

# PRÁCE S LIDMI

## PRÁCE S LIDMI

Vedení firmy ví, že tím nejcennějším ve firmě jsou lidé a že úspěchu lze nejlépe dosáhnout prostřednictvím kvalitní práce motivovaných a stále se vzdělávajících zaměstnanců. Proto také věnuje oblasti řízení lidských zdrojů mimořádnou pozornost. Jedním z mnoha konkrétních činů, které podporují tuto snahu, je získání finanční dotace z Evropského sociálního fondu a rozpočtu ČR na zlepšení řízení lidských zdrojů. Projekt má název „Směr: Vzhůru!“.

### *Vytváření a analýza pracovních míst*

Vedení firmy na pravidelných poradách posuzuje, zda jsou její cíle správně rozděleny na jednotlivá pracoviště a pozice. Při zjištění nesouladu navrhuje vznik nového pracovního místa či změnu organizační struktury. V pravidelných periodách se též prověřuje, zda popis funkce odpovídá skutečnosti.

### *Personální plánování*

Vedení firmy v dostatečném předstihu stanoví potřebu pracovníků pro rozšiřování, či doplnění firmy. To umožňuje personalistům průběžné a včasné doplňování týmů.

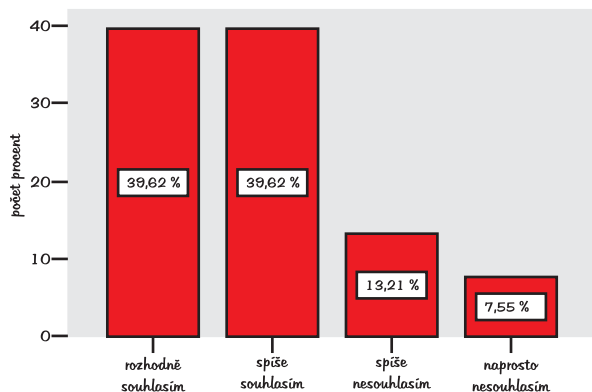
### *Získávání, výběr a přijímání pracovníků*

Nové kolegy hledáme všemi moderními způsoby. Cílem je nejen vybrat kandidáta, který je nejvhodnější z pohledu firmy, ale také poznat, kam dlouhodobě směřuje. Dobrá a dlouhodobá spolupráce může totiž vzniknout pouze tehdy, jdou-li firma i uchazeč stejným směrem. Výběrová řízení probíhají formou osobních pohovorů, v několika kolech. Respektujeme, že i kandidát si vybírá firmu, kde bude pracovat, proto necháváme dostatečný prostor pro jeho dotazy.

Než noví kolegové nastoupí na svou pozici, věnují se jim zhruba měsíc interní lektori, kteří danou oblast dokonale prakticky znají. Přestože toto zaškolování děláme prvním rokem, zaměstnanci je hodnotí kladně.

# PRÁCE S LIDMI

Do své současné pracovní činnosti jsem byl(a) efektivně zaškolen(a) a měl(a) jsem příležitost se dobře zaevidit.



## Rízení pracovního výkonu a hodnocení pracovníků

S každým zaměstnancem vede jeho přímý nadřízený dvakrát do roka pohovor. V lednovém společně stanoví cíle pracovníka a vytvoří plán jeho osobního rozvoje. V rozhovoru se proberou všechny hlavní otázky týkající se pozice, firmy, možného kariérního růstu, spokojenosti zaměstnance, jeho pracovních podmínek.

Druhý pohovor probíhá v červenci a jeho cílem je společně najít cesty, jak může nadřízený kolegovi pomoci při plnění cílů dohodnutých v lednu.

Názory zaměstnanců zjišťujeme nejen pomocí těchto pohovorů, ale i anonymním dotazníkovým průzkumem. Výsledky z toho posledního, který prováděla externí poradenská firma v rámci projektu „Směr: Vzhůru!“, vidíte v podobě několika grafů u jednotlivých kapitol. Vyjádřenými názory se následně zabývá vedení společnosti a vzniká plán změn, který se ihned začíná realizovat.

## Vzdělávání a rozvoj pracovníků v organizaci

Z plánů osobního rozvoje jednotlivých zaměstnanců vychází vzdělávací plán firmy. Základním principem je, že každý pracovník dostává možnost dalšího průběžného vzdělávání, které potřebuje ke své

# PRÁCE S LIDMI

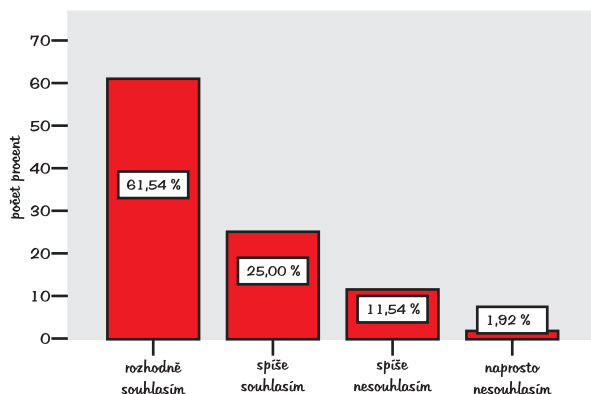
práci. Pro vzdělávání používáme jako školitele nejzkušenější kolegy, zaměstnance vysíláme na otevřené kurzy. Nejvíce využíváme firemních kurzů, kdy vybraná školicí agentura pro nás připraví školení na míru podle našich potřeb. Vyzkoušeli jsme i vzdělávání formou e-learningu. V letech 2006 a 2007 je tato naše snaha podpořena finanční dotací v rámci projektu „Směr: Vzhůru!“.

Firma umožňuje rovněž jazykové vzdělávání těch zaměstnanců, kteří jazyky nepotřebují pro svou práci. Rozvojem pracovníků myslíme i jejich kariérní růst. Má-li zaměstnanec i firma zájem na tom, aby daný pracovník kariérně rostl, zaměřuje se též jeho vzdělávání tímto směrem. Pokud se ve firmě uvolní místo, vždy dáváme při výběru přednost zaměstnancům.

## Odměňování a motivace pracovníků

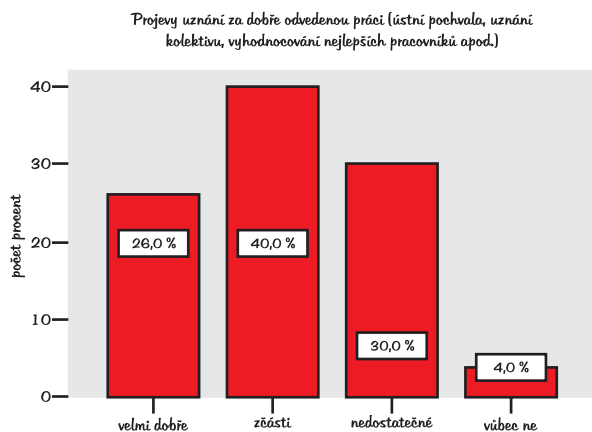
Jsme obchodní firmou, která je závislá na zájmu zákazníků. Tento jejich zájem zobrazujeme do prodejních cílů, jejichž plnění je i základem systému odměňování. Každý zaměstnanec má jednu část mzdy fixní (pevnou) a druhou pohyblivou, vázanou na plnění dohodnutých či stanovených cílů. Výhodou tohoto systému je, že pohyblivá složka mzdy je směrem nahoru otevřená, závislá pouze na výkonu.

Výkonnostní platby (odměny, prémie) mě motivují ke zlepšení výkonu.



# PRÁCE S LIDMI

Kolegy nemotivujeme jen po stránce finanční, ale i zájmem o jejich práci, rodinu a rozvoj. Za velmi potřebnou a účinnou považujeme motivaci pochvalou. Stále se snažíme zdokonalovat v tom, jak profesionálně chválit. A jak vidíte níže, máme se pořád co učit.



## Péče o pracovníky

Ve firmě mnoho let budujeme a zlepšujeme systém firemních výhod pro zaměstnance (viz další kapitola). Každý pracovník absolvuje na náklady firmy všechna zákonná školení a povinné i preventivní zdravotní prohlídky. Všichni zaměstnanci obdrží při vstupu do firmy kvalitní pracovní pomůcky.

## Personální informační systém

Vnitřní statistiky fluktuace, nemocnosti, využívání firemních výhod a další nám umožňují lépe plánovat systém práce s lidmi. Statistiky z trhu práce nám zase napovídají, jak si stojíme ve srovnání s ostatními zaměstnavateli.

# PRÁCE S LIDMI

## Firemní kultura

K okamžitému přenosu novinek a akcí slouží firemní intranet, takže se o nich dozví každý zaměstnanec, který má počítač. Získá tak informace potřebné pro práci, k nimž se může vracet, kontakty na kolegy, přehled o akcích, seznam firemních výhod, přehled nepřítomných kolegů...

Vzájemná komunikace probíhá e-mailem, telefony, faxem, na pravidelných poradách. Jednou za rok se schází celá firma na konferenci.

Kvalitu vztahů na pracovištích podporují (kromě profesionality) společné společenské či sportovní akce pro zaměstnance, s dodavateli i se zákazníky.

Jak hodnotíš snadnost a efektivnost pracovní komunikace se spolupracovníky?

