

Pondělí&Kariéra

VÝPOVĚĎ MŮŽE BÝT KROKEM K MNOHEM ZAJÍMAVĚJŠÍ KARIÉŘE

NEJČASTĚJI LIDÉ MĚNÍ ZAMĚSTNÁNÍ, ABY DOSTALI PROSTOR PRO SAMOSTATNOU PRÁCI A MOHLI SE PROFESNĚ I ODBORNĚ ROZVÍJET.

Alena Kazdová
alena.kazdova@economia.cz



Během své pracovní kariéry dala Jana Taliánová výpověď už dvakrát. A tvrdí, že ji to v kariéře pokaždé nakoplo. Poprvé, když se rušilo její místo personalistky v jednom z výzkumných ústavů ministerstva školství. Nepočkala na odstupné, dala výpověď a začala si hledat uplatnění v komerční sféře. Chtěla si vyzkoušet, zda by obstála, a hlavně se chtěla v personalistice dál rozvíjet. Vyhrála výběrové řízení do nadnárodní stavební firmy, která otvírala nové místo HR specialisty. „Měla jsem z toho ohromnou radost, protože jsem přicházela ze státní sféry, bez zkušeností z byznysu, do komerční renomované firmy, kde se můžu hodně naučit,“ říká Jana Taliánová. V podniku pracovala pět let. „První dva roky jsem nadšeně vstřebávala nové věci. Měla jsem na starosti 250 lidí jedné divize, jezdila za stavy do terénu, abych na vlastní oči viděla, co dělají, a mohla jim tvořit personální systém přímo na míru. Dělala jsem nábor, systémy hodnocení, odměňování, vymýšlela motivační i rozvojové programy.“ Poslední dva roky už ji ale práce tolik nenaplňovala. „Začal mi chybět prostor pro vlastní tvůrčí práci, měla jsem nad sebou dva nadřízené, a tak jsem vlastně jela podle jejich pravidel v zaběhaných kolejkách,“ svěřuje se Jana Taliánová.

Nechci se v práci nudit

Když společnost vypsal výběrové řízení na nového šéfa personálního řízení, přihlásila se. Viděla v tom příležitost, jak se v kariéře dál posunout. V konkurzu sice uspěla, ale vedení podniku přijalo kandidátku zvenku, od níž očekávalo, že přinese nové impulzy a podněty. „To jsem chápala a chtěla jsem se na změnách v personalistice podílet. Ale s novým systémem jsem se neztotožnila. Nová šéfová byla zaměřená na procesy, já na vztahy. Probírala jsem situaci s dalšími nadřízenými, hovořila jsem s nimi, že se chci ve firmě dál profesně posunout. Ale už to tam možné nebylo. Uvědomila jsem si, že se v práci nudím a že se nechci přizpůsobit rutině,“ vysvětluje Jana Taliánová, proč se začala poohlížet po nové práci. Ovšem poté, co absolvovala několik pohovorů u velkých zaměstnavatelů, zjistila, že se jejich nabídky podobají jako vejce vejci, a došlo jí, že by tam nebyla šťastná.

Změnila proto postup a oslovovala menší firmy, kde by podle ní bylo možné začít „na zelené louce“ a něco nového budovat. Finance přitom pro ni nebyly až tak důležité. Chtěla především dostat prostor pro smysluplnou práci a být podřízená přímo šéfovi nebo majiteli firmy. To jí po několika pokusech vyšlo. Působí v soukromé vzdělávací instituci, kde nastavuje od začátku personální systém, jediným jejím šéfem je majitel firmy, s nímž konzultuje a probírá své návrhy i konkrétní řešení. „Práce mě zase nabíjí,“ říká Jana Taliánová.

„Dnes není problém pro schopné lidi najít práci,“ uvádí Barbora Tomšovská ze společnosti Touchdown. „Pokud je dosavadní práce nezáživná, vadí jim rigidnost prostředí, špatný kolektiv a atmosféra ve firmě nebo se neshodnou se šéfem, nemají problém výpověď dát a zvolit si cestu, která odpovídá jejich požadavkům. A mnozí mají odvahu to udělat a opustit „zlaté klece“ jistoty,“ komentuje Tomšovská situaci na trhu práce a šance pro ty, kdo chtějí změnit kariéru.

Když si se šéfem neseďne

Mezi nejčastější důvody výpovědi patří neshody s nadřízenými. „Zejména pokud přijde nový šéf a obsadí si místa vedoucích, kteří jsou pod ním. Dlouhodobí zaměstnanci jsou postupně vyměňováni, protože šéf se obává, že budou pracovat podle bývalých zvyklostí a nepřijmou tak snadno nové postupy a jinou firemní kulturu. Často tato rozhodnutí zaměstnancům i pomohou v tom smyslu, že udělají další krok ve své pracovní kariéře. Pokud najdou brzy uplatnění, jsou vlastně daleko spokojenější,“ popisuje Barbora Tomšovská.

Padesátiletá Markéta Ježková léta pracovala na různých obchodních pozicích a její kariéra se vyvíjela velmi slibně. Toužila vyjet do světa a vyzkoušet si obchod mezinárodně. Ovšem s příchodem nového šéfa se začala její práce komplikovat. „Od začátku jsme si nesešli ani osobnostně, ani pracovní. Různými způsoby mi znemožňoval rozvoj a kariérní postup. Poslední kapkou pro mě bylo, když jsem se účastnila interního výběru na pozici obchodního ředitele na Maltě. Uspěla jsem, ale šéf mi nedal doporučení, takže z toho nic nebylo,“ vzpomíná Markéta Ježková.

Dala výpověď a nastoupila do středně velké firmy, kde vedla obchodní tým. Práce ji bavila, byla spokojená, kolegové si jejich zkušeností vážili. „A po pár měsících se mi ozvala mezinárodní společnost s nabídkou, zda bych nechtěla řídit prodej po telefonu v Číně.

NEJČASTĚJŠÍ DŮVODY VÝPOVĚDI:

- dlouhá doba v jedné firmě
- práce se stává rutinní, člověk se nudí
- nemožnost dalšího profesního rozvoje
- práci, kterou člověk dělá, nikdo neocení a bere ji jako samozřejmost
- práce v nefunkčním kolektivu
- neshody se šéfem
- málo výkonných podřízených, které není možné vyměnit
- pocit finančního nedocení
- kultura firmy a vztahy
- změna vlastníka, výměna managementu
- kumulace různých činností v jedné funkci s tím, jak firma mění strukturu nebo odchází lidé

Zdroj: Touchdown

Můj sen! Jenže jsem nevěděla, jak to šéfovi říct. Pak jsem se odhodlala, zašla za ním a vše vylíčila. Vyslechl mě a navrhl mi, abych se s tou firmou vydala do Číny na obhlídku, co tedy ta práce obnáší, a pak se rozhodla, jestli nabídku vezmu a od něj odejdu,“ vzpomíná Ježková. Po návratu měla jasno. Šéfovi řekla, že nabídku do zahraničí přijme. „On mi pogratuloval a na rozloučenou řekl, že mám u nich kdykoliv dveře otevřené,“ uvádí Ježková, která už půl roku působí v Číně a práce na mezinárodní úrovni ji nesmírně baví a inspiruje.

Plníš plány, tak ti je zvýšíme!

Odvahu razantně změnit kariéru měl před rokem i dvaatřicetiletý Josef Hrnčíř. Jako obchodník sbíral zkušenosti u telekomunikačních společností, kde zažil, jak může fúze negativně dopadnout na vztahy lidí ve firmě a na zákazníky. Práce ho přestala bavit, a tak v roce 2007 uvítal nabídku dělat obchod pro velkého hráče na trhu práce.

Zakladatel a majitel této firmy ho nadchl svým přístupem k lidem a ke klientům. Hrnčíř pracoval s velkým nasazením a nadšením, měl výsledky a v kariéře postupoval vzhůru. Navíc tam byla parta výborných kolegů, společnost mu přirostla k srdci. Pak ale majitel firmu prodal mezinárodní společnosti a Hrnčíř znovu zažil to, co v předchozím zaměstnání. „Navyšovaly se stále plány, zákazník i obchodník se stali číslem. Čím víc jsem nosil peněz, tím víc se plán navyšoval. A to mě ne bavilo. Debatoval jsem o tom s kolegy a nadřízenými, upozorňoval je, že takový přístup k obchodu vadí mně, ale i poškozují značku firmy u klientů. Ale nikdo na to neslyšel. Ztrácel jsem energii a cítil se unavený a vyhořelý. Požádal jsem tedy o možnost vzít si delší volno a účastnit se rozvojových programů, které by mi pomohly vnitřní krizi překonat. Nejdřív mi to bylo slíbeno, později však manažer otočil, že by to stálo moc peněz. O Vánocích 2015 jsem si všechno utřídil a řekl jsem si, že takto další roky pracovat ani žít nechci, a v lednu jsem dal výpověď,“ uvádí Hrnčíř.

Ujasnit si daleko od domova, co vlastně chci

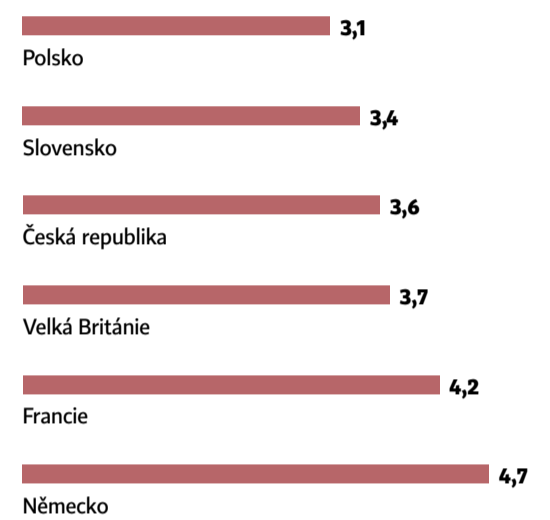
„Kolegové si tukali na čelo, finanční podmínky ve firmě byly přece skvělé. Ale já si řekl, že zdraví mi to nenahradí a život je příliš krátký,“ říká Hrnčíř. Potřeboval změnit prostředí a odjel na pár týdnů do zahraničí. Prošel i dlouhou a nelehkou pouť do města Santiago de Compostela, aby v mimořádných podmínkách sám sobě ujasnil, co v životě vůbec chce dělat. Na nabídky headhunterů, kteří se po návratu ozývali, nereagoval. Oslavila ho až nabídka ze start-upu, který také působí na internetovém trhu práce. V novém zaměstnání je už přes půl roku a je spokojený. „Spadly mi brýle, které jsem měl nasazené, protože jsem musel plnit příkazy. Baví mě dělat práci zase tak, jak si myslím, že ji klient ocení, a i když všude je chleba o dvou kůrkách, jsem za tu změnu hrozně rád,“ hodnotí Hrnčíř.

Vyhoření lze předejít a ošetřit jej

Příběh Josefa Hrnčíře je příkladem klasického vyhoření, které firma nebere vážně. „Přitom by stačilo, kdyby vyslyšela jeho „volání“ o pomoc a poskytla mu čas na odpočinek a nabrání nové energie. Pak by neodešel,“ míní Barbora Tomšovská z Touchdown.

„Nejlepší je v takových případech jistě prevence. Reagovat na první signály a hned to řešit. Mám tro-

PRŮMĚRNÁ DOBA MANAŽERA V JEDNÉ POZICI (v letech)



Zdroj: Anderson Willinger

chu výhodu, že jsem zároveň terapeut a často posílám lidi na terapii. Jen jim předám kontakt a dál o tom nic nevím, ani jestli to využili, je to pak už čistě na nich. Ale často přijdou sami a dají mi zprávu, že chodí a že je to pro ně výborné. Základem je, aby si manažer všiml, co se děje, a začal s člověkem o jeho problémech hovořit,“ říká Monika Rousová, personální manažerka 2N Telekomunikace.

„Máme zkušenost, že se šéfové chodí k nám na HR oddělení radit, když zjistí, že člověk uvažuje o změně nebo je třeba vyhořelý či dává najevo, že ho to už u nás tak nebaví. Pak je třeba začít komunikovat s dotyčným a zamyslet se s ním, jak by šlo jeho situaci řešit, aby neodešel,“ upozorňuje Barbora Schelová, personální ředitelka společnosti Robert Bosch v Českých Budějovicích. „Pokud zaměstnanec ještě není definitivně rozhodnutý, zjišťujeme podrobně důvody a podle situace se pak snažíme najít řešení – například změna úkolů na stávající pozici, přestup na jinou pozici apod. V případě, že se jedná o kvalitního zaměstnance, tak necháváme otevřenou možnost návratu zpět do firmy,“ uvádí Barbora Schelová.

Jak zvrátit výpověď

Vyjednávejte a komunikujte

Monika Rousová, HR ředitelka 2N Telekomunikace: „Vždycky vyjednááme, hledáme, co je na konkurenční nabídce zajímavé a jestli to umíme najít i u nás. Například jsme našli řešení pro kolegy z oddělení Péče o zákazníky. Ta si při rozhovoru o možnosti setrvat u nás řekla o větší míru zodpovědnosti. Svěřili jsme jí agendu z finančního oddělení při vymáhání pohledávek.“

Pravidelně hodnotte

Tereza Busby, HR ředitelka NetSuite: „Věřím na předcházení výpovědím. Pravidelným hodnocením, zjišťováním spokojenosti, střídáním projektů. Ale i tak může dojít k výpovědi od klíčového člověka. Nejsem zastáncem přemlouvání nebo snad doroznávání nabídky od konkurence. Pokud někdo chce odejít, nemá cenu jej přemlouvat. Vyjádřím lítost nad jeho rozhodnutím a připomenu možnost se vrátit. Pálit mosty není můj styl.“

Někdy nelze dělat nic

Barbora Schelová, HR ředitelka společnosti Robert Bosch: „Jsu případy, kdy nelze dělat nic, protože zaměstnanec vedou k odchodu rodinné důvody nebo se stěhuje za partnerem do jiného bydliště. Nic nelze dělat v případě, že se o výpovědi dozvíme až ve chvíli, kdy už je daný zaměstnanec definitivně rozhodnutý a má jinou pracovní nabídku, které nemůžeme konkurovat.“

Konzultantka ILONA MILÁČKOVÁ tvrdí, že chystané změny, o nichž se s lidmi nemluví, mohou vzbudit v zaměstnancích pocit ohrožení. Někteří pak raději co nejdříve odejdou.

Poděkování těm, kteří zamíří jinam, vylepší firmě pověst

NEJČASTĚJŠÍ CHYBOU ZAMĚSTNAVATELŮ JE, ŽE ZAPOMÍNÁJÍ ODCHÁZEJÍCÍM ZAMĚSTNANCŮM VYSLOVIT UZNÁNÍ ZA JEJICH PRÁCI.

Alena Kazdová
alena.kazdova@economia.cz

Společnost Teamconsult vyhledává pro firmy vrcholové manažery. Kromě toho manažerům, kteří z různých důvodů přišli o práci, poskytuje speciální program, jenž jim pomáhá s nalezením nové.

„Každý týden otevíráme několik programů takzvaného outplacementu pro manažery, kteří někde skončili například z důvodu restrukturalizace,“ říká Ilona Miláčková, ředitelka společnosti Teamconsult.

HN: Jaké nejčastější důvody vedou manažery ke změně v jejich kariéře?

Určitě ambice. Obvykle je to touha učinit v práci nějaký posun – kariérní, obsahový, kompetenční, hierarchický. Dále to bývá pocit nespokojenosti. Ten může být různý. Řekla bych, že Češi jsou velice citliví na zacházení. Takže velice často jde o nespokojenost s kulturou, atmosférou, v níž se nacházejí, nebo se způsobem komunikace nadřízeného nebo mateřské společnosti. Nespokojenost často plyne z toho, že manažer nemůže věci ovlivňovat, nemá pravomoci, samostatnost v rozhodování. Často si přejí dosáhnout i hierarchického posunu směrem nahoru v dané společnosti, ale organizace to neumožňuje. Například pro většinu lidí je zajímavější být číslo jedna v menší firmě než číslo dvě ve velké firmě. Dopad na odchody z organizace mají také faktory, které nelze ovlivnit.

HN: Například jaké faktory?

Třeba když manažer ví, že firma plánuje v budoucnosti nějaké strategické změny, například rušení regionální pobočky, a tím i některých pozic, tak se cítí ohrožen. Na chystanou změnu, která může nastat třeba i v delším časovém horizontu



Často si lidé přejí dosáhnout i hierarchického posunu směrem nahoru. Pro většinu lidí je zajímavější být číslo jedna v menší firmě než číslo dvě ve velké firmě.

Foto: archiv HN



Ilona Miláčková
Absolvovala VŠE v Praze, obory mezinárodní obchod a psychologie a sociologie v řízení firmy. Od r. 1993 je partnerem v personálně-poradenské společnosti Teamconsult.

a o níž se zatím jen něco proslýchá, reaguje opatrností, touhou včas se zabezpečit, než ta změna opravdu nastane. A vyřeší to tím, že raději co nejdříve odejde jinam.

HN: Jak postupovat při změně práce, aby člověk nespadol „z deště pod okap“?

Určitě by neměl podléhat emocím a měl by měnit práci uváženě. Promyslet si tu možnou změnu v klidu, ne v situaci, kdy je plný vzteku a chce prasknout dveřmi, protože ho zrovna někdo v práci naštvál. Doporučila bych nedávat výpověď, dokud nemáte alternativu, co bude dál. I přestože jste nyní ve stresu a nespokojený. Dopředu bych se zamyslela a psala na papír, co jsem v minulosti dělala, z čeho můžu vyjít, a pak bych začala uvažovat nad tím, jakým směrem by se moje cesta měla ubírat dále. Když si tyhle úvahy dám dohromady, tak potom

vidím, na co se mám na trhu dívat a na co mám reagovat.

HN: Jak si mezi nabídkami vybrat tu nejhodnější?

Opět doporučuji vzít si tužku a papír a vyhodnotit si, co je to, co mě baví, co je to, co mě nebaví, co je to, co umím, a co je to, co se ještě chci naučit a kam se vlastně chci posunout. Důležité je, aby při změně práce nenastala situace, že v novém zaměstnání budu pouze opakovat dál, co umím a znám, a to je vše. Takže by v nové práci mělo být nějaké procento toho, co jsme už dělali, nějaké procento práce, která navazuje na to, co už jsme dělali, a nějaké procento něčeho úplně nového, co nám umožňuje další rozvoj.

HN: Výpověď nedává jen zaměstnanec, ale i firmy lidem propouštějí. Jak by se s nimi měl podnik rozejít?

Určitě v dobrém. Nejčastější chybou je, že zaměstnavatelé mnohdy zapomínají uvolňovaným zaměstnancům poděkovat za to, co pro firmu udělali. Situace se našťástí lepší. Firmy si uvědomují, že ty, které dnes musí z různých důvodů uvolnit, mohou za čas zase potřebovat. Samozřejmě je odstupné ve výši určené zákonem, ale některé firmy, hlavně ty nadnárodní, jdou dál. Nabízí speciální programy, které učí manažery nebo zaměstnance, jak postupovat, aby si co nejrychleji našli novou práci. I nyní v době ekonomického růstu otevíráme každý týden několik programů takzvaného outplacementu pro manažery, kteří z důvodu restrukturalizace, regionálního sjednocování, změny strategie, přechodu z jednoho jazyka na další, fúze, změny řízení od mateřské firmy nebo regionálního řízení a podobně přicházejí o práci.

Narozeniny

Pondělí



Daniel Večeřa (47)
člen představenstva Datart International, ředitel HP Tronic

Josef Šmíd (75)
člen vedení firmy Rosso Steel

Úterý

Ivo Lukačovič (43)
zakladatel a předseda představenstva Seznam.cz

Martin Klíma (52)
finanční ředitel Unicornu

Zdeněk Bakala (56)
podnikatel a investor

Středa

Irena Bartoňová Pálková
viceprezidentka
Hospodářské komory ČR

Luděk Sekyra (53)
majitel firmy Sekyra Group

Čtvrtek

Miroslava Seidelová
místopředsedkyně
představenstva Kary Trutnov

Pátek

Pavel Macák (51)
předseda představenstva
bpd partners

Sobota

Mario Vlček (69)
zakladatel a majitel Moiry CZ

Milan Vašina (48)
generální ředitel
T-Mobilu Czech Republic

Inzerce
Zaměstnání – nabízejí

TAJEMNÍK/TAJEMNICE

Starosta MČ Praha-Řepka Ing. Miloš Růžička vyhlašuje dne 23. 1. 2017 výběrové řízení na obsazení úředního místa tajemník/tajemnice UMČ Praha-Řepka. Pracovní poměr na dobu neurčitou, předpokládá nástup dle dohody.

Více informací na www.dablice.cz/ úřední-deska.

Uzávěrka přihlášek je 24. 2. 2017 do 10:00 hodin.

HN051211-3

PRÁCI NABÍZÍME:

www.kompakt-cr.cz,
e-mail: manager@kompakt-cr.cz,
tel.: 325 613 594.

HN051082-4



OZNÁMENÍ O VYHLÁŠENÍ VÝBĚROVÉHO ŘÍZENÍ

Rada hlavního města Prahy vyhlašuje výběrové řízení na funkci ředitele/ředitelky

příspěvkové organizace hlavního města Prahy

HUDEBNÍ DIVADLO V KARLÍNĚ

se sídlem Křižíkova 10, 186 00 Praha 8

Požadované předpoklady:

- ukončené vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program, případně bakalářský studijní program dle § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů
- nejméně pětiletá praxe v řídicí funkci
- aktivní znalost českého a anglického jazyka (znalost dalších světových jazyků je výhodou)
- manažerské a organizační schopnosti
- svěprávnost
- občanská bezúhonnost

Další podrobnosti naleznete na webových stránkách hlavního města Prahy: www.praha.eu – volná pracovní místa – konkursy na ředitele/ředitelky městských organizací

a na webových stránkách odboru kultury, zahraničních vztahů a cestovního ruchu: <http://kultura.praha.eu/jnp/cz/aktuality/index.html>

Uchazeči doručí své přihlášky s přílohami tak, aby je vyhlášeatel obdržel nejpozději 15. 3. 2017 do 14:00 hod.

HN051230

e **CENÍKY INZERCE HN**
podmínky a parametry – viz: www.inzerce.iHNed.cz

HN051082-4

RADA ČTK

vyhlašuje v souladu se zákonem č. 517/1992 Sb. o České tiskové kanceláři výběrové řízení na funkci **GENERÁLNÍHO ŘEDITELE ČESKÉ TISKOVÉ KANCELÁŘE.**

Předpoklady uchazeče umožňující účast na výběrovém řízení a náležitosti přihlášky včetně seznamu povinných příloh najdete na http://www.ctk.cz/o_ctk/rada_ctk/vyberove-rizeni/

HN051241

Ministerstvo zemědělství

vyhlašuje výběrové řízení na obsazení pracovní pozice **GENERÁLNÍHO ŘEDITELE/KY** státního podniku Povodí Moravy.

HN051236

Cíl pozice:

– Komplexní manažerská zodpovědnost za správu, provoz a údržbu vodních toků a vodohospodářských objektů v povodí řeky Moravy

Náplň práce:

- Ekonomické, personální a provozní řízení státního podniku.
- Zodpovědnost za hospodářský výsledek a za hospodárné využití dotací.
- Efektivní řízení investiční politiky a zodpovědnost za investiční činnost v oblasti vodních děl včetně protipovodňových opatření
- Přímé a nepřímé vedení, řízení a motivace více než 700 zaměstnanců.

Požadavky:

- Vysokoškolské vzdělání (ukončený minimálně magisterský studijní program)
- Praxe v oboru vodního hospodářství podmínkou
- Předchozí praxe na vrcholových řídicích pozicích na úrovni B nebo B-1
- Alespoň komunikativní znalost jednoho světového jazyka
- Obecná znalost souvisejících právních předpisů
- Manažerské dovednosti – spolehlivost, rozhodovací schopnosti, analytické uvažování, orientace na týmovou práci, tvůrčí a koncepční schopnosti, schopnost řídit a motivovat podřízené
- Řídicí průkaz skup. B
- Dobrá znalost spravovaného území výhodou
- Vyšší uživatel Microsoft Office

Nabízíme:

- Smysluplnou práci s vysokým přínosem pro veřejnost
- Možnost podílet se na koncepční vodohospodářské politice v ČR
- Výborné platové ohodnocení
- Vysoký stupeň samostatnosti
- Firemní vůz
- Místo výkonu práce je v Brně
- Nástup dle dohody

Pokud Vás pozice oslovila, pošlete nám prosím Váš strukturovaný životopis na adresu z.jokesova@employmentexpress.cz nejpozději do 19. 2. 2017. Vyhrázejeme si možnost vyžádat další dodatečné doklady prokazující požadované vzdělání, odbornost a praxi, bezúhonnost, svěprávnost, bezdlužnost příp. vyloučení střetu zájmů.

