

## „VMG jako učící se organizace“ – I. část

Kladete si také někdy otázky typu:

*...Proč mám jít na to školení právě já? ...*

*...Už zase školení? ...*

*...K čemu mi to je? ...*

*...Potřeboval bych určité školení, jak to mám zařídit, abych na něj mohl jít? ...*

V loňském létě Personální úsek ve spolupráci se společností AHRA - Consulting, s.r.o. zahájili realizaci dvouletého projektu pod názvem „**Akademie Knowledge managementu strojírenských firem Moravskoslezského kraje**“.

Budování této formy vzdělávání je trend u špičkových, světových firem.



Princip knowledge managementu vyjadřuje **velmi jednoduchá myšlenka – učme se nejen ze zkušeností jiných, ale učme se také od sebe navzájem!** Učme se z osvědčené, nejlepší vlastní praxe!

Pilotními skupinami, které byly vybrány do tohoto projektu, byly **skupiny obchodníků a personalistů** ve strojírenství.

Prvními aktivitami v rámci projektu bylo vytvoření tzv. **Kompetenčních modelů těchto pracovních pozic**. Jedná se o doplnění popisu pracovních činností těchto pracovních pozic o definování klíčových schopností – předpokladů, znalostí a pracovních dovedností a popis míry jejich očekávaného zvládnutí.

Díky tomuto dokumentu se mnohem lépe plánuje proces hodnocení a proces rozvoje těchto pracovníků a snižuje se nedorozumění ohledně potřebnosti či nepotřebnosti daného typu vzdělávání.

Navazujícími dalšími aktivitami jsou vytvářené rozvojové programy (Firemní akademie) „**Akademie personalistů**“ a „**Akademie obchodníků stroj. firem**“. Vzniknou v souladu s vytvářenými kompetenčními modely těchto pozic. I tady bude kladen důraz na metodiku uplatňování sdílení vlastních zkušeností a unikátních znalostí.

Současně máme zájem na tom, aby byli **oceněni a uznáni ti, kteří se chtějí o tuto praxi dělit s ostatními**.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

### KOMPETEČNÍ MODEL „PERSONALISTA STROJÍRENSKÉ FIRMY“ - priority

Personalista plánuje, organizuje a vykonává veškerou personální činnost, včetně zajištění tvorby a evidence všech písemností, které jsou právními normami předepsány pro daný typ firmy/organizace.

Pracovní činnosti
<ul style="list-style-type: none"> <li>Zpracování výhledů a koncepcí v oblasti lidských zdrojů ve vazbě na strategické cíle společnosti.</li> <li>Identifikace personálních potřeb společnosti.</li> <li>Spolupráce při popisu pracovních míst, včetně stanovení kvalifikačních požadavků.</li> <li>Organizace a realizace procesu nábory a výběru zaměstnanců.</li> <li>Příprava a realizace procedur souvisejících se vznikem, změnou a skončením pracovního poměru zaměstnance.</li> <li>Spolupráce při nábory a výběru zaměstnanců s vedoucími zaměstnanci organizačních útvarů.</li> <li>Tvorba motivačních a hodnotících systémů.</li> <li>Příprava a realizace odměňování zaměstnanců</li> </ul>

O dalších aktivitách projektu Vás budeme opět postupně informovat v dalších číslech novin.  
**V případě zájmu rádi poskytneme bližší informace o projektu a jeho dalších plánovaných krocích.**

**Děkujeme za spolupráci všem konzultantům pracovních týmů z řad personalistů a obchodníků společnosti VÍTKOVICE, a.s. a všem konzultantům vzdělávací společnosti AHRA - Consulting, s.r.o.**

Lenka Murinová, vedoucí projektu, AHRA - Consulting, s.r.o.

a

Radka Menšíková, vedoucí Vzdělávacího centra Vítkovice, a.s.