

OKénko zpětnovazebných konzultantů
aneb informace z regionů:

KARLOVARSKO

Kraj s celorepublikově nejnižší průměrnou mzdou a druhou nejvyšší nezaměstnaností, kde zaměstnání marně hledalo v letošním roce 22,7 procent absolventů. Nejnižší nezaměstnanost je stále na Chebsku, na Karlovarsku se podíl nezaměstnaných mírně zvýšil. Nejvíce lidí bez práce stále úřady registrují okrese Sokolov.

Celkově vysoká nezaměstnanost na Karlovarsku svědčí mj. o špatné profesní struktuře uchazečů o práci - vysoká nezaměstnanost a zároveň značný nedostatek pracovníků. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá 15 nezaměstnaných. Nejčastěji hlášená volná pracovní místa jsou v profesích: kuchař, číšník, řidič, prodavač, recepční a obchodní zástupce. Chybějí zároveň kvalifikovaní řemeslníci,

zatímco ekonomů je přebytek a podobně i silové resorty také nedostatkem lidí netrpí (armáda, policie, hasiči, bezpečnostní agentury).

Pro životní uplatnění mladých lidí a současně dobré fungování firem v příhraničních regionech se jako zásadní kritérium ukazuje správná volba budoucí profese u mladých lidí na straně jedné a na druhé straně pak aktivní účast firem v procesu výběru, odborné přípravy a výchovy budoucích zaměstnanců. Téma možnosti a podmínek spolupráce firem a škol, s ohledem na perspektivu uplatnění v daném oboru je zásadní a důležité, bez ohledu na zeměpisné hranice.

Firmám i podnikatelům představujeme standardy profesních kvalifikací jako jednu z cest, jak najít dobrého odborníka a dále s ním pracovat. Nejčastější odezvu mám zatím v oblasti služeb, resp. gastronomie a cestovního ruchu. Lázeňský region je po těchto profesích celkem „hladový“. Na druhou stranu mám zkušenost, že se např. na inzerát recepční či pokojské nikdo s osvědčením PK nepřihlásil. Mezi občany se o osvědčeních zatím příliš neví. Proto je pro nás partnerem také pracoviště Úřadu práce, s nímž jsme v kontaktu. U technických profesí bohužel ve firmách často doznívá nedostatek zakázek nebo obchodních kontaktů, vedoucí k omezování výroby a propouštění. Situace už je ale lepší než před rokem a půl. Proto jako součást podpory pro zdejší podnikatele připravujeme např. mezinárodní semináře, určené pro zástupce z velvyslanectví zemí, které projevíly zájem o obchodní kontakty a investice.

SOCR ČR představuje ŠKOLICÍ PRODEJNU

Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR řadí mezi své strategické cíle v oblasti vzdělávání a poradenství rovněž podporu Národní soustavy kvalifikací, tedy systému, který zkracuje cestu k výučnímu listu všem, kteří se pohybují na trhu práce.

SOCR ČR v oblasti dalšího vzdělání věnuje velkou pozornost také Národní soustavě kvalifikací. Prostřednictvím členství v Sektorové radě pro obchod a marketing a Sektorové radě pro pohostinství, gastronomii a cestovní ruch, dané profesní a úplné kvalifikace rovněž vytváří a reviduje. Prezентuje ji vůči odborné a široké veřejnosti a nemalou pozornost věnuje rovněž samotnému ověřování kvalifikací. Právě díky bohatým zkušenostem a dlouhodobé spolupráci s Hospodářskou komorou ČR se SOCR ČR rozhodl poskytovat i odpovídající zázemí pro zkoušky v oblasti maloobchodu. Po dohodě s členskou organizací zřídil SOCR ČR výukové středisko, tzv. „ŠKOLICÍ PRODEJNU“ v Manažerském institutu COOP v Praze 9 – Klánovicích. Ta je díky svému umístění dostupná jak uchazečům z Hlavního města Prahy a Středočeského kraje, tak i dalším zájemcům. Středisko bylo vybudováno i díky vý-

zkušební místo bylo zřízeno na základě vzrůstajícího zájmu o profesní kvalifikace v obchodě. V oblasti maloobchodu dochází v poslední době čím dál více ke zvyšování poptávky po kvalifikovaném personálu jak ze strany zaměstnavatelů, tak i ze strany spotřebitelů, kteří oceňují profesionalitu a ochotu obsluhovat personálu. Prodavačky a prodavači jsou ti, kteří jsou v přímém styku se zákazníky a jejichž práce se nemalou částí podílí na prosperitě celého podniku. Kvalifikovaný personál s profesionálním přístupem představuje pro zaměstnavatele nemalou konkurenční výhodu. Časy, kdy školní systém produkoval tisíce prodavačů a prodavaček, jsou ty tam. Dnešní doba zájmu o toto řemeslo mezi mladými nepřeje a obor prodavač se na školách ruší, resp. se ani neotevírá. Ale těm, kteří mají zájem o kariéerní růst a vzdělání v oboru, vychází vstříc právě NSK.



znamným sponzorům, například společnosti AUTOCONT, jež dodala potřebné informační technologie. Regály, pokladniční box a obdobje vybavení dodala společnost WANZL, výrobce vybavení pro prodejny a největší výrobce nákupních vozíků na světě. Prodejna je rovněž vybavena cvičným platebním terminálem díky společnosti GPE a 200 druhů potravinového a drogistického zboží. Ve ŠKOLICÍ PRODEJNĚ již byla realizována první zkouška profesní kvalifikace Manažer prodejce (66-004-H). V těchto prostorách se zkouší i další profesní kvalifikace, a to Pokladní (66-001-H) a Prodavač (66-003-H).



redakce: PR tým VZ NSK2 (svobodova@komora.cz)
vydalo: konsorcium HK ČR, SP ČR a TREXIMA, spol. s r. o.
dne 4. 11. 2013

„NSK2“ je individuální národní projekt MŠMT, jehož řešitelem je Národní ústav pro vzdělávání.

81 744
přezkoušených

ÚVODNÍ SLOVO

Sektorové rady podporují provázanost Národní soustavy kvalifikací s počátečním vzděláváním

V počátečním vzdělávání je NSK východiskem pro vymezování struktury a obsahu oborů vzdělání prostřednictvím úplných profesních kvalifikací (ÚPK) a jejich skládáním z profesních kvalifikací (PK). Standardy ÚPK ovlivňují příslušné rámcové vzdělávací programy, standardy PK jsou podporovány, doporučovány a využívány jako jeden z možných zdrojů informací pro tvorbu školních vzdělávacích programů.

Uvedené funkce se plně rozvinou po základním naplnění NSK, tedy po roce 2015. NSK má ambici i předpoklady stát se základním systémovým zdrojem informací pro vzdělávací obsah, který bude v ČR komplexně reflektovat a transformovat potřeby zaměstnavatelů do výstupů počátečního vzdělávání. Vytváření podmínek pro dosažení popsaného stavu má od počátku roku 2013 významně napomoci úkol Podpora provázanosti NSK s počátečním vzděláváním a posilování její systémové úlohy a úplnosti.

Cíle a pojetí úkolu

Cílem, kterého by mělo být v jednotlivých sektorech dosaženo, je vytvoření vize uspořádání příslušné části kvalifikačního a vzdělávacího systému přijatelné pro vzdělavatele i zaměstnavatele. Tuto vizi doplní přediskutované návrhy kvalifikačních standardů ÚPK a rodné listy dosud chybějících PK. Schválený koncept dále předpokládá, že do praktického naplňování stanovených cílů se v „pracovních skupinách pro ÚPK“ vytvořených v jednotlivých sektorech koordinovaně zapojí zástupci vzdělavatelů vybraní z oborových skupin a zástupci zaměstnavatelů nominovaní sektorovými radami.

Zapojení zástupců zaměstnavatelů

Role, kterou od počátku hrají v řešení úkolu zástupci zaměstnavatelů, je klíčová. Relativně rychle bylo dosaženo dohody o tom, na kterých aktivitách se budou podílet sektorové

rady a jak bude do řešení úkolu vstupovat Koordinační rada. Obtížnější bylo dohodnout se o způsobu, kterým má do prostředí sektorových rad úkol vstoupit. Několik kol diskuse vedlo k dohodě o potřebě pořádat vstupní pracovní jednání pro předem určený okruh pracovníků v partnerských sektorových radách. Tato jednání byla postupně tři – v dubnu (pro 3 SR), v květnu (pro 14 SR) a v červnu (pro 12 SR). Jejich účastníky byli předsedové, koordinátoři a tajemníci SR spolu s příslušnými odbornými guaranty a oborovými manažery projektu NSK2. Jednání byla vesměs úspěšná a významně napomohla hladkému průběhu řešení úkolů v sektorových radách.

Výstupy řešení úkolu

Aktuálně se ve většině pracovních skupin pro ÚPK finišuje ve snaze dokončit výstupy. Především to budou ony ze všech stran diskutované vize či celkové rozborů jednotlivých sektorů a na jejich základě zpracované rodné listy nových PK. Následně pak sady výstupů doplní ještě návrhy kvalifikačních standardů ÚPK.

Zásadní výstup ale vidím již teď.

Je to vývoj přístupu k tomuto úkolu. Často zjišťuji, že moji spolupracovníci u nás v ústavu, v oborových skupinách i v sektorových radách se většinou dokáží dívat na všechny ty jednotky práce, kvalifikace, obory vzdělání, ... v „jejich“ sektorech jaksí shora. A že se nesnaží jen zachytit a zafixovat současný stav, ale že myslí na budoucnost. Společně! Zejména za to chci všem, kterým v souvislosti s úkolem letos přibýlo opravdu hodně práce, poděkovat.



autor: RNDr. Miroslav Kadlec
Národní ústav pro vzdělávání

Plnění plánu tvorby PK sektorovými radami v roce 2013

V minulém čísle newsletteru jsme psali, že sektorové rady je nutno podporovat a také posuzovat jejich přínos – hodnotit excelenci SR. Jedním z pěti indikátorů excelence jsou výstupy práce sektorových rad. V rámci veřejné zakázky NSK jsou tímto výstupem nově vytvořené a revidované profesní kvalifikace. V průběhu roku 2013 bylo sektorovými radami předloženo 346 návrhů (rodných listů) na profesní kvalifikace (PK), z toho 262 návrhů na nové PK a 84 návrhů na revize PK.

Ne všechny návrhy byly schváleny, ve 31 případech rodný list nebyl akceptován Koordinační radou, která každoročně schvaluje roční plán prací sektorových rad. Příčiny neschválení byly různé – nejčastěji šlo o PK, ke kterým měly vážné výhrady autorizující orgány (AO) z důvodu legislativních překážek pro uplatnění PK v praxi, případně pochybností autorizujícího or-

gánu o přínosu PK.

Koordinační rada v takovýchto případech potřebuje další argumenty k oprávněnosti PK od sektorových rad a hledání konsensu zástupců SR, NÚV, MŠMT a odpovídajícím autorizujícím orgánem AO.

K podpoře tvorby PK a k vyjasnění způsobu jejich zpracování do stávající legislativy proběhly v roce 2013 desítky schůzek. V některých případech se situace

vyjasnila, v některých zůstaly dveře pro uplatňování PK v dané oblasti zavřeny.

Zástupce zaměstnavatelů asi nejvíce mrzí, že prozatím nedošlo k účinnému provázání PK v oblasti, kterou upravuje vyhláška č. 50/1978 Sb., nebo že nebyly zveřejněny PK v oblasti účetnictví a finančního trhu či některé PK v oblasti sportu. Schváleny nebyly ani PK pro profesionální řidiče nebo PK v oblasti osobních služeb - Kadeřnice, Manikérka, Vizážistka. V těchto a dalších oblastech stále pokračují jednání a je nutno, aby byly na obou stranách předloženy všechny argumenty a vždy zvítězila koncepčnost, kvalita a využitelnost konečného řešení.

Sektorové rady, ale i většina ministerstev ve své nové roli autorizujícího orgánu už věnovali značné úsilí při posuzování praktického přínosu a možnosti zapracování nových PK do stávající praxe a legislativy.

Zaměstnavatelé prostřednictvím svých cechů žádají PK jako nástroj pro posuzování a regulaci kvality jednotlivých



zaměstnanců či živnostníků. Naproti tomu stojí spousta současně existujících a více či méně vyhovujících vyhlášek či nařízení, které upravují různé přístupy pro ověřování a dokladování kvalifikace. Naopak jsou zde i situace, kdy stát nechce další snad i nadbytečné regulace, ale cechy ve snaze udržet či zvýšit kvalitu služeb mají snahu více regulovat

– např. u podmínek vydávání živnostenských oprávnění.

Je těžké najít obecně platné řešení vyhovující všem stranám. NSK, jak už většina tvůrců i uživatelů ví, řeší spoustu funkcí. Jak bylo trefně řečeno na říjnové konferenci NSK hlavním manažerem projektu I. Jupou, je NSK takový kapesní nož, který plnohodnotně plnit

mnoho různorodých funkcí, zvláště tam, kde nejsou jiné nástroje (viz oblasti bez pokrytého počátečního vzdělávání).

Na toto vše musí myslet tvůrčí jednotlivých hodnotících standardů PK – sektorové rady. Věříme, že se jim to daří se zvyšujícími se nároky roste kvalita a využitelnost NSK.

Pro informaci přikládáme stav plnění plánu NSK na rok 2013 k 17.10.2013.

Název SR	Plán PK - 2013	PK rozpracované	PK metodicky posuzované	PK u stvrzovatelů	PK ve schvalování v SR
SR pro zemědělství	20	3	15	2	0
SR pro lesní a vodní hospodářství a životní prostředí	12	2	5	0	5
SR pro potravinářství a krmivářství	12	0	0	2	10
SR pro těžbu a úpravu nerostných surovin	4	0	0	0	4
SR pro textilní, oděvní a kožedělný průmysl	16	1	4	11	0
SR pro dřevozpracující a papírenský průmysl	15	0	1	0	14
SR pro sklo, keramiku a zpracování minerálů	9	0	1	0	8
SR pro chemii	9	1	4	5	0
SR pro strojírenství	8	0	2	0	6
SR pro hutnictví, slévárenství a kovárenství	3	1	0	0	2
SR pro energetiku	6	0	6	0	0
SR pro stavebnictví	8	4	0	0	4
SR pro dopravu, logistiku, poštovní a doručovací služby	23	1	20	2	0
SR pro obchod a marketing	12	0	9	0	3
SR pro pohostinství, gastronomii a cestovní ruch	4	1	3	0	0
SR pro polygrafii, média a informační služby	10	8	2	0	0
SR pro bezpečnost a ochranu osob a majetku a bezpečnost práce	5	1	2	0	2
SR pro osobní služby	14	2	3	4	5
SR pro ostatní služby	22	13	7	0	2
SR pro management a administrativu	15	0	6	6	3
SR pro bankovní, pojišťovací a finanční služby	1	0	0	0	1
SR pro informační technologie a elektronické komunikace	5	0	5	0	0
SR pro řemesla a umělecká řemesla	26	2	19	5	0
SR pro vyhrazená zařízení	27	15	12	0	0
SR pro elektrotechniku	7	0	6	1	0
SR pro veřejné služby a správu	9	4	4	0	1
SR pro kulturu	13	4	4	5	0
SR pro justici	0	0	0	0	0
SR pro ozbrojené složky	0	0	0	0	0
ET pro kariérové poradenství	0	0	0	0	0
ET pro volnočasové aktivity dětí a mládeže	4	0	0	4	0
Celkem	319	62	140	47	70

Konference NSK2 3. října 2013, Praha

Společností, které si na konferenci převzaly český certifikát za využívání principů Národní soustavy kvalifikací v praxi, jsme se zeptali:

RPIC-ViP s.r.o.

Jan Kelar

Jak využívá společnost RPIC-ViP s.r.o. NSK ve své personální praxi?

Především bych chtěl říci, že to funguje i naopak, protože Národní soustava kvalifikací a Národní soustava povolání využívají výsledky naší personální praxe. Jak? Popis měkkých kompetencí v NSP vychází z naší více než 10 leté práce na vývoji a ověřování terminologie a metodiky k popisu těchto kompetencí, na které pak navazují tréninky těchto kompetencí. Naše programy jsou od roku 2008 šířeny do zahraničí, v současnosti již do 14 zemí EU a Turecka. I proto jsme byli požádáni, zda bychom

tuto metodiku popisu měkkých kompetencí byli ochotni předat k využití v NSP a NSK, což jsme v roce 2010 učinili. Nelitujeme, přestože jsme tím řadu svých potenciálních klientů vybavili nástrojem k tvorbě kompetenčních modelů, který si teď od nás nemusejí v plném rozsahu nakupovat jako službu. A máme mnoho reakcí, že s naší metodikou popisu kompetencí opravdu pracují v soukromém i veřejném sektoru.

Naše společnost má mezi svými cíli na rok 2013 celkem tři, které mají vazbu na NSK, a to:

I) stát se Autorizovanou osobou pro profesní kvalifikaci (PK) Lektor dalšího vzdělávání

II) všichni senior lektori absolvují zkoušku dle NSK

III) zahrnout zkoušku dle NSK k PK Lektor dalšího vzdělávání do portfolia našich služeb.

Co pozitivního firmě využití NSK přineslo a kde vidíte rezervy?

Pro nás je pozitivní, že jsme svou metodikou popisu měkkých kompetencí mohli přispět k systémovému rozvoji lidí v České republice. Rezervy vidíme ve schopnosti veřejného sektoru v ČR lépe a rychleji aplikovat do praxe obě soustavy, a to jak v systému počáteč-

ního, tak i dalšího vzdělávání. Česká republika zřejmě nevyužije šanci být a udržet se mezi evropskými lídry v této oblasti, protože neumí překonat "resortismus" mezi centrálními ministerstvy, ať už v roli nositelů obou soustav (MPSV a MŠMT) nebo v roli autorizujících orgánů (neúnosné zdržování procesu na některých ministerstvech). Neumí využít potenciál organizací, které vytvořily fungující a propojenou strukturu tvorby NSP a NSK a snaží se o změny, které nevedou k vyšší efektivitě (viz změny kolem realizačního týmu NSP).

ArcelorMittal Ostrava a.s. a ArcelorMittal Frýdek-Místek a.s.

Ing. Marcela Mlýnková, ředitelka oddělení Vzdělávání, rozvoje a náboru
Jak využívá společnost ArcelorMittal NSK ve své personální praxi?

Zatím jsme na začátku... Nyní využíváme Národní soustavu kvalifikací v náborovém procesu, především jako kvalifikační alternativu při hledání nových zaměstnanců. Několik zaměstnanců naší dceřiné společnosti ArcelorMittal Frýdek-Místek absolvovalo zkoušku z profesní kvalifikace. Chystáme se také spolupracovat se Střední odbornou školou, Frýdek-Místek při vzdělávání našich zaměstnanců v oboru „Hutník valcírův“. Rovněž pracujeme na tom, abychom se stali Autorizovanou osobou pro profesní kvalifikace „Koksař obsluha baterií“ a „Koksař obsluha chemické části koksovny“.

Třinecké železárny, a. s.

Ing. Ivo Žizka, personální ředitel

Jak využívá společnost Třinecké železárny NSK ve své personální praxi?

Společnost Třinecké železárny, a. s. zařadila profesní kvalifikace pro vybrané profese (zejména hutní výroba) do Popisu pracovních míst, které jsou zpracovány pro všechna pracovní místa, jako alternativní kvalifikační požadavky. Toto umožnilo zejména stávajícím zaměstnancům (ale i uchazečům o zaměstnání), kterým chyběl požadovaný výuční či studijní obor, nahradit tento příslušnou profesní kvalifikací a splnit tak podmínku pro zařazení na dané pracovní místo.

Co pozitivního firmě využití NSK přineslo a kde vidíte rezervy?

U uchazečů o zaměstnání umožní příslušná profesní kvalifikace získání zaměstnání, u stávajících zaměstnanců vede toto odstraňování kvalifikačních deficitů ke zvyšování kvality vykonávaných činností v jednotlivých provozech společnosti Třinecké železárny, ke stabilizaci a zvyšování kvalifikační úrovně pracovní síly a tímto obecně ke zvyšování konkurenceschopnosti firmy.

ŠMERAL BRNO a.s.

JUDr. Jiří Brázdil, personální ředitel

Jak využívá společnost ŠMERAL BRNO a.s. NSK ve své personální praxi?

NSK využíváme v každodenní personální práci ve firmě, konkrétně v popisech práce, při inzerci volných míst



- jako alternativu úplných kvalifikací - a také při spolupráci se střední školou (Střední škola technická a ekonomická, Brno, Olomoucká ul.).

Co pozitivního firmě využití NSK přineslo a kde vidíte rezervy?

NSK je projekt, který vnesl standardy uplatnitelné ve firmě a na trhu práce (komunikace s Úřadem práce) a konečnicí i v práci s uchazeči o zaměstnání. Obsahuje detailně popsané kompetence, standardy a požadavky na vzdělávací programy, které vyjadřují potřeby firem. Co se týče rezerv, je úkolem dostat více informací o obsahu projektu do povědomí účastníků trhu práce. Jde však o dlouhodobý proces, kterému jsme dle svého dosahu aktivně nápomocni.

RAUDO - výrobní družstvo invalidů Zbyněk Ščuglík, místopředseda družstva

Jak využívá Vaše družstvo NSK ve své personální praxi?

Společnost RAUDO používá NSK při inzerci volného pracovního místa na úřadech práce v ČR. Rovněž i v názvech pracovních pozic ve společnosti a v popisu pracovních pozic.

Co pozitivního firmě využití NSK přineslo a kde vidíte rezervy?

NSK je jedním z pomocníků při hodnocení přijímaných zaměstnanců. Pomáhá nám vybrat vhodného uchazeče podle různých kritérií na námi požadovanou pracovní pozici. NSK jsme začlenili do příručky jakosti ve znění, že Kvalifikační předpoklady splňují zaměstnanci doložením získané kvalifikace od vzdělávacích institucí, nebo získáním kvalifikace podle zákona č. 179/2006 Sb.

Ostrov Complete s.r.o.

Dr. Josef Říha, výkonný ředitel

Jak využívá společnost Ostrov Complete s.r.o. NSK ve své personální praxi?

Společnost Ostrov Complete je dynamicky rozvíjející se společnost, rozšiřuje týmy zaměstnanců jak v úseku výroby, tak v úseku administrativy a technologie a hledané pozice inzeruje na větším počtu portálů. Národní soustava kvalifikací slouží jako podklad pro vznik popisu nových pracovních pozic a s tím související inzercí obsazovaných pracovních míst. Dále společnost Ostrov Complete upravila a zkvalitnila popis stávajících pracovních pozic a také pracovní náplně jednotlivých zaměstnanců dle systému NSK. Tím se staly pracovní pozice jednoznačnější a jasně vymezené, pracovní náplně detailnější a srozumitelnější. Oboje - popisy pozic i pracovní náplně - jsou součástí certifikace kvality ISO 9001:2000, kterou společnost Ostrov Complete získala a letos ji bude obhajovat, očekáváme tedy hladkou

recertifikaci v oblasti personalistiky. NSK používáme také jako podklad během adaptačního programu nových zaměstnanců. Tento program má rychle a účinně zařadit nového zaměstnance do pracovního procesu a na jeho konci se hodnotí, zda došlo k úspěšné adaptaci pracovníka a zda s ním bude spolupráce pokračovat. NSK poskytuje "návod", jaká kritéria a jakým způsobem hodnotit.

Co pozitivního firmě využití NSK přineslo a kde vidíte rezervy?

Národní soustava kvalifikací nám pomohla ke zkvalitnění popisu pracovních pozic, zpřesnění pracovních náplní a vytvoření přehledné a jasně cílené inzercí pracovních pozic. V oblasti adaptace nových zaměstnanců pomáhá NSK k vytvoření přesných cílů a zprůhledňuje a objektivizuje hodnocení pracovníků.

Rezervy NSK vidíme v tom, že jej nevyužívají pobočky Úřadu práce, se kterými spolupracujeme velice často, dále nízké povědomí o NSK u široké veřejnosti a v neposlední řadě malý počet certifikovaných osob dle NSK. Jako další nedostatek bychom uvedli, že v systému NSK chybí některé, pro naši společnost důležité, profesní kvalifikace, jako například logistik, technolog nebo konstruktér. To samozřejmě souvisí s tím, že systém ještě není kompletní a neustále se rozšiřuje.

100% REWORK s.r.o. a TM Technik s.r.o. Jaroslav Chovančík, personální oddělení

Jak využívají společnosti NSK ve své personální praxi?

Obě společnosti využívají NSK v současnosti v rámci výběrových řízení, v inzerci, byť v omezené míře. Pomáhá nám lépe si ujasnit, jaké zaměstnance pro konkrétní práci potřebujeme. Plánujeme v naší větší společnosti 100% REWORK s.r.o. provést úpravy kompetenčních modelů pracovních pozic a rádi bychom k tomu využili i NSK.

Co pozitivního firmám využití NSK přineslo a kde vidíte rezervy?

V tuto chvíli vnímáme přínos NSK spíše v oblasti personálního marketingu. Výhodu spatřujeme v tom, že můžeme inzerovat volná místa s požadavkem na „klasické vzdělání“, přičemž akceptujeme profesní kvalifikaci získanou dle standardů NSK. Tím se naše výběrová řízení zpřístupňují širšímu okruhu uchazečů, což je při hledání těch „pravých“ budoucích spolupracovníků potřebné. Věříme, že získáním certifikátu se naše společnosti v očích širší veřejnosti opět trochu více zviditelní. Také si myslíme, že by nám aktivní využívání NSK mohlo pomoci při získávání finančních prostředků z evropských nebo státních zdrojů na další vzdělávání a rozvoj zaměstnanců.

