



téma

Cizinci nám vytrhávají trn z paty

Představujeme HR manažerku společnosti **AUTONEUM** **JANU HOJDOVOU**

Zaměstnávání cizích státních příslušníků ve výrobních podnicích je nezářídka tématem vášnivých debat. Názory se různí: od přesvědčení, že berou Čechům práci, přes to, že nejsou schopni jiné než nekvalifikované práce až po další bludy. Většinou totiž o cizincích nevíme skoro nic. Je proto potěšením pohovořit o práci s národnostními menšinami s někým, kdo se v problematice vyzná, přitom netrpí předsudky a jehož jediným měřítkem je výkon a pracovní výsledky konkrétního člověka ať je odkudkoli.

Existuje ve vašem podniku jednotná strategie pro zaměstnávání cizinců?

Všichni velmi dobře známe situaci na trhu práce a víme, že zaměstnat na pozici operátora nebo skladníka Čecha je v dnešní době malý zázrak. Se zaměstnáváním cizinců jsme masivně začali v roce 2015, v té době jsme rozšiřovali výrobu asi o 60% a nebyli jsme my ani agentury schopni obsadit volné pozice z lokálních zdrojů. Když se zpětně ohlédnou, rozhodně nešlo o nějaké systematické řešení, neexistovala

žádná strategie a zatím se vše postupně vyvíjí. Nové situace se museli přizpůsobit hlavně teamleadéři a supervizoři. A i proto jsme pro ně připravili školení zaměřené mimo jiné i na spolupráci s cizinci, pochopení specifík jednotlivých národností...

Z jakých zdrojů cizince nabíráte? Kolik jich máte kmenových?

V současné době máme nejvíce cizinců mezi agenturními zaměstnanci – pracují u nás Bulhaři, Rumuni, Poláci, Slováci a Bělorusové. Máme 13 cizinců v kmenovém stavu (z celkového počtu 108 kmenových zaměstnanců). Jedná se o cizince, kteří v České republice žijí už delší dobu, často zde mají rodiny. Cizinci u nás pracují nejen na pozicích přímo ve výrobě, ale pracují i například v kvalitě nebo v logistice.

Máte nějaký speciální systém adaptace cizinců?

V roce 2017 jsme se zapojili do projektu Ukrajina, v současné době čekáme na příjezd prvních zaměstnanců a právě pro ně připravujeme speciální adaptační program. Nejde totiž jen o to, člověka

zaškolit na pracovišti. Je třeba se vžít do lidí, kteří opustí svůj domov, v České republice nikoho nemají, neví, co všechno je třeba zařídit a často se potýkají s předsudky a také s neochotou pomoci člověku. Staráme se o naše zaměstnance a proto jsme připraveni novým kolegům poskytnout plnou pomoc od zřízení bankovního účtu až po výuku češtiny.

Jaké je hodnocení práce cizinců ze strany vedoucích ve výrobě?

Největším problémem bývá jazyková bariéra a samozřejmě existují specifika každé národnosti. Nicméně pravdou je, že tito zaměstnanci často pracují velmi dobře. Pokud je to potřeba, jsou ochotni pracovat i přesčas. Ale samozřejmě je to člověk od člověka, bez rozdílu národnosti.

Co o práci u vás říkají samotní cizinci?

Většina cizinců je za práci vděčná, jsou spokojeni a to i přesto, že je práce v naší společnosti poměrně fyzicky náročná. Trvale se snažíme o co nejlepší pracovní prostředí a podmínky a věřím, že to zaměstnanci ocení.

číslo čísla

176

počet realizovaných projektů od vzniku firmy

Významní klienti 2017

autoneum

Mubea
light.efficient.global.

EMERGE
PLM

schoeller
Křešice

ELCATEC
spol. s r. o.

X ALEF

MANN+
HUMMEL



Alzheimer Care®

VENTECH

EP ENERGY
TRADING

V roce 2018
spouštíme pilotní projekt

**OUTSOURCINGU
HR MANAGEMENTU
VE VÝROBNÍM
PODNIKU**

HR21

01 ■ 2018 ■ verze FIR ■ č. 32

bulletin

Produkty pro rok 2018



Kompletní výbava
liniového manažera
ve výrobě:

Osobnost mistra

Usazení mistry v jeho roli na pomezí primární výroby a managementu. Vyladění autority, budování vlivu. Kvalitní manažerská komunikace, práce se zpětnou vazbou, řešení problémů a kolizí.

Mistr je manažer

Praktický management operátorských pozic. Krátká komunikace, rychlá zpětná vazba, jednodukové vedení a řízení. Motivace lidí ve výrobě. Delegování a hodnocení. Konflikty v práci.

Štíhlý mistr

Výrobní proces konkrétně, srozumitelně a prakticky. Nástroje TQM a lean managementu pro liniové manažery ve výrobě.

Speciální bloky

Vytvářeny na míru konkrétním podnikům podmínkám. Projektový management pro mistry, návaznost na řízení kvality. Práce s příslušníky národnostních menšin. Umění rozumně spočítat mzdu a posoudit vlastní realitu (včetně prevence zadlužení).

**ŽIVÉ
KOMPETENCE**

Praktické a přínosné použití
klíčových kompetencí pro
zvýšení výkonu lidí ve 3 krocích:

I. Nastavení kompetenčního modelu

Úprava klíčových kompetencí do podoby uceleného, přehledného a přiměřeného kompetenčního modelu. Společné vytvoření konkrétních popisů kompetencí tak, aby bylo všem jasné, o co jde. Komunikace kompetencí jak vedoucím pracovníkům, tak i řadovým pozicím.

II. Zpětná vazba 360°

Příprava a provedení zpětné vazby 360° na základě vyladěného kompetenčního modelu. Dílčí výstupy jsou předány hodnoceným a společně s konzultantem-psychologem jsou rozpracovány. Hodnocený tak dostává přímou zpětnou vazbu nejen k úrovni kompetencí, ale i k možnosti jejich rozvoje.

III. Kompetenční workshopy

Společná práce lidí z firmy a lektora – primární hybnou silou jsou sami účastníci, kteří za podpory a asistence lektora – mentora trénují a vytváří praktické návody a metodiky užití dané kompetence v každodenní praxi.



Manažerské workshopy
pro střední a vrcholový
management:

Řízení změn

Posouzení změny, plánování, získání podpory, realizace změny, troubleshooting, dokončení.

Účinná manažerská prezentace

Tvorba obsahu, plánování, taktika, úspěšné provedení s plánovaným dopadem.

Procesní řízení zakázek

Proces realizace, parametry, řízení ve prospěch obou stran. Klientský přístup v praxi.

Praktické řízení projektů

Výběr nutných nástrojů projektového managementu. Práce s riziky. Motivace týmu



Kdo pro vás pracuje



Petr Konečný
ředitel
facilitátor, kouč



Martina Blažková
projektová
manažerka



Dana Rybáková
patronka
klientů



Roman Eichler
rozhybávač
lektor



Olga Lošťáková
koučka
lektorka



Jan Smolka
konzultant
lektor



Vítězslav Prukner
lektor
konzultant



David Schinzel
lezecký instruktor
poradce



Miroslava Bartošová
konzultantka
lektorka