

(Pokračování ze stránky 1)

pozici – například vyhledání zkušeného vývojáře či SW architekta nemusí být o nic jednodušší než vyhledání zkušeného manažera či bankéře, často je tomu právě naopak. Lehce se tak můžeme ocitnout v pomyslném začarovaném kruhu, ze kterého nemusí být lehké najít cestu ven. Přesto se však zkusme zamyslet, jakým směrem by se mohl trh ubírat a jak lze reagovat na nové trendy a výzvy, které přináší.

Hvězdy nekupujte, ale vychovávejte

Z pohledu potenciálních zaměstnavatelů je zcela klíčová schopnost získat, vychovat a udržet si vlastní talenty – hvězdy musí být vychovány, ne koupeny. Pokud hovoříme o studentech (či absolventech), je úzká spolupráce se vzdělávací sférou klíčová. Společnost, kterou studenti nepoznají již při studiu, silně snižuje svoje šance tyto osoby zaujmout. Nejde přitom jen o pasivní prezentaci – stále častěji se setkáváme s tím, že firmy vysílají svoje zkušené pracovníky (např. SW vývojáře), aby na univerzitě vedli specializované semináře zaměřené např. na úzce specializovaný programovací jazyk nebo na novou technologii. A nemusí zůstat jen u VŠ – hovořit s nadějnými středoškoly již také není nic neobvyklého. Pokud již šikovného člověka získáme, je potřeba jej udržet – a zde už se dostáváme k širokému vějíři možností.

Dnešní uchazeči o práci zdaleka nehlédí jen na plat – zajímá je, na jakých projektech budou pracovat, jaké technologie budou používat, jsou extrémně citliví k otázkám firemní kultury, komunikace uvnitř firmy, možnostem růstu (kariérního i znalostního). Vnímání benefitů je také poněkud odlišné – stravenky, notebook a mobil již snad ani za benefit považovat nelze, naopak možnost částečného home office je věc, která láká stále více uchazečů – jeden z mnoha aspektů stále častějšího požadavku na work-life balance. Neméně důležité je také správně

a reálně definovat požadavky na uchazeče – oddělit ty podstatné od podružných. Skutečně musí umět programátor plynule anglicky (pokud se s angličtinou setká několikrát do roka)? Skutečně musí mít nový správce sítě ukončené inženýrské studium? Je zcela jistě zbytečné zužovat množinu kandidátů jen kvůli požadavkům, které sice vypadají „profesionálně“, ale v praxi až tak podstatné nejsou.

Nároky na IT odborníky porostou

Z pohledu uchazeče je pak podstatné znát svoje schopnosti a dokázat je adekvátně ohodnotit – jistě, v mnoha člancích se člověk dočte, že zkušený Java vývojář může měsíčně brát až sto tisíc. Ano, může. Možná i více. Ale je potřeba někde začít, získat zkušenosti z komerčního prostředí, vypracovat se.

Velkým nedostatkem stále zůstává jazyková vybavenost – být se angličtina vyučuje v rámci všech relevantních studijních oborů, praxe bývá často poměrně tristní – pokud sám uchazeč nezdokonaluje svoje schopnosti, může být právě neschopnost dorozumět se v cizím jazyce překážkou k jeho úspěšnému uplatnění. Nespo- léhejte se na dva semestry angličtiny (nebo jiného jazyka), ale sami se aktivně zdokonaluj- te – otevře vám to mnoho dalších dveří.

Situace na IT trhu se bude zcela jistě neustále dynamicky vyvíjet. Budou přicházet noví investoři a nové technologie – cloud computing, mobilní aplikace. Dnes poptávané znalosti mohou být v nedaleké budoucnosti již neaktuální, nebo minimálně ne tolik „v kurzu“. Identifikujeme-li však již dnes znalosti a schopnosti, které naopak potřeba budou, můžeme již nyní začít s přípravou talentovaných lidí, kteří budou schopni a ochotni požadavky společnos- tí naplnit.

Štěpán Slanina
Recruitment Consultant
Hays Czech Republic

PRÁVO A ETIKA

Etika z hlediska prevence trestního postihu

Definitivní schválení zákona o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim by mělo firmy určitě vést ke zvažování všech možností prevence jejich postihu. Pozornost by přitom měla být věnována také personální politice. Nová možnost „přenosu“ trestného činu z člověka na firmu totiž znamená, že riziková zaměstnanci se mohou pro ni stát doslova časovanou bombou. Zaměstnavatelé se proto patrně budou snažit o získání většího přehledu o svých zaměstnancích a o výraznější kontrolu jejich činnosti. Neměli by však přitom zapomínat na ochranu osobních práv zaměstnance.

Zákoník práce totiž zaměstnavateli (až na výjimky) zakazuje vyžadovat od zaměstnance citlivé osobní informace, dokonce včetně informace o jeho trestněprávní bezúhonnosti.

Hranice mezi dovoleným a zakázaným nicméně může být v praxi poněkud pohyblivá, takže v případě pochybnosti ji vytyčuje Úřad pro ochranu osobních údajů nebo soud. V této souvislosti je třeba varovat před nabídkami softwarových programů, které umožňují sledování zaměstnanců a tvorbu jejich profilů s použitím klíčových slov v aplikacích výpočetní techniky. (Pokračování na stránce 3)

Newsletter HRM line vydává Economia a.s. ve spolupráci se společností Profesia CZ, spol. s r.o.



www.profesia.cz



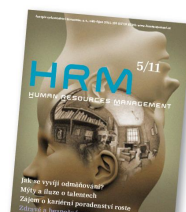
Pozice, na kterých lidé odpracují nejvíce let			
Profesia.cz		Profesia.sk	
pozice	průměrný počet let	pozice	průměrný počet let
strojvedoucí	12,8	výpravčí	11,1
policista	11,8	strojvedoucí	10,9
výpravčí	9,4	chemic. laborant	9,1
vedoucí údržby	8,9	celník	8,8
celník	8,9	policista	8,7
horník	7,9	ředitel školy	8,4
voják	7,8	strojný zámečnick	6,8
vedoucí dopravy	7,8	pilot	6,7
porodní asistentka	7,6	hutník	6,1
personalista	7,5	řidič autobusu	6
jeřábnik	7,3	porodní asistentka	5,7

Pozice, na kterých lidé odpracují nejméně let			
Profesia.cz		Profesia.sk	
pozice	průměrný počet let	pozice	průměrný počet let
tlumočnick	1,3	animátor volného času	0,7
plavčík	1,5	telemarketingový pracovník	0,8
barman	1,5	telefonický operátor	0,9
telefonický operátor	1,5	copywriter	1
realitní makléř	1,5	plavčík	1,1
promotér	1,5	pomocný pracovník	1,1
pomocný pracovník	1,6	státní poradce	1,2
hosteska	1,6	recepční	1,2
recepční	1,7	zdravotnický asistent	1,2
marketingový specialista	1,8	tlumočnick	1,3

Nenechte si ujít aktuální informace

Předplaťte si HRM, více info [ZDE](#)

Nebo si ho kupte ve stánku, více info [ZDE](#)



(Pokračování ze stránky 2)

Úřad pro ochranu osobních údajů zde operuje Směrnicí Evropského parlamentu a Rady ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a s volným pohybem těchto údajů. Tato směrnice založila všem osobám právo, nestat se subjektem rozhodnutí, které vůči nim zakládá právní účinky anebo které se jich významně dotýká, přijatého výlučně na základě automatizovaného zpracování údajů určeného k hodnocení určitých rysů jejich osobnosti, například pracovního výkonu, důvěryhodnosti, spolehlivosti, chování atd.

V těchto souvislostech se nutně nabízejí úvahy o zaměstnavatelské i o zaměstnanecké etice. Odpověď na otázku, jakou roli může etika sehrát v nových rizikových podmínkách firemního působení, však není jednoduchá. A to zejména proto, že etika je sice více než právo, ale právě proto jí dosti dobře nelze účinně vymáhat.

Pojem etické (anebo neetické) jednání si zpravidla spojujeme zejména s výkonem činností, jež se nějak týkají poskytování služeb veřejnosti. Jedná se proto klasicky o profesní etiku lékařů, právníků, novinářů, pracovníků sociálních služeb i třeba v bankovníctví. Kromě toho již existují také etické kodexy úředníků, zastupitelů apod. Všechna taková pravidla stanoví, co a jak by dotyční dělat měli a co ne, neboli vytyčují hranice jejich žádoucího a předvídatelného chování.

Etika činnosti zaměstnavatele a zaměstnance u nás stále ještě hledá své stálé místo. Smysl ale určitě má, protože podnikání v konkurenčním prostředí je stále více posuzováno i podle důvěryhodnosti a dobré pověsti firmy. Nemá smysl kontinuálně obchodovat s někým, kdo postrádá morálku, nedrží dané slovo a porušuje uzavřené smlouvy. Tradice zahraničního podnikatelského prostředí je mnohem delší, ale i zde



stále ještě dochází k vývoji. Jako příklad lze uvést nedávný Etický kodex FIAT Group, který obsahuje 70 položek pokrývajících veškeré spektrum činnosti koncernu (včetně např. prevence praní špinavých peněz, závazku nepřipustnosti dětské a nucené práce, regulace vnějších aktivit, regulace vztahů k veřejným institucím atd.). Za zvláštní zmínku zde stojí požadavky na vedoucí zaměstnance, obsahující např. závazek neprodleně hlásit veškerá porušení kodexu, o nichž mají aktuální znalosti a věrohodné důkazy. Z hlediska našich historických reminiscencí zní takový požadavek poněkud zvláště, ale má svoji logiku, založenou na potřebě solidarity zaměstnance s firmou. Jestliže někdo jedná způsobem, který může poškodit firmu se závažnými druhotnými dopady pro ostatní, on sám si solidaritu nezasluhuje.

Etické závazky zaměstnanců (ale třeba i manažerů) jsou dovnitř firmy informací o jejich požadavcích a navenek jejím deklarovaným závazkem, způsobily důvěryhodnost firmy zvyšovat. Pravidla „nadstandardního“ chování však mohou být v případě nutnosti také podpůrným argumentem toho, aby se firma dokázala z trestního obvinění vyvinut.

Snaha o širší aplikaci etických principů může být šancí pro žádoucí autoregulaci firemních činností způsobem, který firmě sníží nebezpečí jejího trestního postihu. Koneckonců lze dovést také to, že ochota zaměstnanců dodržovat určitý nadstandard je dobrým východiskem k tomu, jak z jejich strany současně bez problémů dodržovat i ten standard, který určuje právo. To všechno ovšem platí pouze pro nedbalostní trestné činy. Pokud se jedná o ty úmyslné, možnosti jejich prevence jsou bohužel podstatně menší.

JUDr. Jan Vidra
Advokátní kancelář Dáňa, Pergl
a partneři

PRŮZKUM

V ČR pracuje nejvíce cizinců za posledních 22 měsíců

V České republice bylo v listopadu zaměstnáno 220 912 cizích státních příslušníků. To je nejvíce od ledna loňského roku. Tehdy jich zde pracovalo 222 719. Vyplyvá to z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí.

Zaměstnávání cizinců od počátku roku vykazuje s výjimkou drobných odchylek v řádu několika desítek až stovek lidí stoupající trend.

Ještě na počátku roku jich české firmy zaměstnávaly zhruba 209 700. To je změna oproti předchozím dvěma rokům, kdy jejich počet spíše klesal nebo kolísal. Nejpočetnější skupinou, která v listopadu v Česku pracovala, jsou občané Slovenska. Bylo jich přes 108 tisíc. Na druhém místě jsou Ukrajinci a na třetím Poláci.

(Pokračování na stránce 4)

PERSONÁLIE



• Generálním ředitelem českého zastoupení výrobce elektromechanických přístrojů **Schneider Electric** je od ledna **Jaroslav Žlábek** (foto), který ve firmě pracuje od roku 1996. Nahradí

Olafa Koernerera, který se stane viceprezidentem pro automatizaci budov pro východní Evropu (ve firmě pracuje přes 20 let).

• Strojírensko-metalurgickou skupinu **Unex**, kterou tvoří a.s. Unex a Moravské železářny, vede od ledna dosavadní finanční ředitel obou firem **Karel Kalný**. Ve funkci generálního ředitele vystřídal **Petra Kalivodu**, který bude předsedou dozorčí rady obou společností.

• Předsedou **České asociace farmaceutických firem** (ČAFF) se stal **Andrej Pardo** ze společnosti Sandoz. Ve funkci vystřídal **Zdeňka Zahradníka** z firmy Teva, který bude místopředsedou asociace. Novým členem představenstva ČAFF se stala **Martina Antenová** ze společnosti Apotex a **Eva Kodýdková** z podniku Zentiva. Výkonným ředitelem ČAFF zůstává **Emil Zörner**.

• Do mediální agentury **OMD** (Omnicom Media Group) přichází **Taňa Freithová** jako client service director a new business director. Předtím působil ve vydavatelství Stratosféra.

• **Třinecké železářny** mají nového generálního ředitele. Dosavadní investiční ředitel **Jan Czudek** nahradil od 1. 1. **Jiřího Ciencialu**, ten se stane členem dozorčí rady.

• Ředitelem on-line sekce vydavatelství **Ringier Axel Springer CZ** je od ledna **Matěj Hušek**. Ve funkci střídá **Martina Horkého**. Na pozici marketingového ředitele končí **Jakub Kučera**. Ve funkci působil cca rok a půl.

• **Petr Máša** se stal ředitelem klientského servisu ve finančně-poradenské společnosti **Partners**. Přichází z KPMG, v minulosti pracoval i ve společnostech Deloitte a Aadastra.

• Obchodním ředitelem společnosti **Sanoma Media Praha** se stal **Jan Jireček**, dosavadní vedoucí on-line obchodu této společnosti. Ve funkci vystřídal **Karin Vedrovou**.

• Obchodním ředitelem správce nemovitostí Okin Facility ze společnosti **Okin Group** se stal **Michal Zapletal**. Bude zodpovědný za řízení firemního byznysu v ČR i v zahraničí. Přišel z české pobočky společnosti UPS.

• Od 1. 1. 2012 došlo k reorganizaci vedení ve společnosti **Seznam.cz**. **Pavel Zima** zůstává i nadále generálním ředitelem, role výkonného ředitele se ujal **Michal Feix**, dosud provozní ředitel Seznam.cz. Bude odpovědný za vedení oddělení obchodu, marketingu, financí, lidských zdrojů a technického oddělení. Nově vzniklé technické oddělení vede **Vlastimil Pečínka** coby technický ředitel.

Hospodářské noviny a PwC Česká republika vám přinášejí unikátní sérii soft-skills seminářů šitých na míru finančním a HR ředitelům

The Academy of Leadership in Finance

www.seminare.ihned.cz



The Academy

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY