

Současná situace rozvoje lidí a firemního vzdělávání



Na názor, jak vnímá současnou situaci v oblasti rozvoje lidí a firemního vzdělávání jsme se zeptali **Mgr. Tomáše Krejčího**. Tomáš má mnohaleté zkušenosti v této oblasti a v současné době působí na pozici Training and Development Supervisor ve společnosti DENSO MANUFACTURING CZECH, s.r.o.

Jaká byla vaše cesta ke vzdělávání dospělých?

Vystudoval jsem učitelství pro střední školy, nicméně povolání učitele v rovině českého školství mě nijak neoslovilo. U vzdělávání jsem však chtěl zůstat, proto jsem po vojně pokračoval jako lektor ve společnosti poskytující firemní a veřejné kurzy počítačové gramotnosti. Od této práce už byl jen krůček do společnosti DENSO, kam jsem v září 2003 nastoupil nejprve jako instruktor „interních měkkých školení“. Postupně, ač sám „netechnik“, jsem se naučil školit i „tvrdé“ technické kurzy, například senzory či programování robotů a PLC zařízení. Od roku 2008 jsem se (v souvislosti s poklesem masivních náborů) začal více věnovat vzdělávací exekutivě a od roku 2013 pracuji na pozici supervizora Vzdělávání a rozvoje.

Firemní vzdělávání prošlo za poslední léta poměrně bouřlivým vývojem. Jak hodnotíte jeho současný stav v rámci České republiky?

Mnoho společností si v souvislosti s problémy na trhu práce a s technologickými výzvami, které před námi jsou, uvědomuje, jak zásadní a důležité je kvalitní vzdělávání zaměstnanců. Podle mých zjištění, spousta společností navyšuje investice do vzdělávání, rozvoje a rovněž, z čehož mám velikou radost, jsme svědky toho, jak firmy přechází od "paušálních" kurzů k individuálním programům a rozvojovým plánům, které reflektují potřeby každého jednotlivého zaměstnance.

U nás se vydáváme podobnou cestou a místo dřívějších vzdělávacích matic na pozice se mnohem více orientujeme na podporu vedoucích zaměstnanců při specifikaci individuálních požadavků svých podřízených.

Mění se – dle vás - ochota lidí v ČR aktivně pracovat na svém vlastním rozvoji?

S tím, jak se mění pracovní trh a pobídky mnoha firem, cítím, že významně roste podíl zaměstnanců, kteří, nejen že jsou ochotni se vzdělávat, ale aktivně vyhledávají možnosti seberozvoje. Alespoň ve společnosti DENSO se setkávám s mnoha lidmi, kteří se sami zajímají a doptávají, jak jim můžeme pomoci s rozšířením jejich znalostí a dovedností především v technických oblastech. Projevuje se to zejména s intenzivním přechodem na automatizované procesy, například nám mnohonásobně vzrostla interní poptávka po školení DENSO Robot.

Zaměstnáváte i řadu cizinců. Vnímáte nějaký rozdíl mezi nimi a rodilými Čechy, co do ambicí a zájmu se vzdělávat?

Nemyslím si, že by státní příslušnost nějak zásadně ovlivňovala chuť a ambice se vzdělávat. Jistý hendikep může samozřejmě představovat jazyková bariéra, nicméně máme již nyní poměrně dost polských seřizovačů a mistrů, kteří se velmi dobře naučili česky a z operátorů se dostali na vyšší pozice.

Aktuálně vnímáme zájem o rozvoj, školení a povýšení i ze strany pracovníků mimo EU. Pokud se skloubí potenciál a ochota na sobě pracovat, není pro nás rozhodující, z jaké země daný zaměstnanec pochází.

Před několika lety jste realizovali komplexní projekt vzdělávání vrcholového managementu - Manažerskou akademii. V současné době probíhá rozsáhlý projekt Setters' Academy, který se pro změnu věnuje vzdělávání liniového managementu. Jak tato nová idea vznikla a s jakým cílem?

Zaměřili jsme se na dvě velké skupiny, které mají rozhodující vliv na adaptaci a stabilizaci operátorů ve výrobě. Jedná se o mistry, jejichž rozvojový program byl modulárně rozšířen na cca 4 roky, a právě o settery (seřizovače), v jejichž případě se snažíme skloubit vzdělávání v technických dovednostech, nutných pro zajištění chodu linky, se základy leadershipu, jelikož jsou to právě oni, kdo na svém svěřeném úseky výrobní linky nejčastěji s operátory pracují a komunikují.

Dle mého soudu je to právě skupina seřizovačů, která je pro nás, z důvodů změn v technologiích a v pracovních postupech, z hlediska koncepčního rozvoje v tomto okamžiku klíčová.

Vstupuje vám vaše povolání i do soukromého života?

Od roku 2015 pravidelně organizujeme rozvojový program Emočního leadershipu a emoční inteligence. Věřím, že oblast sebeuvědomění, emocí a mezilidských vztahů má pro profesní i osobní život velikou přidanou hodnotu a jsem vděčný za příležitost se tohoto programu rovněž účastnit.

Osobně pro mě tento program představuje vrchol dosavadních rozvojových aktivit, kterými jsem prošel.

červenec 2019