



© L. Šeiner

HLAVNÍ TÉMA

Vzdělávání

.....z dalšího obsahu

- Znalostní ekonomika
- Rok jakosti a kvality
- Kvalifikace-rekvalifikace
- Maturita?
- Vzdělanalec

 Komora s.r.o.





Jakou měrou Vám pomohlo školní vzdělání v podnikání?

Významně, neboť se vystudované ekonomice věnuji již od ukončení vysoké školy, taktéž podnikám v oblasti ekonomického a finančního poradenství, jsem předsedou dozorčích rad, kde jednou z hlavních povinností je ekonomický, finanční a právní dozor nad statutárním orgánem.

Ing. Eliška Povová

K podnikání je třeba schopností i vědomostí. Jedno bez druhého není možné. Aby člověk mohl podnikat musí stále přijímat nové informace a tak se celý život vzdělávat.

Blanka Števičová

Určitě mi dal základní stupeň vzdělání, který jsem dále mohla rozvíjet na střední a vysoké škole a docílit tak kvalifikovaného vzdělání, s jeho následným uplatněním/zúročením v praxi (podnikání). Bohužel měrnou jednotku to nelze popsat, protože školní a podnikatelské prostředí má diametrálně odlišné rozměry a leckdy i děti s "přirozeným odporem" k učení se stávají zajímavými a výraznými osobnostmi v podnikatelském světě.

Ing. Ludmila Křížová

ofsetová tiskárna,
sítotisk, vazba,
grafické studio,
plotter studio - řezaná reklama,
velkoplošný digitální tisk,
reklamní předměty
prodej materiálu pro signmaking

RAPRINT, s.r.o. reklamní agentura

sídlo společnosti:
Vila Tereza,
Čepirohy 56, 434 01 Most
telefon / fax:
+420 476 442 239
+420 476 442 241
+420 476 107 376

e-mail:
raprint@raprint.cz
grafik@raprint.cz
plotter@raprint.cz

tiskárna:
Osecká 207, 435 01 Lom u Mostu
tel.: +420 777 029 731

www.raprint.cz telefon: +420 777 029 730 raprint@raprint.cz



Vážení čtenáři, druhé číslo našeho časopisu má nosné téma vzdělávání a vše co s tím souvisí. Je to snad jediné téma, které se týká každého z nás a to po celou dobu života, ať se nám to líbí nebo ne. Máme jaksí zafixováno, že vzdělání je na celý život hraničeno kýženými metami, které jsou potvrzovány tradičními doklady od výučných listů přes maturitní vysvědčení až po tituly akademické. Naskytá se ovšem otázka, zda v tomto případě forma nepřevyšuje obsah a zda současný systém vzdělávání je ještě dnes schopný zajistit žádoucí úroveň, tedy vnitřní obsah a kvalitu vzdělání, která jsou navíc užitečná a použitelná. V diskusních člancích připomínáme známé a opomíjené pojmy, které jsou vzdělání jaksí nadřazené, jako jsou "podnikatelské kompetence" a "zaměstnanecké kvalifikace". Je zjevným omylem a při laxnosti by mohlo být i omylem katastrofálním, že pouze vzdělání je jediným kritériem úspěšnosti. Je pouze podmínkou, podmínkou nezbytnou a ve svém procesu neukončitelnou. Vesměs ve všech příspěvcích jsme se dotýkali témat, které nelze zcela ukončit, případně změnit a na naší regionální úrovni už vůbec ne.

Cílené zamyšlení v nastíněných souvislostech nás přesvědčuje o tom, že téma vzdělávání, kvalifikace, kompetence, navíc ve vazbě na problematiku zaměstnanosti, nás nemůže nechat nečinnými. Dané téma bude zcela jistě i naším tématem období následného a to s využitím všech možností, které komora a podnikatelské prostředí má. Jsme si vědomi toho, že nás čeká nelehký úkol nalezení partnerů, kteří budou ochotni nám naslouchat a společně konat k všeobecnému prospěchu. Naším cílem není nahodilá a jednorázové vymotivování se k halasným prohlášením a emotivním verbálním prezentacím. Chceme se této a i ostatním problematikám podnikatelského prostředí věnovat cílevědomě a systematicky, s využitím nástrojů, které jsme vytvořili. Těmi nástroji a metodami jsou nezastupitelné role našich odborných sekcí, jejichž význam roste a jejich odborná činnost je v našem komorovém konání nezastupitelná. Jsem přesvědčen, že i v problematice vzdělávání svou roli a očekávání sehraje naše odborná sekce vzdělávání.

Závěrem je na místě v souvislosti s

tématem také ocenit ochotu ke spolupráci a k vzájemnému naslouchání ze strany Úřadu práce v Mostě, který svými postoji zasahuje do procesu celoživotního vzdělávání a rekvalifikací. Je to téma, které se podnikatelů také velmi dotýká a v řadě případů si to bez zmíněné spolupráce již nedovedu ani já sám představit. Jsem přesvědčen, že i pro další instituce státní a veřejné správy budou inspirací a podnětem k zamyšlení témata, kterými se naše vydání zabývá.

Přeji Vám všem klid, pohodu a dobrý podnikatelský rok 2007.



foto: L. Šeiner

Ing. Rudolf Jung
předseda Okresní hospodářské komory Most

Dámy a pánové, blíží se konec roku 2006 a nastává období bilancování, ale i období formulování nových strategických cílů. OHK Most se stala nejsilnější komorou v kraji a patří k nejaktivnějším v České republice. Dlouhodobě podporuje snahy HK ČR o zjednodušení právního prostředí v oblasti podnikání, posílení právních jistot podnikatelů, snížení daňové zátěže apod. vedoucích ke kultivování podnikatelského prostředí v České republice. OHK Most se ale řadou vlastních aktivit snaží o rozvoj podnikatelského prostředí v našem okrese. Stala se uznávaným partnerem pro samosprávu a řadu institucí, dlouhodobě spolupracuje se zahraničními partnery (především s IHK Halle Dessau)

a podílí se na řadě projektů, zejména do oblasti zaměstnatelnosti pracovníků apod.

Především se ale snaží, aby byla partnerem pro své členy, které zapojuje do aktivní spolupráce prostřednictvím odborných sekcí, realizací odborných aktivit např. "Roku chemie". Pro tuto spolupráci má OHK Most svůj "úřad", který je zajišťován týmem zkušených pracovníků a který získal certifikaci dle ČSNEN ISO 9001:2001. Důležitou aktivitou OHK Most je i vydávání nového čtvrtletníku "TEMA", kde se budeme vzájemně setkávat a já věřím, že to budou setkání nejen příjemná, ale především oboustranně přínosná. V roce 2007 se bude realizovat řada dalších aktivit např.

"Uzel" zaměřený na vzájemnou podporu v regionu, dále se rozvíjí činnost dceřiné společnosti "KOMORA s.r.o." a další činnosti, o kterých budete na stránkách našeho časopisu průběžně informováni.

Závěrem mi dovoluji za představenstvo OHK, i za úřad, popřát Vám zdraví, příjemně strávené chvíle o vánočních svátcích a aby rok 2007 byl pro Vás rokem úspěšným jak v soukromém, tak i profesním životě.

P.S. OHK nebude rozesílat svým členům P.F. a peníze, které tím ušetří i Vaším jménem věnuje Dětskému domovu.

Ing. Helena Veverková
místopředsedkyně Okresní hospodářské komory Most

Dámy a pánové,
"Ten kdo nemá vánoce v srdci, je nikdy nenajde pod stromčkem. Carol Nelson"

Je to opět tady, jemný něžný krásný čas Vánoc, čas plný pohody, rodinné atmosféry, pečení cukroví, spousta dárků a milých úsměvů. Překvapení jedno za druhým, vřidnost, vstřícnost a nová naděje spojená s příchodem roku nastávajícího. Nicméně to stejné období Vánoc představuje okem podnikatele neustálé sledování finančního konta, stavu pohledávek, posledních účetních úprav, blížící se daňová povinnost a těžká realita hodnocení celoroční práce.

Začnu-li filosofovat a ponechám se vést duchem vánočního krásna, unášet se jemnými představami pohody, občas těžce dopadnu na zem a začnu přemýšlet, co je třeba. Podívám se realitě do očí a

odpovědnost vůči všemu, co jsem kdy vybudovala, vítězí. Těžkou realitou zůstává pro nás podnikatele současný stav politických "sporů a nesvárů" a to jak v politice státní, tak v politice komunální. Nesmíme opomenout ani změny zákoníku práce a jeho dopadu pro zaměstnavatele, nově zavedené mytné pro přepravce, dokonalejší a dokonalejší ISO normy, nárůst daňových penále, odvodů do státního rozpočtu apod. Máme se opět na co těšit! Spousta z nás, podnikatelů, kteří jsou právě sdružováni v OHK - Most, patří mezi špičky ve svém oboru, neboť těmito neustálými změnami již několik let s grácií proplouvají a jsou úspěšní. A nejen to, dokážeme se sdružovat, prosazovat své zájmy, vést odborné sekce a vyvíjet činnost, související se zachováním základní myšlenky OHK Most podpora rozvoje

malého a středního podnikání. Jednoduchým a jednoznačným kritériem úspěšnosti zůstává fakt, že podnikatel dále vyvíjí svou činnost a nekončí na úřadu práce nebo se z něj nestává zaměstnanec státní sféry.

Domnívám se, že tyto úvahy jsou úvahami spousta z nás, kdy právě v tomto nádherném vánočním období střídáme častěji dva zcela odlišné světy a to svět vánoce a svět "holé" skutečnosti. Proto i mě dovoluji připojit se k přání příjemného prožití vánočních svátků a nového roku. Nezapomeňte skutečně prožít to krásné vánoční období, období plné emocí, odpočinku a rodinné pohody. Na Nový rok vykročte pravou nohou a zhluboka se nadechněte do dalších "podnikatelských bojů" *hospodářské komory Most*

Ing. Eliška Povová
předsedkyně dozorčí rady

Motto : Myslet je dobré, vědět je lepší, umět se správně rozhodnout je nejlepší.



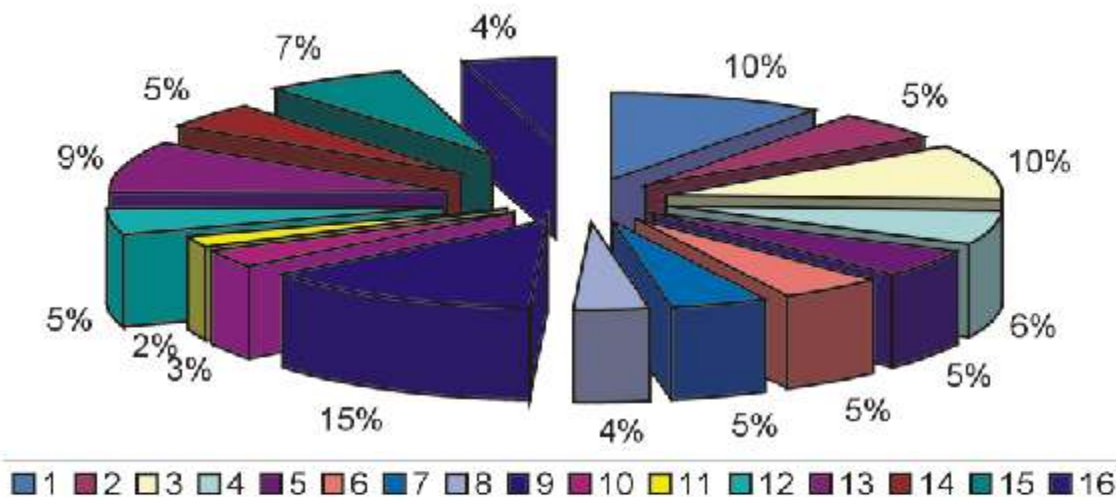
V tomto čísle si přečtete. . . .



Editorial..... str. 3
 E-mailový rozhovor..... str. 5
 Hlavní téma - Vzdělávání..... str. 6-7
 Zamyšlení..... str. 8
 Rozhovor s Ing. F. Felcmanem..... str. 9
 Akreditované kurzy..... str. 10
 Rok jakosti a kvality..... str. 11
 Úřad OHK Most..... str. 12
 Tři otázky pro..... str. 13
 Život bez byznysu..... str. 14
 Rozhovor s Ing. Manfrédem
 Hellmichem, MBA..... str. 15



Počet studentů na středních školách a učilištích



Celkem vyšlo v Mostě z 9. tříd 748 žáků

Legenda - Střední školy: 1. Střední průmyslová škola, 2. Střední zdravotnická škola, 3. Gymnázium Most a Gymnázium Litvínov, 4. Soukromá škola pro marketing a ekonomiku podnikání, 5. Soukromá střední podnikatelská škola, 6. Soukromá hotelová škola Bukaschool, 7. Střední odborná škola INTERDACT, 8. Střední odborná škola pro ochranu životního prostředí - Schola Humanitas, 9. Obchodní akademie a střední pedagogická škola, 10. Střední škola EDUCHEM, 11. Euroškola Litvínov SOS
 Učiliště: 12. Střední škola gastronomie a služeb, 13. Střední škola technická, Most Velebudice, 14. Střední odborné učiliště služeb Hamr, 15. Soukromé střední učiliště LIVA, 16. Střední odborná škola Meziboří

TEMA - Technika, Ekonomika, Marketing a Aktuality

Vydává: Okresní hospodářská komora Most, Višňová 666, Most 434 01, tel. 476206517, email: tema@ohk-most.cz, www.ohk-most.cz
 Šéfredaktorka: Jolana Siblíková (jol), Redakční rada: předseda Ing. Roman Viktora, členové: Ing. Martin Hauptvogel, Radek Kupica, Ing. Jiří Mann, Mgr. Iva Čerňanská, Pavlína Fupšová, Ladislav Šeiner, Ing. Jan Třešňák, Jolana Siblíková, Tisk: RAPRINT, s.r.o., Čtvrtletník, Náklad: 2.500 výtisků, Povolení MK ČR E 16676, distribuci zajišťuje Mediaservis s.r.o., případné reklamace uplatňujte na telefonním čísle 724 553 119.



Vážení čtenáři,

i vy sami víte, jak je někdy těžké najít čas, místo a prostor, abyste se sešli ve dvou, natož když je osob ještě více. Dovolujeme si vám proto nabídnout e-mailovou diskuzi mezi dvěma vybranými osobnostmi a naší redakcí. Dnes jsme oslovili RNDr. Zdeňka Somru, viceprezidenta Hospodářské komory České republiky, zodpovědného za vzdělávání a také předsedu představenstva sdružení pro Střední podnikatelský stav, a ing. Rudolfa Junga, předsedu OHK Most. Téma je jasné vzdělávání a podnikání.

E-mailový most je zapojen a tak tedy, pánové, potřebuje podnikatel vzdělání?

Jung: Na tuto jednoduchou otázku není jednoduchá odpověď. Nikdo zatím totiž neprokázal přímou úměrnost mezi dosaženým vzděláním a podnikatelským úspěchem. Svádí vše pak k tomu říci jednoduše ne, s dodatkem ano - ale pro své zaměstnance. Toto jistě vzbuzuje rozpaky a tak zkusme trochu obecnější pojem. Zásadní pro úspěšnost podnikání je bezesporu "podnikatelská kompetence", která má, dejme tomu, tři fiktivní opěrné sloupce. Je to odborná praxe a zkušenost, osobnostní předpoklady a již zmíněné vzdělání, které dle mého názoru nehraje dominantní roli a dovolím si dokonce tvrdit, že z těch tří sloupů je pro dosažení podnikatelského efektu nejméně důležité.

Somr: Nejprve je potřeba říci, koho máme na mysli, když řekneme podnikatel. Máme-li na mysli i živnostníka, tedy toho, kdo se na odborných činnostech své firmy významně podílí, tak ten potřebuje mít kvalifikaci. Tu v našich poměrech získá buď ve škole, nebo v kurzech, nebo "školou života" např. ve firmě svých rodičů. Navíc by měl mít i další znalosti, obzvlášť pokud chce zaměstnávat lidi. Takže shrnuto, živnostník vzdělání potřebuje.

Lídr větší firmy, který si na odborné činnosti najímá odborníky, nemusí mít hlubší odborné vzdělání. To, co určitě musí mít, je vize a schopnost překonávat krize. Měl by umět řídit tým a motivovat jeho členy. Měl by se vyznat alespoň v "manažerském" účetnictví, orientovat se v pracovním a obchodním právu. Tj. měl by mít vzdělání. Nicméně, pokud bych byl postaven před volbu, co je lepší, zda lídr s vizí bez vzdělání nebo vzdělaný lídr bez vize, pak bych upřednostnil vizi. Všechno však má své "ale". Lídr bez vize není lídr, ALE od jisté fáze velikosti firmy už nestačí vize a intuice a je potřeba se permanentně vzdělávat a využívat nabyté informace pro další rozvoj firmy. O vzdělávání zaměstnanců netřeba hovořit, to je klíčové pro ně i pro firmu.

Jung: Shodujeme se v tom, že pojem vzdělání není všeobjímající a vše řešící. Je jen jednou ze součástí oné podnikatelské kompetence. Je vidět, že tak jako v jiných podnikatelských úvahách nemůžeme hledat univerzální řešení pro celé spektrum podnikatelského prostředí. Aby se nám problematika "nevětvila", zůstaňme tentokrát u toho, co je komoře nejbližší, tj. malé a střední podnikání a samozřejmě i živnosti. Tento segment je v drtivé většině charakterizován spojením právní odpovědnosti za vedení firmy a jejím vlastnictvím v jedné nebo několika málo osobách. Osobách podnikatelsky kompetentních, na kterých leží nikým neformulovaná odpovědnost za české podnikání a dovoles mi zdůraznit tu českost. Řekneme-li obecně, že podnikatelské prostředí je jakýmsi "odběratelem" produktů vzdělávacího systému, který je zcela v rukou

státu, ve všech aspektech, pak se naskytá otázka: "Unesl stát úlohu, kterou mu změny v devadesátých letech přičly a je i dnes připraven nabídnout vzdělávací systém podnikatelských kompetencí, samozřejmě pak s žádoucím ověřením dejme tomu způsobilosti?" Už o tom dlouho přemýšlím a zatím jsem dost na rozpacích, zejména při pohledu na to co stáť evidentně a zřetelně udělal a třeba i s podporou Evropského sociálního fondu stále dělá. To je např. "výroba" podnikatelů na úřadech práce není to zdánlivě dnešní téma, ale ať chceme nebo ne, je to systém vzdělávání a já s tím mám problém.

Somr: Není pochyb o tom, že stát svou roli v organizaci "praktického" vzdělávání neunesl. A to především v první polovině devadesátých let. Pod praporem pseudoliberalizace se odtrhla výuka od praxe, zpřetrhaly se vazby mezi školami a firmami. Logickým důsledkem pak bylo, že firmy přestaly přispívat na výuku zaměstnanců pro konkurenci. Přidáme-li bolesti transformace českého průmyslu, máme na světě katastrofu, s kterou se potýkáme dodnes - ty obory, které jsou nejpotřebnější (černá řemesla) zejí prázdnotou. A to přes to, že již několik let průmysl nabízí dlouhodobě jisté, slušně placené zaměstnání. Na rozdíl od řady na ekonomiku, obchod, či právo zaměřených oborů, jejichž absolventů plní v řadě případů úřady práce. Nedostatek kvalifikovaných pracovníků začíná být zásadní brzdou rozvoje českého průmyslu. Snaha rychle přiblížit získávání kvalifikace potřebám trhu práce vedla k přijetí Zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. A je teď na zaměstnavatelské sféře a jejich organizacích, podílet se na definici kvalifikačních a hodnotících standardů v jednotlivých profesích a následně vyžadovat certifikáty získané podle těchto standardů při přijímání zaměstnanců. Tento "bypass" by mohl přinést poměrně rychlou změnu kvalifikační struktury a napravit tak chyby státu z let devadesátých.

Jung: Tento problém nedostatku kvalifikovaných pracovníků bohužel nezasahuje jen profese tzv. dělnické. Dovolím si tvrdit, že obrazně řečeno zejí prázdnotou i technické obory vysokých škol nacházející se na druhém konci pomyslného žebříku úrovně vzdělanosti. Je to poměrně dlouho registrovaná smutná skutečnost, i když takřka všechny technické vysoké školy dělají pro nábor studentů věci až neuvěřitelné. Další dobu se zamýšlím, proč tomu tak je. Vše je asi na hlubší sociologické zamýšlení, ale mě z toho vychází pragmatičtější důvod mnohokrát ověřený. Paradoxně je generován již na základních školách a zve se matematika. Evidentní vytěsňování a degradace této disciplíny má dalekosáhlé dopady do technické vzdělanosti z hlediska kvality i kvantity - ale to je na samostatnou úvahu. Na tomto místě říkám jen to, že je potřebné hledat a odstraňovat příčiny a ne pak draze a komplikovaně řešit následky. Ovšem je pravdou, že zásluhy a uznání od vysoce postavených laiků se získávají právě řešením následků někomu to vyhovuje, ale je to drahé - nejen penězi.

Redakce: Pánové, trochu nám utíkáte od základní otázky, i když věřím, že všechno souvisí se vším. Zkuste čtenářům stručně nastítnit, jak by měl být vzdělán podnikatel, bereme-li vzdělání jako součást vámi zmiňované podnikatelské kompetence. A co nabízí systém vzdělávání státu a komory.

Somr: Moc nevěřím na univerzální v z d ě l á n í "podnikatel". Spíš by to měl být modulární systém, z kterého si každý vybere. D ů l ě ž í t ě charakteristiky p a k j s o u praktičnost (a t o m u



RNDr. Z. Somr foto: L. Šeiner

odpovídající výběr lektorů), regionální dostupnost (vzdělání musí jít za podnikatelem, ne naopak), zkušenost a stabilita organizátorů (měřená nejlépe referencemi) a kontrolní systém (řešení vad a stížností). Část modulů pak bude společná pro podnikatele i pro zaměstnance a tam je důležitá změřitelnost výsledků (certifikace podle standardů nejlépe platných v celé republice) a pro ty, kteří si chtějí doplnit stupeň vzdělání i propustnost do školského systému (znatelnost certifikátu).

Nástroj na jednotnou certifikaci pro celou republiku už máme (Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání), teď se jako zaměstnavatelé musíme podílet na definici kvalifikací pro Národní soustavu kvalifikací a pak musíme certifikáty podle tohoto zákona začít využívat při ověřování kvalifikace našich (budoucích) zaměstnanců.

K takto definovaným kvalifikacím by pak mělo směřovat zaštrešení co největší části dalšího vzdělávání (vzdělávání dospělých) pod jednou hlavičkou. Tam směřuje Hospodářská komora ČR projektem "Akademie znalostí", který se právě nyní rozbíhá.

Jung: Pan kolega otevřel soubor pojmů a problémů, které by bylo nutno osvětlit a rozebrat. Je to signál i o tom, že se tématu musíme nadále velmi věnovat, a to systematicky. Nicméně k vámi položené otázce o vzdělání podnikatele. V kontextu toho, co bylo již řečeno o podnikatelských kompetencích, je zřejmé, že nějaká úroveň, řekněme teoretického - školního vzdělání je nezbytná. Pro samu podstatu odbornosti a profesnosti je role teoretického vzdělání i v tom, že člověk honosící se příslušným vysvědcením, tím potvrzuje svojí schopnost zvládat s reálným úspěchem řešení teoretických problémů v celém spektru toho, co podnikání obsahuje a není toho málo. A to je důležité. Ale konkrétně. Myslím si, že středoškolské vzdělání, tak jak jej dnes vnímáme, je podmínkou nezbytnou a minimální. Samozřejmě, že proces vzdělávání je v produktivním věku procesem neukončitelným.

Redakce: Ve svých odpovědích jste se dotýkali poměrně citlivého tématu, které nelze brát za ukončené a ne každý z nás rád poslouchá vše s pochopením. Závěrem diskuse máte volnou ruku k poslední reakci.

Jung: Je určitě pravdou, že téma nelze jen tak ukončit. Na závěr snad jen ještě jednu myšlenku. ČR zcela jistě nebude v mezinárodním srovnání významná z hlediska kvantitativních ukazatelů. Naše šance úspěchu a rozvoje je především znalostní ekonomika a vše co s tím souvisí. Přímá úměra mezi ní a kvalitním vzdělávacím systémem je více než jasná.

Somr: K tomu již není co dodat.

Redakce: Děkuji za Váš čas a Vaše odpovědi.



Znalostní ekonomika a znalostní management

Ve vývoji společnosti lze po druhé světové válce zaznamenat celou řadu významných změn, které mají velmi rozmanitou podobu, ať se již jedná o změny technické, technologické, politické, sociální, či jiné. Tempo těchto změn se koncem 70. let ještě zrychluje a začíná se hovořit o tzv. **turbulenci tržního prostředí**.

Tento pojem, který pochází původně z fyziky a se kterým přišel "velikán" světového managementu Peter Drucker jasně dokládá, že řízení organizací se postupně stává v taktu nespojitým a těžko předvídatelným prostředím managementem změn.

Přelom tisíciletí, který je významným mezníkem ve vývoji lidstva, přináší samozřejmě řadu změn, a to jak v oblasti ekonomiky a managementu, ať se již jedná o reakce např. na prohlubující se globalizaci, či stále intenzivnější mega konkurenční tržní prostředí, ve kterém má velmi náročný zákazník stále větší moc. Hovoří se dokonce o přechodu k tzv. "nové ekonomice", která bývá charakterizována jako ekonomika znalostní, informační, či digitální, opírající se o efektivní využívání technologického pokroku (ať se jedná např. o vysokorychlostní komunikaci či internet).

Postupně jsme tak svědky toho, jak industriální ekonomika, v níž dominoval sekundární sektor národního hospodářství (zpracovatelský průmysl), který staví hlavně na půdě a kapitálu a vyhledává levnou pracovní sílu, je postupně nahrazována znalostní ekonomikou, v níž dominuje terciární a kvartérní sektor (ten zahrnuje tvorbu, distribuci a komercializaci "know how" a je ekonomicky nejvýnosnější).

Očekává se proto, že i v budoucnu budou preferovány takové výroby, které jsou založené na intelektu tzv. "hightech" - elektronika, biotechnologie a další výroby, které nevyžadují vysokou materiálovou zátěž a minimalizují dopad na životní prostředí a zároveň přináší vysokou přidanou hodnotu. Samozřejmostí je další bouřlivý rozvoj v oblasti služeb, a to nejen v oblasti informačních technologií.

Tyto významné změny mají samozřejmě značný vliv i na management, který byl, je a vždy bude velmi silně determinován okolním děním. Je důležité ovšem zdůraznit, že manažeři v samotných podnicích musí na tyto avizované změny nejen reagovat, ale dokonce je musí i sami neustále iniciovat a rozvíjet.

V současné době si mnoho podniků plně uvědomuje, že tradiční zdroje spojené s industriální érou (tvrdé "hard prvky" jako např. výrobní haly, půda, stroje) nejsou jedinými, kterým je nutné při současném přechodu ke znalostní společnosti a znalostní ekonomice věnovat patřičnou

pozornost, čímž dochází k postupnému vyrovnávání tzv. "tvrdých a měkkých faktorů prosperity".

Naproti tomu právě znalosti se stávají nejen důležitým, až strategickým zdrojem konkurenčních výhod, ale také nejdůležitější formou kapitálu, na níž jsou ostatní formy kriticky závislé, neboť je umožňují oživit do podoby konečných užitečných výrobků. Zároveň se znalosti podle řady odborníků stanou hlavním hybným faktorem tvorby bohatství společnosti i jejich jednotlivců (např. A. a H. Tofflerovi ve své slavné knize *The Third Wave* Třetí vlna uvádí, že se znalosti stanou po objevu zemědělství a průmyslové revoluci třetím významným hybatelem ve vývoji společnosti).

Nositelům znalostí je každý jednotlivec v organizaci i mimo ni. Proto je nutné, aby organizace věnovaly lidským zdrojům resp. podpoře jejich kreativity, flexibility a zejména jejich dalšímu permanentnímu vzdělávání v souladu s novými poznatky a požadavky, odpovídající význam.

Stejně tak i my v České republice bychom se měli inspirovat vyspělými zeměmi a vytvářet účinné programy na podporu znalostí, stejně jako podporovat celoživotní vzdělávání, či např. rozvoj technicky orientovaného středního i vyššího školství a snažit se tím také naplňovat některé z dílčích lisabonských cílů. Samostatnou pozornost zasluhuje podpora vysokého školství, neboť je zřejmé, že výkonnost znalostních ekonomik koreluje s podílem terciárního vzdělání v populaci. V tomto směru Česká republika stále ještě velmi výrazně zaostává za některými zeměmi Evropy (např. ve srovnání s Finskem jsme na tom až téměř 7x hůře).

Je proto zapotřebí v České republice neustále usilovat o rostoucí počet vysokoškolsky vzdělaných lidí a zejména zvýšit počet graduovaných absolventů v některých oborech jako např. v matematice, vědě, či technice. Zároveň je zapotřebí, aby v oblasti vzdělávání byly využívány a podporovány nové trendy využívající výpočetní techniku jako např. e-learning či superlearning.

Schopnost učit se je považována v současnosti za jeden z nejdůležitějších kvalifikačních požadavků. Právě učící se jedinec je tím, kdo by měl být hlavní měrou odpovědný za obsah a výsledek svého učení. V kontextu znalostí můžeme právě učení chápat jako jejich základní formovací faktor v rovnici data informace - znalosti moudro a je nutné si uvědomit, že nepoužité znalosti zůstávají informacemi, dokud nejsou přeměněny do procesu tvorby.

Novým pojmem v oblasti managementu

znalostí se stal termín "učící se organizace", jenž je spjat se jménem P. M. Senge, které své poznatky shrnul v knize *Pátá disciplína*.

Učící se organizací rozumí ty organizace, kde lidé soustavně rozvíjejí svoji schopnost tvořit skutečně požadované výsledky, kde jsou živeny nové a expanzivní způsoby myšlení, kde se otevírají brány kolektivním aspiracím a kde se lidé průběžně učí, jak se společně učit.

Vymezení knowledge managementu je poměrně velmi široké např. H. Davenport definuje management znalostí jako systematický proces hledání, vybirání, organizování a prezentování informací způsobem, který zlepšuje porozumění pracovníka specifické oblasti zájmu.

Základ úspěchu implementace znalostního managementu do jakékoliv organizace spočívá mimo jiné ve formalizování, distribuování, sdílení, aplikování a obnově organizačních znalostí, zkušeností.

Znalostní procesy je možné rozdělit do tří fází a to na:

- získání znalostí,
- rozšíření znalostí,
- použití znalostí

Lidé v každé organizaci jsou se znalostmi těsně spjatí. Podle síly této vazby můžeme znalosti rozdělit do dvou skupin, a to:

- Implicitní znalosti představují nekodifikované znalosti nacházející se přímo v hlavách lidí. Jsou silně vázány na konkrétní člověka, a tak v případě jeho odchodu z organizace o ně přicházíme. Tyto znalosti bývají někdy označovány jako tacitní (skryté). Tvoří podstatu znalostního managementu a tento typ znalostí je proto považován za klíčový. Přesto podniky někdy náklady na tento typ znalostí odmítají, protože nepřinášejí okamžité výsledky.

- Explicitní (formální) znalosti jsou někde zaznamenány, a proto jsou dostupné v podobě písemného záznamu, audio či videonahrávky, obrazu, resp. v libovolné hmotné či elektronické podobě. Mohou být uloženy například do podnikového informačního systému.

Samotným cílem práce se znalostmi v organizaci je vytvořit prostředí, kde budou lidé ochotni nabízet své implicitní znalosti, tj. budou své znalosti na požádání, resp. o své vlastní vůli, ochotni předat kolegům, čímž může docházet k postupnému převodu implicitních znalostí na explicitní.

Ing. Vilém Kunz
Katedra řízení podniku
a podnikové ekonomiky
Vysoká škola finanční a správní o.p.s.

Učinit vědecké poznání něčím živým a takové je i zachovat, to je neméně důležité jako vyřešit ten či onen badatelský problém.

ALBERT EINSTEIN



Vzdělávání malých a drobných podniků v regionu

V rámci řešení grantového projektu **Rozvoj lidských zdrojů malých a drobných podniků regionu** (CZ.04.1.03/3.3.06.1/00) byly od října 2006 v prostorách studijního střediska Vysoké školy finanční a správní o.p.s. v Mostě zahájeny pravidelné vzdělávací semináře pro skupinu drobných podniků v regionu z okresů Most, Chomutov, Teplice, Louny.

Řešitelský tým projektu připravil vzdělávání s ohledem na potřeby této skupiny podniků. Semináře jsou zaměřeny na řešení specifických problémů drobných podniků, s využitím teoretických poznatků a praktických zkušeností odborníků, kteří se na řešení projektu podílí jak v oblasti metodické přípravy tak i lektorsky.

Semináře, které byly již realizovány, uvedly účastníky např. do oblasti sociologie a sociálních dovedností. Cílem bylo poznání sama sebe, svých osobních "silných a slabých stránek" spojených s podnikáním. V dalším semináři byla věnována pozornost

problematice finančních zdrojů pro podniky, s důrazem na zdroje strukturálních fondů EU v období 2007 - 2013. Nedílnou součástí každého semináře je i jazyková příprava podnikatelů v anglickém jazyce.

Strategickým cílem projektu je přispět k rozvoji kvalifikace pracovní síly v malých a drobných podnicích v jižní části Ústeckého kraje.

Spolupráci s drobnými a malými podniky v regionu hodlá řešitelský tým realizovat nejen v oblasti vzdělávání pro drobné a malé podniky, ale zároveň chce těmto vybraným cílovým skupinám poskytovat i poradenskou činnost a spolupracovat s podniky na řešení jejich rozvojových záměrů. K tomuto účelu bude v rámci projektu vytvořeno Centrum sdílených



služeb, které zahájí svoji činnost počátkem roku 2007.

Všechny nabízené aktivity pro malé a drobné podniky jsou v rámci tohoto projektu financovány z ESF a státního rozpočtu ČR. Chcete-li získat další informace k projektu napište nám na e-mail: info.vsfs@seznam.cz.

Zeptali jsem se za vás...

Na pracovní návštěvě v Mostě se zastavil prezident HK ČR Dr. Ing. Jaromír Drábek. Typický listopadový den přinesl do mostecké pánve celodenní mlhu a tak naplánovaný celkový pohled na okolí z výšky hradu Hněvín nemohl být uskutečněn. Nic však nezabránilo dodržet program a osobně navštívit rekultivované plochy. Součástí návštěvy bylo dále setkání s podnikateli a politiky působící na Mostecku. Odpolední seminář s prezidentem komory se točil kolem nově přijatých zákonů, ale také

okolo samotné práce komory, zejména její práce lobbistické. V úvodu krátkého rozhovoru prezident komory objasnil, proč právě Most se stal místem jeho návštěvy: "Mostecko, konkrétně Most navštěvuji pravidelně, protože OHK Most je jednou z neaktivnějších okresních komor v rámci republiky a tak výzvy k návštěvě přicházejí celkem pravidelně."

Pane prezidente prosincové číslo časopisu TEMA se točí kolem vzdělávání a tak nemohu jinak než i Vám položit otázku, jak osobně pomohlo vzdělání Vám ve Vaší práci jako prezidentovi komory a dovzděláváte se?

Samozřejmě ano. Ale teď nechci mluvit o formálním vzdělání, protože jedna věc je formální vzdělání a druhá věc je to, co si člověk ze vzdělávacího procesu odnese. Jsem vystudovaný kybernetik a to mi, musím říci, velmi pomáhá. Kybernetika je věda o řízení strojů a systémů. Vzdělání mi pomáhá v tom

porozumět tomu co složitého se v naší společnosti děje, ať už se to týká podnikatelského prostředí nebo jiného. A že se člověk musí průběžně vzdělávat a průběžně na sobě pracovat a průběžně se doškolovat, to je prostě fakt. Platí to nejenom v technických oborech, kde to už většina lidí pochopila, ale platí to i v ostatních záležitostech, konkrétně i v práci hospodářské komory. Kdyby člověk neměl přehled o tom, co se děje v daňové oblasti, co se děje v předpisech, které se týkají pracovníprávních vztahů, bezpečnosti práce, tak bychom v podstatě ani dnes zde nemohli diskutovat taková témata jako zákoník práce nebo otázky daní nebo otázky nemocenské.

Využíváte Vy sám vzdělávání nebo kursy, které nabízí komora? Je to pro Vás časově vůbec možné?

Musím říci, že časově je to velmi těžko unesitelné. Paradoxně se nejvíce vzdělávám tím, že přednáším na mnoha různých školení a přednáškách. Chce-li člověk něco přednášet, tak si to musí nejdříve nastudovat.

Děkuji Vám za krátký rozhovor
Jolana Siblíková





Kvalifikace - rekvalifikace

Slovní pojem rekvalifikace se stal jedním z fenoménů současné doby. Je velmi frekventovaným pojmem, který je předmětem nabídek výstupů nejen vzdělávacích institucí, ale i úřadů práce. V mnoha případech se stal dobrým byznysem a současně je všeobecně chápán jako takřka všelék na řešení problematiky zaměstnanosti. Vše je velkým tématem k diskusi a komora ji vede a nadále vést hodlá. Zaměříme se však na to, co si pod tímto pojmem máme vůbec představit. Stává se totiž, že velmi frekventované pojmy se dostanou do podvědomí a pak jsou univerzálně používány. Stává se pak, že vnitřní obsah, který není vydefinován, si každý vykládá jinak, po svém a jak se mu momentálně hodí. Na konci tohoto procesu vznikají, dejme tomu rozpaky, a těžko se s tím pak dá co dělat.

Chceme-li mluvit o rekvalifikaci, pak si musíme připomenout a vydefinovat pojem kvalifikace. Má dva pohledy - akademický a praktický. Akademický

je definován jako "**souhrn odborných vědomostí, schopností, návyků a zkušeností potřebných k výkonu určité složité práce**". Pro pohled praktický i z tohoto vyplývají poměrně jednoduchá, ověřená a vyžadovaná tři základní kritéria. V souladu s akademickou definicí je to "**vzdělání, praxe a osobní předpoklady**". Tedy nic nového pod sluncem. Předradíme-li před pojem kvalifikace ono "RE", pak jsme u oné rekvalifikace a opět z akademických slovníků vypadne, že se jedná o "**získání nové pracovní kvalifikace pro novou vhodnou činnost**".

Zde moje krátká úvaha končí otázkou, protože na

velký rozbor (který je bezesporu nutný) zde není prostor. Necht' každý rekvalifikátor a rekvalifikovaný sám posoudí, jak v onom zněném procesu rekvalifikace naplňuje shora uvedená tři základní kritéria.

Ing. Rudolf Jung



Využití finanční podpory ESF ve spol. WMS, s.r.o. pro rozvoj konkurenceschopnosti

V rámci grantového schématu ESF "Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací" realizuje od 1. října letošního roku společnost WMS, s.r.o. projekt "Cesta k rozvoji". Projekt řeší formou vzdělávání, praktického zaškolení a výcviku zaměstnanců, zabezpečení adaptability těchto zaměstnanců a podporu konkurenceschopnosti spol. WMS, s.r.o., a to zejména s ohledem na rychlý rozvoj používaných technologií v oboru bezdrátového poskytování internetu, telekomunikačních služeb a rozvojem softwarových produktů pro multimediální a internetové prezentace.

Systém projektových aktivit reaguje na trvalou potřebu zajištění konkurenceschopnosti této firmy v oboru internetových a telekomunikačních služeb. Pro

zaměstnance znamená absolvování těchto kurzů přínos pro jejich profesní a odbornou způsobilost umožňující jejich aktivní zapojení do dalšího rozvoje společnosti, neboť současné nároky stále stoupají a stávající zaměstnanci potřebují ve vybraných oborech získat kvalifikaci a odbornost odpovídající aktuálním podmínkám. Díky finanční podpoře ESF a českého státního rozpočtu v rámci tohoto projektu přijala společnost WMS, s.r.o. k 1.11. 2006 nového zaměstnance a pro efektivnější plánování úkolů a zajištění plynulého chodu společnosti i při účasti zaměstnanců na dalším vzdělávání byl v průběhu měsíce října vytvořen interní řídicí, organizační a plánovací systém, který je v současné době testován a zaváděn do praxe.

V rámci projektu bude realizován soubor akreditovaných kurzů MŠMT,

jakož i kurzů profesně specializovaných, které s ohledem na jejich odbornost realizuje v ČR omezený počet subjektů (marketing, problematika daní) a bude řešena též potřeba zprůhlednění rozhodovacích a řídicích systémů žadatele, jakož i zavedení efektivnějšího řízení rozvoje lidských zdrojů a přípravy na certifikaci jakosti řízení ISO 90001, což je nezbytný předpoklad konkurenceschopnosti firmy.

Celková délka projektu je 19 měsíců tj. ukončen bude k 30.4.2008, přičemž plánovaný maximální objem finančních prostředků z veřejných zdrojů je 1 739 520,00 Kč, podíl spolufinancování nositelem projektu je 274 500,00 Kč. Více informací na www.wms.cz, www.esfcr.cz

Ing. Zdeněk Weber, Csc.

Člověk zůstává mladým, pokud je ještě schopen učit se, získávat nové vlastnosti a snažet odlišné názory ostatních.
MARIE VON EBNER-ESCHENBACHOVÁ



Je maturita známkou kvality nebo společenská nutnost

V poslední době jsou slyšet povzdechy zaměstnavatelů a podnikatelské sféry nad úrovní absolventů středních škol, kteří přicházejí do zaměstnání s maturitním vysvědčením, ale jejich schopnosti vědomostí i zájmy často neodpovídají potřebám firem.

Podívejme se na tento problém z pohledu několika posledních let. V období od roku 1992 do 1996 nastal na středních odborných školách nebývalý rozvoj maturitních oborů. Hlavně učňovské a integrované školy se "utrhyly ze řetězu" a přidávaly maturitu i takovým učňovským oborům, kam vůbec nepatřila. Tím ale začaly celému odbornému školství problémy, z nichž se už nelze vymanit. Výsledky maturitních zkoušek na jednotlivých školách jsou nesouměřitelné, snížila se úroveň teoretických znalostí, ale i praktických dovedností absolventů. Tomuto jevu napomáhala i tehdejší školská legislativa.

Po roce 2000 se začíná projevovat úbytek žáků na středních školách vlivem demografického vývoje. Každým rokem je zaznamenán úbytek žáků v příslušném populačním ročníku a tento postupný propad vyvrcholí v roce 2010. Střední školy se ve snaze o udržení vlastní pozice žákům podbízejí při přijímání do škol a snižují nároky na studium, ač se to nikdo z nich nahlas neodvážá říci.

Tento stav se snaží napravit návrh státních maturit. Zkušební verze se každoročně ověřují už od roku 1997 bez uspokojujících výsledků. V roce 2008 by se státní maturita měla spustit naostro. Největším problémem ale zřejmě bude nastavení hladiny jednotného

hodnocení tak, aby celá státní maturita neskončila blamáží. Rozdíly ve výsledcích stejných didaktických testů u gymnazistů a žáků s učebními obory jsou propastné.

V roce 1995 mělo maturitu asi 35% žáků populačního ročníku. V roce 2006 již má maturitu 75% žáků. Je též třeba říci, že se to děje s naprostou podporou státu a naplňuje se tím i cíl státní školské politiky. Tento trend nelze zastavit a nemůžeme při současné spolupráci s ostatními zeměmi EU zůstat osamělým ostrůvkem, byť naše odborné střední školství se budovalo celé minulé století.

Z tohoto trendu není úniku. Škola, která by se proti němu postavila, zahyne. Většina středních škol již v minulých létech opustila systém přijímacích zkoušek a výběru uchazečů. V loňském školním roce v podstatě na žádné střední škole v Mostě nerozhodovaly o přijetí žáků přijímací zkoušky. Obdobná situace je v celé ČR. Školy zastávají v podstatě i sociální funkci a starají se o děti do dosažení jejich plnoletosti. Z hlediska státu je to i laciné.

Je s podivem, že při tomto trendu naši žáci dosahují slušných výsledků v soutěžích a srovnáních s ostatními zeměmi (viz např. průzkumy OECD). Tyto diference se však brzy setřou. Ustálí se jakýsi evropský standard, který je ovšem nižší, než na co jsme byli u našich absolventů zvyklí. V Evropě se ve většině států preferuje všeobecné vzdělání až do 18 let věku. Až poté následuje odborné vzdělávání buď v odborných školách a nebo i přímo u zaměstnavatelů.

Veřejnost i potencionální zaměstnavatelé si musí uvědomit, že tento děj se brzy přelije i do



Ing. F. Felcman

vysokých škol a nastane situace, kdy vysokoškoláci (bakaláři) budou zastávat místa středoškoláků (maturantů) a ti zase budou pracovat v dělnických profesích. Běžná řemesla a pomocné práce budou dělat cizinci z rozvojových zemí. Firmy si budou muset připravovat své zaměstnance tak, jak je budou pro svoji potřebu využívat.

Je jistě na místě otázka, zda tento trend je správný či nikoli. Jeho změna by však vyžadovala odvážná centrální rozhodování a konsenzus všech zúčastněných stran. Proto, že každý prošel nějakým typem vzdělání, tak si každý myslí, že problematice vzdělání "rozumí" a že právě jeho názor je správný. Systém odborného školství v ČR býval již za 1. republiky naší chloubou. A když jsme si mysleli, že jsme jej dovedli k dokonalosti náhle se nám hrouť. Je nejvyšší čas začít s tím něco dělat.

Ing. František Felcman
ředitel Střední průmyslové školy
Most



Akreditované kurzy KOMORA s.r.o.

V předchozích číslech periodika TEMA jsme Vás, vážení čtenáři, seznámili s cíly společnosti KOMORA s.r.o. v oblasti poskytování služeb spojených s certifikací systémů řízení. Další z hlavních podnikatelských aktivit je rozvoj činností v oblasti podpory podnikání formou vzdělávání zaměstnanců, managementu, živnostníků a majitelů firem v regionu m.j. i pořádáním odborných vzdělávacích akcí, orientovaných na požadavky zákazníků v úzké vazbě na potřeby trhu.

Pro zajištění synergie jednotlivých aktivit v KOMORA s.r.o., realizujeme vzdělávání v oblasti managementu jakosti, jako jednu z klíčových oblastí a zaměřujeme svou pozornost na přípravu odborníků tak, aby se v rámci jednotlivých firem vytvořili personální předpoklady pro správu a řízení této klíčové oblasti.

Nezbytným předpokladem pro dokladování kvalifikovaných služeb bylo získání akreditace pro kurzy "Manažer jakosti" a "Interní auditor se zaměřením na jakost". Akreditace odborných vzdělávacích kurzů byla společností KOMORA s.r.o. udělena Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Získaná akreditace vyjadřuje pověření od MŠMT k provádění vzdělávání a rekvalifikací pro vymezenou pracovní činnost, podle předem stanoveného a schváleného

vzdělávacího programu a k vydávání osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností. Udělením akreditace je garantována odborná úroveň lektorů a přednášejících při jednoznačně stanovených a ověřitelných výsledcích vzdělávání a při současném taxativním výčtu podmínek nezbytných pro zařazení účastníků do daného odborného vzdělávacího kurzu.

Absolvováním kurzu "Manažer jakosti" získá absolvent znalosti v oblasti systémů řízení jakosti, procesní analýzy, popisů činností a metriky mezi procesy, měření výkonnosti procesů, tvorby dokumentovaných postupů a integrace i dalších aktivit spojených se zabezpečováním jakosti.

V kurzu "Interní auditor" pak absolvent získá dovednosti a způsobilost v oblasti metodiky interního auditování, ověřování dokumentovaných postupů a souladu s požadavkovou normou, optimalizací povinných záznamů z interních auditů, stanovování nápravných a preventivních opatření a kontroly jejich účinnosti.

Získané vědomosti a dovednosti prokazují účastníci akreditovaných kurzů absolvováním závěrečné zkoušky, na jejímž základě získají personální osvědčení (certifikát) s celostátní platností.

Firmy v regionu tak mají jedinečnou možnost získat vlastní odborníky za



PhDr. P. Chýlová

výrazně výhodných finančních podmínek a další servis v podobě odborného zázemí společnosti KOMORA s.r.o. Doufáme, že nabídkou akreditovaných kurzů přispějeme k zvýšení konkurenceschopnosti členských firem OHK Most a k vnímání jakosti jako významného a jedinečného prvku odběratelsko-dodavatelských vztahů.

PhDr. Petra Chýlová
KOMORA s.r.o.

MANAŽER JAKOSTI

je určen manažerům, pracovníkům řízení jakosti a všem, kteří se chtějí zabývat nebo se zajímají o management jakosti.

- **Co Vám kurz přinese**
- seznámení se základy managementu jakosti podle ISO 9001:2000, s metodami a technikami, které management jakosti využívá;
- během kurzu, zejména při práci v týmech, si přednášenou látku nejen důkladně procvičíte a osvojíte, ale i pochopíte, jak tyto poznatky můžete využít ve Vaší organizaci při zavádění a zlepšování systému managementu kvality.

INTERNÍ AUDITOR SYSTÉMU ŘÍZENÍ

Kurz je určen všem, kteří jsou a nebo budou pověřeni prováděním interních auditů systému jakosti podle normy ISO 9001:2000 a dalších systému (ISO 14 001, ...).

Co Vám kurz přinese

Seznámíte se s požadavky normy ISO 9001:2000 na systém zabezpečování jakosti a dalších norem a s metodikou auditování podle normy ISO 19011:2003, naučíte se plánovat, připravovat, provádět a vyhodnocovat interní audit tak, aby byl účinnou pomocí pro auditované útvary i pro vedení firmy.



Přinášíme Vám přepis proslovy o Roku jakosti a kvality, který zazněl na mimořádném shromáždění komory konané 14. prosince 2006.

Vážené dámy, vážení pánové,

jak je Vám všem jistě známo, Okresní hospodářská komora Most ve spolupráci s významnými partnery vyhláší každoročně prioritní zájmovou oblast, již kromě plnění běžných úkolů a povinností věnuje zvýšenou pozornost. Vzhledem ke skutečnosti, že vyhlášené téma ovlivňuje směřování dílčích aktivit OHK Most po celý předemtný rok, je výběr tématu věnována značná pozornost.

Každoročně byly vyhlášovány monotematické náplně např. rok 2005 byl Rokem strojírenství, rok 2006 Rokem chemie - témata jistě zajímavá, avšak úzce specializovaná, zajímavější izolovanou skupinu našich členů. Jsem velice rád, že po určitém "boji" s dalším monotématem Rokem elektro, zvítězil rozum a s ním globální průřezové téma týkající se všech podnikatelských subjektů bez ohledu na jejich specializaci, velikost, tržní zaměření či typ realizovaného produktu. Pro rok 2007 bychom rádi nabídli aktivitu, jejichž mottem a základní myšlenkou je: "**Téma pro všechny**".

Dámy a pánové, dovolte mi abych Vám poprvé a oficiálně představil **ROK 2007 ROK JAKOSTI A KVALITY**.

Nejprve musím vysvětlit duplicitu, která se objevuje v názvu **jakost a kvalita**. Přes skutečnost, že jedná o slovní ekvivalent má toto vyjádření svůj význam. Budete se v příštím roce a nejen v něm setkávat s množstvím akcí, které si kladou za cíl jediné - zvýšit konkurenceschopnost členů OHK Most na jednotném trhu, posílit region a poskytnout podporu aktivit vedoucích ke zvýšení adaptability na měnící se tržní podmínky. Vzhledem k nutnosti odlišných přístupů k cílové skupině a pro Vaši elementární orientaci v nabídce akcí, zavádíme od tohoto okamžiku dvě "obchodní značky" a to **kvalita = akce pro malé a drobné podnikatele** a **jakost = kvalita pro ostatní**.

Celý tým podílející se na zpracování koncepce a následně na realizaci si klade za cíl aktivně oslovit celé spektrum členské základny s ucelenou a navazující nabídkou akcí jejichž křížová provázanost bude založena na konsensu:

- **legislativně určených povinností** (BOZP a PO, povinnosti výrobců, povinnosti potravinářů apod.),

- **normativně určených povinností** (jakost, environment, sociální odpovědnost, bezpečnost informací apod.), *na konsensu:*

- **jakosti a kvality v podnikatelském prostředí** (interní

auditování, Model EFQM, Model IIP apod.),

- **jakosti ve veřejné správě** (Model CAF, Model Balanced Scorecard apod.), *na konsensu:*

- **prezentaci na místní úrovni** (semináře a kurzy ve shora uvedených oblastech),

- **prezentaci na celorepublikové úrovni** (účast na 51. kongresu EOQ v Praze, prezentace v rámci Měsíce kvality ČR v 11/2007 a Týdne kvality v ČR), *na konsensu:*

- **Spolupráce se školami a vzdělávacími zařízeními** (nominace studentských prací na Cenu Prof. RNDr. Františka Egermayera, DrSc.),

- **Spolupráce s Okresní agrární komorou Most** (projekt EurepGAP a CzechGAP),

- **Spolupráce s orgány veřejné správy a samosprávy** (např. ÚP při realizaci akreditovaných školení MJ a IA apod.),

- **Spolupráce s odbornými sekciemi zřízeními při OHK Most** *a především na konsensu:*

- **Projektů zaměřených na členskou základnu,**

- **Projektů zaměřených na zkvalitnění a optimalizaci činnosti OHK Most a jejího úřadu,**

a to i souladu s ostatními aktivitami podle hlavních priorit souhrnně zpracovaných v tabulce, kterou jste obdrželi při prezentaci.

Vážení kolegové, dělicí čára mezi vítězi a poraženými neprobíhá mezi poskytovateli technicky více nebo méně nákladných služeb, jak mnozí tvrdí. Probíhá mezi organizacemi, které se věnují a koncentrují na inovace služeb a marketing včetně budování vlastní

značky.

Přesvědčení o přínosu spojování kvality s inovací je velmi důležité pro dosažení neustálého zlepšování. Je důležité i pro samotnou komoru, neboť pomáhá při identifikaci nových příležitostí.

V nultém čísle našeho časopisu TEMA jsem Vás oslovil mottem, které asi zná každý úspěšný manažer: "Co zlepšit kvalitu na kterémkoli místě v organizaci, zlepšit současně kvalitu celé organizace". Nyní si dovoluji tuto myšlenku parafrázovat: "Co zlepšit kvalitu u kteréhokoliv z členů naší hospodářské komory, zlepšit současně kvalitu v celé OHK".

Doufám že v roce 2007 Roku jakosti a kvality, dojdeme společně k poznání, že pouze kvalita a inovace jsou prostředky k dosažení dlouhodobé prosperity a pouze kvalita v příslušném časovém horizontu vytřídí úspěšné od neúspěšných.

Dovolím si na Vás v tuto chvíli i apelovat - na konci letošního a počátkem příštího roku se Vás budeme dotazovat na různé skutečnosti. Jen reprezentativní vzorek Vašich odpovědí může do projektu Roku jakosti a kvality přinést potřebné vstupní informace o Vašich prioritách a preferovaných oblastech. Prosím odpovězte nám! Doufám, že Vám na základě analýzy odpovědí v příštím roce poprvé předložíme průřezový program, v němž každý z Vás získá měřitelný prospěch.

Vážené dámy, vážení pánové děkuji za Vaši pozornost a těším se na konci roku 2007 na setkání s jakostně a kvalitativně novou členskou základnou, která si vytvoří vysoce jakostní Okresní hospodářskou komoru plnící požadavky na zcela nové úrovni.

Jiří Mann





Představujeme ... DOBRÝ LIST KOMORY - značka kvality

Dobry list komory, neboli DLK, je určen pro učně a studenty středních škol a má jim být nápomocen při získávání prvního zaměstnání. Ale to není jeho základní ambicí. Hlavně chce být značkou kvality vydávaným Mosteckou komorou, která tímto vysílá signál do podnikatelského prostředí, že držitel Dobrého listu komory je dobrým řemeslníkem a středněškolsky vzdělaným odborníkem. Idea Dobrého listu komory je přispět k znovuoživení řemesla a technické odbornosti, povznesení úcty a zodpovědnosti za to, co děláme a umíme.

Samozřejmě, že to není zadarmo. Pro učně ze středních odborných učilišť je to, vedle bezproblémového chování, hlavně manuální řemeslná šikovnost v oboru. V odborném výcviku musí mít tak nejhůř chvalitebně na výročním vysvědčení a výborně z praktické závěrečné zkoušky. Mladí lidé se nemusejí bát, závěrečná zkouška nemusí být celá na výbornou, ale stačí, když je průměr všech zkoušek alespoň dvě

celá. A jako třešnička na dortu se cení být činným učněm i v mimoškolních aktivitách.

S takovými parametry je každý učeň ihned ideálním kandidátem pro všechny zaměstnavatele, a to i když neobdrží Dobry list komory. Ale když jej slavnostně obdrží, tak na to hledání svého prvního zaměstnavatele nebude sám. Práci bude mít zajištěnu minimálně na dobu jednoho roku. A mít praxi v oboru v délce jednoho roku není pro žádného mladého člověka k zahození, nehledě k tomu, že když se v práci osvědčí, s velkou pravděpodobností bude moci zůstat v tomto prvním získaném zaměstnání déle, než jen ten jeden rok.

Pro studenty je to podobné, i když zde samozřejmě odpadá nutnost být manuálně šikovný, alespoň na první pohled. U studenta se hodnota známek na výročním vysvědčení nesmí pohybovat nad stupněm tři a z profilujícího předmětu oboru studia nad stupněm výborným. Další parametry jsou stejné jako u učně.

Učně a studenty navrhuji na Dobry list komory ředitelé škol a při závěrečných zkouškách se jich účastní zástupce Hospodářské komory. Dobry list komory byl poprvé udělen v roce 2003, a to jen pro učně a od minulého roku je udělen i pro studenty středních škol. Do budoucnosti se počítá s tím, že Dobry list komory bude udělován i vysokoškolským studentům.

Projekt Dobrého listu komory byl nad rámec své základní myšlenky vytvořen i pro podporu "nové" generace. Kvalitní a k práci ochotný řemeslník a odborník je nejen snem každého zaměstnavatele, ale z kvalitního pracovníka může být v budoucnosti i kvalitní zaměstnavatel. A kruh se uzavře, protože tento zaměstnavatel bude opět potřebovat kvalitního zaměstnance.

Prostě Dobry list komory se snaží být pomocnou rukou absolventům při jejich prvním hledání zaměstnání, v dnešní době tak nesnadném.

Jolana Siblíková

Týdny vzdělávání na Mostecku

V měsíci listopadu se konaly dvě akce věnované vzdělávání, kde partnerem byla i OHK Most.

První akcí byl veletrh vzdělávání Sokrates, který proběhl od 12. do 14.11. v Reprezentčním domě, byl to již čtvrtý ročník a jeho koordinátorem byla společnost OMNI TEMPORE o.p.s. Dalšími partnery byly střední školy a vzdělávací instituce v kraji, Úřad práce, město Most a zahraniční partneři. Vedle prezentace jednotlivých středních škol a učilišť byl součástí programu kulatý stůl k problematice lidských zdrojů a celoživotního vzdělávání, ale také seznámení s projekty jako je INNOSTART "Program pro podporu podnikání ze znevýhodněných skupin" nebo "Návrat do práce". Na veletrhu měli žáci i jejich rodiče možnost osobně se zeptat na vše, co vzdělávací instituce nabízejí.

Následující týden od 20. do 24.11. byly na řadě vysoké školy působící na Mostecku. Jednalo se již o druhý běh, první proběhl letošního roku v únoru a

měl velmi silnou odezvu i přes nešťastně zvolený termín, kdy většina vysokých škol má již po termínu pro podání přihlášky. Pořadatelem byl Úřad práce Most ve spolupráci s OHK Most a společností KOMORA s.r.o. Oproti prvnímu ročníku byl Týden vysokých škol obohacen o seminář "Rozvoj lidských zdrojů z pohledu potřeb trhu práce a nabídky vysokoškolského vzdělání na Mostecku", na kterém debatovali zástupci vysokých škol, Úřadu práce a zaměstnavatelů. "Cílem semináře bylo propojení studijních programů a potřeb trhu práce", jak nám řekl jeden z pořadatelů Ing. Weber. Na semináři se tak mohli setkat představitelé vysokých škol, vzájemně se poznat a



v diskusi si promluvit o možnostech naplnění cíle semináře jakým by mohla být např. praxe studentů již v průběhu studia. Součástí Týdne vysokých škol byly také informační stánky v hotelu Cascade a dny otevřených dveří na jednotlivých školách.

Jolana Siblíková



Ing. Zdeněk Vršík, ředitel Odboru vzdělávání HK ČR

Je vzdělání/vzdělávání nedílnou součástí podnikatelského života? Proč se vzdělávat?

Váhal jsem, jak koncipovat odpověď na tak nelehkou otázku. Nabízí se snadná a často používaná odpověď o lisabonské strategii rozvoje lidských zdrojů a neurčité nutnosti se vzdělávat a podobně. To bych považoval za veliké zjednodušení celé problematiky. Nejdůležitějším spouštěcím mechanismem je vnitřní rozhodnutí samotného člověka - podnikatele. Časté omílání nutnosti vzdělávání a návštěva některých nekvalitních vzdělávacích programů dokáží člověka spíše odradit. Podnikatel více než kdo jiný musí vážit svůj čas na lékařnických vahách. Návštěvy nekvalitních programů si nemůže dovolit.

Základním rozhodnutím, které dovede podnikatele k úvaze o investicích do sebe sama je nelehké zhodnocení svých vlastních kompetencí. Nabízím určité zamyšlení, které k tomuto rozhodnutí může vést.

Je pravdou, že člověk se podnikatelem stává v řadě případů nepřipravený a "život ho doučí" vše potřebné. Většina lidí, kteří podnikají nebo podnikali to potvrdí. ... ale "doučil" je život správně a navíc vše potřebné? Opravdu manažerské návyky a systém práce odpovídají současné úrovni řízení procesů a lidí? Jsem přesvědčen, že tomu tak v řadě případů není. Řada podnikajících osob má dispozici od přírody, které jim umožní citlivě a adekvátně reagovat na dané situace, ale zdaleka to nejsou všichni podnikatelé, kteří si to o sobě myslí. Možná, že zažité způsoby řízení jsou v daný okamžik dostatečné, ale budou stačit i do budoucna, v tvrdém konkurenčním prostředí? Opravdu nejsou ve firmách rezervy vyplývající z organizace práce a řízení lidí, které omezují ziskovost a rozvoj firmy?

Teprve pravdivé odpovědi na tyto otázky přesvědčí podnikatele o potenciální nutnosti investic do svého

vlastního rozvoje a tím i do vlastního podnikání. Pokud takový "hlad po věděni" není, lze vzdělávat v určitých odborných dovednostech, ale nikoliv v manažerském vzdělávání, které vyžaduje důvěru v lektora a ochotu na sobě tvrdě pracovat.

Je lepší vzdělávat sebe nebo své zaměstnance?

Vzdělávání je vždy investice do vlastního podnikání a není příliš podstatné, kdo je nositelem. Klíčová je efektivita takové investice. Efektivita je různá ne tím, kdo vzděláváním prošel, ale jak bylo vybráno, jak bylo kvalitní, jaká byla objektivní potřeba a podobně.

Jistě zde ale hraje i úlohu fakt, že dnes většinu vzdělávání platí zaměstnavatel a zaměstnanec při odchodu z firmy si toto know-how bere s sebou k novému zaměstnavateli. Doufejme, že stát najde, třeba i prostřednictvím fondů EU možnost jak podpořit přímou poptávku po vzdělávání a nejen nabídku vzdělávacích programů. Potom si podnikatelé a jejich zaměstnanci budou moci najít ten pravý vzdělávací program a nebo iniciovat vznik nového programu podle svých potřeb.

Stejně tak je třeba začít uvažovat o podpoře po skončení financování aktivit z EU a začít se na tuto dobu připravovat. Jinak hrozí nebezpečí, že finance EU vložené do ČR nebudou dobře investovány a stát se opět zbaví odpovědnosti za celou oblast dalšího vzdělávání a investování do ní.

Pociťujete změnu v porovnání svého vzdělání a Vašich dětí?

Svět se hodně změnil jak v požadavcích na dovednosti lidí, tak zákonitě i na vzdělávání. Rozvinuly se nové možnosti v oblasti dalšího vzdělávání. Dnešní absolventi disponují jazykovými i počítačovými dovednostmi. Myslím, že srovnání není téměř možné. Přesto si jistě zamyšlení dovolím.

Dříve byly možnosti značně omezené a rozdíly v kvalitě jednotlivých škol nebyly velké. Stejně

tak životní podmínky byly z velké části jednotné, a to vedlo k jisté uniformitě v požadavcích na zaměstnance.

Dnes se zvětšují podstatně rozdíly ve všech ohledech. Zvyšují se požadavky na zaměstnance, jejich kompetence a řada dovedností vyžaduje prakticky trvalou aktualizaci. S tímto vývojem korespondují daleko větší počty vysokoškolsky vzdělaných lidí a maturantů. Tento fakt je jistě chvályhodný. Mám mnohdy ale dojem, že toto navyšování stupně vzdělání má své meze a my se v současné době pohybujeme na takové hranici. Překážku tvoří nejen rozložení schopností a vůle žáků/studentů se vzdělávat, ale i možnosti uplatnění absolventů.

Na jedné straně zvyšujeme počty vysoce vzdělaných osob a na druhé straně snižujeme počty absolventů s praktickým a uplatnitelným řemeslem. Řada zaměstnavatelů si již dnes stěžuje na pokles absolventů SOU a to nejen po stránce kvantitativní, ale často i kvalitativní. Tato skutečnost nemusí být způsobena nezbytně chybami ve vzdělávacích procesech, ale též nízkou schopností nebo vůlí samotné vzdělané osoby. Myslím, že se nacházíme v určitém krizovém bodu řízení lidských zdrojů ve společnosti, jehož řešení je nutno otevřít a začít diskutovat, protože jeho řešení může být do budoucna zásadní.

Závěrem chci jen říci, že své odpovědi na dané otázky chápu jako určité zamyšlení, které si klade za cíl otevřít debatu o těchto ožehavých tématech, které jsou často diskutované, ale ve zjednodušující formě a nevedou k cíli. Často spíše automaticky vybudí odpověď stejně jednoduchou a tak to jde dále. ... je třeba si uvědomit, že problém není jednoduchý a je třeba ho řádně a s jistým nadhledem komunikovat napříč společnostmi, protože důsledky jakéhokoliv rozhodnutí v této oblasti ponese všichni dlouhou řadu let.

Zpovídala Jolana Siblíková



Zdravé smysly, naše vstupní brána znalostí

Získávání nových znalostí si vyžaduje mít všech pět smyslů pohromadě a hlavně zdravých. Šestý smysl zatím ponecháme stranou a v předvánočním čase se pojďme věnovat těm pěti zbývajícím. Jsou jimi zrak, sluch, čich, hmat a chuť. Nabízím vám pár zajímavostí o každém z nich.

ZRAK - Ještě před sto lety 90 % lidské populace pracovalo venku. Nyní 90 % pracuje uvnitř a většinou za umělého osvětlení. Naše oči nejlépe vidí v přirozeném světle, za vyváženého bílého světla, a proto je třeba tak úzkostlivě vybírat typ umělého osvětlení. Obvyčejně žárovky nebo zářivky jsou nevyvážené a vytvářejí žluté nebo nazelenalé světlo. Naše oči se musí za tohoto světla více namáhat. Dnes už ale existují výrobci zdravého osvětlení. Vždy pracuje při jasném světle a jednou ročně si nechte odborně prohlédnout zrak. Venku na slunci noste kvalitní brýle s ochranným UV filtrem. Sezónní deprese souvisí často také se světlem a zrakem. Zvláště na podzim a v zimě nás postihují častěji (asi čtyřikrát více ženy) a projevují se hlavně denní ospalostí, únavou a sníženou schopností se soustředit. Existují simulátory slunečního světla, které prokazatelně ulevují od těchto obtíží. Bez efektu není ani fototerapie, kterou nabízí např. i Lázně Teplice v Čechách a.s. Pamatujte na to, že vyvážené osvětlení je součástí zdravého pracovního prostředí a napomáhá i při vstřebávání nových informací. Život je příliš krátký, aby si ho člověk kazil špatným osvětlením!

SLUCH - Všeobecně se má za to, že kvalita sluchu je dána dědičností nebo shodou okolností a že naše uši vnímají jen zvuky přicházející z vnějšího světa. Práce profesora Alfreda Tomatisa ustavila zcela nové poznatky s důsledky jak pro lékaře, tak pro vzdělávání, výchovu, léčení a rehabilitaci. Mimo jiné Tomatis objevil, že

rozsah slyšitelnosti člověka se liší podle toho, jakou mateřskou řeč v dětství zvládl. Například Francouzi mají potíže naučit se britskou angličtinu, naopak nemají potíže s americkou angličtinou. Je to dáno frekvencí, kdy Francouzština je v rozsahu 1000-2000 Hz, britská angličtina 2000-12000 Hz a americká 750-3000 Hz. Po 50 letech výzkumu Tomatis tvrdí, že schopnost slyšet je pasivní, kdežto umění naslouchat je velmi aktivní činnost, která vyžaduje koordinaci celého těla. Špatné naslouchání je subjektivním vnímáním reality a manifestuje potíže se smysluplným zorganizováním informací, což vede ke ztrátě soudnosti, sebevědomí a k nízké motivaci. Ucho je podle Tomatisa nejdůležitější smysl člověka. Překvapení číslo jedna: prvotní funkcí ucha je **dotýkat mozku energií**. Druhá funkce je poskytovat orientaci, co se týče pozice a rovnováhy těla. Teprve třetí funkcí ucha je slyšení a poslání i naslouchání.

ČICH - Jaký může mít čich vztah ke vzdělávání? Vstupujete do místnosti, kterou jste nikdy předtím nenavštívili, např. recepce hotelu. Všechno kolem zaznamenávají naše oči během prvních dvou vteřin. Nežli ovšem přehlédnete terén, než se vůbec rozhodne váš mozek, kterým směrem jít, dostane první signál z jiného zdroje - nosem. Čich vás neomylně informuje o "kvalitě" prostoru. Na stupnici evoluce smyslů stál čich na prvním místě před zrakem. Informuje o našem okolí totiž lépe a dřív než oči. Čichové vjemy ovlivňují emoce a ve svém důsledku i vaše chování. Pachy vás motivují. Čichová paměť je ještě ke všemu bezbřehá. Nejednou se vám při setkání s někým vybaví pocit z dávné minulosti - ať již příjemný nebo nelibý. Vzpomínky vystoupí a vše se na chvíli promění v běžící film. Čichová paměť vás dokáže postavit do stejné řeky, kde jste stáli, když vám bylo třeba pět let. Příjemně

vzpomínky samozřejmě usnadňují vzdělávání a přijímání nových informací.

HMAT - K poznávání okolního světa je ze všech lidských smyslů pravděpodobně nejlépe vybaven hmat. Nejcitlivější pro dotyk a tlak je špička jazyka a dlaňová strana konečků prstů, pro vnímání tepla je nejcitlivější čelo a pro bolest oční rohovka. My všichni máme potřebu doteku a fyzického kontaktu, zejména v dětství. Výstižně to vystihuje věta: "Když nám chybí pohazení, začne nám vysychat mícha," a poté i mozkové buňky. Podle článku časopisu Smithioni vědci zjistili, že naše ruka je schopna rozlišit nerovnost o pouhých třech mikronech (lidský vlas má průměr 50 a 100 mikronů). Na konci každého prstu je okolo dvou tisíc hmatových receptorů. Na dlani ruky je zakončení všech nervových a orgánových drah vašeho těla. Při podání ruky předáváte veškeré vaše softwarové vybavení, kterým disponujete. Přemýšlejte o tom, než zase něco vezmete do rukou nebo někoho za ruku.

CHUŤ - Chuť vnímáme určitou částí jazyka: špička vnímá sladkost, boční části kyselost a slanost a zadní část hořkost. Jazykem i celou ústní dutinou budeme jistě v čase před i vánočním hodnotit ne jeden pohárek vína. Vzpomeňte proto, že již Hippokrates popsal jeho léčebné kvality: Víno je podivuhodně přizpůsobeno organismu člověka, jak zdravého tak i nemocného. Pasteur byl toho názoru, že víno je nejzdravějším a nehygieničtějším nápojem. Ještě Platon říkal, že víno je mléko starců. Víno je v přiměřeném množství 2-4 dcl skutečně lékem a pomůže i vám nastolit pohodu v duši před i po vstřebání nových informací.

MUDr. Milan Mašek
jednatel a ředitel Kliniky CLT v Teplicích

Laso do češtiny

Někdy je těžké být vzdělanecem a zároveň znalcem, ale někdy nám nic jiného nezbyvá, chceme-li být úspěšní ve svém oboru.

Stát se vzdělanecem, je možná snadnější než stát se znalcem. Často nám stačí jen se vzdělávat, nejdříve na základní škole a později na střední škole. Už vás slyším, jak mi říkáte, že vzdělanec musí mít alespoň vysokoškolské vzdělání. Vidíte starého profesora v sáčku, vyšlém z módy, do kterého si neustále utírá ruce umazané od křídly. A s brejličkami ušmudlanými od neustálého leštění kapesníkem vytahovaným z té křídové kapsy. Je to holt vzdělanec!

A jak se stát znalcem? K tomu zase dost často ty školy ani nepotřebujete. Mnoho lidí touží být znalcem vín. Určitě i na toto jsou školy a kurzy, ale určitě vím, že bez talentu a chutě dřit to nejde. Mimo chodem já bych

chtěla být znalcem čokolád. Bohužel jsem zjistila, že mám na ně jenom chuť.

No a jak se stát vzdělanecem? Někdy si to stačí jen napsat na vizitku. Papír snese všechno a navíc, když je tak malý. Vždyť takových titulů už svět viděl. Nechcete-li to však šidit, tak se musíte vzdělávat a učit celý život. Získávat nejen teoretické ale i ty praktické znalosti. Nebát se věci osahat, občas narazit a občas se i ztrapnit. Budete-li mít štěstí, stane se z vás vzdělanec a navíc třeba objevíte i něco úžasného, pro svět či jen pro sebe. Všichni vás budou poklepávat po ramenu a budou vás zvat něco hodnotit a někomu přednášet. Bohužel pravděpodobně budete starý, šedivý, plešatý, shrbený, omšelý ale **KONEČNĚ** budete **VZDĚLANALEC**. Znalé Vánoce a vzdělaný nový rok!

Jolana Siblíková



Jedno z největších neštěstí civilizace: hlupák - vzdělanec.
KAREL ČAPEK



Nejsme všichni stejní!

Jsmo často svědky debat, anebo dokonce aktivními aktéry v diskusích, které se týkají vzdělávání, akutní potřeby odborníků na trhu, nevyhovujících absolventů škol různého druhu pro firmy apod. Zeptali jsme se ředitele Regionální rozvojové agentury Ústeckého kraje, a.s. člena naší komory Ing. Manfreda Hellmicha, MBA jaký je jeho názor?

Hellmich: Jsme poskytovatelé dosti speciálních služeb a v týmu máme jak dlouholeté zkušené spolupracovníky, tak absolventy středních a vysokých škol. Těch mladých už je více. Byli jsme neustále konfrontováni s otázkou, zda je pro nás lepší univerzálnost nebo specializace absolventů? Dnes už víme, že naše poptávka je po univerzálně připravených absolventech, protože pracujeme pro veřejnou správu, pro menší firmy, ale také pro neziskové organizace, tedy pro pestrou směsici organizací různého zaměření a z rozdílného prostředí. Školní přípravu považujeme za proces orientace a v našem týmu se pak postupně specializují. Dobře se uplatňují absolventi technických a ekonomických škol.

Jste servisní organizací, ale jak to vypadá ve výrobní sféře?

Hellmich: Za více než 12 let naší činnosti jsme spolupracovali s mnoha firmami. Většina z nich doplňuje své stavy absolventy z učilišť, středních i vysokých škol. Jejich představa o rychlé použitelnosti a přínosech absolventů pro firmu byla většinou zklamáním. Útěchou jen byla finanční podpora jejich osobních nákladů z úřadů práce. Firmy sami zjišťovaly, že nebyly připraveny především na absolventy "řemeslníky s maturitou" a na bakaláře. Obě tyto skupiny zatím mnohým personalistům i praktikům z výroby do standardních schémat nezapadají.

Záleží přeci na absolventovi a na jeho osobním přístupu, jak se uplatní a jak přispěje k chodu firmy.

Hellmich: To je podstatný fakt. Nejsou všichni stejní, i když absolvují stejnou školu. Podle dlouhodobých průzkumů je jen nepatrná část absolventů schopná se podílet na odborném rozvoji (výzkumu a vývoji), jen trochu větší část se hodí na koncepční řízení, další pořád malá skupina na operativní řízení. Už větší počet je schopen obsluhovat a vykonávat práci na pokyn samostatně. Nejvíce je však těch, kteří potřebují stálý dohled a roste skupina, která je

nepoužitelná, přestože má v ruce absolventské vysvědčení. Všechno jsem samozřejmě hodně zjednodušil, což může vyvolat nesouhlas, protože firmy mají i dobré zkušenosti. Nakonec si zaměstnance vybírají a mohou tím alespoň částečně eliminovat zklamání. Velký problém vidím v nedostatečné nabídce technicky vzdělaných absolventů.

To je určitě zásadní téma v našem průmyslovém kraji!

Hellmich: Nabídka absolventů z humanitních a ekonomických oborů naprosto převyšuje řemeslníky a techniky. Technické školství v posledním desetiletí ztrácí na prestiži. Důvodů je více. Změna životního stylu, a opovrhování obory, kde mimo hlavy jsou zapotřebí ruce. Obava před matematikou, fyzikou a technickými disciplínami. Propaganda, která spatřuje v technickém vývoji zdroj současných problémů, které se budou v budoucnosti prohlubovat a velmi nesnadno řešit. S nedostatkem pracovníků technického zaměření zápasí přichozí investoři, ale také firmy, které tento druh personálu díky novým přichozím ztrácejí. Novou zkušeností určitě bude nábor pracovníků do firem Hitachi a IPS Alpha, které se usidlují v průmyslové zóně Triangle na území bývalého vojenského letiště.

Jak by měli vypadat absolventi škol, které hospodářství potřebuje?

Hellmich: To je samozřejmě velmi odborná otázka, na kterou mohu odpovědět jen laickým názorem a

obecně. Mluvíme o internacionalizaci a globalizaci ekonomiky, pak bychom měli dát přednost univerzálnímu vzdělávání a výchově. Středoškolské a vysokoškolské studium by mělo preferovat univerzalitu a specializaci přenést do zvláštních kurzů, doktorandského studia a do systému celoživotního vzdělávání. Hodně se mluví o podpoře vnímavosti a tvořivosti, pracovní disciplíně, spolehlivosti a o účtě k názorům a argumentům druhých. Odborníci na budoucnost vyzývají k motivaci k technickým předmětům a k modulovému způsobu výuky, to je k propojování souvisejících disciplín, což podpoří chápání souvislostí. Za kritické považují hospodaření s časem ve školách, jazykové znalosti a efektivní využívání znalostí a zkušeností, které v zemi i regionu stále jsou. Myslím si, že je potřeba inženýrského přístupu k řešení problémů, ať veřejných nebo firemních, který dává odpověď na proveditelnost záměrů, jejich praktickou využitelnost a hodnocení z technických, ekologických, právních i jiných hledisek.

Kdo bude takové absolventy produkovat?

Hellmich: Určitě jen některé školy, ty odvážné a motivované s příslušným personálem a organizací, které dají přednost práci se schopnými studentům. Jak jsem už říkal, nejsme všichni stejní a ti schopní by měli mít šanci své schopnosti rozšiřovat a zdokonalovat. Bude to přínosem pro celou společnost.

Děkujeme za rozhovor.



Skupinku absolventů spojuje udělení Dobrého listu komory

Servis Leasing a.s.

100% dceřiná společnost Mostecké uhelné a.s., nabízí členům OHK MOST tyto své služby :

FINANČNÍ LEASING

pro pořízování technologických celků, jednotlivých strojů nebo dopravní a výpočetní techniky

OPERATIVNÍ LEASING

pro pořízování osobních, dodávkových nebo terénních vozidel, resp. jejich služeb

FACTORING

rychlý a pohotový nástroj financování pohledávek z obchodního styku

PRODEJ OJETÝCH VOZIDEL

jedná se o vozidla po ukončení operativního leasingu, proběh kolem 40.000-60000 km, pravidelně servisována, výhodným pojistným programem, servisním zázemím a garantovaným původem vozidla.



Minimální výbava:

4x airbasy, ABS, klimatizace, posilovač řízení, nastavitelný volant, sedadlo řidiče nastavitelné ve 4 směrech, centrální zamykání, autorádio, přední el. okna, přední mlhová světla, sada zimních pneumatik

Ford Focus

1,8 TDDi

původní cena od 650 000 vč. DPH

ceny od 269 000 vč. DPH

Vzorová kalkulace finančního leasingu:

1. splátka 164 200 Kč vč. DPH

2.-48. splátka 2820 Kč vč. DPH

Ford Mondeo

2,0 TDCi nebo 2,0i

původní cena 950 000 vč. DPH

ceny od 369 000 bez DPH

1. splátka 225 400 Kč vč. DPH

2.-48. splátka 3870 Kč vč. DPH

