řízení kvality.“ Hodnotí tento krok Petr Vidmar, Business Unit Manager společnosti Hays Czech Republic. „Realizujeme převzetí pracovní inzerce na stránkách ČSJ, která umožní jejím klientům prezentaci na www.hays.cz“ dodává Vidmar. Dalším přínosem by měla být vzájemná propagace na akcích pořádaných Hays a ČSJ.

Witte nabízí stipendia studentům

Společnost Witte Nejdek, vyrábějící komponenty pro automobilový průmysl, nabízí už druhým rokem studentům stipendia. Studenti čtvrtých a pátých ročníků vysokých škol mohou dostat kromě peněz i odbornou praxi za závazek brigády a jednoho nebo dvou let práce ve firmě po skončení vysoké školy. Studenti mohou získat až 8000 Kč měsíčně, informovala ČTK mluvčí Witte Nejdek. Do pilotního ročníku se loni přihlásila šestice studentů navazujícího magisterského studia. Ve výběrovém řízení uspěli tři. Registraci pro letošní ročník spustila firma 1. března. „Mezi mladými lidmi hledáme nejen techniky, ale přede-

(Pokračování na stránce 3)

www.ProByznys.info

NEHLEDEJTE, RADĚJI PODNIKEJTE

PORTÁL
PRO
PODNIKÁNÍ

(Pokračování ze stránky 2)

Celá akce je rozdělena do tří etap. „První představuje kvalitativní výzkum. Jeho cílem je vytipo-
vat tzv. indikátory strategického řízení. Na úkolu spolupracují odborníci z vysokých škol z ČR,
Slovenska, Švédska a Finska, spolu s podnikateli – majiteli malých a středních firem. Indikátory
zde rozumíme aktivity, procesy apod., které musí firma dělat, aby se o ní dalo říct, že je řízena
strategicky, a tedy systematicky a efektivně,“ popsala úvodní část projektu Alena Hanzelková,
ředitelka pro akademický rozvoj a kvalitu, PR z BIBS. Tato část odstartovala konfrontaci názorů
zástupců SME a vysokých škol (ČR i zahraniční) na strategické řízení firem v praxi, a to v únoru
letošního roku. Ve druhé části se projekt zaměří na to, jak efektivně jsou malé a střední podniky
strategicky řízeny ve skutečnosti. Ověří to rozsáhlý mezinárodní srovnávací výzkum, který mezi
malými a středními firmami proběhne ve všech zúčastněných zemích. Výsledky – zobecněná data
– by měly být známy letos v listopadu. „V závěrečné, třetí, části na základě dat z obou výzkumů
vytvoříme on-line vzdělávací systém, ve kterém si zástupci malých a středních podniků budou
moci otestovat, do jaké míry své firmy řídí strategicky. Výsledky testu dané firmy pak systém po-
rovná s tím, jaký je stav strategického řízení v jiných SME, ve všech zúčastněných zemích a vyge-
neruje majiteli firmy hodnotící zprávu, která jej mj. upozorní na to, ve kterých oblastech strateg-
ického řízení má firma slabiny. Poskytne mu také doporučení, jak stav zlepšit, a co je zásadní, nabíd-
ne možnost dalšího vzdělávání formou e-learningových kurzů strategického řízení pro podnikatele,
“ vysvětlila smysl projektu Hanzelková. Všechny tyto informace mají být pro firmy zdarma.

Podle partnerů projektu by třetí fáze měla být k dispozici v září 2014. Celý projekt je v Evropě –
pokud jde o strategické řízení – unikátní a navazuje na snahu Evropské unie o podporu malých a
středních podniků. Pozitivní je i to, že se v něm klade důraz především na praxi a vychází z reality
malých a středních podniků. (jap)

Pracující matky jsou důležité pro ekonomický rozvoj

TRH
PRÁCE

Jak mohou české firmy zapojit ženy vracející se po mateřské dovolené do pracovního proce-
su? Stačí zavést větší flexibilitu práce, zajistit jesle či jiná zařízení péče o děti blízko
pracoviště, rozšířit využívání videokonferenčních služeb a sdílení pracovního místa.
Tvrdí to čeští respondenti v lednovém průzkumu
společnosti Regus, kterého se zúčastnilo přes 26 tisíc
odborných pracovníků z více než 90 zemí.

Vládní instituce doporučují vyšší zastoupení žen na trhu práce,
protože je důležité pro další růst a jeho udržení. Je tedy nutné
snížit počet kvalifikovaných žen, které se po mateřské nemohou
vrátit do práce, protože jim v tom brání nutnost péče o dítě. Ná-
vrat matek do zaměstnání je důležitý nejen pro ekonomický
rozvoj. Také na podnikové úrovni, podle názoru respondentů,
pomáhá přijímání žen po mateřské dovolené zvyšovat produkti-
vitu a může také snížit náklady na nábor a školení.

Tento výsledek potvrzuje zjištění z předchozího průzkumu
společnosti Regus, z něhož vyplývá, že 56 % společností ve
světě si cení matek vracejících se po mateřské dovolené na čas-
tečný úvazek, protože nabízejí dovednosti a zkušenosti, které se
na současném trhu hledají jen těžko. A 72 % respondentů se
domnívá, že společnosti, které tento typ zaměstnanců přehlížejí,
přicházejí o významnou a cennou část pracovníků. Je zajímavé, že více volného času je podle re-
spondentů jedním z nejméně důležitých faktorů, které by ženám pomohly v návratu do zaměstnání
po mateřské dovolené. Důležitější než volné dny navíc je radikální změna pracovních zvyklostí.

Klíčové poznatky a statistiky

- Čeští respondenti uvádějí, že hlavními faktory, které ženám pomohou v návratu do zaměstnání po
mateřské dovolené, jsou:
 - flexibilní pracovní doba (92 %),
 - jesle, školky a jiná předškolní zařízení v blízkosti pracoviště (86 %),
 - možnost práce blíže k domovu (82 %),
 - alespoň v některých případech možnost volby videokonference místo služebních cest (69 %),
 - sdílení pracovního místa (46 %).
- Jen 40 % respondentů uvedlo, že způsobem, jak pomoci matkám v návratu do zaměstnání, je více
volného času.
- 51 % respondentů si myslí, že nábor žen po mateřské dovolené může zvýšit produktivitu.

Rudd Doggen, regionální ředitel pro střední a východní Evropu ve společnosti Regus, k tomu
uvádí: „Pro častější začleňování žen po mateřské dovolené do pracovního procesu existuje řada
pádých důvodů: zvýšení HDP, udržitelný růst, řešení nedostatku kvalifikovaných pracovníků a
boj proti chudobě – to je jen část všech výhod. I na podnikové úrovni je výhod zaměstnání žen

(Pokračování na stránce 4)

POZVÁNKA NA ODBORNÝ SEMINÁŘ

Outsourcing mezd s komfortem interní účtárny

*Trendy ve zpracování mezd
Mzdový portál pro zaměstnance i manažery
Případové studie a živé ukázky systému*

11. 4. 2013 od 9 do 12 hodin
Hotel Paříž, U Obecního domu 1, Praha 1

Více informací a registrace na stránce:
www.e-cons.cz/seminar

Pořádá:

E-Consulting Czech / KS – program
Mediální partner: Economia

(Pokračování ze stránky 2)

vším osobností, pro něž automobilový průmysl
může představovat perspektivu jejich pro-
fesní kariéry. V rámci stipendijního programu
mohou studenti rozvíjet svoje odborné i jaz-
ykové znalosti v praxi,“ popsala mluvčí.

„Nadstavbou k základní hodinové sazbě je
stipendijní bonus a celková měsíční mzda
může činit až 8000 Kč. Vybraní vysokoškoláci
tak mohou díky stipendiu hradit náklady na-
příklad na studium,“ uvedl Milan Kohout,
vedoucí personálního týmu Witte Nejdek.

Přihlášku do stipendijního programu je ale
nutno zaslat do 15. dubna. Výsledky prvního
kola výběrového řízení se uchazeči dozvědí
nejpozději do konce května.

Personálie

■ Česko-slovenská advokátní kancelář **Havel, Holásek & Partners** posílila svůj tým o rus-
skou senior advokátku **Dilšod Porkert**. Specia-
lizuje se na obchodní právo, akvizice a prode-
je společnosti, právní audit a právní due dili-
gence, právo nemovitostí, právo duševního
vlastnictví a informačních technologií.

■ Na pozici ředitele národního prodeje **Regie Radio Music** skupiny Lagardère přichází
Milan Kalouš. Bude mít na starosti obchod a
řízení rozvoje vztahů s mediálními agenturami
a jejich klienty. V oboru působí 18 let, zkuš-
ností získal mj. v agentuře Initiative nebo
ZenithOptimedia. Ředitelem přímého prodeje
se stal **Martin Liška**. Bude mít na starosti
veškeré obchodní aktivity a vztahy s přímými
klienty. Pro RRM pracuje již od roku 1998.

■ Od 1. března je generálním ředitelem spo-
lečnosti **Ringier Axel Springer Media AG**
Mark Dekan. Zároveň si ponechává i svou
stávající funkci finančního ředitele. Dosavadní
generální ředitel **Florian Fels** přechází na
pozici generálního ředitele sekce Publishing
koncernu Ringier AG, v níž bude zodpovědný
za hlavní činnost švýcarské mediální společ-
nosti.

E-Consulting Czech s.r.o., Václavské náměstí 36, Praha 1

- **SHARE Payroll** – zpracování mezd na míru Vašich potřeb
- **MZDOVÝ Audit** – optimalizace procesů v HR oblasti

econsulting
the new outsourcing ■
www.e-cons.cz

(Pokračování ze stránky 3)

vracejících se po mateřské dovolené celá řada: dostupné kvalifikované a vyškolené pracovnice, menší fluktuace pracovníků, a jak ukazuje tento průzkum, i zvýšená produktivita. Přesto pracovní síla neustále přichází o schopné a vyškolené pracovnice s klíčovou kvalifikací, protože ženy neustále zjišťují, že není možné skloubit péči o dítě se zaměstnáním.“ (tz)

Podmínky poskytování pracovnělékařských služeb

PRÁVNÍ
PORADNA

Jsmo středně velká firma a máme řadu zaměstnanců; někteří z nich pro nás pracují na základě dohody o pracovní činnosti. Slyšeli jsme, že zaměstnavatelé budou nově povinni zajišťovat pro všechny zaměstnance pracovnělékařské služby. Můžete nám k tomu poskytnout více informací?

Dne 1. dubna 2012 vstoupil v účinnost zákon o specifických zdravotních službách, který kromě jiných oblastí upravuje také podmínky poskytování pracovnělékařských služeb. Zaměstnavatelům však zákon s některými výjimkami (např. úhrada pracovnělékařských prohlídek) umožnil postupovat podle staré úpravy až do 31. března 2013.

Po uplynutí tohoto přechodného období budou zaměstnavatelé od 1. dubna 2013 povinni plně postupovat podle zákona o specifických zdravotních službách a zajišťovat pracovnělékařské služby pro všechny své zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání. Pracovnělékařskými službami zákon rozumí v zásadě tři druhy činností, a to poradenství (tj. především poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci, školení v poskytování první pomoci), dohled (tj. pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce a služeb) a pracovnělékařské prohlídky (tj. zejména posuzování zdravotní způsobilosti k práci včetně vstupních lékařských prohlídek).

Výše uvedené služby by měli všichni zaměstnavatelé smluvně zajistit u některého poskytovatele pracovnělékařských služeb, tj. u lékaře, a nikoli u osoby zajišťující bezpečnost a ochranu zdraví při práci, jak je tomu v některých případech dnes. Pokud jsou u zaměstnavatele vykonávány pouze práce zařazené podle zákona o ochraně veřejného zdraví do kategorie první, mohou jeho zaměstnanci absolvovat pracovnělékařské prohlídky u svého praktického lékaře.

Co se týče pracovnělékařských prohlídek, je důležitá zejména povinnost zaměstnavatelů zajistit, aby se uchazeč o zaměstnání podrobil vstupní lékařské prohlídce, a to ještě před uzavřením pracovního poměru či některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Původně sice zákon o specifických zdravotních službách požadoval, aby se vstupní lékařské prohlídky povinně podrobily všechny osoby, které měly uzavřít dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, tato povinnost však byla v nedávné době novelou zákona o specifických zdravotních službách zmírněna. Uchazeči o zaměstnání, kteří budou pracovat na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, se budou muset podrobit vstupní lékařské prohlídce jen v případě, že budou vykonávat práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví považována za rizikovou, nebo práci, pro jejíž výkon podmínku zdravotní způsobilosti stanoví jiný právní předpis.

Významným důsledkem porušení povinnosti zaměstnavatele zajistit, aby se uchazeč o zaměstnání podrobil vstupní prohlídce, bude podle zákona skutečnost, že takový uchazeč o zaměstnání bude považován za zdravotně nezpůsobilého pro výkon dané práce. Vzhledem k tomu, že je zaměstnavatel podle zákoníku práce povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práci, která neodpovídá jeho zdravotní způsobilosti, bude vystaven riziku uložení pokuty za přestupek nebo správní delikt na úseku bezpečnosti práce ze strany inspektorátu práce, a to až do výše 2 mil. Kč.

Připomínáme, že vstupní lékařskou prohlídku hradí uchazeč o zaměstnání nebo zaměstnavatel v případě, že s uchazečem uzavře pracovněprávní nebo obdobný vztah. Uchazeč o zaměstnání se nicméně s případným budoucím zaměstnavatelem může dohodnout i jinak.

Obecně lze konstatovat, že zákon o specifických zdravotních službách a na něj navazující prováděcí vyhláška přináší pro zaměstnavatele celou řadu nových a přesně vymezených povinností, např. přesnou časovou dotaci na pracovnělékařské služby. Všichni zaměstnavatelé by tak této nové úpravě měli věnovat pozornost a smluvně si zajistit poskytování těchto služeb s příslušným lékařem tak, aby se do budoucna vyhnuli riziku uložení pokuty ze strany inspektorátu práce.

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

Odborný časopis **HR Management**
má svůj profil na Facebooku pod jménem: HRM redakce



■ **Štěpán Tesařík** se ze senior media plannera stává media directorem mediální agentury **Red-media**. Zaměřil se zejména na efektivitu nákupu médií pro klienty, uvádění e-commerce inova-

cí a technologií do klientských řešení. V roce 2011 pracoval v Nydrle Digital, poté se spolupodílel na vzniku agentury Redmedia.

■ Dvě přední advokátní kanceláře, česká Dvořák & spol. a slovenská NH Hager-Niederhuber Advokáti, se spojují a vytvářejí regionální kancelář **Dvořák Hager & Partners**. Vedoucími partnery budou **Stanislav Dvořák** a **Bernard Hager**.

■ Do redakčního týmu týdeníku **Ekonom** vydavatelství Economia v březnu přišli **David Tramba** a **Petr Vnouček**. David Tramba dosud pracoval jako ekonomický redaktor v Lidových novinách, předtím působil v České informační agentuře. Petr Vnouček přichází z Reflexu, kde spolupracoval jako editor webu Reflex.cz s Milošem Čermákem. Předtím byl redaktorem Týdnu a webu Týden.cz.

■ Tým **Českého rozhlasu 1 – Radiožurnálu** posílil **Petr Rajchert**, zpěvák (jeden ze zakládajících členů skupiny Chinaski), moderátor (Dobré ráno na ČT2) a herec (Život na zámku). Posluchače bude pravidelně provázet víkendovým vysíláním.

■ Rada Českého rozhlasu (ČRo) na návrh generálního ředitele Petera Duhana odvolala šéfa **ČRo Ostrava Igora Horvátha**. Ve funkci ho zastoupil **Richard Piskala**, který na stanici vedl Oddělení programu. Důvodem odvolání je podle Duhana porušení zákona o ČRo mj. kvůli špatnému hospodaření. Horváth vedl ČRo Ostrava od roku 1998.

■ Generálním ředitelem společnosti **Barrandov Studio** byl jmenován **Petr Tichý**. Ten byl dosud ve společnosti ředitelem obchodu a provozu areálu. Po odchodu bývalé ředitelky **Janky Vozárové** byl od září loňského roku pověřen řízením společnosti. Nový generální ředitel zůstává místopředsedou představenstva. Tichý má mezinárodní zkušenosti v mnoha oblastech audiovizuální tvorby, ve společnosti Barrandov Studio působí od roku 2009.

www.ProByznys.info

NEHLEDEJTE, RADĚJI PODNIKEJTE

PROVĚŘTE
SI SVOJE
OBCHODNÍ
PARTNERY