



**Na začiatku roku mám pred celou firmou predstaviť náš nový projekt. S prezentovaním pred takým širokým plénom nemám skúsenosti a už teraz mám z toho strach. Poradte, prosím, ako sa mám pripraviť, aby som to zoládla.**  
*Petra, Bratislava*



Základom je dôkladná príprava, napíšte si prezentáciu tak, aby bola jednoduchá, výstižná a pútavá. Ukážte ju niekomu z kolegov, ale aj niekomu, kto o vašej práci skoro nič nevie a vypýtajte si spätnú väzbu. Je pre nich vaša prezentácia dostatočne zrozumiteľná a zaujímavá? Prednes prezentácie si precvičujte pred zrkadlom. Trénujte, až kým ne-

budete úplne spokojná. Nacvičte si aj správne dýchanie, aby ste prípadnú trému v deň, D' predýchali. Držím palce, určite budete skvelá.

PhDr. Romana Bryndová  
riaditeľka HR, lektorka a koučka



**Moja priateľka, s ktorou niekoľko rokov pracujem v jednej firme, sa pred pár týždňami stala vedúcou nášho oddelenia. Odvtedy medzi nami neustále vznikajú rôzne konflikty - cítim, že naše priateľstvo nie je také ako predtým. Čo mám robiť, aby sa úplne nerozpadlo?**  
*Jana H., Banská Štiavnica*



Napriek tomu, že v našej kultúre sú neraz skutočne blízke priateľstvá a určitá familiárnosť na pracovisku pomerne bežnou záležitosťou, nie je nijakou výnimkou, ak medziľudské vzťahy pri povýšení z interných zdrojov poriadne zaškripu. Človek, ktorý sa jedného dňa stane nadriadeným bývalým kolegom, si preto musí ustrážiť „nový“ štýl komunikácie a konania. Môže sa napríklad stretnúť s nečakanou závisťou, manipuláciou či so sarkastickými poznámkami. Ťažko presne odhadnúť, v čom je príčina vašich nedorozumení a zväčšovania vzájomného odstupu. Otvorený rozhovor je nevyhnutnosťou, pretože vývoj, ktorý opisujete, sa časom prejaví nielen na vašej psychickej pohode, ale celkom určite aj na pracovných výkonoch a na kvalite vašej práce. Skúste sa na novú situáciu pozrieť aj očami vašej priateľky – takmer každý človek po povýšení v rámci firmy prežije zopár bezsenných nocí. Následkom tejto neistoty je, že čerství šéfovia neraz reagujú neprimeraným spôsobom, ktorý ich postavenie neulahčuje, ale, naopak, ešte väčšími zhoršuje. Často začnú starostlivejšie vyberať ľudí, s ktorými sa podelia o vnútorné pocity, možno aj zo strachu z väčšej zraniteľnosti či zo

snahy zachovať odstup či maximálnu objektivitu. Ak priateľstvo či úzke rodinné puto úspešne zvládne kombináciu s pracovným vzťahom, je stabilizátorom a vzpruhou, ktoré podporia výkonnosť a úspech. Vaše priateľstvo preto stojí za to, aby ste oň zabojovali. Jedným zo spôsobov, ako sa vyhnúť stroskotaniu vzťahu, zneužívaniu či problémom s disciplínou a s prijímaním novej autority, je stanovenie si mantinelov a jasných pravidiel hry. Najťažšie sú prvé mesiace, počas ktorých sa treba vyrovnáť so zmenami v doterajšom modeli spoločného fungovania. Vyťažte čo najviac z výhod, ktoré vaše priateľstvo prináša. Zároveň si však dajte pozor na to, aby ste váš priateľský vzťah nezačali využívať a aby ste k novej šéffe neboli menej citlivá a príliš kritická a nezdvorilá. Nezapúdajte, že aj v medziľudských vzťahoch platia určité vzorce. Podobne ako vo fyzike: ak sa zmení akcia, zmení sa aj reakcia.

Ing. Ladislava Molnárova,  
senior manažérka,  
poradenstvo v oblasti riadenia ľudského kapitálu



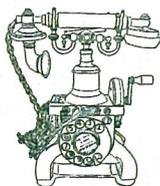
**Som majiteľkou menšej firmy a potrebujem prijať nových zamestnancov. Ako je to so skúšobnou lehotou?**  
*Ivana, Senec*



Pokiaľ zamestnávateľ nevyužije služby personálnej agentúry, musí sa spoliehať na možnosti, ktoré mu poskytujú ustanovenia Zákonníka práce. Skúšobná lehota, ktorá je potrebné dohodnúť písomne, a to iba v pracovnej zmluve a najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru, inak by bola neplatná, umožňuje zamestnávateľovi (ale i zamestnancovi) overiť si, či sú podmienky pracovného pomeru vyhovujúce. Skúšobnú lehotu možno dohodnúť najviac na tri mesiace, u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, najviac na šesť mesiacov. Skúšobnú lehotu nemožno predĺžovať s výnimkou prekážok v práci na strane zamestnanca, ako je napr. dočasná pracovná neschopnosť, návšteva lekára, ošetrovanie člena rodiny, účasť na pohrebe rodinného príslušníka. V skúšobnej lehote môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer kedykoľvek, a to písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Ak zamestnávateľovi nestačí skúšobná lehota, odporúčam možnosť dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú. Platná legislatíva umožňuje dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najviac na dva roky a v prípade, že bol pracovný pomer dojednaný na kratší čas, môže sa ešte dva-

krát predĺžiť alebo opätovne uzavrieť za podmienky dodržania limitu dvoch rokov. Pozor, pre opakovane uzatvárané pracovné pomery na dobu určitú platí zákaz opakovane uzatvárať dohodu o skúšobnej lehote. Doba trvania pracovného pomeru na dobu určitú môže byť dohodnutá dátumom aj udalosťou ako napr. trvanie projektu, ale aj tu platí limit dvoch rokov s výnimkou zastupovania kolegu na materskej a rodičovskej dovolenke a na dovolenke bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo na rodičovskú dovolenku a počas dočasnej pracovnej neschopnosti. Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby bez ohľadu na to, či je zamestnanec dočasne práce neschopný alebo zamestnankyňa tehotná. Neplatí tu nijaká ochranná doba podobne ako v prípade skončenia pracovného pomeru v skúšobnej lehote s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a s dojčiacou ženou, keď je zamestnávateľ povinný písomne odôvodniť skončenie pracovného pomeru a dôvod nesmie súvisieť s jej tehotenstvom alebo s materstvom.

JUDr. Lucia Horovová,  
špecialistka na pracovnoprávne vzťahy



Potrebuje radu? Máte problém týkajúci sa vašej kariéry? Napíšte nám na Facebook alebo na adresu redakcie [redakcia@womanmagazin.sk](mailto:redakcia@womanmagazin.sk) a naše odborníčky na personalistiku a kariérne poradkyne vám poradia a pomôžu vyriešiť vaše problémy.