

ŠANCE VZDĚLÁVACÍCH INSTITUCÍ V OBDOBÍ EKONOMICKÉ RECESE



Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR
2010



www.aivd.cz

Finanční a navazující ekonomická krize jsou nově jádrem svého zvyku a zejména pak svým globálním charakterem, se specifickým postavením tzv. rozvíjejících se trhů. Právě globalizující se charakter ekonomických vztahů je výzvou pro oblast personální, tedy i pro oblast celoživotního vzdělávání. Hospodářský pokles je obdobím, které by mělo znamenat inovace, nové přístupy a výzvy jak v oblasti technologie výroby a služeb, tak i v oblasti rozvoje pracovníků a prohlubování jejich kvalifikace.

Jako přínosnou hodnotím tu skutečnost, že jednotlivé příspěvky v tomto sborníku zahrnují různé oblasti celoživotního vzdělávání od ekonomické teorie, přes analýzu trhu práce až po prezentaci dat z nedávných průzkumů. Struktura sborníku odráží aktuální potřeby trhu práce v době globální recese a nabízí velmi kvalitní pohledy zkušených expertů.

Prof. h.c. Dr. Ing. Václav Liška, Dr. h.c.
České vysoké učení technické v Praze
Odborný časopis Andragogika

Společným jmenovatelem jednotlivých příspěvků je vliv hospodářské krize, která se v různých aspektech a souvislostech promítá do všech oblastí lidských činností, ale především ovlivňuje a přímo působí na sociální a ekonomické faktory.

Téma konference, na základě kterého tento sborník vzniknul, odráží aktuální potřeby trhu práce a z různých pohledů analyzuje možnosti a trendy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. Různé podoby, díky variabilním metodologickým přístupům a zkušenostem autorů, nabízejí návod, jak a s jakými prostředky eliminovat dopady ekonomické recese. Důraz je vždy kladen na rozvoj a vzdělávání zaměstnanců jako klíčových a nenahraditelných zdrojů organizace.

PhDr. Jaroslav Veteška, Ph.D.
Česká andragogická společnost

ODPOVĚDNOST MANAŽERŮ V OBLASTI VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Mgr. Marie Jířů
Centrum andragogiky, s.r.o., jednatelka

Anotace

Na základě širokého spektra aktivit, které společnost Centrum andragogiky v rámci vzdělávacího trhu v ČR realizuje již řadu let a i s využitím vlastních zkušeností, reagují tímto příspěvkem na současnou situaci ve vzdělávání dospělých a komentují přístup manažerů a firem či organizací jako celků k této nezbytné součásti jejich rozvoje a růstu. Představují nejen své zkušenosti a závěry z nich vyplývající, ale i konkrétní získaná fakta. Naše společnost k tématu vypracovala v roce 2009 průzkum, jehož výstupy příspěvek představuje.

Úvod

Podle poznatků společnosti Centrum andragogiky omezily vzdělávání svých zaměstnanců v posledním období téměř všechny společnosti. Nejen ty, které byly krizí opravdu zasaženy, ale i takové, které „škrtají“ náklady preventivně. Firmy si tak dělají „zásoby“ na horší časy, ale neuvědomují si, že právě ve zmíněných horších časech budou mít konkurenční nevýhodu neproškolených zaměstnanců. V době obrovského technologického vývoje je tato nevýhoda často fatální.

Manažeri zodpovědní za vzdělávání sice uznávají, že výdaje na vzdělávání by se „škrtat“ neměly, protože z dlouhodobého hlediska to je strategicky zcela mylný krok, nicméně většina společností sáhne nejprve na vzdělávání. Jeho zrušení není hned vidět, nikoho se v podstatě nedotkne. Že se zaměstnanci nerozvíjejí, se projeví až za určitý čas. Peníze jsou tedy krátkodobě ušetřeny, nicméně pozdější náklady na dozdělení zaměstnanců či zaučování nových vysoce převyšují tyto ušetřené finanční prostředky. Manažeri navíc dělají jen ta rozhodnutí, která neohroží je samotné, čímž ohrožují celou společnost. Firmy se chovají jako uzavřené systémy, chtějí krizi přečkat a v jejím průběhu nechtějí žádná rozhodnutí. Tento přístup ovšem není možné považovat za vhodný. Právě v krizi je důležité dělat rozhodnutí a společnost tím posunout. Momentální ekonomická situace našetřít zvýšila zájem o možnosti financování vzdělávání z jiných zdrojů, zejména z ESF. Firmy, které by vzdělávání úplně omezily, se tímto způsobem snaží využít peněz z Evropské unie a pro-

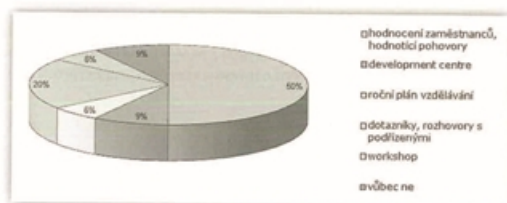
Za zásadní lze považovat zjištění, že pokles rozpočtu na vzdělávání potvrdilo 60 % firem, stejný rozpočet uvedla cca třetina z nich, nárůst rozpočtované částky naopak jen 8 %.

2. Uvažujete o využití / Již využíváte finančních zdrojů ESF na vzdělávání?



Pomocí z fondů EU buď využívá, nebo se na to intenzivně chystá naprostá většina oslovených firem. Jen jedna společnost uvedla, že o využívání evropských zdrojů zatím nepřemýšlí.

3. Provádíte ve Vaší organizaci analýzu vzdělávacích potřeb zaměstnanců? Jakou formou?



Analýzu vzdělávacích potřeb svých zaměstnanců provádí 85 % oslovených firem, velké nadnárodní firmy mají propracovaný systém analýzy a hodnocení, v malých společnostech se většinou jedná pouze o osobní rozhovor, případně o formu dotazníku, kdy je na vedoucích, jak získané informace vyhodnotí a předají dál. Efektivita této analýzy je ovšem

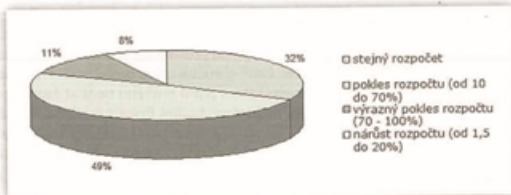
školit své zaměstnance alespoň v nejdůležitějších tématech a zároveň se zaměřit na vytvářené skupiny zaměstnanců.

Jaký má v této době úkol vzdělávací a poradenská společnost? Velké nároky jsou kladeny zejména na komunikativní či přesvědčovací schopnosti jejich zástupců. Ti potřebují přesvědčit manažery o nutnosti vzdělávání zaměstnanců. Firmy, které investovat do vzdělávání zaměstnanců nebudou, zůstanou po skončení krize bez dostatečně vzdělaných zaměstnanců a nebudou tak schopny využít technologického pokroku či jiných výhod. Také se v této těžké době nebudou moci opřít o loajální základnu svých zaměstnanců, kteří se nemohou rozvíjet, proto ti nejlepší budou hledat zaměstnání jinde, kde jim možnost rozvoje poskytnou.

V těchto případech je nutno zcela změnit strategii myšlení manažerů a především top manažerů. Úzká profesní specializace a orientace na dosažení okamžitého zisku často manažerům zabraňuje chápat důležité věci z nadhledu a v kontextu. Je nutno v nich probudit tzv. holistický přístup, který jim ukáže naléhavost obrátit svou pozornost i k jiným hodnotám, jakými jsou např. mezilidské vztahy, orientace nejen na zákazníka, ale i na zaměstnance, motivace nejen prostřednictvím stimúlů, vyvarování se „léčby“ symptomů namísto příčin, povědomí společenské odpovědnosti, loajalita a etické normy. Vstřípit jim například, že etika je kompetence, nikoli jen soubor psaných zásad. Etika je zároveň způsobem chování a myšlení, vymezuje vnitřní mantinely, které člověk automaticky dodržuje a jejich dodržování vyžaduje i po ostatních osobách. Je jisté, že každý tyto názory nesdílí. My jsme však o jejich aktuálnosti a přínosu plně přesvědčeni, navíc těmto myšlenkám vytváříme i komerční a společenskou podporu v podobě aktivit, jako např. setkání manažerů, etická fóra, konference či besedy a v neposlední řadě také prostřednictvím nového unikátního vzdělávacího produktu příznačně pojmenovaného „Holistický management“.

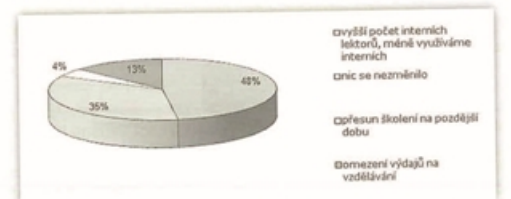
Naše společnost k tématu odpovědnosti manažerů v oblasti vzdělávání zaměstnanců vypracovala v roce 2009 průzkum formou dotazníkového šetření. Jednoduchý dotazník, na nějž odpovědělo celkem 56 firem z různých sektorů, obsahoval čtyři otázky:

1. Jak se změnil Váš rozpočet na vzdělávání v porovnání s minulým rokem? Uveďte prosím nárůst/pokles v procentech.



sporná. Zástupce jedné z oslovených společností dokonce uvedl, že „ví, kde ho tlačí bota“ a že tedy žádné analýzy potřeb svých zaměstnanců nepotřebuje.

4. V jakých oblastech využíváte interní lektory a kde externí? Změnilo se to v souvislosti s ekonomickou krizí?



V souvislosti s finanční krizí bylo také zjišťováno, zda firmy více využívají práce interních lektorů a zkušenějších zaměstnanců. Touto cestou se vydala přibližně třetina firem, polovina jich dosud systém využívání interních a externích lektorů nezměnila, zbylých cca 17 % omezilo výuku externími lektory, nicméně nenavýšilo počet interně využívaných lidí, tzn. že omezilo vzdělávání.

Firemní vzdělávání je bohužel závislé na momentální finanční situaci každé firmy. Proto by manažeri měli přemýšlet, jak peníze do vzdělávání zaměstnanců investují (nezáleží kolik), aby to opravdu byla investice (jako každá jiná) a ne vyhozené peníze. Dobrá investice se vždy vrátí a nezáleží na tom, zda se jedná o investici vlastních peněz či prostředků ESF.

LIABILITY OF THE MANAGERS FOR EMPLOYEES TRAINING

Summary

On the basis of a broad spectrum of activities by the company „Centrum andragogiky“ in the education market of the Czech Republic implemented for many years, and my own experiences, in this article I react to the situation in the education of the adults, and comment on the attitude of the managers and companies or organizations as a whole for this essential part of their development and growth. It represents not only the experience of mine, and the conclusions derived, but also the specific facts obtained. Our company has developed a survey last year the outputs of which are presented in the contribution.

Mgr. Marie Jířů
Centrum andragogiky, s.r.o.
Škroupova 631
500 02 Hradec Králové 2
E-mail: marie@centrumandragogiky.cz
Tel.: 775 695 517

Česká republika
Škroupova 631, 500 02 Hradec Králové
tel.: +420 491 616 700
info@centrumandragogiky.cz
www.centrumandragogiky.cz

Slovenská republika
Klincová 37/B, 821 08 Bratislava
tel.: +421 948 525 862
info@centrumandragogiky.sk
www.centrumandragogiky.sk

Centrum andragogiky, s.r.o.

Držitel certifikátu ISO 9001:2008



centrum®
andragogiky

Společnost byla oceněna Etickým fórem ČR:



HRADEC KRÁLOVÉ NYMBURK PRAHA BRATISLAVA

Komplexní služby ve vzdělávání a rozvoji dospělých, firemní vzdělávání, personalistika, jakost, řízení lidských zdrojů, řízení a image firmy. Rozvoje. Poradenství v oblastech veřejné správy, sociální sféry, zdravotnictví, školství, hotelnictví a cestovního ruchu, sladování práce a soukromí. Servis při přípravě a řízení projektů financovaných z fondu EU.