

Zaměstnaní

Technologické firmy jsou ve válce o nápady

Dagmar Krátká se od dob studií pohybuje v oblasti informačních technologií, nyní je personální ředitelkou v Českých Radiokomunikacích. Má tedy co říci k tomu, jaké zaměstnance chtějí technologické firmy.

Nela Vejvodová
redaktorka MF DNES

V čem se liší myšlení mladých zaměstnanců od starších pracovníků?

V technologickém byznysu probíhá souboj o nové myšlenky a ty přicházejí právě od mladé generace. I když samozřejmě nechci diskriminovat ty starší. Mladí lidé berou například tablet jako standardní nástroj. Jsou schopni spontánně vyvinout například softwarovou aplikaci, která se může stát trendem následujících deseti let.

Vaše společnost spolupracuje se vzdělávacím programem nazvaným Mezinárodní cena věvody z Edinburgu (DofE), v čem spolupráce spočívá?



Pěťadvacetiletý přinese návrh na novou technologii, padesátiletý na to, jak ji ve firmě využít.

Dagmar Krátká
České Radiokomunikace

Program v roce 1956 založil manžel britské královny. Je určen pro studenty od čtrnácti do pětadvaceti let, v současnosti je do něj v České republice zapojeno na šest stovek mladých lidí. Snažíme se najít mladé lidi, kteří jsou schopni překonávat problémy, zapojují se do činnosti komunity, dělají něco navíc, mají charakterové vlastnosti, které firmě přinesou hodnotu.

Často se mluví o tom, že absolventi škol mají málo zkušeností a znalostí. Jak to vidíte vy ve firmě, která potřebuje hlavně technicky vzdělané lidi?

Myslím, že spolupráce s univerzitami a se studenty je poměrně vy-

razná. Na trhu probíhá válka o lidský potenciál a nápady; všechno, co máte, si konkurence může pořídit, odlišit se můžete lidmi. Do budoucna tedy bude v popředí určité talent management, boj o talent. Z mého pohledu obvykle žádná praplast mezi tím, co by absolventi měli umět a co doopravdy umějí, není. Před deseti lety asi ano, dnes už ne. Vyrovnilo se to i díky tomu, že studenti většinou už při škole pracují.

V současnosti se v HR mluví i o střetu dvou generací, starých mazáků a mladých nadšenců...

V naší firmě je zhruba polovina lidí nad 45 let. Často nastoupili hned po škole. České Radiokomunikace byly

od svého založení v roce 1963 jednou z mála špičkových technologických firem v Česku, a kdo chtěl něco dokázat v tomto oboru, šel sem. Tito lidé za tu dobu nabrali nezaplacené zkušenosti, třeba s vývojem vysílacích technologií. Já osobně mám respekt před staršími ročníky. Když někdo mladý přijde s vyloučeným nesmyslem, je potřeba někoho, kdo jej usměrní. Pěťadvacetiletý zaměstnanec vám přinese návrh na novou technologii, padesátiletý na to, jak ji ve firmě využít, protože má zkušenost. Obojí má svoji hodnotu. Z mého pohledu tedy jsem jednoznačně pro zaměstnávání starších ročníků, aby byla ve firmě zachována zdravá rovnováha.



Poradna Ve směnném provozu mi zaměstnavatel nechce dát dovolenou o víkend

Zaměstnavatel mi nechce dát dovolenou o víkend.

Pracuji jako vrátný. Na vrátnici máme nepřetržitě 12hodinové směny, denní, noční, poté dva dny volno a takhle dokola, včetně víkendů a svátků. Bylo nám sděleno, že si na víkend nemůžeme napsat dovolenou. Když mi tedy na víkend vychází pracovní směna a chci si vzít dovolenou, nemohu. Přijde mi to dosti nefér.

Zákoník práce stanovuje, že doba čerpání dovolené musí určit zaměstnavatel, a to podle písemného rozvrhu. Zaměstnavatel však např. nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy je zaměstnanec uznán práce neschopným ze zdravotních důvodů, nebo na dobu mateřské či rodičovské dovolené.

Při přípravě rozvrhu dovolených je třeba zohledňovat provozní situaci a přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance (např. možnost trávit dovolenou s dětmi o prázdninách). Rozvrh by tedy měl být vypracováván v součinnosti se zaměstnanci.

Dále by dovolená měla být čerpána zpravidla v celku a do konce kalendářního roku, v němž na ni vzniklo právo. Při čerpání dovolené po částech, což je možné, by jedna část

dovolené měla vždy činit aspoň dva týdny v celku. Je sice možné i kratší čerpání než dva týdny, ale jen když s tím bude zaměstnanec souhlasit.

Bylo by tedy v rozporu s právem, kdyby např. zaměstnavatel nařídil zaměstnanci čerpání jeho dovolené

**Napište nám
Zeptejte se odborníků**

Nevíte, na co máte v zaměstnání nárok, nejste si jisti, jaké pracovní podmínky vám musí zaměstnavatel poskytnout či v jakém případě může dát výpověď? Máte problémy s kolegy v práci či s nadřízenými? Posílejte nám své dotazy, zodpovíme je v rubrice Poradna. Pište na e-mail: prilohy@mfndes.cz

v průběhu roku, a to jen po týdnech, či dokonce po dnech, a zaměstnanec by s tím nesouhlasil.

Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel musí písemně oznámit zaměstnanci určenou dobu čerpání dovolené alespoň 14 dnů předem. Lhůta nemusí být dodržena, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne jinak.

Samozřejmě plán dovolených je možné v průběhu roku měnit. Změny může činit zaměstnavatel, a pokud je to možné, tak po dohodě obou stran. Tak např. zaměstnanec požádá o čerpání dovolené v jiném termínu, než je uveden v plánu čerpání dovolených, a pokud s tím zaměstnavatel vysloví souhlas, je možné dovolenou takto čerpat.

Podrobnější pravidla pro čerpání

dovolené mohou být upravena ve vnitřním předpise přijatém zaměstnavatelem. Není tedy vyloučeno, že zaměstnavatel umožní zaměstnanci, aby si sám určit datum dovolené, ale musí mu vybraný termín schválit. Stále však přetrvává nesprávný názor, že zaměstnanec čerpání dovolené zaměstnavateli jen oznamuje a on mu takové čerpání musí umožnit.

Z toho, co píšete ve svém dotazu, vyplývá, že u vašeho zaměstnavatele si můžete čerpání dovolené stanovit sami na základě oznámení (byť patrně půjde spíše o žádost podléhající schválení zaměstnavatelem), ovšem s tím omezením, že si ji nemůžete „napsat“ na víkendy.

Takto by zaměstnavatel postupovat nemohl, pokud byste si přál dovolenou čerpat alespoň jeden týden

v celku (vždy v sobě bude zahrnovat víkend). Pokud byste si však přál část dovolené čerpat po dnech o víkendech, mohou to být právě provozní důvody, které zaměstnavateli brání, aby vám čerpání v tyto dny umožnil.

Doporučuji tedy vždy takovou žádost se zaměstnavatelem předem projednat, a pokud byste naopak vy měl vážné důvody pro čerpání dovolené o víkendy, měl by k tomu zaměstnavatel přihlédnout a takové čerpání dovolené vám umožnit, nebránil-li mu v tom vážné provozní důvody.

JUDr. Jan Kozubek
advokát z kanceláře
Becker a Poliakoff



INZERCE

Nabídka zaměstnání v Pardubickém kraji



PŘIJME PRACOVNÍKY
NA NÁSLEDUJÍCÍ PRACOVNÍ POZICE:
OBCHODNÍ MANAŽER

- vzdělání SŠ, VŠ
- komunikační schopnosti, reprezentativní vystupování, pružnost, zodpovědnost, iniciativa, časová flexibilita, pozitivní přístup
- znalost AJ (NJ výhodou)
- obchodní zkušenosti výhodou
- řidičský průkaz skupiny B
- náplň práce: vyhledávání a kontaktování zákazníků v ČR a v Evropě

Další informace poskytnete pí Andrea Halsbachová,
tel.: 465 796 565, e-mail: andrea.halsbachova@energochoceny.cz

j KONČÍŠ ŠKOLU? HLEDÁŠ PRÁCI?

**Odliš se od ostatních
a vytvoř si profesionální CV**

RYCHLE / JEDNODUŠE / ZDARMA!

jobDNES.cz

jobDNES.cz

Moje cesta do práce.

Pro zobrazení celého inzerátu zadejte na www.jobdnes.cz uvedené referenční číslo.

PARDUBICKÝ KRAJ POTRAVINÁŘSTVÍ A CHEMIE

Zpracovatelé ovoce, zeleniny a příbuzných produktů P Z P MERLIN s.r.o., - Minimální vzdělání: Základní + praktická škola (ref. č.: 5697B8EA)

Pekaři PROCORN bac s.r.o., - Minimální vzdělání: Střední odborné (vyučení) (ref. č.: 0F4DDB0B)

Obsluha strojů na výrobu mléčných výrobků Mlékárna Hlinsko, a.s., - Minimální vzdělání: Střední odborné (vyučení) (ref. č.: 82C84B39)

Řezníci a uzenáři Řeznictví a uzenářství Oldřich Čejka, s.r.o., - Minimální vzdělání: Střední odborné (vyučení) (ref. č.: 7600A1EA)

Chemičtí inženýři ve výzkumu a vývoji a specialisté v příbuzných oborech Contipro Biotech s.r.o., - Minimální vzdělání: Vysokoškolské (ref. č.: 19B9B04C)

Chemičtí technici technologové, normovači a pracovníci v příbuzných oborech Výzkumný ústav organických syntéz a.s., - Minimální vzdělání: Vysokoškolské (ref. č.: 3BAB4041)

Pekaři Ing. David Novák, - Minimální vzdělání: Základní + praktická škola (ref. č.: 8762EAC3)

Chemičtí inženýři technologové, normovači a specialisté v příbuzných oborech Isolit-Bravo, spol. s r.o., - Minimální vzdělání: Střední odborné (vyučení) (ref. č.: EEBDD89D)

Pekaři Pekárny Falta, s.r.o., - Minimální vzdělání: Střední odborné (vyučení) (ref. č.: FC949888)

Řezníci a uzenáři M.KARLÍK - distribuce s.r.o., - Minimální vzdělání: Střední odborné (vyučení) (ref. č.: 826628FD)

Obsluha ostatních strojů a zařízení pro chemickou výrobu Kozák Svitavy s.r.o., - Minimální vzdělání: Střední odborné (vyučení) (ref. č.: 237E719F)

Ostatní zpracovatelé masa, ryb a příbuzní pracovníci Lapastar kuře s.r.o., - Minimální vzdělání: Nižší střední odborné (ref. č.: 7A1B5D24)

Chemičtí technici kontroly kvality, laboranti a pracovníci v příbuzných oborech Synthesisia, a.s., - Minimální vzdělání: Vysokoškolské (ref. č.: 8DF541CA)

Řezníci a uzenáři CERSY 2010 s.r.o., - Minimální vzdělání: Nižší střední odborné (ref. č.: 89D788C2)

Chemičtí technici kontroly kvality, laboranti a pracovníci v příbuzných oborech Pojičské strojírny a.s., - Minimální vzdělání: USO (vyučení s maturitou) (ref. č.: 387317FD)

Cukráři (kromě šéfcukrářů) Tradiční výroba pralinek, s.r.o., - Minimální vzdělání: Střední odborné (vyučení) (ref. č.: 43EB7303)

TECHNIKA, ELEKTROTECHNIKA

Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky JTEKT Automotive Czech Pardubice s.r.o., - Minimální vzdělání: USO (vyučení s maturitou) (ref. č.: F5E87B79)

Ostatní technici elektronici KESA, s. r. o., - Minimální vzdělání: Střední odborné (vyučení) (ref. č.: E356A7F6)

Elektromechanici Goldfein CZ s.r.o., - Minimální vzdělání: Střední odborné (vyučení) (ref. č.: 0699BA31)