



KLUB PERSONALISTŮ
ČESKÉ REPUBLIKY

S námi Vám žádná změna neunikne

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, z. s.

10/2014

AKTIVITY V PROSINCI

11. 12. 9:00-12:00 hod.
Osobní rozvoj a strategie v personální práci

Lektor: Leona Hrnková

Chomutov

Přihlášky a další informace:

www.klubpersonalistu.cz/cz



Přejeme Vám klidný předvánoční čas.

Klubové setkání ve Slavkově u Brna

Několika fotografiemi se vracíme ke Klubovému setkání, které se uskutečnilo koncem listopadu ve společnosti Devro. Účastníci setkání měli ojedinělou možnost prohlédnout si provozy závodu (kde se ovšem fotografovat nesmí) a diskutovali odměňování pracovníků. Čtvrteční workshop vedl Ing. Stanislav Lidmaňský, ze společnosti EUROVIA Services s člen výboru KP ČR, v pátek pak přednesli prezentace výkonný ředitel společnosti Trexima Jaromír Janoš a Ing. Pavel Krejčířík, senior konzultant, Trexima, spol. s r. o.



Kde jsou zaměstnanci spokojeni?

Jedenáctý ročník studie Best Employers Česká republika, organizovaný společností Aon (divize Aon Hewitt), zná své vítěze. Z 50 zaregistrovaných firem z různých odvětví se v kategorii Malé a střední společnosti na 1. místě umístila firma Cisco Systems a mezi velkými společnostmi zvítězila společnost SolarWinds. O umístění obou společností na vrcholu žebříčku rozhodla nadstandardně vysoká míra motivovanosti jejich zaměstnanců.

Hlavním kritériem této studie, ze které se na základě celosvětové metodiky sestavuje žebříček nejlepších zaměstnavatelů, je hodnocení firmy vlastními zaměstnanci. Studie potvrzuje, že motivovaný zaměstnanec o svojí firmě mluví pozitivně, spojuje s ní svoji budoucnost a vynakládá úsilí navíc, které pomáhá zlepšovat obchodní výsledky společnosti. Vítězné společnosti se vyznačují vysokou mírou motivovanosti, důvěryhodným vedením, kulturou vysoké výkonnosti, dobrou pověstí jako zaměstnavatel a aktivní prací na udržení svých výsledků. Podmínky pro zařazení mezi nejlepší zaměstnavatele v roce 2014 splnilo v kategorii Malé a střední společnosti pět firem (z celkových 31 přihlášených v této kategorii) a pět firem v kategorii Velké společnosti (z 19 firem).

Malé a střední společnosti

1. CISCO Systems (Czech Republic) s.r.o. / IT
2. GMC Software Technology, s.r.o. / IT
3. Hilti ČR, spol. s r.o. / stavební průmysl
4. Microsoft s.r.o. / IT
5. RSJ, a.s. / finanční služby

Velké společnosti

1. Solar Winds, s.r.o. / IT
2. NetSuite Czech Republic, s.r.o. / IT
3. SAP ČR, spol. s r. o. / IT
4. Red Hat Czech s.r.o. / IT
5. CEMES Czech Republic, s.r.o. / stavební průmysl

Faktory, které ovlivňují motivovanost zaměstnanců



Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V rámci zajišťování povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením mohou orgány inspekce práce pokutovat jednak zaměstnavatele za neplnění této povinnosti, a to i neplnění formou tzv. náhradního plnění spočívajícího v nákupu zboží, služeb nebo zadávání zakázek. A jednak mohou pokutovat poskytovatele tohoto náhradního plnění, a to za nevedení evidence odběratelů a výše poskytnutého plnění. S účinností od 1. 1. 2015 však novela zákona o zaměstnanosti zavádí nový přestupek a správní delikt.

Novelizovaný zákon o zaměstnanosti rozšiřuje povinnosti odběratelů i poskytovatelů tzv. náhradního plnění v oblasti evidence spojené s obchodními vztahy v rámci poskytování náhradního plnění.

Novela rozšiřuje povinnost poskytovatele náhradního plnění evidovat seznamy odběratelů, nejen s uvedením jejich identifikace a ceny odebraného zboží, služeb nebo zadaných zakázek, ale také i s datem dodání zboží, služeb nebo plnění zakázky a číslem dokladu, na jehož základě se náhradní plnění realizovalo.

Zákon od nového roku rozšiřuje rovněž informační povinnosti zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci, které mají v oblasti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) vůči Úřadu práce ČR. Takový zaměstnavatel bude povinen příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR nejpozději do 15. února následujícího kalendářního roku nahlásit nejen údaje vztahující se k jeho plnění povinného podílu zaměstnávání OZP včetně způsobu plnění, ale oznamovat také identifikační údaje poskytovatele náhradního plnění, cenu odebraného zboží, služeb či zadaných zakázek a číslo dokladu, na jehož základě se náhradní plnění uskutečnilo.

Očekávaný efekt této nové úpravy zákona spočívá v přispění ke kultivaci prostředí v této oblasti a také ke zlepšení kontrolních mechanismů, které inspekci práce umožní efektivně odhalovat a postihovat případné zneužívání při poskytování náhradního plnění.

Zaměstnanci i zaměstnavatelé, kteří si ohledně zákonných postupů v pracovněprávní oblasti, v oblasti zákona o zaměstnanosti nebo v oblasti bezpečnosti práce nejsou jisti, se mohou na oblastní inspektoráty práce obrátit v rámci bezplatného **základního poradenství v intencích zákona o inspekci práce**. V průběhu měsíce října se na orgány inspekce práce v rámci poradenství obrátilo celkem **5 227 zájemců**.

Kontaktní místa orgánů inspekce práce aktuálně fungují téměř v každém bývalém okresním městě. Adresy, telefonní čísla a provozní dobu pracovišť inspekce práce, na něž se lze v případě zájmu o základní poradenství v rámci zákona o inspekci práce obrátit, je možné najít na www.suip.cz buď přímo na stránce místně příslušného oblastního inspektorátu práce nebo v elektronické podobě kontaktního informačního materiálu „Orgány inspekce práce“ viz - http://www.suip.cz/_files/suip-78e8ece3bcbaf02bda2929cae2a75941/organyip_rijen2014.pdf.

Distribuce tohoto informačního materiálu v tištěné podobě probíhá prostřednictvím oblastních inspektorátů práce.

*In: Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce
ze dne 7. listopadu 2014*

Stres: Čísla v Evropě

- 2/3 zaměstnanců jsou v práci vystaveny stresu. Výsledkem může být kromě depresí i pracovní úraz.
- 59 % zaměstnanců je vystaveno nepříjemnému jednání - například šikaně nebo obtěžování. 66 % zaměstnanců je vystaveno nadměrné pracovní zátěži.
- 72 % zaměstnanců trpí reorganizací v práci nebo nejistotě zaměstnání.
- 50 % zaměstnanců říká, že se proti stresu na jejich pracovišti dostatečně nebojuje.
- 1/5 zaměstnanců představuje stres jako nejzávažnější zdroj zdravotních problémů
- 5x se může zvýšit počet pracovních úrazů.
- 240 miliard Eur jsou celkové náklady v Evropě na psychická onemocnění.

Zdroj: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na <https://osha.europa.eu>

Hromadné otevřené online kurzy (MOOC)

V současném systému vzdělávání je možné identifikovat několik vývojových trendů. V **první řadě** se prosazuje koncept tzv. celoživotního učení. Ten znamená, že ve světě rychle se měnících nároků má být vzdělání maximálně přístupné a na studium není nikdy pozdě. Na úrovni EU i národních strategií je celá řada dokumentů deklarujících podporu programů celoživotního vzdělávání a univerzit třetího věku. Podpora je doplněna řadou dotačních programů.

Druhým významným trendem je koncept takzvaných otevřených univerzit. Za vzor může sloužit britská The Open University, která je zaměřena téměř výhradně na distanční vzdělávání. Se svými více než 200 tisíci studenty je dnes zdaleka největší univerzitou ve Velké Británii.

Další významnou tendencí dnešního vzdělávání je zpřístupňování vzdělávacích materiálů na internetu a možnost absolvování kurzů prostřednictvím počítače v podobě hromadných otevřených online kurzů. Označují se zkratkou MOOC z anglického Massive Open Online Course.

Koncept je založený na zpřístupnění materiálů z univerzitních kurzů na internetu s podpůrným webovým rozhraním umožňujícím masový přístup a účast. Postupně začaly být tyto volně dostupné kurzy nabízeny i v dalších oblastech vzdělávání. Dnes už prakticky všechny mezinárodně významné univerzity nějaké MOOC kurzy poskytují. Myšlenka se v posledních letech rychle rozšířila po celém světě a nyní jsou na desítkách či stovkách portálů zpřístupněny tisíce kurzů ze všech oborů studia. Správci portálů jsou univerzity nebo sdružení univerzit, soukromé subjekty, dobrovolnická uskupení, vlády i např. Evropská unie. Poskytovateli kurzů jsou rovněž nejrůznější subjekty od předních světových univerzit přes soukromé firmy až po jednotlivce.

Pomocí jediného hromadného otevřeného online kurzu může vyučující oslovit širší a rozmanitější okruh posluchačů, než by mohl při klasické výuce oslovit během celé své učitelské kariéry. Online nástroje studentům umožňují, aby byli aktivními spoluvůrci znalostí a aby spolupracovali se spolužáky kdekoli na světě. Mohou mít přístup k poznatkům odkudkoli a mohou pracovat svým vlastním tempem. Jedním z významných motivačních prvků bývá hromadná účast. Studenti mohou blogovat, vznášet připomínky, dotazy, poznámky a účastnit se tvorby nebo úpravy studijních materiálů.

Sociální interakce motivuje studenty k pravidelné účasti a spoluvytváření dalších výstupů z kurzů. Zpravidla mají motivaci předmět kurzu směřovat ke konkrétním problémům a ty pak vzájemně řešit. U větších kurzů jsou diskuse usměrňovány předními odborníky, konzultanty či zkušenými lektory.

Výuka v těchto kurzech probíhá formou videopřednášek, distribuce textů, zadávání úkolů, testů a kvízů nebo vzájemné spolupráce v diskusních fórech.

Materiály kurzů jsou zpravidla opatřeny velmi liberální licencí umožňující další volné užití. Výstupy kurzů, záznamy, příspěvky studentů, ale i plán kurzu tak mohou být využity pro tvorbu jiných kurzů dalším subjektem.

Po absolvování některých kurzů může účastník získat certifikát, někdy i kredity uznatelné v rámci univerzitního studia.

Kurzy MOOC jsou většinou zdarma, některé zpoplatňují právě jen vydání certifikátu.

Nejrychlejší vývoj v kurzech MOOC probíhá v USA, kde se do tohoto konceptu už zapojily všechny velké univerzity. Deník New York Times označil rok 2012 rokem MOOC.

V USA jsou také provozovány největší současné platformy otevřených masových online kurzů: Udacity, Coursera a edX. Všechny tyto tři platformy vznikly velmi rychle po sobě na přelomu let 2011 a 2012, kdy jeden takový online kurz probíhající na Stanfordské univerzitě v Kalifornii o umělé inteligenci (Introduction to Artificial Intelligence) znamenal překvapivý úspěch. Kurz pořádaný dvěma profesory na podzim 2011 velmi rychle přilákal 160 tisíc studentů a jeden z realizátorů kurzu okamžitě založil platformu Udacity. Tento úspěch rychle inspiroval další. Realizátoři dalších kurzů spustili platformu Coursera, k níž se připojila řada velkých amerických univerzit, a jen o několik týdnů později, v březnu 2012, institut MIT spustil systém edX, k němuž se záhy připojila sousedící Harvardova univerzita.

Coursera je komerční projekt zaměřený na kurzy mnoha univerzit v prakticky celém spektru oborů. Je největší z portálů nabízejících kurzy MOOC, v současnosti více než 750 kurzů poskytovaných více než 100 univerzitami, má přes 9 milionů uživatelů. Se zapojenými univerzitami úzce spolupracuje nejen v nabídce kurzů, ale i v hledání cest optimálních finančních toků, hledání sponzorů a uplatnění studentů v praxi. Několik kurzů má akreditovaných, za jejich absolvování lze získat kredity uznatelné na univerzitách. Ve snaze nezatežovat finanční náročnost kurzů v maximální možné míře využívá automatizované hodnocení testů. Zajímavostí je, že při hodnocení některých testů používá technologii tzv. keystroke dynamics, která podle stylu zacházení s klávesnicí dokáže prověřit identitu studenta.

edX je projekt neziskový, poskytuje kurzy prakticky ve všech oborech a účastní se jich rovněž studenti z celého světa. Základem je partnerství Massachusetts Institute of Technology (MIT) a Harvard University, kurzy však nabízí několik desítek univerzit a vzdělávacích institucí z USA, Asie, Evropy i Austrálie. S počtem asi 350 probíhajících kurzů i v počtu studentů je menší než Coursera, ale ve významnosti v oboru MOOC se řadí na stejnou úroveň.

V rámci zvláštního projektu byl vyvinut Open edX, softwarové vybavení pro poskytování a správu online kurzů, které je volně přístupné pro využití dalších univerzit k obdobným aktivitám. Systém Open edX využívá např. Univerzita v Curychu nebo France Université Numérique (FUN). V roce 2013 uzavřel edX s firmou Google partnerství pro vývoj dalších inovací. Google poskytuje své technologické možnosti k vyhodnocování procesů výuky a k hledání cest k technologickému vylepšování vzdělávání.

Udacity je komerční projekt poskytující online kurzy převážně v oboru IT. Je menší než Coursera či edX, byl to však první velký projekt tohoto typu, který řadu dalších inspiroval. Původně poskytoval kurzy na úrovni univerzitního vzdělávání, nyní se nabídka posouvá k zájmovému vzdělávání. Při tvorbě a nabídce kurzů spolupracuje s univerzitami i s velkými společnostmi - AT&T, Google, FB.

Mnohé další univerzity se připojovaly k těmto nebo dalším novým platformám, některé zprovoznilly své vlastní online vzdělávací projekty. Proces velmi rychle překročil hranice USA a dnes se do těchto systémů zapojují univerzity z celého světa v mnoha světových jazycích.

Open Education Europa je iniciativa Evropské komise na podporu hromadných otevřených online kurzů. Kurzy nejsou provozovány na portále, na jednotlivé platformy kurzů odkazuje ze svého MOOC agregátora. Nabízené kurzy zahrnují široké spektrum oborů ve všech velkých evropských jazycích (čeština však v aktuální nabídce chybí).

V současnosti uvádí více než 700 kurzů od přibližně 380 institucí.

MOOC v České republice zatím reprezentují zpravidla menší soukromé nebo neziskové portály a iniciativy zaměřené na nějakou dílčí dovednost. Online vzdělávání se odehrává zpravidla v rámci distančního studia, spíše formou e-learningu. Otevřená nabídka zatím není systematicky prezentována široké veřejnosti.

Skutečnost, že vzdělávání a testování probíhá přes počítač, umožňuje vyhodnocování řady faktorů úspěšnosti. Zjišťuje se, že studenti, kteří za kurz zaplatili nějaký poplatek, častěji celý kurz dokončí. Pro úspěšnost v bodování testů má významný přínos zadávání a poctivé plnění „domácích úkolů“. Pokud je pouze odvysílána přednáška a rozeslány studijní texty, úspěšnost je nižší. Odhaduje se, že pouze asi 10 % účastníků zahájený kurz dokončí. Zdá se to být na první pohled nízké číslo, zejména ve srovnání s klasickým univerzitním studiem. Skutečností však je, že těchto kurzů se může účastnit neomezené množství studentů, řada z nich by se do klasické výuky nezapojovala a řada kurz sleduje jen v rámci vedlejšího zájmu.

Zapojení inovativních nástrojů, jako jsou on-line kurzy MOOC, představuje přeměnu procesu vzdělávání, a nové soutěžní prostředí mezi univerzitami a dalšími vzdělávacími institucemi po celém světě. Je zde tudíž předpoklad, že aktivity týkající se „masivních“ kurzů se do budoucna budou dále rozšiřovat.

Mgr. Hana Růžanská

Zdroje:

www.coursera.org

www.udacity.org

www.edx.org

www.openeducationeuropa.eu

Kinshuk, R.H., Price, J.K. ICT in Education in Global Context: Emerging Trends Report 2013–2014, Springer Heidelberg New York Dordrecht London. ISBN 978-3-662-43026-5. s. 232-238.

Selingo, J.J., MOOC U: Who Is Getting the Most Out of Online Education and Why. New York: Simon & Schuster, 2014. ISBN 978-1-476-78352-9

KULINÁŘSKÉ OKÉNKO

PŘIPRAVUJE MILAN BENEŠ

Řezy s jablečným tvarohem

Potřebujeme k tomu

Na těsto: 1/2 prášku do pečiva, 4 lžice mléka, 1 vejce, 180g másla, 70g cukr moučka, 300g hladká mouka

Na náplň: 100g cukr moučka, 250g měkký tvaroh, 1 vejce, 300g strouhaných jablek

Na potřeni: 1 vejce

Podle potřeby: tuk na vymazání, hrubá mouka na vysypání

Postup: Mouku prosejeme s práškem do pečiva, přidáme cukr, na kousky nakrájené máslo. Vejce si rozklepneme a oddělíme žloutek, který použijeme rozšlehaný v mléce. Vypracujeme hladké těsto, které zabalíme do folie a necháme v lednici hodinu rozležet. Mezitím vyšleháme tvaroh s cukrem a vajíčkem do pěny a přimícháme jemně strouhaná jablka. Troubu předehřejeme na 175°C. Hlubší plech vymažeme tukem a vysypeme hrubou moukou.

Z odpočatého těsta vyválíme dva stejné pláty. Jeden položíme na připravený plech, potřeme tvarohovo-jablečnou náplní a přiklopíme druhým plátem.

Povrch potřeme rozšlehaným vejcem a upečeme dorůžova, cca 30 minut.



Dobrou chuť!!!

Zaujala Vás naše nabídka? Máte zájem se připojit? Kontaktujte nás. www.klubpersonalistu.cz

Najdete nás i na Facebooku Klub personalistů ČR.

Tel.: 283 871 271, 606 865 940, e-mail: info@klubpersonalistu.cz, klub.personalistu@tiscali.cz

Klub personalistů ČR, z.s. Jankovcova 13, 170 00 Praha 7

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, o.s., je bezplatně zasílán členům Klubu i ostatní odborné veřejnosti. Příspěvky můžete zasílat na adresu Klubu. Redakční úprava Mgr. Lenka Smrčková.