

- 02 | ROZHOVOR s Lucíí Novákovou
personální manažerkou Bang&Olufsen
- 03 | Budovat tým se vyplácí
- 03 | Podnikáme za účelem zisku
- 04 | Personalista a IT - pár budoucnosti

Úvodník

Vážení čtenáři, vítám Vás u čtení prvního čísla Sovích novin v roce 2017. Jak to tak bývá, na začátku roku často hodnotíme rok předchozí. Dovolte mi tedy to samé, co se v Erudiu Patria povedlo a kam se chystáme směřovat dále: Loňský rok byl pro Erudio Patria v mnoha věcech přelomový. Ověřili jsme si, že budovat partnerství s našimi klienty je pro nás v rámci zkvalitňování služeb a péče o klienty opravdu důležité. A navíc to umocní dobrý pocit, který máme, když se na nás klient obrátí s žádostí

o pomoc. V tomto hodláme pokračovat nadále a tato důvěra nás velmi těší. Co se týče personálních změn, v roce 2016 k nám do firmy nastoupila Anna Durajová na pozici koordinátorky a spolupráci s ní si můžeme jenom chválit. Svými dovednostmi a schopnostmi skvěle doplnila tým Erudio Patria a je jeho důležitou součástí. Ke konci roku se Jana Trdá rozhodla odstoupit z vedení firmy. Věříme, budeme v její práci důstojně pokračovat a rozvíjet sebe i naše klienty.

A co chystáme pro naše klienty? I nadále budeme pracovat kvalitně, včas a ochotně, budeme se maximálně snažit vyhovět všem požadavkům a budeme nablížku. Dále budeme rozvíjet a zkvalitňovat interní i externí lektory. A neúnavně pro Vás všechny připravujeme konferenci HRiN 2017, kterou Vám samozřejmě budeme blíže představovat. Příjemné čtení a úspěšný letošní rok Vám přeje



HRin, vzdělávání jako nositel změny

1 den / 10 přednášek / 10 workshopů / 20 řečníků

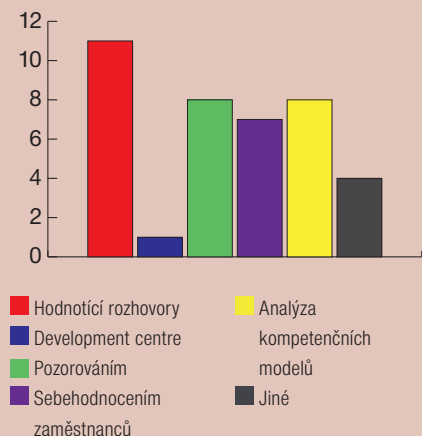
6. června 2017, Dolní oblast Vítkovic, Gong, Ostrava



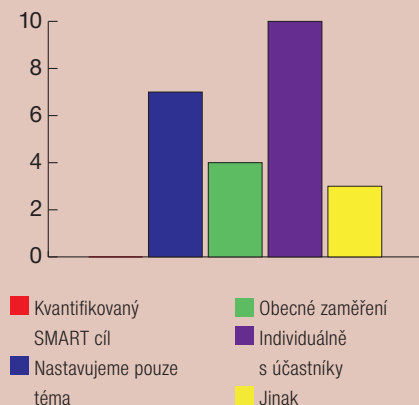
PRŮZKUM – proces vzdělávání

Proces vzdělávání podrobně mapuje ve svém článku Jana Trdá. V anketě jsme se doptávali především personalistů na některé detaily tohoto náročného procesu. Na kulatém stole, právě na toto téma, jsme se v lednu věnovali také tomu, proč je pro HR nejtěžší správně provést analýzu, nastavit cíl pro vzdělávání a jak propojit firemní strategii s tou personální. Kompletní výsledky průzkumu budou zveřejněny na stránkách eruidopatria.cz.

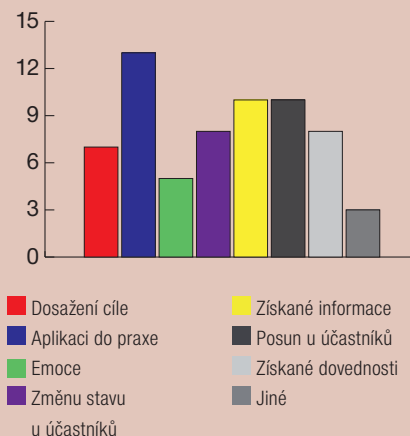
Jakým způsobem provádíte analýzu potřeb pro vzdělávání?



Jakým způsobem nastavujete cíl vzdělávání?



Co v rámci vzdělávání vyhodnocujete?





ROZHOVOR s Lucií Novákovou, personální manažerkou Bang&Olufsen



Lucka je nejen personální manažerka, ale také nová členka naší redakční rady. Proto jsme se rozhodli, že rozhovor v tomto čísle bude patřit jí.

První otázka je vždy

stejná, proto i nyní: Představte nám Lucií Novákovou jako člověka? Kdo jste?

Mou nejbližší a nejmilejší rolí je role matky ☺. Pak následuje spousta dalších rolí (a ani to nejsou žádné „štětky“) - manželka, manažerka, kolegyně, lektorka, koučka, přítelkyně na telefonu.... Jsem člověk zvědavý, ráda se učím nové věci, poznávám zajímavé lidi, navštěvuji neznámá místa a ráda čelím novým výzvám (nemusí to být zrovna nic dramatického, ale jen tak se projít z komfortní zóny nebo rozbit nějaký stereotyp). Ráda taky prchám do hor, abych nabrala energii, a snažím se i pravidelně sportovat (kolo, plavání, turistika).

Lucko, nedávno jste změnila společnost a nyní pracujete v Bang&Olufsen. Co je pro Vás největší rozdíl? Co Vás třeba překvapilo?

Pracovala jsem 6 let v automotive a tudíž přechod do jiného odvětví je pro mě velká změna. Možná až teď mi došlo, jak moc je automotive dynamický a v některých ohledech nesrovnatelný. Největší rozdíl pro mě jsou produkty samotné – je to nádhra procházet se po výrobě mezi tolika designovými výrobky. Je příjemné pozorovat, jak se zaměstnanci pečlivě věnují každému výrobku, aby z něj zákazník měl ten nejlepší zážitek. Ten obdiv k designu, zvuku a finálnímu produktu je na

všech odděleních – včetně HR.

Čemu se teď v nové společnosti nejvíce věnujete?

Aktuálně je to stále ještě poznávání procesů, lidí a potřeb společnosti a zaměstnanců. Určitě se chci věnovat podpoře rozvoje kompetencí, které jsou mnohdy velmi unikátní, a to nejen na R&D, ale také například ve výrobě. Ještě lépe nastavit přenos jedinečného know-how a zároveň s ohledem na rychle se měnící svět kolem nás podpořit zaměstnance k větší angažovanosti v oblasti neustálého zlepšování v oblasti výrobních procesů. A v neposlední řadě, moje oblíbené téma interní komunikace – to je proces, který nebude nikdy dokonalý a který můžete stále šperkovat.

Kterou oblast personální práce považujete v současné době za nejdůležitější?

Už jsem zmiňovala neustálé zlepšování – často se tento pojem používá v souvislosti s výrobou, ale já bych byla ráda, aby byl součástí rovněž HR. Není nic horšího, než když je HR zahlceno administrativními úkony a jejich procesováním, nejlépe v několika různých systémech. Takže já vnímám jako hodně důležité, co nejvíce si ulehčit administrativní část práce, aby bylo více času na lidi a byznys. Nebát se investovat do nových řešení, kdy tato investice se nám vrátí ve větší podpoře procesů s opravdu přidanou hodnotou.

Personalistika se vyvíjí stejně rychle jako jiná odvětví. Kde myslíte, že směřuje?

Jak bude vypadat personální práce třeba za 5-10 let?

Určitě ještě zrychlíme – dokážu si představit efektivnější propojení mezi uchazeči a společností, lepší programy/aplikace. Myslím si, že zároveň stále více směřujeme k tomu, že si manažeři uvědomují, že HR se nestará o lidi a že budou ještě aktivnější a zároveň vidím více personalistů, kteří již nyní nežijí zavření na svém oddělení, ale jsou součástí při strategických jednáních a důležitých rozhodnutích a tento trend ještě vzroste.

Kde vidíte největší slabé místo současné personalistiky a personalistů?

Asi bych zmínila, že ještě můžeme zdokonalit práci s HR vizí a dlouhodobou strategií v souladu s firemní strategií. Občas jsme až moc flexibilní a děláme kompromisy ve prospěch krátkodobých cílů.

Jaký máte profesní cíl na letošní rok?

Vyměnila jsem nejen firmu, ale rovněž město, kde pracuji. Ráda bych lépe poznala Kopřivnici a průmyslovou zónu – navázala nové profesní vztahy, poznala nové nejen HR kolegy. Kromě toho bych se více chtěla věnovat svým „koníčkům“ – koučování a lektorování. A v neposlední řadě, bych se chtěla zaměřit na získávání více informací v oblasti marketingu a grafiky, což jsou pro mne velmi atraktivní oblasti.

Co byste vzkázala kolegům personalistům?

Ted' když pracuji v Kopřivnici, je ještě vícpríhodnější motto, které mám v oblíbě od zdejšího rodáka Emila Zátopka: Když nemůžeš, tak přidej. ☺

-Jana Trdá-

JAKÉ JSOU PŘÍNOSY LEKTORSKÉHO KURZU?

Přesně tak zněla anketní otázka, kterou jsme položili absolventům našeho akreditovaného kurzu Lektor dalšího vzdělávání, kteří v loňském roce úspěšně složili zkoušky. Zde je výběr odpovědí:

Lektorský kurz pro mě byl obrovským přínosem a inspirací a po mnoha stránkách předčil má očekávání. Obohatil mě nejen novými znalostmi, ale také kontakty na kolegyně/kolegy z oboru. Takto pojatý kurz jsem nikdy před tím nezažila a byla jsem velice překvapena tím, jakým způsobem je možné tuto vzdělávací aktivitu pojmout. Na počátku byly obavy, na konci naprosté nadšení a spokojenost. Absolvování kurzu jednoznačně stojí za to a vřele ho doporučuji.

Veronika Janáková

V kurzu jsem skutečně dostala pod kůži to, že alfou a omegou každého kurzu, workshopu či semináře je jeho cíl - proč jej

pořádám, čeho chci jeho prostřednictvím dosáhnout. Díky tomu jsem dnes schopna adekvátně nastavit obsah i rozsah a používat nástroje, se kterými jsem se na kurzu taktéž seznámila. Díky

Michaela Holišová

Největší přínos vidím v poznání množství zajímavých a inspirativních lidí, kteří mi umožnili nahlédnout na nové způsoby vzdělávání lidí skrze prakticky zaměřené metody, díky kterým lze každé „učivo“ podat zajímavěji, interaktivněji a praktičtěji, než jsem byl zvyklý. Pro mou pedagogickou praxi je to obohacující a zajímavý přístup, který se snažím nadále osvojovat, rozvíjet a uplatňovat.



BUDOVA TÝM SE VYPLÁČÍ

Pojďme do toho, uspořádejme pro své zaměstnance teambuilding! Ptáte se proč? Odpověď je jednoduchá, naši zaměstnanci jsou tím nejdůležitějším, co ve své společnosti máme. Skupiny zaměstnanců tvoří jednotlivé pracovní týmy, oddělení, sekce, kolektivy ... a tráví společně dost času na to, aby jim zaměstnavatel čas od času nalil do žil čerstvou energií, umožnil více se vzájemně poznat či prolomit možné bariéry na pracovišti a v konečném důsledku tak zvýšit jejich výkonnost.

V ČEM JE NÁM TEAMBUILDING NÁPOMOCEN?

Teambuilding, jako jedna z metod vzdělávání zaměstnanců, je vynikajícím nástrojem pro tvorbu nebo rozvoj týmu, vzájemnou spolupráci, získávání či trénování důležitých týmových schopností a dovedností jakými jsou komunikace, hledání efektivních řešení aktuálních problémů, společné překonávání překážek nebo „pouhé“ poznání svých kolegů v nejrůznějších situacích. Nastavení konkrétních cílů a vyjasnění si týmových rolí má dále vliv na poznávací, emocionální, procesní a výkonnostní výsledky zaměstnanců

V HLAVNÍ ROLI ZÁŽITEK

Teambuildingové akce jsou převážně organizovány mimo pracoviště a uplatňují techniky zážitkového vzdělávání (učení se z důsledků vlastního jednání) v souladu s Kolbovým cyklem učení, který vychází z toho, že 80 % lidského poznávání pochází z vlastních, tedy nepřenositelných zážitků a zásadním způsobem zvyšuje zapamatovatelnost nových poznatků.

KVALITNÍ PŘÍPRAVA JE ZÁKLAD ANEB „JAKÁ PŘÍPRAVA,

TAKOVÝ VÝSLEDEK“

Zkušení manažeři a zaměstnavatelé, kteří své spolupracovníky znají, dokážou spolu s kvalitním lektorem připravit program teambuildingu na míru, zohlednit konkrétní potřeby zadavatele a posoudit, jakým způsobem bude teambuilding i s ohledem na složení účastníků veden. Možností je více než dost, přes nejrůznější sportovní aktivity, kreativní programy, tematicky zaměřené akce, hry, zábavné programy, až po sofistikované scénáře s prvky gamifikace. Čím kvalitněji teambuilding připravíme, tím snáz si každý z účastníků najde „tu svou týmovou roli“ a hecne se k výkonu. Pro mnohé jsou připravené aktivity nebo úkoly výzvou. A věřte, že se pak při zpětné vazbě z akce objeví nejen spokojenost účastníků.

Proto nečekejme, až v naší společnosti vyvstane problém, při jehož řešení nám může být teambuilding nápomocen. I když si to třeba někteří nemyslí, budování týmu je záležitostí, kterou bychom měli řešit „preventivně“ a stále na ni pracovat. Vždyť již víme, že naši zaměstnanci jsou tím nejdůležitějším, co ve své společnosti máme.

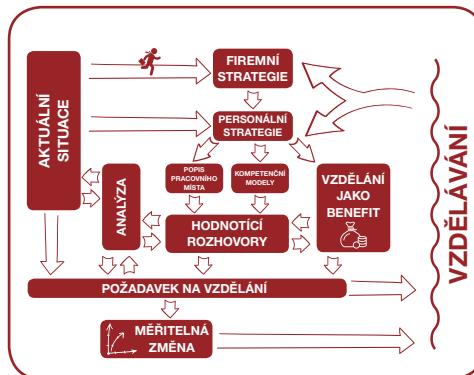
-*Paola Uhrová*-

PODNIKÁME ZA ÚČELEM ZISKU

Lakonická věta vycházející z nového Občanského zákoníku, ale učili jsme se ji již před mnoha lety. Je třeba si uvědomit, že vše, co ve firmách děláme, děláme za účelem zisku. Věřím, že někteří možná pozvedli obočí, zvláště z řad personalistů. Jejich role je vyrovnávat ty ekonomicko-technicko-obchodní přístupy ostatních členů managementu, pečovat, uklidňovat, vzdělávat. Ano, a to vše proč? Aby firma prosperovala. Protože připravení a motivovaní zaměstnanci pracují lépe.

Hodně jsme se bavili, psali jsme a diskutovali o měřitelnosti vzdělávání a nutnosti správně nastavit cíle. Ráda bych to posunula trochu dále. Pokud budeme vycházet z toho lepšího předpokladu, že primární zadavatel (zpravidla manažer) opravdu udělal předanalýzu a ví, co pro své lidi chce a sekundární (většinou personalista) to pečlivě vykomunikoval se vzdělávací společností, naplní se cíle zadání.

Příklad: Na hodnotícím rozhovoru vyšlo najevo, že zaměstnanec/obchodník neumí zdolávat námítky klientů na cenu produktu. Projde skvělým tréninkem, nacvičuje si situace, až se z něj kouří a dokáže najednou zdolat 80-90% těchto námitek. Evaluace vzdělávací akce? Super. Naplnila cíl, manažer i obchodník jsou spokojeni. Ale, co když ...



Co když ve firemní strategii je, že firma změní cenovou politiku, ušetří na zákaznickém centru a zautomatizuje objednávky přes internet a tím klesne cena? V tu chvíli nám zdolávání námitek a připravená argumentační základna moc nepomůže, protože budeme klienty

přesvědčovat, že budou komunikovat s automatem, nebo přes e-shop a námítky se zcela změní. Možná namítnete, že princip je stejný. Ano, ale v realu to tak nefunguje. To, že si obchodník umí teoreticky odvodit postup a aplikovat jej na jinou námítku neznámá, že to udělá. Dokonce spíše neudělá. Důvodů je spousta. Výsledek jasný. Nebude to fungovat tak, jak si vedení představuje. Co s tím? Nenastavujte cíle vzdělávání na tom, co lidem chybí (nebo přebývá 😊) bez ohledu na firemní strategii a aktuální situaci na trhu. To jsou záležitosti, které vstupují do popisů pracovních pozic a kompetenčních modelů (které opravdu nejsou neměnné) a hodnotících rozhovorů. Nezapomeňte, že i vzděláváme za účelem zisku.

-*Jana Trdá*-



Personalista a IT - pár budoucnosti

Role personalistů, stejně jako role IT, se ve firmách už docela dlouho mění, ale zaregistrovali jste tuto změnu vůbec? Nelpíte na starých postupech ve zcela novém světě? HR se totiž stává stále více koučem firmy, knihovníkem vzdělávání, marketákem a tlumočnickem kontextu kolem vizualizovaných dat. Tato nová role je a musí být stále více ve spojení s IT, což zase klade další nároky na schopnosti a způsob práce personalisty.

Slyšíte pojmy mobile, online, BI, IoT a okamžitě utíkáte? Možná zkuste nyní zastavit a poslechnout si, co to pro vás personalisty znamená. Rozumné využití moderních technologií vám totiž rozváže ruce a z administrativního „poskoka“ vám umožní stát se významným strategickým partnerem byznysu, jak se o tom již roky na HR konferencích rokuje.

Poslední desetiletí prostupuje IT všechny oblasti naší společnosti a mění zaseté oblasti. Nejdříve jsme jen automatizovali existující postupy, ale nyní je díky IT zcela přeměňujeme. V energetice již dávno funguje dálkové odečítání měřáků. Mobilní bankovníctví a nákupy přes eshopy jsou už standardem pro většinu z nás a redukuje naše návštěvy banky a obchodů...

Souhlasím, některé ten obchod stále rády navštíví. Mění se také hotelnictví (Airb'n'b, Booking), stravování, taxislužby (Uber, Liftago), zapojování robotů do výroby a dokonce i vedení, řízení a komunikace týmů ve firmách díky nástrojům jako je třeba Slack.

A právě ve spojení IT a HR dřímá spoutaná ohromná síla firmy. IT zná možnosti technologií a dat a může přinášet a navrhovat nápady, jak je použít uvnitř firmy. Personalista zase zná kontext a fungování firmy a je schopný dát IT zpětnou vazbu a společně nápad dále posunout, vysvětlit kontext dat, upozornit na skryté významy.

Víte například, jak spolu spolupracují lidé v týmech a týmy mezi sebou? A víte proč

se tak děje? Co tuto komunikaci podporuje a co v ní brání? Znáte učící křivku nováčků a víte, který typ má dlouhodobě nejnižší zmetkovost? Řešíte jak naplnit zcela rozdílné potřeby lidí na vzdělávání? Víte, co kdo může naučit kolegy interně?

IT a technologie obecně jsou velkým hybatelem současných změn ve firmách. Problém však je často v tom, že management ani HR zdaleka netuší, jaké má IT možnosti a jak je může využít ve své firmě a jen dává zadání „udělej toto“. Právě vzdělávání může být oblastí, kde s technologicky aktivním přístupem můžete začít. Pokud vás zajímá, jak na to, přijďte 6. 6. 2017 na naši konferenci HRin. Budete všichni vítáni.

-Jaroslav Procházka-

AKTUÁLNÍ AKCE Erudio Patria

Na začátku roku se tradičně „trhá pytel“ se vzděláváním. Ani my nejsme pozadu a zde uvádíme aktuální otevřené kurzy. Navštívit můžete také pravidelné Kulaté stoly pro personalisty. Více informací na www.erudiopatria.cz.

Akreditovaný kurz Personalista	26. dubna - 8. září 2017
Kulaté stoly Erudio Patria	každý poslední pátek v měsíci

Soví akademie aneb „borec nakonec“

V podzimním čísle Sovích novin jsme vás seznámili s naší Soví akademií pro lektory Erudio Patria, a co všechno se dělo v jejím průběhu. A zároveň padnul příslib, že v novém čísle Sovích novin přineseme informaci, jak „to“ všechno dopadlo. Pro úspěšné absolvování museli účastníci předložit referát, týkající se lektorské práce a u závěrečných zkoušek jej obhájit. Další částí zkoušek bylo představení individuálního plánu rozvoje každého účastníka. Průběh závěrečných zkoušek byl pro přítomné velmi integrační. Znovu (a doufám, že ne naposled) jsme měli možnost si

vyslechnout zajímavé referáty svých kolegů. Témata byla nejen obhajována, ale se zaujetím následně diskutována. Doporučujeme si závěrečné referáty pročit na webových stránkách Erudio Patria, v rubrice publikujeme. Sice budou ochuzené o bohatou následnou diskusi, ale i tak věřím, že těm z vás, kteří se vzděláváním dospělých zabýváte, budou mít co říci. Jednatelé Erudio Patria, kteří byli zároveň „komisi“ Soví akademii slavnostně zakončili. Byl to pěkný a podnětný rok a věřím, že i další lektori budou mít v budoucnu možnost absolvovat takováto setkávání.

-Alena Gebauerová-

POZDRAV z Haiti

Možná víte, že se podílíme na vzdělávání dětí tam, kde škola není samozřejmostí.



Velmi nás proto potěšila zpráva, že náš adoptovaný chlapec Mysonley z Haitského Gonaives nám zaslal dopis a aktuální fotku. Na Haiti v loňském roce řádil hurikán, země je po bouřlivé volbě prezidenta, a proto doufáme, že se všem dětem bude dařit a život pro ně bude lepší. Jsme rádi, že pomáháme. Pokud chcete také podpořit vzdělávání dětí na Haiti či jinde, navštivte stránky www.charita.cz

Redakční rada

Šéfredaktor: Tomáš Jirkal • Redaktoři: Alena Gebauerová, Tomáš Jirkal, Jaroslav Procházka, Jana Trdá, Pavla Uhrová

Dotazy, náměty a nápady můžete zasílat na adresu redakce@erudiopatria.cz

Náklad: 50 kusů • Soví noviny vydává společnost Erudio Patria s.r.o., Sokolská tř. 1263/24, Ostrava

ERUDIO PATRIA