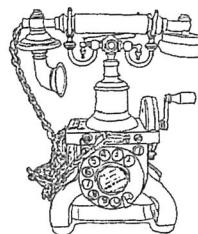


# Potrebujeťe radu?

Máte problém týkajúci sa vašej kariéry? Napíšte nám



na Facebook alebo na adresu redakcia@womanmagazin.sk a naše odborníčky na personalistiku a kariérne poradkyne vám poradia a pomôžu vyriešiť vaše problémky.



*Jedna z mojich podriadených neustále podkopáva moju autoritu. Okrem toho má za posledné obdobie čoraz horšie výsledky. Neviem si s tým vôbec poradiť.*

Mária, Trnava



Vaša podriadená je pravdepodobne v práci veľmi nespokojná, usudzujem tak podľa klesajúceho výkonu a toho, že venuje veľa energie, aby vás nejakým spôsobom očiernila. Pokúste sa zistíť, z čoho pramení jej demotivácia. Je niečo, čo by ste mohli urobiť, aby bola spokojeňsia? Ak na nič neprídeť sama, opýtajte sa jej. Rozhodnú by ste jí mali poskytnúť konštrukívnu spätnú väzbu. Poskytovanie spätnej väzby v podobných prípadoch nebýva vôbec jednoduché. Netreba ho podečňovať. Vyžaduje podrobnejší prípravu a určite i odvahu a takt. Zamerajte sa naj-

mä na zhoršené výsledky. Pripravte si všetky dostupné informácie a fakty. Nezabudnite si pripraviť aj vaše očakávania od jej výkonnosti i správania sa na pracovisku. Nechajte nejaký priestor na spätnú väzbu i vašej kolegyni. Budte jej otvorená. Možno sa tak o seba dozviete cenné informácie a budete vedieť, čo vašej kolegyni prekáža a na čom by ste mohli zapracovať. Lepšie, než bojovať, je hľadať cesty, ako si získať ľudí na svoju stranu.

PhDr. Romana Bryndová,  
riadička HR, lektorka a koučka

Príprava na hodnotiace stretnutie je dôležitá nielen pre toho, kto hodnotí, ale aj pre hodnoteného. Nechajte zamestnancom, aby sami určili, kolko času na vlastné i vaše hodnotenie potrebujú. Dáte im nájavo, že rešpektujete ich názor a pohľad. Počiadajte ich, aby vám hodnotenie sabe samého dali vopred a písomne. Týmto krokom zistíte, čo chcú do hodnotenia zahrnúť a zároveň si budete môcť v predstihu pripraviť fakty a oblasti, ktoré by podľa vašho očakávania malo hodnotenie obsahovať, resp. čo je potrebné z hľadiska hodnotenia obchodných výkonov v rámci celej spoločnosti. Dajte však pozor na to, aby ste nedohotili len merateľné položky, hodnote aj kvalitatívne ukazovatele a takisto pokroky, vzdelávanie, tréningy a rozvoj, ktorý zamestnanci dosiahli počas posledného obdobia. Zhodnotte aj prínos celého tímu.



*Ako šéfka päťčlenného obchodného tímu som projímkou pristúpila k naplánovaniu hodnotiacich stretnutí, kedže sme ustúpili do posledného štvrtroka. Zadala som dátumy do pracovníckych kalendárov podriadených, pričom pre každého som vyčlenila 30 minút. Mám však obavy z toho, ako mám podať spätnú väzbu a ako sa mám na hodnotenia pripraviť... Viete mi poradiť? Nina, Bratislava*



Je faktom, že nadriadení i podriadení takmer zhodne nezávidia proces pracovného hodnotenia, ktorý má v prvom rade označiť, že niečo nie je správne. Zdrojom obáv spojených s procesom hodnotenia sú aj také nadriadení, ktorí zamestnancom po celý rok neposkytujú pravidelnú spätnú väzbu. Je to aj vaš pripad? Chybou tiež je, ak nadriadení využijú proces pracovného hodnotenia ako príležitosť na to, aby podriadenému oznamili všetky zlé správy naraz. Predstavte si trénera futbalového tímu, ktorý čaká až na koniec sezóny, aby hráčom pridal spätnú väzbu týkajúcu sa všeobecného, čo mohli počas zápasov urobiť lepšie. Bolo by to absurdné a neproduktívne. Avšak presne takto to vyzerá aj s pracovnými hodnoteniami u veľkej väčšiny manažerov, s ktorými som sa v praxi stretla. Výročné pracovné hodnotenie by malo oslavovať skôr úspechy, teda to, čo sa podarilo. Malo by ísť

o rozhovory o osobnom rozvoji a cieľoch na ďalšie obdobie. Efektívnu, kritickú, konštrukívnu a zároveň podpornú spätnú väzbu prejavujete pravidelne na týždennej či dennej báze, ak je to možné. V pravidelnom výročnom hodnotení sa zamerajte na to, kde vidite vaš priestor na podporu a motiváciu ďalšieho rozvoja zamestnanca a ako sa môže ešte efektívnejšie posúvať vpred. Cielom je, aby ste obaja odchádzali zo stretnutia s energiou a nadšením a nie tak, ako keby ste odchádzali od zubára s vytrhnutou stoličkou. Nejde o to, či je hodnotenie pozitívne, alebo kritické. Spätnú väzbu treba poskytovať so záujmom a s cieľom, aby vaš podriadený uspel. Pri hodnotení sa zamerajte aj na správanie. Nehodnote človeka, hodnote jeho správanie. Malí ste niekedy rozopnutý

zips na nohaviciach a nikto vám to nepovedal? Vy by ste nechceli, aby vás na to upozornili? A čo makové zuby? Čo keby vaše hodnotiace stretnutia vyzeralo takto: Zrelaxovaná poloha v kresle, nohy vyložené, pojedanie koláčikov a voňa kávy... takto to pred týždňom vyzeralo v jednom obchode, kde ma store manažérka privítala so slovami „nemáme sa kam usadiť“, všade sa u nás konajú hodnotiace stretnutia“... A ja som mala možnosť cez sklo zachytíť usmievané a spokojné tváre, vyložené nohy a prežúvanie chutných súst.

Ing. Ladislava Molnárová,  
senior manažérka,  
poradenstvo v oblasti rozvoja ľudského kapitálu



*Bliží sa chŕpkové obdobie, ktoré ma vždy na niekoľko dní vyrádza z pracovného procesu. Čo musím ako zamestnanec počas práceneschopnosti dodržiavať, prípadne na čo mám nárok?*

Ingrid, Piešťany



Ked Vás lekár uzná dočasne za neschopnú práce, znamená to zároveň dodržiavať liečebný režim, ktorý Vám lekár stanovi a navýše sa aj zdržívať na mieste, ktoré je v Potvrdení o dočasnej pracovnej neschopnosti uvedené. Ak sa rozhodnete počas rekonvalescencii pre vianočné upratovanie, môže to mať dôsledky aj na Vaš pracovný pomer, hoci máte potvrdenie, že ste neschopná práce. Nedodržiavanie určeného liečebného režimu sa totiž považuje za porušenie základných povinností zamestnancov. K ostatným povinnostiam zamestnancov táto príbudda naraz s povinnosťou zamestnávateľa poskytovať náhradu príjmu za prvých desať dní pracovnej neschopnosti. Počas týchto desiatich dní má zamestnávateľ možnosť kontroly, či svoje povinnosti neporušujete. Ak zamestnávateľ zistí, že sa nezdržíavate na určenom mieste a nemáte na to opravdeniteľný dôvod, napríklad povolené vychádzky, vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, môže to kvalifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny. Okrem písomného upozornenia, ktoré je formálnym predpokladom na platné skončenie pracovného pomeru pre porušovanie pracovnej disciplíny, má zamestnávateľ právo nepriznať náhradu príjmu, a to odo dňa, keď zistí nedodržanie povinností. Samozrejme, zamestnávateľ nesie zodpovednosť za preukázanie skutočnosti, ktoré boli dôvodom nevyplatenia náhrady príjmu. Hoci je zamestnanec povinný poskytnúť zamestnávateľovi a rovnako aj informovať zamestnávateľa o každej zmene v osobných údajoch (meno, priezvisko, trvalý pobyt, prechodný pobyt, adresa na doručovanie písomností), zamestnávateľ sa musí vynájsť v prípade neoznačených alebo nefunkčných zvoncekov pri dverách a pod. Sankciou za neodôvodnené nevyplatenie náhrady príjmu je možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca, ktorá je spojená s nárokom na náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku zamestnanca zodpovedajúcu výpojednej lehotre dvoch mesiacov. Okamžité skončenie je možné využiť až po uplynutí pätnásť dní odo dňa splatnosti náhrady príjmu (výplatného termínu stanoveného zvyčajne v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve, inak je náhrada príjmu splatná až po uplynutí nasledujúceho kalendárneho mesiaca od začiatku

JUDr. Lucia Horová,  
špecialistka na pracovnoprávne vzťahy



**Dr. THEISS  
MUCOPLANT  
Skorocelový sirup  
na dobrú noc**

Vyskúšajte Mucoplant Skorocelový sirup na dobrú noc. Tento výživový doplnok obsahuje harmanček, skorocel a tymian, ktoré prispievajú k udržaniu zdravých dýchacích ciest, a medovku, ktorá pomáha pri relaxácii a zaspávaní. Sirup sa užíva pred spaním, pre pokojnú noc bez kašla. Teraz v ponuke pri kúpe Sirupu na dobrú noc 100 ml dostanete darček – prívesok medvedíka. Akciové balenie za odporúčanú predajnú cenu 3,46 €.  
[www.naturprodukt.sk](http://www.naturprodukt.sk)