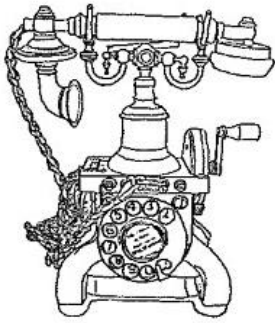


Potrebujete radu?

Máte problém týkajúci sa vašej kariéry? Napíšte nám



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



Pracujem na personálnom oddelení. Pred rokom k nám nastúpil nový šéf, ktorý z nás urobil HR Business Partnerov. Práca nám ostala rovnaká, ale šéf nie je spokojný, vraj nie sme dostatočne biznis orientované. Pritom tvrdo pracujeme a všetky úlohy, ktoré nám zadá, plníme. Čo máme ešte urobiť?

Zlata, Žilina



Rola tradičného personálneho oddelenia je už dávno preč, v tom má váš šéf pravdu. Ak chcete uspieť, pokúste sa zmeniť v dvoch oblastiach. Tou prvou je načúvanie. Čo manažérov vo vašej spoločnosti trápi a v čom potrebujú pomôcť? A ako by ste sa mohli zapojiť vy? Sledujte všetky aktivity a zmeny vo firme. No a čo je asi tá najzásadnejšia zmena – naučte sa hovoriť v číslach.

Organizácie, a nezáleží na tom, či sú to malé firmičky, alebo veľké korporácie, sú riadené merateľnými ukazovateľmi. Všetky aktivity vo firmách sú diskutované,

plánované a hodnotené v tvrdých dátach. Ak chcete byť súčasťou biznisu, naučte sa myslieť a prezentovať v číslach aj vy. Napríklad, ak chcete zaviesť do firmy motivačný program – okrem toho, že si spočítate, koľko to firmu bude stáť, vypočítajte, koľko by firmu stálo, keby ste systém nezaviedli. Koľko vás stojí odchod zamestnanca? A koľkí by mohli odísť? Kvantifikujte svoje ciele a hovorte jazykom, ktorý zarezonuje.

PhDr. Romana Bryndová
HR konzultantka, lektorka a koučka

Firma, v ktorej pracujem, zaznamenala dynamický nárast, čoho dôsledkom je aj nástup väčšieho počtu nových zamestnancov – väčšinou absolventov škôl a mladých ľudí s krátkou praxou. V tejto súvislosti sa často skloňuje výraz generácia Y. V každodennom firemnom živote sa už ukázali určité rozdiely v porovnaní so staršou generáciou. Môžete objasniť základné charakteristiky generácie Y, aby sme si lepšie porozumeli?

Lenka, Košice



Generácia Y alebo tzv. mileniáni sú mladí ľudia do veku 35 rokov, teda narodení po roku 1980. (Niektoré zdroje uvádzajú, že generáciu Y predstavujú ľudia narodení po roku 1985.) Ak sa na jej príslušníkov pozrieme ako na zamestnancov, sú húževnatí a sebaistí. Do pracovného procesu vstupujú s vysokými nárokmi a s očakávaniami

nielen na seba, ale aj na zamestnávateľa. Majú vysoké platové požiadavky vrátane ďalších benefitov. Mileniánov totiž najviac zasiahol technologický pokrok, a tak okrem dobrého platu očakávajú smartfóny, autá, počítače, notebooky... Kým generácia X, teda ich generačne starší kolegovia, túži po tom, aby mohla mať pružný začiatok pracovného dňa a stihla odviezť deti do škôl a materských škôl, generácia Y sa chce vy-

hnúť dopravnej špičke, príp. si ísť zabehať a zacvičiť... Mnohí z príslušníkov generácie Y vstupujú na pracovný trh ako plnohodnotní zamestnanci, keďže je časté, že aj ako čerství absolventi majú niekoľko pracovných skúseností (často aj zo zahraničia) získaných počas štúdia. Tým sa ich hodnota na pracovnom trhu zvyšuje – nie sú absolventmi bez pracovných skúseností a návykov.

Pre generáciu Y je dôležitá rovnováha osobného a pracovného života. Kým generácia X je zvyknutá na nadčasy, generácia Y ich odmieta. Generácia Y chce tráviť čas mimo kancelárie: chce si nájsť čas na koníčky, rodinu, priateľov, domácich miláčikov, neraz aj na úkor toho, že menej zarobí. Generácia Y vyžaduje tréningy, osobnostný rozvoj a profesijný rast zabezpečený firmou. Sú to väčšinou kreatívni ľudia, nezávislí a produktívni. Najlepšie sa im pracuje, ak nad nimi nikto nedrží prísny dohľad. Ocenia aktuálnu a pravidelnú spätnú väzbu, čím sa líšia od submisívnejšej a autoritám oddanej generácie X, ktorá nech-

ce vytíčať z radu. Predstavitelia generácie Y sa pýtajú a polemizujú predtým, ako príkaz vykonajú. Nemajú problém ísť do konfrontácie so šéfom, bez strachu s ním diskutujú a vyjadrujú vlastný názor. Ochota pracovať je u nich nižšia, už na pracovnom pohovore otvorene priznajú, že si chcú udržať koníčky, priateľov, cestovanie, šport, zdravý životný štýl... Uprednostňujú slobodu v práci, zábavu a neformálnosť. Staršia generácia je prekvapená a často sa pýta, kde títo absolventi škôl berú odvalu, neraz až drzosť, trvať na tomto už počas výberového konania. Avšak pre spoločný úspech je vzájomné rešpektovanie viacerých generácií na pracovisku nevyhnutnosťou – je to úloha vedenia, ale aj každého zamestnanca. Prínosom pre firmu sú totiž všetci – mladí i starší kolegovia.

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



*Dopočula som sa, že od jari nastali zmeny
v Zákonníku práce ohľadom personálneho lízingu.
Môžete, prosím, objasniť o čo ide?
Vlada, Bratislava*

Hoci je Zákonník práce najzákladnejšou právnou normou pre pracovnoprávne vzťahy a mal by byť stabilnou značkou, už sme si zvykli, že pomaly každá sezóna prináša so sebou zmeny. Tentoraz je to dočasné zamestnávanie, presnejšie podmienky tzv. personálneho lízingu, ktorý využívali prevažne agentúry dočasného zamestnávania. Dočasné pridelenie je však možné naďalej využívať aj medzi zamestnávateľmi, z ktorých ani jeden nie je personálnou agentúrou. Naďalej je možné dočasné pridelenie len zamestnancov v pracovnom pomere a výrazne sa zmenili podmienky trvania dočasného pridelenia. Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania môže dočasne prideliť zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi najdlhšie na 24 mesiacov a v rámci týchto 24 mesiacov je ho možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť najviac štyrikrát; to platí aj v prípade dočasného pridelenia zamestnanca iným zamestnávateľom alebo inou agentúrou dočasného zamestnávania k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi. A o opätovne dohodnuté dočasné pridelenie k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi ide aj vtedy, keď neuplynulo ešte 6 mesiacov od skončenia predchádzajúceho dočasného pridelenia. Ak sa táto podmienka nedodr-

ží, priamo zo zákona zanikne pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom, čo je úplnou novinkou v pracovnoprávných vzťahoch, ktoré sú založené na dvojstrannom konsenze. Ďalšou novinkou je oprávnenie, že vyslať na pracovnú cestu dočasne prideleného zamestnanca môže len užívateľský zamestnávateľ, aby sa tak zamedzilo možnému vyplácaniu časti mzdy či odmeny práve formou cestovných náhrad a pod. A keď sme už pri odmene, zmena Zákonníka práce zakotvila ďalšiu novinku, ktorou je spoločná zodpovednosť užívateľského zamestnávateľa za vyplatenie porovnateľnej mzdy dočasne pridelenému zamestnancovi jeho zamestnávateľom, resp. agentúrou dočasného zamestnávania. Rozdiel musí doplatiť užívateľský zamestnávateľ, ktorý tomu môže predísť výberom spoľahlivého partnera pre personálny lízing.

JUDr. Lucia Horová,
špecialistka na pracovnoprávne vzťahy

