
Případové studie

Příklady správné praxe: ... zkušenost z Řecka

(autor případové studie: ATLANTIS)

Tato zpráva o případové studii popisuje pilotní fázi projektu v jednom řeckém mikropodniku, působícím v oblasti reklamy. Společnost má dva zaměstnance na pozicích seniorských a juniorských manažerů projektů, kteří se věnují oblastem výzkumu grafického designu a propagace.

Společnost se hodnocení souboru nástrojů TrainSME účastnila od počáteční fáze celého procesu. Zapojila se i do přípravné a konečné fáze pilotního testování.

Přípravná fáze pilotního testování se zaměřovala převážně na první dojmy ze souboru nástrojů TrainSME. Zkušebními uživateli a hodnotiteli první verze byla jedna manažerka a jedna řadová pracovnice. Vedle některých komentářů k technickým aspektům, které ještě nebyly v této testovací verzi funkční, uvedly obě hodnotitelky, že kvůli velkému množství článků, kontrolních seznamů, dotazníků a dalších nástrojů pro ně bylo velice nesnadné celkově se v této nabídce zorientovat a najít „správnou cestu“.

Testování a hodnocení souboru nástrojů TrainSME

Konečná fáze pilotního testování se zaměřila na uplatnění nabízených profilačních nástrojů, výsledků i doporučení a na školení, která se věnovala některým identifikovaným vzdělávacím potřebám.

Výsledky získané prostřednictvím nástroje pro vytváření profilu organizace odpovídají podle manažerky skutečné situaci. Všechny čtyři části nástroje byly vyhodnoceny kladně na „semaforu“ byla zelená. To ukazuje, že společnost si je významu rozvíjení lidských zdrojů dobře vědoma.

V dalším kroku vyzkoušela manažerka a pracovnice nástroj pro vytváření profilu pracovníků: pracovnice vytvořila svůj stávající profil a manažerka profil cílový, tedy budoucí nároky. Výstupy tohoto procesu porovnávání stávajícího a cílového profilu lze stručně popsat takto: pracovnice měla dobré odborné a metodické kompetence, s výjimkou obsluhy ICT a úsilí podílet se na zajišťování vysoké kvality práce, její sociální a komunikační dovednosti byly odpovídající.

Na základě výsledků nástroje pro vytváření profilu pracovníků manažerka souhlasila s tím, aby si pracovnice zlepšila kvalifikaci kurzem „Kvalita práce“ a seminářem ICT.

Ve fázi zpětné vazby následující po testování manažerka tohoto podniku uvedla, že díky TrainSME sice získala všeobecný přehled o vzdělávacích potřebách pracovníků, ale zejména o potřebách týkajících se vlastností, které nelze zahrnout do odborných kompetencí (tzv. soft skills), zatímco její podnik by u svých pracovníků potřeboval posuzovat také znalosti a dovednosti odborné. Takové posouzení by bylo primárně prospěšné při výběrovém řízení při přípravě na přijímací pohovor s uchazečem by manažerka vyplnila dotazník, vytvořila cílový profil ideálního kandidáta a z něj při náboru nových pracovníků vycházela.

Závěr

Soubor nástrojů TrainSME byl vyhodnocen jako pomůcka, díky níž lze začít lépe uvažovat o podnikové strategii vzdělávání pracovníků, ale výsledky hodnocení lze využít jen jako podklady pro vzdělávací organizaci a teprve s její pomocí se rozhodnout, jaké školení nebo kurz je pro pracovníky vhodný.