

People Management Forum HR Know How 2013

SOUTĚŽ

Na výroční konferenci People Management Forum HR Know How 2013, která se konala 21. března v prostorách Muzea Stará čistírna vod v Praze, se potínácté udělovaly ceny oborové soutěže HREA – Excellence Award®, která oceňuje nejlepší projekty v oblasti personální práce. Jejím cílem je ocenit nejlepší projekty a profesionály zabývající se řízením lidí, kteří nejvíce přispěli k rozvoji své profese a společnosti, pro niž pracují. Zvláštní důraz při hodnocení klade porota na vliv na podnikatelské výsledky, originalitu a inovativnost projektu, na přidanou hodnotu pro společnost či na dlouhodobý přínos pro obor. O cenu mohou usilovat jak komerční subjekty, tak neziskové organizace a úřady veřejné správy. Výběrová komise a odborná porota složená z profesionálů z oblasti rozvoje lidských zdrojů pak dle stanovených pravidel určí finalisty.

Letos se do soutěže přihlásilo ve třech kategoriích celkem 13 projektů těchto subjektů:

– v kategorii komerčních subjektů do 500 zaměstnanců: CISCO SYSTEMS (Czech Republic) s.r.o., Key Plastics Janovice s.r.o., a Mayr-Melnhof Holz Paskov s.r.o.;

– v kategorii komerčních subjektů nad 500 zaměstnanců: Siemens s.r.o., AVG Technologies, Coca-Cola HBC Česká republika, Linet, spol. s r.o., Telefónica Czech Republic, a.s., a T-Mobile Czech Republic a.s.;

– v kategorii nekomerčních subjektů: Všeobecná zdravotní pojišťovna a.s., Statutární město Hradec Králové, Městský úřad Frýdlant a Střední odborná škola Trineckých železáren.

Finalisté letošního ročníku soutěže HREA

LINET spol. s r.o., název projektu: **Úvod do světa práce**. Projekt by se mohl charakterizovat slovy Linet řeší budoucnost. A to nejen pro sebe, ale pro celý český průmysl. Svou strategii zaměřuje na práci s těmi nejmladšími talenty – dětmi. Vzhledem k trvalému nedostatku technických profesí se rozhodl motivovat, podporovat a rozvíjet žáky základních škol.

Siemens s.r.o., název projektu: **Kariérní plánování v centru sdílených služeb Siemens, s.r.o. – Career@GSS**. V rámci projektu byl připraven poměrně složitý, ale uživatelsky velmi příjemný systém kariérního plánování. Do tohoto systému jsou zahrnuti různé skupiny zaměstnanců, široké spektrum profesí i pracovních pozic. Celý proces klade důraz na seberozvoj – vše je ve vašich rukou, rozhodněte se sami, kam chcete investovat.

Key Plastics Janovice s.r.o., název projektu: **Firma jako místo, kde trávíme třetinu našich životů ...** Klíčovou charakteristikou tohoto projektu je bez nadsázky srdce. Firma touží udělat něco pro své zaměstnance. Jde proti proudu a v době krize a recese ukazuje pozitivní tvář zavedením širokospektrálního benefitu. **Vše staví na sladování pracovního a rodinného života.**

Novinkou tohoto ročníku byla **cena publika**. Vítěze této ceny určilo hlasování účastníků a stala se jím se svým projektem společnost **Linet**.

Vítězové v jednotlivých kategoriích:

Firma do 500 zaměstnanců: **Mayr Melnhof Holz Paskov s.r.o.**, název projektu: **7 statečných aneb Jak na pile vypilovali práci se skupinou talentů**. Projekt je krásným příkladem toho, jak se neuvěřitelně poučit z vlastních chyb a dokázat je využít k vlastnímu rozvoji. Je v mnoha ohledech inspirací pro malé firmy nejen v oboru. Úspěchem bylo hledání námětů ke změně u všech zaměstnanců.

Firma nad 500 zaměstnanců: **T-Mobile Czech Republic a.s.**, název projektu: **Tones – talent program v T-Mobile**. Projekt je kreativní, přináší měřitelné výsledky a jasně vyčísluje úspory.

(Pokračování na stránce 2)



Jednu z cen předávala Alena Vávrová, country manažerka, Contract Administration (první zleva), cenu přebírala Šárka Zíková, personální manažerka, Key Plastics Janovice s.r.o.

Odborný časopis

HR Management

V aktuálním čísle se mj. dočtete:



- Psychologie v personální práci
- Téma: Lidé se od sebe liší, jako se liší otisky prstů
- Rozvoj: Proč by měl HR manažer studovat MBA?
- Technologie: Sociální sítě ve firemní praxi

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>

Lidé se od sebe liší, jako se liší otisky prstů



Mozek podstatně ovlivňuje naše sociální chování. Je spolutvůrcem naší duše a originality naší osobnosti. Františka Koukolíka, neuropatologa, který se mozkem z hlediska chování a sociálních vztahů

zabývá, není asi potřeba představovat. Uznávaný autor odborných publikací a článků i řady knih, v nichž široké veřejnosti srozumitelně vysvětluje poznatky o mozku a lidském chování, poskytl časopisu HRM rozhovor, v němž se zamýšlí nad některými jevy v pracovním životě.

■ **Náš časopis je určen všem, kteří se zabývají řízením lidí v organizacích. Zejména personalistům. Ve svých knihách definujete člověka jako biopsychosociální bytost. Můžete to vysvětlit?**

Člověk je bytost, která je tvořena svými geny, tkáněmi, buňkami, orgány, vztahy mezi nimi, tedy jejich „celkem“. A zrovna tak svým sociokulturním prostředím, minulostí i odhadem budoucnosti. Platí: cokoli se stane s geny, stane se s orgány včetně mozku, a cokoli se stane s mozkem, se nějakým způsobem může projevit v sociokulturním prostředí. A naopak: cokoli se stane v sociokulturním prostředí, může se následně projevit v našich buňkách až po úroveň genů. Příkladem může být těžší dlouhodobý duševní stres. Pro personalisty, kteří jsou cvičeni v tom, aby z lidí vytvářeli součástky systémů, v nichž se očekává, že budou něco produkovat, může být pochopení tohoto modelu náročnější. Nicméně je skutečností.

■ **Má tedy smysl vybírat lidi do firmy či organizace psychotesty, když je ve hře o lidskou osobnost tolik proměnných?**

Samozřejmě že má, protože orientační testování ukáže, do jaké míry je člověk k určitému

(Pokračování na stránce 2)

Human Power Forum

Nové výzvy pro HR

18.–19. dubna 2013
Hotel Zámek Štítn

www.topvision.cz

(Pokračování ze stránky 1)

Program představuje originální přístup k výběru talentů – talent je hvězda, od které se hodně očekává, která se musí umět prosadit, jít jasným příkladem a být všude vidět. Klade důraz na objevení a rozvoj vlastního potenciálu a je podporován aktivním zapojením top managementu.

Nekomerční organizace: **Městský úřad Frýdlant**, název projektu: **MÚ Frýdlant – efektivně řízený úřad**. Vedení města si jako cestu k reformám zvolilo projekt za účasti zaměstnanců i zastupitelů. Je z něj cítit nadšení a přesvědčení, že zaměstnanci znají organizaci nejlépe a jsou zde s jediným cílem – poskytovat občanovi kvalitní služby. Úřad zavedl strategické řízení a je řízen procesně, což je u institucí veřejné správy stále ještě více vzácnost než samozřejmost. Frýdlant může sloužit jako best practice pro ostatní veřejnou správu.

Více na http://www.aperta.cz/editor/filestore/File/Novinky/tz_hrea_vitezove_2012.docx. (red)

Čtyři chyby v životopisu, které vás připraví o práci

TRH
PRÁCE

Připravujete si životopis? Přestaňte dělat zbytečné chyby, které vás vyřadí dřív, než se dostavíte na přijímací pohovor. Curriculum vitae s obsahovými i formálními nedostatky se vám může vymstít i v posledním kole výběrového řízení, kdy se firma rozhoduje mezi vámi a protikandidátem. „Úspěch někdy určují maličkosti, zvláště když proti sobě stojí dva vyrovnaní uchazeči. Personalista pak může podvědomě vnímat kandidáta s nekorektně vystavěným životopisem jako méně schopného,“ říká Kateřina Vrchotová z Počítačové školy Gopas.

• **Nadměrná velikost souboru** – Hlídejte si velikost souboru, ve kterém máte uložený životopis. „Pokud se zajímáte o práci v segmentu informačních technologií a pošlete do firmy curriculum vitae o velikosti 5 megabitů, budete za exota a na nikoho dojem neuděláte. Velikost souboru může citelně zvětšit například vložená fotografie. Předtím, než ji do životopisu umístíte, se proto přesvědčte, zda má odpovídající atributy. Soubor s fotografií by neměl mít více než 200 kilobitů, toho se držte. Životopis určitě nepošlete ve zkomprimované podobě, i když tím snížíte jeho velikost na zlomek původní hodnoty,“ říká Vrchotová.

• **Chyby ve formátování** – Při psaní životopisu dbejte na jeho grafické zpracování. K nejčastějším chybám patří špatné formátování – například nesourodé řádkování, číslování nebo odrážky. Profesionálně nepůsobí ani mezera mezi jednotlivými odstavci, kterou jste provedli dvojitém stisknutím klávesy Enter. Vhodnější je mezeru vytvořit v dialogu pro formátování odstavců. Nepoužívejte ani barevné písmo a nenechte se lákat k exotickým fontům. Zásadně pište pouze jedním typem písma. Takový životopis pak působí po formální stránce uceleně a jednotně.

• **Špatně pojmenovaný soubor** – Nezapomeňte na správné pojmenování životopisu, personalisté jej pak budou moci v případě potřeby snadno dohledat. Pokud své curriculum vitae zašlete pod nic neříkajícím názvem Životopis nebo CV, riskujete, že se v záplavě dalších životopisů ztratí nebo zapadne. Personalistka jej nemá podle čeho přiřadit k vašemu jménu. Odpovídající norma vypadá takto: CV_Pavel_Kopecky.doc. Totéž platí, když budete životopis odesílat ve formátu pdf.

• **Neschopnost se prodat** – Při psaní životopisu dbejte vedle formální výstavby i na obsah. „Zásadní informace o vašich pracovních zkušenostech musí být srozumitelné a přehledně strukturované. Přílišná stručnost není na místě, zůstaňte však v každém případě věcní. Nebojte se v bodech zmínit o svých významných úspěších a konkrétní náplni předchozí práce, včetně zodpovědnosti za svěřené úkoly. Kredit v očích personalisty získáte rovněž uvedením dosažených certifikátů. Do životopisu přidejte i své reference,“ říká Šárka Fričová, odborník na lidské zdroje ze společnosti BeeConsulting. (tz)



Sociální média ve firmě je třeba mít pod kontrolou

KOMUNIKACE

Sociální média představují skvělý způsob, jakým lze rozpoznat nové talenty, navazovat s nimi kontakt a propagovat hodnoty své společnosti. Stačí správně nastavit svou strategii a budete po zásluze odměněni. Pokud se vám to ale tak docela nepodaří, můžete dle recruiterů ze společnosti Hays značku zaměstnavatele vážně poškodit. „Zapojení řady sociálních médií, která uchazeči o zaměstnání využívají, je pro organizaci prostředkem, jak ještě pozvednout a vylepšit své jméno jakožto zaměstnavatele, kterého si zvolí,“ říká Nick Deligiannis, výkonný ředitel australské pobočky Hays. „A nejsou to jen oddělení marketingu a komunikací, kdo by měl na sociální média klást důraz. Chce-li si firma udržet konkurenceschopnost, musí je za své přijmout i její HR. I když je zřejmé, že definovat správnou strategii je obtížnější. Každý má samozřejmě jiné potřeby a při vytváření a rozvíjení strategie sociálních médií se riziko často přehlídí.“

Průzkum mezi americkými vedoucími pracovníky ukázal, že sociální média patří do pětice největších zdrojů rizika pro firmu. Průzkum zjistil, že potenciální problémy jsou různorodé, patří mezi (Pokračování na stránce 3)

Odborné časopisy **HR Management** a **Moderní řízení** si můžete číst 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/ehmanagement/> a <http://eol.ihned.cz/emodernirizeni/>

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

(Pokračování ze stránky 1)

pracovnímu úkonu spíše nevhodný než vhodný. Takže – existují-li v práci speciální úkony, pak je asi úkolem testů vybrat lidi, kteří jsou méně vhodní a říci jim: „Milý pane, milá paní, k tomu a k tomu se nám nehodíte.“

Celý rozhovor najdete v časopise HRM 2/2013, který právě vyšel.

Alena Kazdová, šéfredaktorka HRM

Plán, jak snížit nezaměstnanost

Ministerstvo práce a sociálních věcí navrhuje k vytvoření nových pracovních míst podpořit zaměstnávání mladých, zkrácený pracovní úvazek (tzv. kurzarbeit) nebo rekvalifikace. Rovněž nabízí až 80 tisíc Kč nezaměstnaným, kteří se rozhodnou podnikat a předloží smysluplný podnikatelský záměr. Výplývá to ze sedmibodového plánu MPSV na snížení nezaměstnanosti. Na plán má ministerstvo a Úřad práce ČR až 7 mld. Kč.

Zaměstnavatelé plán ministerstva v zásadě vítají. Opatření podle mluvčí Hospodářské komory Lenky Vodné směřují správným směrem. „Ale je potřeba je odladit a sladit s potřebou zaměstnavatelů daného regionu,“ uvedla. Zároveň upozornila, že firmy se setkávají s problémy ze strany uchazečů o práci. Ti nechtějí například pravidelně chodit do práce, nejsou dostatečně kvalifikovaní, mají přehnané nároky na nástupní plat nebo nejsou samostatní a odpovědní.

Při pracovních úrazech zemřelo v ČR v únoru devět lidí

Státní úřad inspekce práce (SÚIP) zaevidoval za letošní únor 3604 pracovních úrazů, tedy skoro o čtvrtinu víc než před rokem. Zemřelo při nich devět lidí. Celkem 52 případů se týkalo cizinců, dva z nich utrpěli smrtelný úraz. Ve 125 případech museli být zranění se závažným úrazem hospitalizováni déle než pět dnů. Informovala o tom Ivona Foltisová z kanceláře generálního inspektora SÚIP v Opavě. Ve srovnání s loňským únorem, kdy SÚIP zaevidoval 2931 úrazů, se počet úrazů zvýšil téměř o 23 procent.

(Pokračování ze stránky 2)

ně například nutnost monitorovat, jaké komentáře zaměstnanci a ostatní na sociálních webech zveřejňují, dále dbát na význam ochrany značky zaměstnavatele či pravidelné investice, které umožní držet krok s technologickým vývojem. Společnosti, které by chtěly sociální média nějakým způsobem využít, musí mít na paměti, že obsah vládne všem a všemu, což může obnášet značnou investici do efektivní a bezpečné strategie sociálních médií. Aby vytvářel přidanou hodnotu a ukázal firmu v dobrém světle, musí být obsah konzistentní, na vysoké úrovni a konkrétně zaměřený. Potenciální i současní zaměstnanci se na blog či přehled novinek budou vracet jen tehdy, bude-li jejich obsah relevantní a aktuální.

„Přijít na to, jak to dělat správně, může být těžké a nabízí se také otázka kontroly nad zprávami a značkou. Zveřejňování a monitoring obsahu i komunikace s těmi, kdo společnost sledují, si žádá trvalé zdroje, interní i externí,“ dodává Nick Deligiannis. Řízení zdrojů v rámci firmy s sebou nese určitá rizika, protože obsahová náplň je většinou dílem více lidí z různých oddělení. Proto je třeba přidělit jim vedoucí, kteří na tento proces budou dohlížet napříč všemi kanály, aby se zajistil jednotný obsah v souladu s postojí firmy a stále stejné reakce na jakékoli negativní komentáře.

Sociální média mohou hodnotu společnosti, jak ji vnímá zaměstnanec, podpořit a zvýšit, avšak zachází-li se s nimi nesprávně, mohou takovou snahu zcela zlikvidovat. A co hůř, důkaz zůstane on-line navždy. (tz)

Hartmann-Rico sází na moderní trendy v personalistice

FIREMNI HRM Přední český výrobce zdravotnického materiálu Hartmann-Rico výrazně proměnil stávající HR politiku. V roce 2013 totiž završí rok a půl trvající projekt transformace personalistického týmu na skupinu byznys partnerů, která se zaměří na intenzivnější podporu ostatních částí firmy. Cílem redefinování role HR oddělení je zvýšit efektivitu procesů, zjednodušit administrativu a přispět k automatizaci vedení a vzdělávání zaměstnanců. Nová pravidla plánuje společnost s více než 1200 zaměstnanci a třemi výrobními závody nastavit letos na jaře.

„Změna ve vymezení role oddělení lidských zdrojů ze servisního střediska na byznys partnera je trendem v řadě progresivních světových společností. Na základě příznivého výsledku studie o proveditelnosti jsme se rozhodli k tomuto kroku přistoupit. Činnost jednotlivých kolegů-personalistů bude integrována do přidělených částí firmy. Od zaváděných změn si slibujeme těsnější propojení byznysu a řízení lidských zdrojů se sdílenou zodpovědností za výsledky,“ uvedl ředitel pro lidské zdroje společnosti Hartmann-Rico Milan Smejkal.

První fáze rok a půl trvajícího projektu spočívala v nastavení principů, výběru vhodných pracovníků do role byznys partnerů a nastavení budoucích procesů. Následovala vzdělávací část, která se zaměřovala na rozvoj kompetencí budoucích byznys partnerů, jejich začleňování do pracovních týmů v celé firmě a na vysvětlení změn v personálním řízení zaměstnancům. Nový systém důsledně integruje všechnu agendu do systému SAP, který umožňuje nastavit řadu automatických procesů, zjednodušuje komunikaci a celkově zefektivňuje administrativu.

„Jakkoliv nebyly začátky jednoduché, protože zavádění každé rozsáhlé změny s sebou nese různá úskalí, s potěšením mohu konstatovat, že vidíme první konkrétní výsledky. Nově postavený tým oddělení lidských zdrojů se projektu věnuje naplno a svým nadšením pozitivně ovlivňuje ostatní kolegy. Věřím, že tento proces do budoucna přinese spokojenost našim zaměstnancům i zákazníkům,“ doplnil Milan Smejkal. (tz)

Uchazeči o práci nejsou dostatečně jazykově vybaveni

VZDĚLÁNÍ Celkem 504 návštěvníků veletrhu Jobs Expo a Lingua Show se zúčastnilo testu jazykových znalostí, který připravila jazyková škola Channel Crossings. Zájemci si mohli vybrat z pěti cizích jazyků, někteří využili i testování češtiny. Největším favoritem se stal test z angličtiny. Výzkoušelo si ho téměř 330 zájemců. Menší zájem vzbudily testy z němčiny (15 % testovaných) a francouzštiny (6 %), češtinu absolvovalo 33 zájemců.

Veletrh Jobs Expo a Lingua Show nabízí každoročně svým návštěvníkům maximum informací o možnostech pracovního uplatnění, rekvalifikací a vzdělávání nejen jazykového. Nejvíce návštěvníků veletrhu bylo z věkové skupiny 18 až 35 let. Návštěvníci, kteří chtěli zjistit svou jazykovou vybavenost, se mohli u stánku jazykové školy Channel Crossings nechat otestovat z angličtiny, francouzštiny, italštiny, němčiny, španělštiny či češtiny. (Pokračování na stránce 4)

www.ProByznys.info

NEHLEDEJTE, RADĚJI PODNIKEJTE

PORTÁL
PRO
PODNIKÁNÍ

ABB mezi nejetichtějšími společnostmi světa

Institut Ethisphere, přední mezinárodní organizace zabývající se osvědčenými postupy v etice podnikání, zařadila ABB, společnost zabývající se energetikou a automatizací, na svůj seznam nejetichtějších společností světa pro rok 2013. ABB získala toto uznání za prokazatelné úspěchy v zavádění etických obchodních postupů. Při sestavování svého seznamu institut hodnotí etické kodexy a zásady o soudních sporech a porušení regulačních předpisů, sleduje činnosti zaměřené na zlepšení společenské odpovědnosti firem a zkoumá nominace od vysokých manažerů, hodnotitelů z odvětví, dodavatelů a zákazníků.

Institut Ethisphere sestavuje výroční seznam nejetichtějších společností světa již od roku 2007. V roce 2013 hodnotil nominace společností z více než 100 států a 36 odvětví.

Personálie

■ Generálním ředitelem Českých Radiokomunikací bude od dubna bývalý prezident firmy IBS DataFort **Michal Čupa**, který dříve působil v Českém Telecomu, Contactelu nebo Microsoftu. Nahradí **Kamila Levinského**, který z firmy odešel. Zástupcem generálního ředitele byl jmenován **Martin Gebauer**, který zůstává finančním ředitelem společnosti. Gebauer ČRa vedl od začátku letošního roku.

■ Regionální ředitelkou ve vydavatelství Český Domov se stala **Iveta Šavelová**. V nové pozici bude řídit obchodní týmy všech poboček sítě lokálních titulů. V minulosti zastávala obdobnou pozici ve vydavatelstvích AGF Média, Mladá fronta a Vltava-Labe-Press.

■ **Petr Kopáček** se stal PR manažerem společnosti **Hamé**, kde bude odpovědný především za komunikaci s médií a veřejností a realizaci PR aktivit. Před nástupem do Hamé působil mj. na Generálním ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, v Hospodářské komoře ČR nebo u LEO Express.



CHAOS VS. ŘÁD

KONFERENCE PROJEKTOVÝ MANAGEMENT

23. - 24. dubna 2013

Univerzitní prostory Tomáše Bati ve Zlíně

FÓRUM PRO ROZVOJ PROJEKTOVÉHO ŘÍZENÍ
TRADIČNÍ KONFERENCE V NETRADIČNÍM FORMÁTU

ŘEČNÍCI Milan Zelený / Pepper de Callier / Pavlína Kvapilová / Vojtěch Bednář
Miroslav Kubec / Zdenko Staniček / Branislav Lacko a řada dalších...

MODERÁTOR Miloš Čermák

www.konferencepm.cz

(Pokračování ze stránky 3)

„Výsledky testování ukázaly, že zájemci o práci často přeceňují své jazykové znalosti a schopnost se cizím jazykem domluvit. Například u testů z anglického jazyka celá pětina respondentů uvedla lepší jazykovou úroveň, než jakou nakonec ukázaly výsledky testů. Podobná tendence se objevila i u testů z ostatních jazyků,“ říká Vítězslav Bican, výkonný ředitel, Channel Crossings.

Mnoho uchazečů o práci ve svých životopisech tvrdí, že jejich angličtina nebo jiný cizí jazyk jsou na „komunikativní“ úrovni. Tento vágní termín je sice poměrně rozšířený, ale nevhodný, protože nabízí subjektivní výklad. Kdy je tedy znalost jazyka „komunikativní“? „Aby uchazeč mohl v cizím jazyce skutečně komunikovat, musí mít úroveň znalostí alespoň B2 podle Společného evropského referenčního rámce pro jazyky,“ upřesňuje Bican a pokračuje, „jak je vidět z výsledků našeho průzkumu, u němčiny dosahuje úrovně alespoň B2 27 % testovaných, u angličtiny je situace o něco lepší, zde na tuto metu dosáhlo 37 % testovaných. Dvě třetiny uchazečů mají tedy před sebou ještě velký kus práce, než budou moci s klidným svědomím označit svoje znalosti za komunikativní.“ Doprovodnou službou na veletrhu byla bezplatná jazyková kontrola životopisu v angličtině a francouzštině, příp. v dalších jazycích. „Větší zájem byl logicky o angličtinu, ale byli klienti, kteří měli CV ve více jazykových mutacích, takže jsme zkontrolovali i CV v němčině. Typické chyby v angličtině zahrnovaly psaní velkých písmen v nadpisech, nesourodé používání nominálních a verbálních tvarů při popisu pracovních zkušeností a také doslovné překládání některých výrazů z češtiny,“ dodává Ondřej Douša, manažer, Channel Crossings. (tz)

Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel

PRÁVNÍ
PORADNA

Během loňského roku jsem nestihl vyčerpat veškerou svoji dovolenou. Zaměstnavatel tvrdí, že podle vnitřních předpisů si nemohu dovolenou převádět do dalšího roku a že mi tedy nárok na loňskou dovolenou propadl. Skutečně platí, že zaměstnavatel může stanovit, že dovolenou nelze převést do následujícího roku? Neměl by mi zaměstnavatel v takovém případě nevyčerpanou dovolenou alespoň proplatit?

V první řadě je třeba uvést, že čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. V praxi sice běžně funguje určování dovolené tak, že zaměstnanec požádá zaměstnavatele o dovolenou a zaměstnavatel termín dovolené schválí, konečné slovo však má vždy zaměstnavatel.

Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání dovolené tak, aby zaměstnanec vyčerpal dovolenou v kalendářním roce, ve kterém na ni zaměstnanec vzniklo právo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky na straně zaměstnance (například dočasná pracovní neschopnost) nebo naléhavé provozní důvody. Nemůžete-li dovolenou vyčerpat v kalendářním roce, ve kterém vám na ni vzniklo právo, je zaměstnavatel povinen určit vám její čerpání tak, abyste dovolenou vyčerpal do konce následujícího kalendářního roku. V zásadě se vám tedy nevyčerpaná dovolená převede do následujícího kalendářního roku. Toto pravidlo zaměstnavatel nemůže omezit či zrušit vnitřním předpisem, i přesto, že se v praxi takové vnitřní předpisy objevují. Takový vnitřní předpis bude v tomto ohledu neplatný.

Dále také platí, že pokud vám zaměstnavatel neurčí čerpání dovolené do 30. června následujícího kalendářního roku, máte právo určit čerpání rovněž vy sám, a to i bez souhlasu zaměstnavatele. Čerpání dovolené však v takovém případě musíte zaměstnavateli písemně oznámit alespoň 14 dnů předem, nedohodnete-li se se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

Smyslem pravidel stanovujících postup čerpání dovolené je zajistit, aby zaměstnanci skutečně vyčerпали celou dobu dovolené. Z tohoto důvodu ani není možné, aby zaměstnavatel namísto skutečného čerpání dovolenou zaměstnanci „proplatil“, s čímž se lze v praxi také setkat.

Porušuje-li zaměstnavatel pravidla zákoníku práce týkající se čerpání dovolené, můžete se obrátit na příslušný inspektorát práce. Pokud inspektorát práce zjistí porušení zákoníku práce, může zaměstnavateli uložit sankci.

Mgr. Jan Koval Mgr. Vojtěch Katzer
advokátní kancelář Havel, Holásek & Partners



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

■ Ředitelem televize **Metropol**, jejíž vysílání přebírá Mladá fronta, se stává **Karel Polcar**, který je zároveň předsedou představenstva a ředitelem divize televizních projektů vydavatelství Mladá fronta. Programová skladba TV Metropol po převzetí Mladou frontou zůstane zachována a bude se zaměřovat na zpravodajství, publicistiku a dokumentární pořady.



■ **Cindy Miller**, zkušená veteránka s 24 lety zkušeností u UPS, bude od 30. dubna prezidentkou **UPS** pro Evropu. Převzme odpovědnost za veškeré operace UPS v regionu EMEA (Evropa, Blízký východ a Afrika). Millerová je momentálně prezidentkou UPS pro Spojené království, Irsko a severské země.

■ Příliv novinářů do **Centrum Holdings**, vydavatele deníků Aktuálně.cz a Insider, pokračuje. Nejnovějším je **Jan Gazdík**, dlouholetý člen zpravodajské redakce MF Dnes.

■ Ředitelkou divize PR agentury **Grayling** v ČR se stala **Maja Ošťádalová**. Jejím úkolem bude koordinace činnosti týmu PR v Česku, který se zapojuje do nadnárodních projektů zejména v regionu střední a východní Evropy. Maja Ošťádalová pracuje v agentuře Grayling od roku 2011. V minulosti působila například v agentuře Ogilvy PR, jako tisková mluvčí British Council nebo jako PR manažerka Galerie Rudolfinum. Byla zpravodajkou v TV Nova a v české redakci BBC.

■ Na místo senior specialisty externí komunikace **T-Mobilu** nastoupil **Lukáš Hrabal**, který bude mj. zastávat funkci zástupce tiskové mluvčí společnosti Martiny Kemrové. Hrabal nahradil **Jiřího Janečka**, který společnost opustil v únoru tohoto roku. Hrabal již ve společnosti dříve pracoval jako redaktor mobilních portálů, od roku 2004 se věnoval PR a kreativě mj. pro Siemens, ČSOB nebo ČEZ.

■ **Všeobecná zdravotní pojišťovna** má nového mluvčího **Oldřicha Tichého**, od 1. března nahradil **Jiřího Rodu**. Rod nově povede oddělení korporátní komunikace. Tichý má dlouholeté zkušenosti s prací v médiích – mj. pracoval 12 let v Mladé frontě Dnes, v TV Nova a na pražském magistrátu, od roku 2010 se věnoval v deníku Blesk politickému zpravodajství.

www.ProByznys.info

NEHLEDEJTE, RADĚJI PODNIKEJTE

DEJTE
O SVÉ FIRMĚ
VĚDĚT

HR MANAGEMENT – PDF servis vydavatelství Economia, a.s. Registrován pod ISSN 1803-3903. Vychází jednou za 14 dní. Kontakt na redakci: On-line divize odborného tisku, Economia, a.s., Dobrovského 25, 170 55 Praha 7. Alena Kazdová, šéfredaktorka, tel.: 233 071 634, fax: 233 071 472, alena.kazdova@economia.cz; Milada Chlebounová, redaktorka, tel.: 233 073 154, milada.chlebounova@economia.cz; Pavel Volčák, marketingový manažer časopisu, tel.: 233 071 077, pavel.volcik@economia.cz; Pavel Horský, manažer inzerce, tel.: 233 071 418, pavel.horsky@economia.cz; Renata Němcová, sekretariát, tel.: 233 071 471, fax: 233 072 015, renata.nemcova@economia.cz. © Všechna práva vyhrazena. Bez předchozího písemného souhlasu vydavatelství Economia, a.s., je zakázána jakákoliv další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoli materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. Neoznačené články jsou ze servisu agenturního zpravodajství ČTK, která si vyhrazuje veškerá práva. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.