



S námi Vám žádná změna neunikne

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, o. s.

8/2013

AKTIVITY V LISTOPADU

14. 11. 9.00 – 12.00 hod.
Problematika daňových a nedaňových nákladů z pohledu daně z příjmu

Lektor: Ing. Zdeněk Morávek
Technologický park, budova A
zasedací místnost OHK Chomutov

14. - 15. listopad

Klubové setkání
Personální controlling
Brno - Modřice, Pavlov

Přihlášky a další informace:
www.klubpersonalistu.cz/cz



PŘIPRAVUJEME

Setkání s personálním controllingem

Modřice u Brna, Pavlov, 14. - 15. listopadu 2013 Letošní poslední Klubové setkání se uskuteční na jižní Moravě. Ve čtvrtek navštívíme v Modřicích Centrum zákaznické podpory společnosti Kooperativa pojišťovna, a.s., VIG, kde se seznámíme s chodem telefonického centra, centrální spisovny a správou pojistných smluv lídra pojistného trhu ČR. Poté se přesuneme do Penzionu U Bednářů v Pavlově, kde v pátek dopoledne proběhne seminář s Dr. Zdenkou Brázdovou na téma Personální controlling.

Program:

Čtvrek 15. 11. 2013

Ve 12.00 sraz účastníků v Modřicích u Brna
13.00 – 15.30 Prohlídka Centra zákaznické podpory,
workshop na téma spisová služba a ochrana osobních
údajů v práci personalisty.
Přesun do Pavlova
20.00 – 22.00 společný společenský program

Pátek 16. 11. 2013

8.00 – 9.00 Snídaně
9.00 – 11.30 Seminář Personální controlling - lektorka -
Dr. Zdenka Brázdová

Přihlášky na www.klubpersonalistu.cz

Komora certifikovaných účetních a Verein für die höheren Prüfungen
in Rechnungswesen und Controlling

Konference

Rozvoj lidských zdrojů v oblasti certifikovaných účetních

14. listopadu 2013

Barokní refektář kláštera dominikánů
Jilská 7a, Praha 1

Program

- 9.00–9.15** Uvítání
9.15–10.00 **Prof. Dr. Dieter Pfaff**
Universität Zürich; viceprezident spolku veb.ch a člen zkouškové komise
Výkaznictví ve Švýcarsku – regulace, standardy, prosazení
- 10.00–10.45** **Herbert Mattle**
Diplomovaný expert v účetnictví a controllingu; auditor; prezident spolku
veb.ch a spolku pro zkoušky
2x10 důvodů, proč jsme úspěšní
- 10.45–11.00** Přestávka
- 11.00–11.30** **Ing. Libor Vašek, Ph.D.**
VŠE Praha; člen výboru KCÚ
Systémy certifikace ve Švýcarsku a v ČR – podobnosti a rozdíly
- 11.30–12.00** **Ing. Dita Chrástilová, FCCA; Ing. Robert Jurka**
Členové výboru KCÚ
Uplatnění absolventů v praxi – body k diskusi pro ČR
- 12.00–12.30** Diskuse
- 12.30–13.30** Přestávka – oběd
- 13.30–14.00** Vystoupení hostů
14.00–14.30 **Prof. Ing. Bohumil Král, CSc.**
VŠE Praha; předseda Komitétu pro certifikaci a vzdělávání
Vývojové trendy v přípravě účetních před vstupem do profese
- 14.30–16.00** Předávání certifikátů novým absolventům systému certifikace
16.00 Závěr a shrnutí výstupů konference

Přihlášky na konferenci, prosíme, zasílejte do 8. listopadu 2013 na info@komora-ucetnich.cz.
Podpořeno z Programu švýcarsko-české spolupráce.



Vydání zápočtového listu jako povinnost zaměstnavatele

Při skončení pracovního poměru nebo dohod konaných mimo pracovní poměr má zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list. Tato povinnost není podmíněna žádostí zaměstnance ani žádou jinou skutečností. Zápočtový list musí být navíc vydán nejpozději ke dni skončení pracovního poměru. Zápočtový list musí mj. obsahovat informaci o existenci případných prováděných srážek ze zaměstnancovy mzdy a jejich identifikaci (tj. v čí prospěch jsou konány, výši pohledávky, dosud provedené srážky, pořadí pohledávky). Nový zaměstnavatel může totiž předložením potvrzení o zaměstnání důvodně podmiňovat vznik pracovního poměru, neboť podle údajů obsažených v po-

tvrzení o zaměstnání mohou novému zaměstnavateli vzniknout další povinnosti.

V souvislosti s nevydáním zápočtového listu se zaměstnavatel vystavuje riziku pokuty ze strany inspekce práce za neplnění svých zákonných povinností a vzniku povinnosti k náhradě škody zaměstnanci vzniklou z důvodu ušlého výdělků. Ten zaměstnanci vznikne v případě, kdy jej nový zaměstnavatel nezaměstná pro nedoložení potvrzení o zaměstnání, příp. zaměstná až po dodatečném doložení, čímž zaměstnanci vzniká škoda v podobě mzdy, na kterou by při řádném vydání zápočtového listu obdržel.

*Převzato z LEGAL NEWSLETTER, říjen 2013
BERNARD LEGAL, s.r.o.*

Přes 70% pracovních aktivit a rozhodnutí děláme pro vlastní prospěch

Čeští zaměstnanci stále silněji prosazují své individuální zájmy, a to i na úkor společnosti a kolegů. Osobní užitek je dnes mnohem důležitější než týmová práce a společné hodnoty firmy. Ještě v roce 2008 byl tento poměr vyvážený, pracovních aktivit a rozhodnutí pro vlastní prospěch bylo „pouze“ 50%. Od vypuknutí ekonomické krize ale sdílení firemních hodnot stále klesá. To jsou výsledky analýzy více než 6500 zaměstnanců českých firem o průměrném věku 36 let. Profily zaměstnanců společnost Engage Hill nasbírala v letech 2008 – 2012 v rámci projektu Balance Management.

Lidé dělají pouze to, co musí

Chut' zaměstnanců angažovat se v oblastech, které jim nepřinesou osobní užitek, se v posledních pěti letech stále snižuje. V současnosti proto najdete stále méně kolektivů, které po večerech či o víkendu s nadšením řeší a plánují budoucí pracovní úspěchy a diskutují o společných hodnotách. Naopak přibývá zaměstnanců, kterým se práce přeschas nebo jakákoliv pracovní angažovanost "navíc" nevyplatí.

Do středu zájmu se stále více dostávají vnitřní potřeby zaměstnanců a jejich "osobní cena". *„Lidé potřebují něco znamenat, proto velmi citlivě vnímají, když jsou jen pouhým číslem na seznamu lidských zdrojů plnící obchodní cíle. Pokud lidé nenaleznou ocenění a zájem v práci, zcela přirozeně je hledají jinde. V práci pak dělají pouze to, co je nezbytně nutné, aby ji neztratili,“* vysvětluje autor analýzy Filip Brodan, ředitel společnosti Engage Hill.

Zvyšuje se interní "soupeřivost" - na vině je i ekonomická krize

Podle analýzy ve firmách v posledních pěti letech stále více převažují individuální způsoby řešení. Důsledkem je více osobních sporů na pracovišti, většina se snaží vyjednat "své podmínky" bez respektování cílů a hodnot organizace. Řada týmů pak vypadá spíše jako skupina jednotlivců, kteří pracují na stejném místě, ale ve své podstatě jsou ve firmě každý sám za sebe a místo spolupráce spíše soupeří.

Příčinou změn je i ekonomická krize. Sdílení společných hodnot a stimulace zaměstnanců od jejího počátku stále klesá, navíc k výraznému propadu došlo v roce 2010, tedy v době vrcholu krize u nás. Naopak potřeba osobního prospěchu a ambic od této doby výrazně roste. *„Je přirozené, že v krizi se každý začíná starat především sám o sebe, proto potřeby celého týmu či firmy ustoupily do pozadí,“* zdůvodňuje Egita Renovica, HR ředitelka společnosti Engage Hill.

Rada pro manažery: podporovat společné hodnoty a cíle

A jak má manažer zajistit, aby zaměstnanci, kteří si najdou v práci něco svého, zároveň fungovali jako tým? Vedoucí týmu musí definovat společné cíle a způsoby jejich dosažení. Sdílené hodnoty totiž v týmu vymezují rámec, na jehož základě se zaměstnanci rozhodují a konají. *„Pokud je každý přijme za své, zcela přirozeně se pak zlepšuje jeho chování, aniž by bylo potřeba ho tolik kontrolovat. Sdílení společných hodnot navíc podporuje vazbu a respekt k firmě,“* tvrdí Brodan.

Nová role manažera

V důsledku změny postojů zaměstnanců přestávají platit osvědčené způsoby řízení a vedení lidí. Role manažera se tak posouvá více do role tvůrce a komunikátora společných hodnot a cílů, než zadavatele a kontrolora úkolů.

Lidé se zkušenostmi jsou k nezaplacení

Když se ve firmách propouští, zaměstnavatelé se někdy zcela neuváženě zbavují starších pracovníků. Jsou to přitom lidé, kteří mají zkušenosti a potřebný nadhled. Jak lidi kolem padesátky vrátit do hry?

Postavení osob nad padesát let na trhu práce zdaleka není úměrné tomu, co mohou nabídnout. Napravit se to snaží řada projektů s podporou ESF. Jedním z nich je i projekt [Využijme zkušeností v Plzeňském kraji](#). Jeho specifickým rysem je, že se zaměřuje na zaměstnance již od 45. roku věku. Podle organizátorů tak lze předcházet nezaměstnanosti ve vyšším věku. „Už klienti, kterým ještě není ani 50 let, uvádějí jako důvod, proč ztratili práci, především takzvanou nadbytečnost. Jako důvod, proč nemohou práci najít, uvádějí věk,“ říká Vladimír Nový z Krajské pobočky Úřadu práce v Plzni.

Věkový průměr klientů v projektu je 53 let, velká část z nich ztratila práci zrušením pracovního místa ze strany zaměstnavatele, jen malé procento odešlo ze zaměstnání na základě svého rozhodnutí, třeba v souvislosti se zhoršeným zdravotním stavem. Projekt na západě Čech s rozpočtem více než 23,5 milionů korun běží od září 2011 a skončí v září 2014.

Zatímco v USA nebo v Japonsku je zaměstnanost věkové skupiny 55 až 64 let přes 60 %, průměr EU činí stejně jako u nás 45 %, u žen pak pouhých 34 %. Jde tedy o závažný problém a projekt se snaží svým klientům pomoci různými aktivitami.

Ty mají za cíl vrátit je na trh práce. Do projektu zatím vstoupilo 328 klientů, z nichž 75 již je zpět v zaměstnání. Více než tři stovky dalších zahájilo kurzy IT a 194 klientů prošlo kurzy jiných profesních rekvizifikací. Účastníci mají nejčastěji středoškolské vzdělání a zájem o rekvizifikaci na pozice administrativních pracovníků, zaměstnanců sociálních služeb, skladníků, řidičů vysokozdvizných vozíků nebo floristek.

Projekt probíhá mimo hlavní sídla úřadů. „Zkušenosti ukazují, že klienti mimo oficiální prostředí Úřadu práce lépe navazují kontakty s realizačním týmem projektu, stávají se vstřícnější a ochotnější zapojit se do aktivit. V okresních kontaktních kancelářích je k dispozici počítač, internet, tiskárna, telefon a hlavně zde probíhá individuální poradenství,“ vysvětluje Nový.

Rozpočet projektu rovněž počítá s finančními příspěvky na místa vyhrazená pro klienty projektu. Finance jsou používány nejen na pozice s limitovanou úhradou mzdových nákladů, ale lze je využít i v případě kratších pracovních úvazků. Podle údajů z poloviny října je zatím klienty projektu obsazeno pět nově vytvořených pracovních míst a čtrnáct společensky účelných pracovních míst.

DO KNIHOVNY

Jak posílit svou odolnost a vnitřní sílu

Cesta k úspěchu a spokojenosti

Autor: Denis Mourlane

Vydavatel: Grada Publishing, a.s., 224 stran. ISBN: 978-80-247-4873-3

Úspěšní a spokojení lidé mají vlastnost, která je odlišuje od ostatních a je okamžitě nápadná: tzv. resilienci, jinými slovy vyrovnanost, odolnost. Jde o vlastnost, která je v dnešním světě stále důležitější a touží po ní více a více lidí. Resilientní lidé přistupují k výzvám, které před ně staví život, pozitivně, s vnitřní vyrovnaností, klidem, sebedůvěrou, odvahou, lidskostí a velkou důsledností a disciplínou, což jim přináší výrazný osobní úspěch a uspokojení. Autor jasně a srozumitelně ukazuje, co ovlivňuje resilienci člověka a co udělat, abyste dosáhli skutečné vnitřní síly, odolnosti a vyrovnanosti a začlenili koncept resilience do svého každodenního života.



Jak získat a ovlivnit téměř každého

Autor: Paul McGee

Vydavatel: Grada Publishing, a.s., 200 stran, ISBN: 978-80-247-4879-5

Paul McGee vám prostřednictvím svých jednoduchých tipů a technik ukáže, proč není příjemné vystupování vždy ta nejlepší strategie, jak se naučit mluvit tak, aby vám lidé rádi naslouchali, jak motivovat ostatní k co nejlepším výkonům, proč není vždy nejlepší chovat se k lidem tak, jak chcete, aby se oni chovali k vám, či jak zajistit, aby lidé přijali vaši kritiku a nepřipadali si jako na pranýři. Kniha Jak získat a ovlivnit téměř každého chytře servíruje moudrost po špetkách a je skvělým zdrojem inspirace. Pomůže vám lépe vycházet s lidmi jak v osobním, tak v profesním životě.

Zaujala Vás naše nabídka? Máte zájem se připojit? Kontaktujte nás. www.klubpersonalistu.cz

Nově nás najdete i na Facebooku Klub personalistů ČR.

Tel.: 283 871 271, 606 865 940, e-mail: info@klubpersonalistu.cz, klub.personalistu@tiscali.cz

Klub personalistů ČR, o.s. Jankovcova 13, 170 00 Praha 7

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, o.s., je bezplatně zasílán členům Klubu i ostatní odborné veřejnosti. Příspěvky můžete zasílat na adresu Klubu. Redakční úprava Mgr. Lenka Smrčková.