

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
FILOZOFICKÁ FAKULTA  
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

Bakalářské kombinované studium  
2006 – 2010

Aneta Břízová

**Spolupráce zaměstnavatelů a škol jako forma získávání  
zaměstnanců**

**Cooperation of employers and schools as a recruitment form**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2010

Vedoucí práce: Mgr. Martin Sycha

Prohlašuji,

Že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní všechny použité prameny a literaturu.

27.6.2010

**Poděkování:**

Děkuji tímto vedoucímu práce, panu Mgr. Martinu Sychovi za odborné rady při zpracování bakalářské práce, paní Mgr. Lence Herdové ze společnosti TPCA za průběžné konzultace, panu Ing. Janu Kopeckému ze společnosti Siemens a paní Radce Čupikové ze společnosti Škoda Auto za poskytnutí potřebných podkladů.

## Obsah:

0	Úvod.....	9
1	Vymezení hlavních pojmů.....	11
1.1.	Personální strategie.....	11
1.2.	Strategické řízení lidských zdrojů.....	11
1.3.	Personální politika.....	12
1.4.	Personální činnosti.....	13
2	Získávání pracovníků.....	15
2.1.	Proces získávání pracovníků.....	19
2.2.	Metody získávání pracovníků.....	20
3	Spolupráce zaměstnavatelů a škol jako metoda získávání zaměstnanců.....	24
3.1.	Formy spolupráce zaměstnavatelů a škol.....	26
3.1.1	Bakalářské, diplomové a disertační práce.....	27
3.1.1.1	Výběr studentů.....	27
3.1.1.2	Průběh spolupráce.....	28
3.1.2	Odborné stáže / odborné praxe.....	29
3.1.2.1	Odborné stáže.....	29
3.1.2.1.1	Výběr studentů.....	29
3.1.2.1.2	Průběh spolupráce.....	30
3.1.2.2	Odborné praxe.....	31
3.1.3	Trainee program.....	32
3.1.3.1	Výběr studentů.....	32
3.1.3.2	Průběh trainee programu.....	32
3.1.4	Odborné přednášky na školách.....	32
3.1.5	Soutěže studentských prací.....	33
3.1.6.	Stínování manažerů (Management Shadowing Program) .....	33
3.1.6.1	Průběh stínování.....	34

3.1.7	Sponzorování.....	35
3.1.8	Exkurze.....	35
3.1.9	IAESTE.....	36
3.1.10	AIIESEC.....	37
3.2	Hodnocení aktuální situace ve spolupráci zaměstnavatelů a škol.....	38
4	Společnost Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech s.r.o. a spolupráce se školami.....	41
4.1.	Představení společnosti.....	41
4.2	Zahájení spolupráce se školami v TPCA.....	42
4.3.	Hlavní aktivity ve spolupráci s vysokými školami.....	44
4.3.1	Odborné stáže.....	44
4.3.2	Diplomové a bakalářské práce.....	46
4.3.3	Exkurze.....	47
4.3.4	Účast na veletrzích pracovních příležitostí.....	48
4.3.5	Spolupráce na projektech.....	49
4.4	Spolupráce se středními školami.....	49
4.4.1	Spolupráce se střední průmyslovou školou v Kolíně.....	50
4.4.2	Sponzorování.....	51
4.4.3	„Auta nás baví“.....	51
4.5	Další směřování ve spolupráci se školami ve společnosti TPCA.....	53
5	Porovnání spolupráce TPCA se školami s ostatními společnostmi a doporučení pro TPCA.....	56
5.1	Společné projekty s vysokými školami.....	57
5.2	Odborné přednášky na školách.....	57
5.3	Další aktivity.....	58
5.4	Nerealizovatelné aktivity.....	58
5.5	Spolupráce se středními školami.....	59

<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>61</b>
<b>7</b>	<b>Soupis bibliografických citací.....</b>	<b>63</b>
<b>8</b>	<b>Seznam příloh.....</b>	<b>66</b>

## **Resumé:**

Spolupráce zaměstnavatelů se školami je jednou formou získávání zaměstnanců. V teoretické části této práce je spolupráce zaměstnavatelů a škol zařazena do systému personálních činností. Dále jsou detailně popsány aktivity ve spolupráci se školami, které realizují některé organizace. Zmíněna je i aktuální situace ve spolupráci zaměstnavatelů a škol. V praktické části je popsána konkrétní spolupráce se školami ve společnosti Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech s.r.o. Forma spolupráce v této organizaci je dále porovnána s dalšími dvěma organizacemi, které mají na českém trhu delší působení. Na základě srovnání s těmito společnostmi je doporučeno možné zlepšení pro společnost Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech s.r.o.

## **Resumé:**

Cooperation between employers and schools is one form of recruitment. In the theoretical part of this work is the cooperation between employers and schools included in the system of personal activities. Further activities are described in detail in conjunction with schools run by some organization. Mentioned is also the current situation of cooperation between employers and schools. The practical part describes the specific co-operation with schools in the Toyota Peugeot Citroën Automobile United Ltd. Form of cooperation in this organization is also compared with two other organizations that are on the Czech market for longer effect. Based on a comparison with these companies is recommended possible improvements for Toyota Peugeot Citroën Automobile United Ltd.



## 0 Úvod

Kvalifikovaní a schopní zaměstnanci jsou jedním z nejcennějších zdrojů, které organizace má. Pokud bude organizace vlastnit nemalé množství materiálních a finančních zdrojů, tyto zdroje nebudou schopny sami od sebe fungovat, aniž by je někdo dal do pohybu a pracoval s nimi.

Stejně tak, jako organizace hospodaří s materiálními a finančními zdroji, hospodaří i se zdroji lidskými. Pokud bude mít organizace schopné zaměstnance, získá tak konkurenční výhodu. Otázkou ale zůstává, kde schopné zaměstnance najít.

Největší poptávka je po absolventech technických oborů. Méně jsou poptáváni studenti humanitních oborů. (Černá, 2009).

Pokud organizace přijme absolventa bez praxe, dostane tu výhodu, že si ho může sama postupně formovat, jelikož absolventi nejsou „zatíženi“ žádnou předchozí pracovní zkušeností. Nevýhodou přijetí takového absolventa ale může být to, že jeho připravenost na profesní život, je většinou velmi slabá.

Škola studenty vybaví především teoretickými znalostmi, které v praxi využijí jen z menší části nebo nevyužijí vůbec, jelikož osnovy, podle kterých se učí, jsou většinou zastaralé. Proto firmy raději poptávají uchazeče, kteří mají praktické zkušenosti v daném oboru. Tak se ale dostáváme do začarovaného kruhu, protože pro absolventy je pak velmi těžké získat praxi a pro firmy zase získat kvalifikované zaměstnance.

Organizace se tak potýkají s nedostatkem vhodných uchazečů o zaměstnání, kteří by měli požadované teoretické i praktické znalosti a dovednosti.

Proto některé organizace začaly spolupracovat se školami a studenty již během jejich studia. Volí různé formy spolupráce tak, aby studentům co nejvíce umožnily propojit teorii a praxi, ale také aby atraktivněly technické obory tak, aby z nich vycházelo co nejvíce absolventů, které pak tyto organizace zaměstnají.

Literatury, která by se zabývala tématem spolupráce organizací se školami, je velmi málo. Nejčastěji je spolupráce se školami zmíněná jen jako jedna z možných forem získávání zaměstnanců (např. Koubek). V této práci se proto detailněji zaměřím na tuto formu spolupráce.

Nejdříve spolupráci se školami zařadím do systému personálních činností. Poté se budu zabývat konkrétními možnými formami spolupráce se školami, kterou firmy mohou používat. Konkrétně se poté zaměřím na spolupráci se školami v organizaci, kde je tato spolupráce krátce zavedená a doporučím její další možné směřování a zlepšování, které navrhnu na základě porovnání s jinými organizacemi, kde má spolupráce se školami již delší tradici.

Toto téma jsem si vybrala z toho důvodu, že se spolupráci se školami věnuji v jedné z uvedených organizací téměř čtyři roky. Za tu dobu jsem měla možnost navštívit několik organizací, které se velmi intenzivně věnují spolupráci se školami a je pro ně jedním z významných zdrojů budoucích zaměstnanců (např. Škoda Auto). Na téma spolupráce organizací se školami jsem dále hovořila s několika představiteli vysokých a středních škol. Ráda bych se proto v této práci podělila o své dosavadní poznatky a zkušenosti z této oblasti.

Dalším, velmi důležitým úhlem pohledu v této problematice, je jistě názor studentů na to, jak by měla vypadat ideální spolupráce mezi školou a organizací, která by pro ně byla zajímavá. Tento pohled je ale již nad rámec této práce a může být východiskem pro práci další.

# **1 Vymezení hlavních pojmů**

## **1.1 Personální strategie**

Strategie je směřování, kterým se organizace vydává. Strategie se může týkat cílů, vize a poslání organizace, kterého chce dosáhnout, ale může se týkat i specifických oblastí v rámci vývoje nových produktů, postavení na trhu práce, produktivity, snižování nákladů.

Personální strategie je jednou z dílčích strategií organizace, která se zaměřuje na záměry a dlouhodobé cíle personální oblasti.

„Personální strategie organizace se týká dlouhodobých, obecných a komplexně pojatých cílů v oblasti potřeby pracovních sil a zdrojů pokrytí této potřeby i v oblasti využívání pracovních sil, hospodaření s nimi. Její nedílnou součástí jsou představy o cestách a metodách, jak těchto cílů dosáhnout.“ (Koubek, 2008, s. 23)

Jelikož jde o komplexní pojetí, personální strategie je v souladu s celkovou strategií organizace a pomáhá k jejímu dosažení, při čemž bere v úvahu veřejné zájmy, zákony, vnitřní podmínky organizace a respektuje i vnější podmínky, ve kterých organizace působí.

## **1.2 Strategické řízení lidských zdrojů**

Strategické řízení lidských zdrojů je konkrétní aktivitou, která vychází z personální strategie a napomáhá tak k naplnění jejích cílů. Stejně tak jako personální strategie je i strategie řízení lidských zdrojů propojena se strategickým řízením organizace a je jejím ústředním směrem.

„Strategické řízení lidských zdrojů je přístup k rozhodování o záměrech a plánech organizace v podobě politiky, programů a praxe týkající se zaměstnávání lidí, získávání, výběru a stabilizace pracovníků, vzdělávání a rozvoje pracovníků, řízení pracovního výkonu, odměňování a pracovních vztahů. Pojetí strategického řízení lidských zdrojů je odvozeno od pojetí řízení lidských zdrojů a strategie. Přebírá model řízení lidských zdrojů s jeho zaměřením na strategii, integraci a spojitost a přidává k tomu hlavní prvky strategie, tj. strategický záměr, na zdrojích založenou strategii, konkurenční výhodu, strategickou schopnost a strategický soulad.“ (Armstrong, 2007, s.116)

Hlavním cílem strategie lidských zdrojů je utvořit systém, jak se bude postupovat v záležitostech, týkajících se zaměstnanců. To pak usnadňuje strategická rozhodnutí, která se týkají zabezpečení kvalifikovaných, motivovaných a loajálních pracovníků a vytváří základnu pro přístup k řízení lidí. Strategické řízení by mělo dosáhnout souladu mezi řízením, které je zaměřeno spíše na stránku mezilidských vztahů, rozvoj komunikace, zapojování pracovníků, kvalitu pracovního života, a naopak řízením, které je spíše zaměřeno na užitek, který organizaci přinese investice do lidského kapitálu. (Armstrong, 2007, s. 117)

### **1.3 Personální politika**

Personální politika je systém určitých zásad, kterými se organizace, popř. její vedení, řídí a uplatňuje je při svém rozhodování týkajících se zaměstnanců v organizaci.

Můžeme ji ale také chápat jako soubor opatření, která slouží k ovlivňování oblasti práce, chování a jednání zaměstnanců tak, aby

bylo efektivně dosaženo záměrů organizace. Personální politika tedy určuje způsob jednání, při kterém jsou přijímána rozhodnutí.

„Personální politika je koncepcí realizace personální strategie, určuje pravidla realizace konkrétních postupů personálního řízení.“ (Kocianová, 2004, s. 22)

V personální politice se odráží význam a důležitost, který organizace přikládá svým pracovníkům. Dobře formulovaná, srozumitelná a pro pracovníky přijatelná personální politika má klíčový význam pro příznivé klima v organizaci, motivaci pracovníků a vztahy mezi nimi.

„Personální politiku tvoří dílčí politiky vztahující se k určitým oblastem personálního řízení“ jako např. politika získávání zaměstnanců, politika odměňování, politika uvolňování zaměstnanců, politika hodnocení zaměstnanců, politika vzdělávání zaměstnanců. (Kocianová, 2010, s.16)

#### **1.4 Personální činnosti**

Můžeme rozlišovat úkoly personálního řízení a dílčí personální činnosti. Rozdíl je v tom, že úkoly personálního řízení znamenají personální řízení na úrovni organizace. Dílčí personální činnosti zajišťují personalisté a jsou prostředkem k dosažení úkolů personálního řízení. Je to tedy výkonná část personální práce.

Nejčastěji se můžeme setkat s následujícím výčtem personálních činností (Kocianová, 2004):

- vytváření a analýza pracovních míst
- personální plánování
- získávání pracovníků
- výběr pracovníků

- přijímání pracovníků
- adaptace pracovníků
- rozmíst'ování pracovníků
- hodnocení pracovníků
- odměňování pracovníků
- vzdělávání pracovníků
- pracovní vztahy
- řízení kariéry
- péče o pracovníky
- personální poradenství

Pro tuto práci je klíčovou personální činností získávání zaměstnanců, jehož jednou formou může být právě spolupráce se školami. Ještě než se budu zabývat přímo spoluprací zaměstnavatelů a škol, ráda bych více popsala formy a metody získávání pracovníků.

## 2 Získávání pracovníků

Z pořadí personálních činností je vidět, že získávání pracovníků předchází vytváření a analýza pracovních míst, jelikož nejdříve je nutné specifikovat, na jaká pracovní místa potřebuje organizace přijmout nové zaměstnance, a tak si zároveň ujasnit, jaké uchazeče bude poptávat. Poté přichází na řadu volba vhodné metody získávání zaměstnanců, a to tak, aby zacílila na nejvhodnější uchazeče o zaměstnání.

K tomu, aby organizace věděla, kolik pracovníků, kdy a za jaké finanční prostředky potřebuje získat, využije personálního plánování.

O získávání pracovníků dále můžeme říci, že je součástí strategického řízení lidských zdrojů. Formy a metody získávání pracovníků jsou součástí personální politiky organizace. Získávání pracovníků má většinou na starosti personální útvar organizace., popřípadě může být zajišťováno personálními agenturami, se kterými organizace spolupracuje.

Získávání pracovníků je jednou z nejdůležitějších personálních činností, protože bez pracovníků by byly všechny další personální činnosti zbytečné a nerealizovatelné.

„Získávání pracovníků je činnost, která má zajistit, aby volná pracovní místa v organizaci přilákala dostatečné množství odpovídajících uchazečů o tato místa, a to s přiměřenými náklady a v žádoucím termínu (včas). Spočívá tedy v rozpoznávání a vyhledávání vhodných pracovních zdrojů, informování o volných pracovních místech v organizaci, nabízení těchto volných pracovních míst (a nezdědka i v přesvědčování vhodných jedinců o výhodnosti práce v organizaci), v jednání s uchazeči, v získávání přiměřených informací

o uchazečích (tyto informace budou později sloužit k výběru nejvhodnějších z nich) a v organizačním a administrativním zajištění všech těchto činností.“ (Koubek, 2008, s. 126)

Na tom, zda budou cíle organizace zajištěny těmi správnými pracovníky, závisí prosperita celé organizace. Často se můžeme setkat s pojmem nábor pracovníků. V moderní teorii řízení lidských zdrojů ale nábor znamená získávání pracovníků hlavně z vnějších zdrojů, kdežto moderní získávání pracovníků usiluje především o získávání z vnitřních (interních) zdrojů, tedy z pracovníků, kteří jsou již zaměstnáni v organizaci.

Organizaci by nemělo jít jen o získání kvalifikovaných pracovníků, ale měla by jimi získat též pracovníky motivované, kteří budou mít zájem o organizaci a budou chtít co nejvíce sladit své zájmy a cíle se zájmy a cíli organizace. V procesu získávání pracovníků se střetává několik stran, mezi kterými by měl být zajištěn co nejefektivnější tok informací. Jednak to je organizace, která potřebuje pracovní sílu, a jednak uchazeči o zaměstnání mezi kterými se mohou objevit současní pracovníci organizace, kteří mají zájem o změnu práce v rámci organizace.

V procesu získávání pracovníků by měl být zajištěn takový tok informací, aby zájemci o nabídku zaměstnání měli možnost na ni reagovat. Tento fakt mohou ovlivnit faktory jako je samotná nabídka zaměstnání, vnější (ekonomické podmínky, demografické podmínky aj.) i vnitřní (povaha práce, organizace pracovní doby, místo vykonávané práce aj.) podmínky organizace.

Podle Koubka (2008), mezi pracovníky, které můžeme získat z vnitřních zdrojů patří ti, kteří jsou „uspořeni“ např. z důvodu technického rozvoje, uvolnění, protože práce, kterou měli vykonat, byla ukončena, pracovníci, kteří ve svém rozvoji dospěli k tomu, že mohou



vykonávat náročnější práci, ale také pracovníci, kteří jsou plně využiti na současném pracovním místě, ale z nějakého důvodu chtějí vykonávat jinou práci.

Naopak mezi vnější zdroje pracovníků patří uchazeči, kteří jsou na trhu práce a jsou v současné době bez zaměstnání, absolventi škol a uchazeči, kteří zaměstnání mají, ale chtějí ho z různých důvodů změnit. Dalšími zdroji uchazečů na pracovní pozice mohou být důchodci, studenti či ženy, popř. muži v domácnosti.

Získávání pracovníků jak z vnějších, tak i vnitřních zdrojů má své výhody, ale i nevýhody.

V případě, že organizace obsazuje volná pracovní místa z vnitřních zdrojů, je nespornou výhodou to, že zná uchazeče o volné pracovní místo, zná jeho pracovní návyky, schopnosti a dovednosti, a naopak uchazeč zná organizaci. Tím se výrazně zkrátí doba adaptace a uchazeč je dříve schopný plně se zapojit do pracovního procesu. Další výhodou je to, že u pracovníků se zvyšuje motivace a pracovní morálka, protože mají vyhlídku, že jednou mohou dostat lepší pracovní místo nebo že mohou zůstat zaměstnaní i v případě, že jejich dosavadní pracovní místo bude zrušeno.

Pro organizaci znamená obsazování pozic pracovníky z vnitřních zdrojů návrat investic, které vložila do svého pracovníka formou různých rozvojových programů, a zužitkování dosavadních zkušeností, které pracovník získal během práce v organizaci. Odpadnou samozřejmě i investice do inzerce a celkově se velmi zjednoduší výběr uchazečů. Rizikem, v případě obsazování pozic z vnitřních zdrojů, může být to, že pracovníci mohou být povyšováni na vyšší pozice až do té doby, než se dostanou na místa, která již nebudou odpovídat jejich schopnostem a kvalifikaci.

Nastane tzv. „Peterův princip,“ který říká, že organizace je za jistých okolností zaplňována neschopnými lidmi, protože pracovníci postupují tak dlouho, až se dostanou do postavení, na které nestačí. (Bělohlávek, 1996, s.128). Poté by teoreticky mohla nastat situace, že jednotlivé pozice budou vykonávat pracovníci s neodpovídající kvalifikací, kteří nezvládají svěřenou práci a spolu s tím může rapidně klesat i výkon celé organizace.

Dalším rizikem může být zhoršení mezilidských vztahů z důvodu soupeření o jednotlivé pozice či zabránění pronikání nových pohledů zvenku, jež organizaci mohou přinést uchazeči z vnějších zdrojů. (Koubek, 2008, s.130)

Pokud organizace získává pracovníky z vnějších zdrojů, má na výběr z mnohem širší nabídky potenciálních uchazečů, kteří nabízejí na pracovním trhu svůj talent a schopnosti. Tak velkou nabídku přímo v organizaci samozřejmě nenalezne. Zejména pokud organizace hledá vysoce kvalifikované odborníky a manažery, je rychlejší nalézt někoho z vnějšku, než si zdlouhavě vychovávat takto vysoce kvalifikované odborníky uvnitř organizace. Pracovníci získaní z vnějších zdrojů také mohou vnést do organizace nový pohled, zkušenosti a znalosti zvenku, které zatím nejsou „zatíženy“ organizací.

Nevýhodou je ovšem to, že získávání uchazečů zvenku je často složitější a výrazně nákladnější, protože je potřeba tyto uchazeče nejdříve přilákat a poté je nějakou dobu velmi pečlivě vybírat. Tito lidé zvenku se navíc musí nějakou dobu adaptovat, poznat prostředí organizace a poznat svoji práci. V neposlední řadě může dojít k nepříjemnostem ze strany současných zaměstnanců, kteří mají pocit, že jsou na volné pracovní místo dostatečně kvalifikováni a měli by toto místo získat sami. (Koubek, 2008, s.130-131)

## 2.1 Proces získávání pracovníků

V procesu získávání pracovníků jsou důležité dva kroky, a to definování požadavků na konkrétní pracovní místa a přilákání uchazečů.

To, jaké pracovníky a kolik pracovníků organizace potřebuje, by mělo jasně vycházet z „plánu lidských zdrojů.“ Kromě personálního plánu může vzniknout potřeba někoho nahradit nebo obsadit nově vytvořená pracovní místa. Požadavky na konkrétní pracovní místo jsou vyjádřeny v popisu (profilu role) a specifikaci tohoto pracovního místa (role). Tyto požadavky jsou základním podkladem pro vytvoření inzerátu, informování personálních agentur a dále pak i k výběru vhodných uchazečů. Definice vykonávané role popisuje požadované schopnosti, dovednosti a kvalifikaci uchazečů, a podle toho jsou poté jednotliví uchazeči hodnoceni. Popis role specifikuje její účel, podřízenost a nadřízenost, měl by obsahovat informace o pracovních podmínkách, zvláštních požadavcích (např. nutnost častého cestování) a o možnostech kariérního růstu či vzdělávacích možnostech. Důležité je vyhnout se nadhodnocení požadovaných schopností a kvalifikace. Hrozí totiž jednak to, že organizace bude mít velký problém sehnat vhodné uchazeče, a jednak to, že budou nespokojeni ti, co byli vybráni, protože zjistí, že jejich schopnosti a dovednosti nejsou plně využívány. (Armstrong, 2007, s. 343-345)

Poté co jsou definovány požadavky, se musí organizace zaměřit na přilákání uchazečů. To spočívá především v identifikaci nejvhodnějších zdrojů, kde můžeme získat potřebné uchazeče. Nejdříve je zapotřebí rozhodnout se, zda organizace využije vnitřních či vnějších zdrojů a

nebo bude oba tyto typy kombinovat. Poté již záleží na volbě vhodné metody, která nám zajistí přilákání vhodných uchazečů o zaměstnání.

## 2.2 Metody získávání pracovníků

Volba metody, jež organizace zvolí k získávání vhodných pracovníků záleží na více různých faktorech, především na tom, zda se organizace rozhodne získávat pracovníky z vnitřních nebo vnějších zdrojů, na aktuální situaci na trhu práce, na dostupných finančních prostředcích, které má na přilákání uchazečů nebo na tom, jak rychle potřebuje obsadit volnou pracovní pozici. (Koubek, 2008, s. 135)

V současné době je nejrozšířenější formou získávání pracovníků prostřednictvím **počítačových sítí**. To může mít podobu vlastních internetových stránek dané organizace, zveřejnění nabídky zaměstnání na stránkách různých pracovních portálů, a nebo neveřejných intranetových stránek. Organizace na nich umístí svou nabídku zaměstnání a může prostřednictvím e-recruitmentu zajistit i další činnosti, které jsou již spojené s předvýběrem<sup>1</sup> uchazečů o zaměstnání. Nevýhodou je, že se na volnou pozici hlásí příliš mnoho nevhodných uchazečů a to, že internet stále nepoužívají všechny kategorie pracovníků.

Další z metod sloužící k přilákání uchazečů je **inzerování**. Důležité je, aby inzerát upoutal pozornost, sdělil informace o pracovním místě a o organizaci co nejvíce atraktivně tak, aby vytvořil a udržel zájem o nabízenou pracovní pozici a aby přiměl lidi reagovat na něj.

**Doporučení uchazeče od současného pracovníka** organizace znamená situaci, kdy vlastní pracovník organizace doporučí vhodného

---

<sup>1</sup> “Předvýběr je v odborné literatuře i v praxi nejednotně zařazován buď do procesu získávání pracovníků, nebo do procesu výběru pracovníků.“ (Kocianová, 2010, s.80)

uchazeče nebo tohoto jedince informuje o volné pozici (Kocianová, 2010, s.88). Jde o pasivní metodu která vyžaduje, aby pracovníci byli dobře informováni o aktuální nabídce. Některé organizace finančně odměňují pracovníky, kteří jim doporučí vhodného uchazeče. V tomto případě je výhodou ušetření nákladů na inzerci a to, že je většinou doporučen opravdu kvalitní uchazeč, neboť pracovník organizace si nechce pokazit pověst u zaměstnavatele. Nevýhodou je ale snížený počet uchazečů pro porovnání.

Některé organizace také využívají **přímého oslovení uchazeče**. To vyžaduje určité úsilí od vedoucích pracovníků, kteří by měli mít přehled o tom, kdo je dobrý v určitém oboru, má požadované schopnosti a kvalifikaci a v případě potřeby je osloví. Tato metoda ušetří peníze za inzerování a většinou jsou oslovení uchazeči opravdu vhodní pro organizaci. Tuto metodu pro organizace většinou realizují specializované personální agentury.

Nenákladnou metodu představují různé **vývěsky**, které mohou být umístěny v organizaci na místě, které navštěvuje nejvíce lidí (jak pracovníci organizace, tak i veřejnost, která má přístup do organizace). K potenciálním uchazečům se tak dostane informace o volném pracovním místě a mohou se rozhodnout, zda se o něj budou ucházet či nikoliv. Díky této metodě může mít organizace na výběr z několika uchazečů, které může vzájemně porovnávat. Nevýhodou je, že si vývěsku přečtou opravdu pouze ti, kteří si ji všimnou a lidé z organizace nebo z jejího blízkého okolí. Není tedy vhodné tímto způsobem hledat vysoce kvalifikované odborníky.

Vhodnou metodou pro získávání pracovníků je **spolupráce s úřady práce**. Tato metoda je levná a úřady práce zajistí předvýběr, protože mají informace o uchazečích. Nevýhodou je to, že na úřadech práce jsou v evidenci většinou uchazeči s nižší kvalifikací.

Mnoho organizací také při získávání zaměstnanců využívá **služeb zprostředkovatelských agentur**. Služby těchto agentur jsou většinou velmi drahé a je již na organizaci zvážit, zda pro ní není efektivnější vynaložit peníze spíše na inzerci než pro personální agenturu. Agentury sice provedou předvýběr vhodných uchazečů, ale jen zřídka mají možnost seznámit se s detailními požadavky na uchazeče, především na jeho osobnost. Během výběru tedy nemohou přesně posoudit vhodnost uchazeče a často ani nemohou uchazeči poskytnout přesné informace o pracovním místě.

Jako poslední metodu získávání pracovníků bych ráda zmínila **spolupráci se školami**, kterou se budu dále detailně zabývat. Některé organizace spolupracují přímo se školami, ze kterých poté získávají vhodné uchazeče o zaměstnání. Může se jednat o spolupráci s vysokými školami, středními školami a některé organizace působí již na školách základních, ze kterých většinou vhodné uchazeče nezískají přímo. V tomto případě jde spíše o investici do budoucnosti. To, s jakou školou organizace spolupracuje, závisí na typu uchazečů, které chce získat. Některé organizace se podílí na provozu škol nebo provozují své vlastní školy. Forem spolupráce se školami je mnoho. Budu se jimi zabývat v následující kapitole, stejně tak jako výhodami a nevýhodami této spolupráce.

Je na každé organizaci, jakou z popsaných metod zvolí v závislosti na obsazované pozici. Nejideálnějším způsobem je kombinace několika výše uvedených metod.

Pokud organizace chce obsadit vyšší pozice, myslím, že je nejlepším způsobem zvolit interní zdroj kandidátů. Je zde nesmírná výhoda v tom, že organizace zná pracovníka a ví, co od něj může

očekávat. Pro organizaci je to nenákladná forma obsazování volných pozic a zvýší tím důvěru a loajalitu svých zaměstnanců, kteří vidí, že s nimi organizace počítá, chce je rozvíjet a dát jim příležitost ukázat své schopnosti.

Dále bych popsala metodu získávání pracovníků prostřednictvím spolupráce se školami. V určitých případech se tato metoda blíží získávání pracovníků z interních zdrojů a myslím, že může být pro firmu velmi efektivní především v případě, kdy chce získávat a dále rozvíjet kvalifikované odborníky

### **3 Spolupráce zaměstnavatelů a škol jako metoda získávání zaměstnanců**

Spolupráce se školami je jednou z metod získávání zaměstnanců, kterou mohou organizace využívat.

Cílem spolupráce organizací se školami je přiblížit teorii s praxí, a dále profil absolventů co nejvíce přizpůsobit požadavkům pracovních míst.

Spolupráce zaměstnavatelů a škol může probíhat na úrovni individuální, tedy spolupráce konkrétního studenta s organizací, a nebo na úrovni spolupráce organizace s celou školou. Některé organizace se podílí na provozu institucí, které připravují budoucí manuální pracovníky, a tak si zajišťují jejich budoucí přísun. (Koubek, 2008, s.138)

Některé organizace se prezentují přímo na školách s nabídkou volných pracovních pozic a hledají nové pracovníky z řad budoucích absolventů. Organizace k této sebe prezentaci často volí období před ukončením studia, aby je poté studenti měli živě v paměti při rozhodování se o svém budoucím pracovním uplatnění. Získávání absolventů ale může probíhat již během studia, kdy organizace přímo spolupracují se školou, studentům umožňují absolvovat praxi, napsat odbornou práci, absolvovat exkurzi v organizaci, popř. sponzorují školní akce nebo konkrétní studenty. Takto se během celého studia dostávají do povědomí studentů, kteří pak tyto organizace lépe znají a je větší pravděpodobnost, že se budou zajímat o jejich pracovní nabídky po ukončení studia.

Získávání a výběr budoucího pracovníka z řad studentů probíhá pak během celého procesu spolupráce, kdy organizace studenta postupně



poznává a porovnává své požadavky na pracovní místa s tímto studentem. V případě, že se rozhodne studenta přijmout, má velkou výhodu v tom, že zná jeho kvality a další možnosti rozvoje. Ví nejen to, jak dokáže pracovat, zda plní všechny úkoly včas a podle daného zadání, ale také zná jeho osobnost, to, jak dokáže pracovat v týmu spolupracovníků, a může v něm rozpoznat potenciál, který může být dále rozvíjen.

Pro studenty je tato spolupráce přínosná v tom, že se setkají s reálným pracovním prostředím, mnohdy se dostanou k nejmodernějším technologiím, rozšíří si své znalosti a uvidí, jak se teorie aplikuje v praxi. Také si díky praktické zkušenosti v nějaké z organizací mohou uvědomit, zda opravdu chtějí působit v oboru, který si vybrali, i po ukončení studia.

Pro školy znamená spolupráce s organizací zvyšující se prestiž. Učitelé jsou v kontaktu s praxí, kterou poté aplikují ve svém výkladu. Některé organizace škole zajistí moderní vybavení učeben a umožní studentům praxi, popř. zajistí budoucí zaměstnání. To vše má pozitivní vliv na současné studenty, ale hlavně na budoucí uchazeče o studium, pro které bude mít škola dobré jméno, bude o ní zvýšený zájem a tím pádem si i škola může vybírat ty nejkvalitnější studenty. Na trhu práce tak zase bude zvýšený zájem o absolventy z takových škol.

Nevýhodou spolupráce se školami je „sezónnost nástupu absolventů,“ čímž se narušuje plynulost možného obsazování volných míst během celého roku. (Koubek, 2008, s.138)

V oblasti spolupráce organizací a škol působí ale i další iniciativy a organizace, jako např. IAESTE, AISEC, Business leaders forum (BLF) nebo Sdružení automobilového průmyslu (SAP), které vynakládají své úsilí k tomu, aby studentům pomohly přiblížit teorii s praxí a zároveň

jim pomohli navázat kontakty s organizacemi, které se v budoucnu mohou stát jejich zaměstnavateli.

Organizace mohou spolupracovat se školami jednak z důvodu získání vhodných pracovníků, ale dalším důvodem může být tzv. společenská odpovědnost firem (CSR)<sup>2</sup>.

Společensky odpovědné firmy se chovají tak, aby zohlednily prostředí svého vnitřního i vnějšího působení, napomáhaly celkovému zlepšení společnosti v rámci, i nad rámec, svého komerčního působení, přispívaly k udržitelnému rozvoji a byly transparentní. Takové organizace se tedy chovají odpovědně k prostředí i společnosti, ve které fungují, snaží se minimalizovat negativní dopady na prostředí, ve kterém působí, chovají se eticky, podle platné legislativy, podporují region a zároveň se chovají odpovědně i ke svým zaměstnancům a dodavatelům. (Kotler, 2005, s.3)

### **3.1 Formy spolupráce zaměstnavatelů a škol**

Zaměstnavatelé používají různé formy spolupráce se školami. Myslím, že v této oblasti je velký prostor pro kreativitu. Každá organizace může spoluprací se školami přizpůsobit svému oboru činnosti a vytvořit ji takovou, aby zaujala studenty konkrétních škol.

Nejrozšířenějšími formami spolupráce organizací a škol jsou pomoc při vypracovávání bakalářské, diplomové či disertační práce, odborné stáže, trainee program, odborné přednášky na školách, soutěže studentských prací, stínování manažerů, sponzorování a exkurze. Tyto formy spolupráce budou dále podrobněji popsány. Poté se také zmíním o studentských organizacích IAESTE a AISEC.

---

<sup>2</sup> CSR = Corporate social responsibility

### **3.1.1 Bakalářské, diplomové a disertační práce**

Spolupráce na bakalářských, diplomových a disertačních pracích je uplatňována pouze ve spolupráci s vysokými školami.

Organizace vypisují témata bakalářských, diplomových a méně často také disertačních prací. Tato témata studenti mohou většinou najít na webových stránkách organizace, na nástěnce katedry nebo se s nimi setkat v rámci veletrhu pracovních příležitostí.

#### **3.1.1.1 Výběr studentů**

V případě, že studenta zaujme některé z nabízených témat, je dalším krokem oslovení organizace.

Způsob výběru studentů se v jednotlivých organizacích odlišuje. Může se jednat o ničem nepodmíněnou dohodu o spolupráci mezi studentem a organizací, nebo může být proveden důkladný výběr, který je podobný výběru nových zaměstnanců.

Tento důkladnější výběr většinou probíhá ve společnostech, u kterých má zájem o spolupráci více studentů. Pokud se jedná o důkladnější výběr, ve většině případů je po studentovi požadováno vyplnění připraveného formuláře nebo zaslání strukturovaného životopisu. Poté, co student formulář nebo životopis zašle, organizace posoudí, zda se jeho profil shoduje s jejími požadavky. Pokud ano, kontaktuje studenta, se kterým si domluví výběrové řízení.

Již během telefonického rozhovoru může dojít k předvýběru, kdy může personalista zjistit, zda student hovoří požadovaným cizím jazykem a zda jsou jeho očekávání od spolupráce podobná tomu, co očekává organizace. Poté je student pozván na výběrové řízení, které může znamenat jeden pohovor, celé assessment centrum, popřípadě jinou zvolenou formu výběru těch nejlepších studentů. V případě, že je student vybrán, je uzavřena dohoda nebo smlouva o spolupráci v určité délce trvání.

### 3.1.1.2 Průběh spolupráce

Spolupráce na tématech bakalářských, diplomových a disertačních pracích většinou probíhá formou konzultací, kdy student dojíždí do organizace, aby získal potřebné informace, popř. mohl provést potřebné pokusy.

Zaměstnanci organizace, kteří se studentem spolupracují, mu umožní získat tyto informace a ukáží mu potřebné technologie a procesy. S některými studenty jezdí i jejich vedoucí práce, se kterými poté problém diskutují. Některé organizace požadují po studentovi závěrečnou prezentaci jeho práce před vybranými členy organizace.

Spolupráce na odborných pracích většinou není honorována a je na iniciativě studenta, jak často bude jezdit do organizace. To bývá problémem, jelikož studenti dojíždí a musí si sami platit cestu, případně ubytování. Dalším problémem může být doba zpracování tématu. Organizace většinou volí taková témata, která není potřeba řešit ihned, ale spíše z dlouhodobého hlediska. I tak ale mají organizace omezenou dobu na jejich vyřešení. Je proto velmi důležité hned na začátku stanovit plán, který bude vyhovovat oběma stranám.

Ze strany organizací je většinou očekáváno, že student bude pracovat na zadání, jehož vyřešení bude znamenat přínos nejen pro studenta, ale také pro organizaci.

Zpracování odborné práce je možné spojit i se stáží v organizaci, kterou budu popisovat dále.

V případě, že je s výsledkem odborné práce organizace spokojena, může nejen využít jejich poznatků a uvést je do praxe, ale také nabídnout studentovi pracovní místo.

Organizace většinou spolupracují na diplomových, bakalářských nebo disertačních pracích jako na celku a nechtějí příliš poskytovat

dílejší informace k práci, kterou student zpracovává v jiné organizaci a dělá si pouze porovnání s organizací jinou.

### **3.1.2 Odborné stáže / odborné praxe**

Mezi odbornou stáží a odbornou praxí není žádný rozdíl. Jedná se pouze o terminologii, kdy výraz „stáž“ je používán hlavně ve spojení s vysokoškolskými studenty a výraz „praxe“ se studenty středoškolskými. Častěji se v jednotlivých organizacích můžeme setkat s nabídkou stáží pro vysokoškolské studenty, méně již s praxemi nabízenými středoškolákům.

#### **3.1.2.1 Odborné stáže**

Náplň stáží se v jednotlivých organizacích liší. Záleží na tom, co má být cílem takové stáže. Pro některé organizace je to pouze poskytnutí několikadenní pracovní zkušenosti v rámci povinné školní praxe za účelem utužení dobrých vztahů se školou. V jiných organizacích se jedná o delší časový úsek, kdy student je začleněn do pracovních činností a pracuje na konkrétním zadaném projektu.

##### **3.1.2.1.1 Výběr studentů**

Výběr studentů na stáž může být stejný jako v případě odborných prací zmíněný výše, nebo dokonce obsáhlejší, jelikož prostřednictvím stáží si organizace častěji vybírají své budoucí zaměstnance. Proto je výběrové řízení na stáž často stejné jako výběrové řízení určené budoucím zaměstnancům.

### 3.1.2.1.2 Průběh spolupráce

V případě vysokoškolských studentů se jedná o pracovní vztah přímo mezi studentem a organizací. Organizace většinou studentům vycházejí vstříc a umožňují pracovat na částečný úvazek tak, aby mohli zároveň plnit roli studenta. Pracovně právní vztah mezi organizací a studentem má většinou podobu „dohody o pracovní činnosti“ nebo „dohody o provedení práce.“

To, ve které dny student dochází do organizace, může být přesně stanoveno tak, aby splnil stanovený počet hodin, který musí odpracovat, nebo je plně na dohodě studenta s jeho nadřízeným, kdy bude do organizace docházet. Doba trvání odborné stáže se v tomto případě pohybuje nejčastěji v rozmezí od šesti měsíců až do jednoho roku.

Během stáže je vysokoškolský student přidělen na určité pracoviště, kde může vykonávat každodenní činnosti spolu s ostatními kolegy, nebo mu je přidělen konkrétní projekt, na kterém pracuje v daném oddělení. I v případě práce na projektu se může účastnit denní práce v oddělení.

Na konci stáže většina organizací požaduje odprezentování projektu, na kterém student pracoval. Někdy je vyžadována prezentace v cizím jazyce.

Nevhodnou, ale používanou, variantou stáže je umístění studenta tam, kde je právě místo a přidělení mu takové práce, která je pro zaměstnance nezajímavá a neatraktivní, jako je například třídění dokumentů. Taková stáž nemá pro studenta z hlediska praktických zkušeností žádný význam a pro organizaci se v tu chvíli student stane pouze levnou pracovní silou.

Během stáže, kde student opravdu může pracovat na konkrétním projektu, načerpá mnoho praktických zkušeností, setká se s používanými technologiemi a pozná, alespoň částečně, pracovní život.

Některé organizace studentům poskytují i různá školení, jako jsou například komunikační a prezentační dovednosti nebo specifická školení týkající se projektu, na kterém student pracuje.

V případě, že je student v posledním ročníku studia, je možné, že mu organizace umožní stát se, ihned po skončení stáže, zaměstnancem. Někteří studenti se stanou zaměstnanci ještě během studia.

### **3.1.2.2 Odborné praxe**

V případě středoškolských studentů se většinou jedná o krátkodobé praxe v rozsahu 14-ti dnů, které student musí povinně splnit během studia. Některé organizace mají program praxí pečlivě propracovaný tak, aby studenti za 14 dní opravdu poznali co nejvíce z denního chodu organizace.

Bohužel, většinou je realita taková, že tyto praxe nejsou příliš řízené, a v případě, že má student o tuto praxi zájem, organizace ho někam umístí, dostane práci podobnou třídění dokumentů a poté dostane potvrzení o vykonání praxe, která pro něj ale neměla příliš velký efekt a stejně zanedbatelný efekt měla i pro organizaci, ve které se student po dobu praxe stane spíše přítěží.

Přestože 14 dní je opravdu krátká doba na to, aby student poznal pracovní život a vyzkoušel si konkrétní práci, je to alespoň příležitost detailněji ho seznámit s fungováním organizace a jednotlivých oddělení. Náplň odborných stáží se liší v závislosti na oboru, ve kterém organizace působí. Jinak bude vypadat stáž v organizaci působící v automobilovém průmyslu a jinak v organizaci působící v oboru bankovníctví.

### **3.1.3 Trainee program**

V případě trainee programu a odborných stáží může někdy dojít k záměně pojmů. Většinou je ale trainee program určen již pro absolventy, maximálně do jednoho roku od ukončení vysoké školy, nebo pro studenty, kteří jsou v posledním ročníku vysokoškolského studia.

#### **3.1.3.1 Výběr studentů**

Výběrová řízení na trainee program se vypisují jednou až dvakrát do roka. Z množství přihlášených studentů se pomocí výběrového řízení vyberou vhodní studenti. Výběrová řízení do trainee programu jsou obdobná jako v případě odborných stáží.

#### **3.1.3.2 Průběh trainee programu**

Pro studenty je trainee program připraven na částečný úvazek, u absolventů je požadován plný pracovní úvazek.

Během trainee programu se student seznámí s chodem celé organizace. Obvyklé absolvuje tzv. kolečko, kdy student stráví určitou dobu v několika odděleních, kde plní různé pracovní úkoly.

Během trainee programu studenti dostávají specifická školení a některé organizace pořádají teambuildingové akce se všemi trainee studenty.

Po celou dobu trainee programu organizace pečlivě sleduje studenty a vybírá si tak talenty. Po skončení trainee programu se většina trainee studentů stane zaměstnanci dané organizace.

### **3.1.4 Odborné přednášky na školách**

Některé organizace vysílají své odborníky na školy, kde prezentují témata týkající se studijního oboru, z hlediska praxe. Tyto



přednášky mohou probíhat jak na vysokých školách, tak i na středních školách.

Může se jednat o pravidelné přednášky, vedení celých seminářů, a nebo o jednorázové prezentace, které jsou většinou připraveny odborníky konkrétní organizace.

Pro studenty jsou takové přednášky zajímavým oživením učiva a další příležitostí k propojení si teorie s praxí.

### **3.1.5 Soutěže studentských prací**

Soutěže studentských prací spočívají v tom, že organizace vypíše určité téma, popř. rozepíše problém, který se týká oblasti její činnosti. Soutěž může být veřejná nebo určená jen pro určitý okruh studentů. Do soutěže se mohou přihlásit jednotlivci nebo i týmy. Do soutěže mohou být poslány závěrečné, ale i jiné vědecké práce. Každá kategorie je poté oceněna zvlášť.

Po vyhlášení tématu a uplynutí termínu k odevzdání přihlášky běží několikaměsíční lhůta pro zpracování tématu a vypracování finálního materiálu, který bude zaslán do soutěže.

Zaslané práce hodnotí několikačlenná odborná porota, ve které mohou být přítomni jak vyhlášovatelé z řad organizace, tak nezávislí odborníci. Vítězné práce jsou poté finančně odměněny v řádech několika desítek tisíc korun.

### **3.1.6 Stínování manažerů (Management Shadowing Program)**

Stínování manažerů může nabízet a organizovat sama organizace nebo je možné tento program zařídit přes sdružení Business Leaders Forum (BLF), které tuto aktivitu realizuje již 19 let a ročně se do něj přihlásí asi 40 společností a 250 studentů.

„BLF je sdružením mezinárodních a českých společností a firem, které prosazuje dodržování etiky v podnikatelské praxi, skutečné naplňování společenské odpovědnosti firem – **Corporate Social Responsibility** – a podporuje spolupráci mezi firemním, veřejným a neziskovým sektorem.” (BLF, 2010)

### 3.1.6.1 Průběh stínování

Principem stínování manažerů je většinou dvoutýdenní stáž studenta v organizaci, během které student, kromě jiných aktivit, stínuje manažera nebo jeho tým při práci. Student pozoruje, ale také se aktivně zapojuje a prostřednictvím debat poznává pracovní náplň, metody rozhodování a řízení. Student není celou dobu s manažerem, ale manažer může určit, kterých činností se bude účastnit.

Manažer si sám vybírá své stíny. Studenti jsou požádáni o zaslání motivačního dopisu a životopisu. Poté jsou studenti předvybráni podle požadavků manažera.

Pro manažera to znamená setkání se s novým, nezatíženým pohledem studenta, lepší orientaci v současné generaci vysokoškoláků, zajištění informovanosti o organizaci, ale především možnost najít nové talenty. (BLF, 2010)

Pro studenta je přínosem nahlédnutí do praxe, získání přehledu o fungování firem a o denní práci manažerů. Taková zkušenost opět způsobí to, že si student organizaci zapamatuje a poté bude první, kterou osloví při volbě budoucího zaměstnání.

Během stínování také student může získat zajímavé informace, které může využít například při psaní své diplomové práce.

Často je také uváděno, že student přinese do organizace mnoho nových neotřelých nápadů a názorů. Myslím ale, že dva týdny jsou

velmi krátká doba na to, aby student vůbec pojal celou pracovní agendu manažera, natož byl schopný doporučit nové možné způsoby řešení.

### **3.1.7 Sponzorování**

Sponzorování může probíhat formou peněžního daru na konanou akci, jako jsou třeba plesy nebo studentské soutěže. Sponzorování může mít také formu darování vybavení, která organizace může postrádat a škola si ho ze svých finančních prostředků nemůže dovolit koupit. Výuka se tak může stát praktičtější a pro studenty přínosnější.

### **3.1.8 Exkurze**

Exkurze pořádají především organizace z potravinářského, elektrotechnického a automobilového průmyslu z důvodu možnosti prezentace moderních a zajímavých technologií.

Během exkurze se studenti dozvědí základní informace o organizaci a mohou nahlédnout do jejího provozu. Exkurze běžně trvají jednu až dvě hodiny, což je velmi krátká doba na to, aby se studenti detailně seznámili s organizací, ale mohou alespoň částečně nahlédnout do toho, jak organizace vypadá a setkat se s technologiemi, se kterými nemají jinak možnost přijít do styku. Studenti mohou poznat různá oddělení, a nebo se mohou detailně soustředit pouze na jedno oddělení, které se nejvíce týká oboru jejich studia. Někdy mají tu možnost promluvit si přímo s odborníkem, který se danou oblastí zabývá, a tak si odnést další praktické poznatky.

Výsledkem je to, že si studenti organizaci lépe zapamatují a mohou ji vzít v potaz při svém budoucím se rozhodování o práci.

Velkým přínosem je ale to, že se v praxi setkají s tím, co se ve škole učí pouze v teoretické rovině.

### 3.1.9 IAESTE

„**IAESTE International** (The International Association for the Exchange of Students for Technical Experience - Mezinárodní organizace pro výměnu studentů za účelem získání technické praxe) je mezinárodní, nevládní, nepolitická a nezisková organizace, která sdružuje mladé lidi bez ohledu na náboženství, národnost, barvu pleti, původu nebo pohlaví. IAESTE byla založena v roce 1948 v Londýně a tehdejší Československo bylo zakládající zemí. Za dobu více jak 30-leté činnosti jejím prostřednictvím vyjelo na odborné praxe přes 8000 studentů. Hlavním cílem IAESTE ČR je podporovat zvyšování úrovně odborných a jazykových znalostí studentů a absolventů. Nejvýznamnější aktivitou IAESTE je mezinárodní výměnný program. IAESTE ČR zprostředkuje každoročně zahraniční praxe pro téměř stovku studentů celé České republiky.“ (IAESTE, 2010)

IAESTE působí v současné době na sedmi českých univerzitách. Chod organizace zajišťují ve svém volném čase studenti, kteří tím získávají cenné zkušenosti. Cílem takovýchto personalistických projektů je umožnit kontakt mezi zaměstnavateli, studenty a univerzitami.

Mezinárodní výměnný program slouží k poskytnutí odborné praxe studentům vysokých škol v jejich oboru, zprostředkování kontaktů mezi zahraničními studenty, kteří prošli výběrovým řízením, a tuzemskými organizacemi, a seznámení studentů i firem s myšlením jiných kultur. Stáže jsou považovány za součást studia a nevzniká tak pracovněprávní vztah mezi organizací a studentem.

IAESTE pořádá veletrhy pracovních příležitostí, kde se prezentují jednotlivé organizace. Je to příležitost, jak oslovit studenty přímo na půdě vysokých technických škol. Na veletrzích se organizace prezentují na samostatných stáncích, kde vedou individuální rozhovory s potenciálními uchazeči, kteří se ptají na konkrétní otázky týkající se organizace, pracovního uplatnění nebo možností během studia.

IAESTE také vydává Katalog iKariéra, který představuje jednotlivé společnosti a jejich nabízené pozice a je tak pomocníkem při hledání zaměstnání. Studenti v něm mohou najít i řadu užitečných rad, jako například, jak se připravit na pohovor, nebo jak napsat životopis.

### **3.1.10 AIESEC**

AIESEC (Association Internationale des Etudiants en Science Economiques et Commerciales) je mezinárodní nepolitická nezisková organizace, kterou řídí, stejně jako IAESTE, studenti. AIESEC sdružuje studenty a čerstvé absolventy z více než 1100 vysokých škol v 106 státech světa. Hlavní aktivitou AIESECu je mezinárodní výměnný program odborných stáží. Cílem je poskytnout svým členům příležitost práce v zahraničí a rozvinout tak své schopnosti. Uchazeč o praxi musí projít výběrovým řízením na základě požadavků organizací. Všechny spolupracující organizace a studenti jsou poté vedeny v on-line databázi, která jim umožňuje doporučovat vhodné praktikanty jednotlivým organizacím. (AIESEC, 2010)

Každý člen AIESEC má možnost vyzkoušet si práci v týmu, ale třeba také působit jako vedoucí týmu. Tyto týmy se starají o zahraniční studenty, spolupracují s již zaregistrovanými organizacemi a oslovují nové organizace s nabídkou spolupráce.

AIESEC pro své členy také pořádá řadu konferencí, především 3 velké národní konference, které se konají každý rok.

### **3.2 Hodnocení aktuální situace ve spolupráci zaměstnavatelů a škol**

Zaměstnavatelé dnes hledají takové pracovníky, kteří jsou nejen zdatní ve svém oboru, ale kteří mají také klíčové kompetence, jako například komunikační dovednosti, znalost cizích jazyků, schopnost řešit problémy, dále se vzdělávat apod. Je tedy podstatné zajistit, aby se absolventi škol dokázali co nejlépe začlenit do profesního života. Proto se některé firmy rozhodly začít s rozvíjením klíčových a odborných kompetencí již během studia. (Veteška, 2008, s. 46)

Národní ústav odborného vzdělávání uskutečnil průzkum mezi zaměstnavateli v průmyslovém sektoru, ve službách a v organizacích z oblasti vzdělávání, veřejné správy, obrany a sociálního zabezpečení. Překvapivým zjištěním bylo, že zaměstnavatelé připisují klíčovým dovednostem skoro stejnou důležitost jako odborným.

U vyučených absolventů je pokládáno za nejdůležitější porozumění pracovním instrukcím, ochota učit se, schopnost týmové práce a adaptabilita.

U absolventů maturitních oborů je také požadavek na čtení a porozumění pracovním instrukcím. Je ale také důležité aby byli ochotni dále se učit, komunikovat, používat výpočetní techniku a řešit problémy. Je zde mnohem častěji také očekávána znalost cizích jazyků.

U vysokoškoláků se na prvním místě objevuje schopnost řešit problém a dále schopnost nést odpovědnost, komunikační a rozhodovací dovednosti, ochota učit se a umět využívat informace a výpočetní techniku. Čím vyšší je vzdělání absolventa, tím jsou nároky organizací vyšší a jejich požadavky se týkají prakticky všech dovedností.

U vysokoškoláků je těžké určit, kterým dovednostem dávají zaměstnanci přednost. Chtějí, aby absolventi ovládali všechny klíčové a požadované odborné kompetence.

Zaměstnavatelům také nejsou spokojeni s tím, že do technicky zaměřených učebních oborů nastupuje stále méně žáků. Většina žáků dnes dává přednost maturitním oborům před vyučením. Problémem navíc není jen počet žáků zapsaných do jednotlivých učebních oborů, ale také počet budoucích absolventů ochotných vykonávat profesi, které se vyučili.

Je tedy důležité, aby zaměstnavatelé byli informováni o počtech žáků různých oborů a jejich možném uplatnění. Zaměstnavatelé mohou na oplátku zvýšit poptávku po učebních oborech nabízením lepších podmínek zaměstnancům a žákům, kteří studují daný obor. (NÚOV, 2008)

Svaz průmyslu a dopravy ČR, v reakci na kritické hlasy vůči kvalitě přípravy absolventů technických a ekonomických vysokých škol, se rozhodl realizovat dotazníkové šetření, v němž by zmapoval stávající stupeň odborné přípravy absolventů. Předmětem zájmu tohoto šetření byly vybrané technické a ekonomické fakulty vysokých škol.

Nejlépe byla hodnocena odborná způsobilost absolventů. Pozitivně byla také hodnocena schopnost absolventů pracovat s informacemi. Horší hodnocení ale bylo v oblasti mezioborových znalostí absolventů, tedy schopnosti studentů využívat také znalostí z příbuzných a souvisejících oborů, a to jak znalostí technických, tak znalostí z oblasti právní, ekonomické atd. Velmi negativně pak byla hodnocena připravenost absolventů na praxi. A to je terčem kritiky vysokého školství směrem od zaměstnavatelů.

Šetření tak poukázalo na problém nedostatečného propojení vysokých škol s praxí. Podle Růženy Petříkové jsou studenti dobře připraveni na

svoji specializaci, na modelové situace, které jsou již odzkoušené. Dnes se ale svět dynamicky mění a přichází stále nové situace, na které nejsou studenti připraveni. Investoři a vlastníci přinášejí nové technologie, postupy a školy na tyto změny nestíhají adekvátně reagovat. Podle Zbyňa Pitry se absolventi na vysokých školách nedostatečně naučí metodám, jak získávat nové informace a zpochybňovat současné, jelikož vysoké školy se orientují především na encyklopedické znalosti.

Jasným řešením tohoto stavu je spolupráce zaměstnavatelů a škol. Z provedeného šetření vyplývá, že většina zaměstnavatelů považuje za důležité umožňovat studentům praxi v podnicích. Další důležitou formou spolupráce je zadávání diplomových prací a možnost škole zadat výzkumný projekt. Zájem o spolupráci s vysokými školami je ze stran podniků vysoký. Poptávka je ale větší než nabídka, neboť se školami spolupracuje pouze polovina dotázaných podniků. Podniky mají zájem spolupracovat s vysokými školami především v oblasti výzkumu, ale problém je v tom, že vysoké školy jim málokdy poskytují výsledky svých zjištění.

Evropská unie se také intenzivně zabývá problematikou odborné přípravy a politika Bruselu vychází z toho, že odborná příprava a vzdělávání jsou klíčové z hlediska dlouhodobého růstu a konkurenceschopnosti v Evropě. (MŠMT, 2008).

Důležitým aspektem pro úspěšnou spolupráci zaměstnavatelů a škol je komunikace. Školám často chybí zpětná vazba o uplatnění jejich absolventů a chybí zde dialog o tom, jak by školy měly změnit své osnovy tak, aby studenty co nejvíce připravily na profesní život. (OECD,1992)



## **4 Společnost Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech s.r.o. a spolupráce se školami**

### **4.1 Představení společnosti**

Společnost Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o. (dále jen „TPCA“) vznikla jako společný projekt (joint-venture) firem Toyota Motor Corporation a PSA Peugeot Citroën.

Dne 12. července 2001 byla podepsána v Bruselu společná smlouva o spolupráci. Pro umístění výrobního podniku si TPCA vybralo Českou Republiku a vznikla tak průmyslová zóna Kolín – Ovčáry ve středních Čechách, a to díky strategické poloze uprostřed Evropy v blízkosti důležitých trhů, rozvinutému odvětví výroby automobilových dílů, napojení na hlavní dopravní tepny a průmyslové tradici. Komerční výroba automobilů byla zahájena dne 28. února 2005. 31. května byl závod oficiálně otevřen, v září se přešlo na dvousměnný provoz a v listopadu byla doplněna poslední, třetí, směna. Projekt společného podniku těchto firem je zatím největší zahraniční investicí v České Republice (přes 650 mil. Euro).

Výroba probíhá v pěti provozech (lisovna, svařovna, lakovna, finální montáž a kontrola kvality). Ve dvousměnném provozu se střídají na jednotlivých směnách tři skupiny (A,B,C). Automobilka TPCA vyrábí tři malé osobní automobily Toyota Aygo, Peugeot 107 a Citroën C1. Denně je vyrobeno cca 1170 automobilů a roční kapacita závodu činí přes 330 000 vozů. Společnost TPCA zaměstnává kolem 3 500

zaměstnanců. Z toho asi 3000 tvoří výrobní pracovníci a 500 administrativní pracovníci (specialisté, výrobní inženýři).

#### **4.2 Zahájení spolupráce se školami v TPCA**

Společnost TPCA preferuje obsazování volných pozic absolventy. Důvodem je právě jejich dosavadní „nezatíženost“ předchozí praxí, a tak si je organizace může sama postupně vychovat.

Určitá forma spolupráce TPCA se studenty probíhala od začátku jejího působení. Tato forma ale nebyla žádným způsobem standardizovaná a probíhala prakticky náhodně. V praxi to vypadalo tak, že pokud student projevil zájem o stáž nebo o spolupráci s TPCA na diplomové práci, zaměstnanec lidských zdrojů zjistil, zda by byla konkrétní spolupráce možná a v případě, že ano, tato spolupráce začala. Zúčastněné strany ale většinou nevěděly, jak tuto spolupráci prakticky uchopit tak, aby byla přínosem jak pro studenta, tak pro TPCA.

Po vzniku společnosti byl důraz kladen především na zahájení výroby a na nabrání plného počtu zaměstnanců. Prioritní tedy byla samotná schopnost existence a fungování společnosti. Poté, co se toto podařilo, začala se pozornost více obracet na lidské zdroje, na vytvoření co nejlepších podmínek pro zaměstnance a na výběr nejlepších pracovníků.

V tomto období se společnost začala zabývat konkrétním projektem spolupráce se školami. Důkladně se na konceptu této spolupráce začalo pracovat od roku 2007, kdy byla vytvořena první strategie spolupráce se školami.

V této strategii byl zakotven důvod toho, proč chce TPCA spolupracovat se školami, na jaké školy se zaměří a jaké hlavní zásady chce v rámci této spolupráce uplatňovat. Součástí byl plán na tři roky, kde byly popsány hlavní programy, které chce TPCA vytvořit a nabídnout školám.

V roce 2007 bylo hlavním cílem získat ze spolupráce se školami nové zaměstnance, jelikož v této době došlo k úpravě organizační struktury a vzniklo mnoho volných pozic, na které se hledali noví zaměstnanci, a to především z řad absolventů technických vysokých škol.

Směr spolupráce se školami byl znázorněn pomocí pyramidy (příloha A), kde základnu tvořilo určité „povědomí“ o TPCA.

TPCA v této době působila v České republice poměrně krátkou dobu a mnoho lidí automobilku stále neznalo. Prvním úkolem tedy bylo vzbudit u budoucích potenciálních zaměstnanců povědomí o tom, že TPCA vůbec existuje.

Dalším krokem ve spolupráci se školami a se studenty bylo „přilákání“ jejich pozornosti. Poté, co se studenti dozvědí o TPCA, je důležité, aby na společnost stejně rychle opět nezapomněli, ale aby pro ně byla něčím zajímavá a měli zájem s ní dále spolupracovat.

Následujícím krokem ve spolupráci se školami byla „aktivní spolupráce.“ Ta spočívala v konkrétních programech, které byly studentům nabízeny, jako např. odborné stáže, spolupráce na diplomových pracích, exkurze aj.

Na vrcholku této pyramidy už bylo samotné získání budoucích zaměstnanců prostřednictvím spolupráce se školami.

Poté, co byl jasně vymezen cíl, jakým má spolupráce se školami směřovat, bylo dalším krokem vybrání škol, se kterými bude společnost TPCA spolupracovat a navázání kontaktu s nimi. Cílem nebylo vybrat

velké množství škol, ale zaměřit se jen na několik z nich a začít s nimi důkladnou spoluprací. Měly být vybrány jednak vysoké školy, které vychovávají budoucí absolventy na pozice specialistů, tak i střední školy a odborná učiliště, které zase připravují budoucí pracovníky ve výrobě nebo v údržbě. Původně se uvažovalo o zahájení spolupráce již se základními školami, aby studenti byli podněcováni v tom jít studovat střední technickou školu. Nakonec se ale upustilo od detailní spolupráce s těmito školami a ponechala se pouze v rovině exkurzí, které v té době již probíhaly.

Byly vybrány tři regionální střední školy, jedno střední odborné učiliště a tři vysoké školy, které vychovávají absolventy se zaměřením vhodným pro TPCA. Všechny školy jsou technicky orientované. Tyto školy byly osloveny a došlo k několika schůzkám, na kterých obě strany vyjádřily své představy o tom, jaká forma spolupráce by pro ně byla nejvhodnější. Poté byly podepsány smlouvy o spolupráci, které formálně deklarovaly, že TPCA a daná škola mají zájem o společnou spolupráci.

### **4.3 Hlavní aktivity ve spolupráci s vysokými školami**

Na základě diskuzí se školami vznikla jasnější představa o tom, jaké konkrétní programy bude pro školy nejvhodnější připravit. Tyto programy byly poté detailně připraveny pro jednotlivé stupně vzdělání.

#### **4.3.1 Odborné stáže**

Pokud má student zájem o vykonání odborné stáže ve společnosti TPCA, je prvním krokem podání žádosti. Formulář žádosti (příloha D) může najít přímo na webových stránkách společnosti, kde ji

také může vyplnit a zaslat. K žádosti je také vhodné přiložit strukturovaný životopis.

Ve společnosti TPCA má studenty na starosti přímo oddělení lidských zdrojů. Poté, co je personalistovi doručena žádost o vykonání odborné stáže, kontaktuje telefonicky studenta.

Během telefonického rozhovoru je v krátkosti probrána motivace studenta pro spolupráci právě se společností TPCA a je prověřena znalost anglického jazyka. Během stáže totiž student bude angličtinu používat při různých jednáních s japonskými nebo francouzskými koordinátory. Studentovi je během telefonického rozhovoru v krátkosti vysvětlen průběh a trvání stáže. V případě, že očekávání společnosti i studenta jsou stejná, nebo alespoň podobná, je se studentem domluven termín výběrového řízení.

V době telefonického rozhovoru ještě student většinou nemá představu, ve kterém z konkrétních oddělení TPCA by chtěl stáž vykonat, a proto je personalistou pouze nastíněno, kam by mohl profilově směřovat. K rozhodnutí o tom, kde student bude stáž vykonávat, většinou dochází až na osobním pohovoru. Student totiž stáž může vykonávat ve všech odděleních TPCA. Záleží pouze na tom, zda má vybrané oddělení možnost se studentem v danou dobu spolupracovat.

Výběrové řízení, kterým studenti před zahájením stáže procházejí, je stejné jako výběrové řízení pro budoucí specialisty, a to z toho důvodu, že je velmi pravděpodobné, že student se po stáži stane zaměstnancem TPCA, a proto společnost TPCA chce vybírat studenty, kteří budou mít stejné kvality jako budoucí zaměstnanci na pozicích specialistů.

Výběrové řízení se skládá z několika částí. První z nich je test, který je zaměřen především na pozornost uchazečů. V případě, že je uchazeč v testu úspěšný, následuje pohovor s personalistou a nakonec prezentace na téma, které je studentovi zadáno personalistou.

V případě, že je student úspěšný v této první části výběrového řízení, následuje pohovor přímo s manažerem oddělení, ve kterém by student absolvoval stáž. Tento další pohovor je ale až v jiný den, jelikož personalista musí zhodnotit studenta a pečlivě určit, do kterého oddělení a do které konkrétní sekce bude doporučen.

Pokud je student úspěšný a je vybrán na stáž ve společnosti TPCA, je s ním uzavřena „dohoda o pracovní činnosti.“ Tato dohoda je ve většině případů uzavřena na dobu šesti měsíců. Na základě této dohody student navštěvuje TPCA dvakrát až třikrát do týdne.

Na začátku stáže je studentovi zadán projekt, na kterém bude během stáže pracovat. K vypracování tohoto projektu mu jsou poskytnuta 2 školení, která se používají ve společnosti Toyota po celém světě a týkají se standardního způsobu, kterým se vypracovávají projekty.

Během stáže student nepracuje pouze na zadaném projektu, ale je integrální součástí oddělení, ve kterém stáž vykonává a podílí se tedy na každodenních pracovních úkolech s kolegy. Na konci student prezentuje svůj projekt před vedením společnosti.

Stáž je finančně ohodnocená.

### **4.3.2 Diplomové a bakalářské práce**

Pokud má student zájem o vypracování diplomové či bakalářské práce na téma blízké společnosti TPCA, může si vybrat z témat, která

jsou nabízena na webových stránkách společnosti. Poté už je postup stejný jako v případě zájmu o vykonání odborné stáže.

Nejdříve je důležité zaslat žádost o vypracování diplomové práce, popřípadě také strukturovaný životopis, ve kterém student uvede, o jaké téma má zájem. Pokud si nevybere žádné z nabízených témat společností, je možné zažádat o spolupráci na tématu, které si sám vybral. Zde ale záleží na tom, zda bude mít někdo ze společnosti zájem na daném tématu spolupracovat. Výsledek by měl být vždy prospěšný pro obě strany, práce by tedy měla mít přínos jak pro studenta, tak i pro společnost.

Stejně jako ze stážistů, i z diplomantů se s velkou pravděpodobností mohou stát budoucí zaměstnanci společnosti, proto, obdobně jako v případě odborné stáže, následuje poté telefonický rozhovor a schématicky podobné výběrové řízení. To, v jakém oddělení bude student psát svoji práci, opět záleží na vybraném tématu a na časových možnostech vybraného oddělení pro spolupráci se studentem.

Spolupráce na diplomové práci je odlišná od stáže tím, že se nejedná o částečný úvazek, ale student dojíždí do TPCA na konzultace, jejichž četnost je domluvena s přiděleným konzultantem ze společnosti.

Spolupráce na diplomové nebo bakalářské práci není nijak finančně honorována.

Před odevzdáním student svoji práci prezentuje před managementem společnosti.

### **4.3.3 Exkurze**

Společnost TPCA pořádá každý pracovní den exkurze pro veřejnost. Denně se konají čtyři exkurze, z toho většinu návštěv tvoří

právě školy. Měsíčně TPCA navštíví asi 20 škol všech různých typů a stupňů.

Na začátku exkurze je promítnut film o historii a výrobě v TPCA. Poté jdou účastníci exkurze na vláček, který je proveze celou výrobou, kromě lakovny. Ve vláčku mají v uších sluchátka, do kterých jim průvodce říká informace o místě, kterým právě projíždějí. Po exkurzi následují otázky návštěv na to, co je ještě dále zajímavá. Celá exkurze trvá téměř dvě hodiny a účastníci detailně vidí, jak továrna TPCA funguje. Studenti se tak mohou podívat do reálného provozu a lépe si poté dokáží představit, jak vypadá výroba v automobilce.

Minimální počet účastníků na jednu exkurzi je pět a maximální počet je 36. V případě, že některá ze škol má zájem o konkrétní oblast, je možné zorganizovat diskuzi na dané téma.

Exkurze jsou velmi pozitivně hodnoceny jak ze strany učitelů, tak ze strany studentů a žáků, kteří jsou většinou překvapeni čistým výrobním prostředím a moderními technologiemi, které si mají možnost prohlédnout během exkurze.

#### **4.3.4 Účast na veletrzích pracovních příležitostí**

TPCA se každoročně účastní veletrhů pracovních příležitostí, které se konají přímo na půdě vysokých škol. Tyto veletrhy většinou organizují studentské organizace, jako je např. IAESTE, nebo si je organizují samotné školy.

Firmy mají k dispozici stánky, ve kterých se mohou prezentovat. Studenti jsou o tomto veletrhu dopředu informováni a je o něj většinou hojný zájem. V jeden den mají firmy možnost oslovit až 5000 vysokoškolských studentů.

Společnost TPCA se účastní veletrhů na technických vysokých školách, se kterými spolupracuje, a to je ČVUT Praha, VUT Brno, ZČU



Plzeň a Univerzita Pardubice. Jedná se o fakulty strojírenské, elektrotechnické a dopravní. Veletrhy ale také navštěvují studenti z ostatních fakult, protože je to pro ně jedinečná příležitost, jak navázat kontakt se společností před ukončením studia.

Společnost TPCA nabízí na těchto veletrzích jednak konkrétní volné pozice, přibližuje studentům možné uplatnění po ukončení školy, ale také možnosti spolupráce během studia. Studenty také často zajímá průběh výběrového řízení a všeobecné informace, jak je vhodné se při výběrovém řízení chovat aj. Někteří studenti přinesou přímo na veletrh svůj životopis a firmy s nimi udělají pohovor v místě konání veletrhu.

#### **4.3.5 Spolupráce na projektech**

TPCA také spolupracuje na konkrétních projektech s vysokoškolskými studenty a jejich učiteli. V případě, že vznikne nějaký dlouhodobější problém, jenž je možný tímto způsobem řešit, osloví konkrétní školu a nabídne jí řešení tohoto projektu. Daný projekt se může řešit formou placené spolupráce nebo formou diplomové práce či stáže studentů. Poté daný projekt většinou řeší tým studentů ve spolupráci s jejich vyučujícími.

Takto se v TPCA například řešil projekt týkající se monitorování vozů AGV (Automatic Guide Vehicle) ve výrobě nebo problematika fotokatalytických nátěrů v lakovně.

#### **4.4 Spolupráce se středními školami**

Spolupráce se středními školami měla na začátku především formu exkurzí a sponzorování různých aktivit typu středoškolských plesů.

Poté, co se TPCA podařilo navázat spoluprací s vysokými školami a z této spolupráce TPCA získalo několik zaměstnanců,

především na pozice výrobních inženýrů, začala se pozornost obracet také na střední školy. V rámci této spolupráce je hlavní pozornost zaměřena na pozice údržbářů a dělníků ve výrobě.

Spolupráce TPCA se středními školami také velmi zasahuje do oblasti CSR prostřednictvím podpory technického vzdělávání a zároveň podpory regionu. V této době už nebylo hlavním cílem společnosti nabrání nových pracovníků, ale pozornost se všeobecně zaměřila na oblast podpory technického vzdělávání, a to jak na vysokých školách, tak i na středních školách.

#### **4.4.1 Spolupráce se Střední průmyslovou školou v Kolíně**

Společně se střední průmyslovou školou v Kolíně bylo v roce 2007 zažádáno o grant z evropských strukturálních fondů na vzdělávací program, který znamená podporu technického vzdělávání. Žadatelem v tomto programu byla Střední průmyslová škola v Kolíně a TPCA vystupovalo jako partner této školy.

Tento program obsahoval několik hlavních bodů spolupráce. V první řadě se jednalo o vytvoření nového učebního předmětu „Automatizace a robotizace“ a postavení nové učebny s vybavením, které bude sloužit pro praktické cvičení a bude co nejvíce podobné vybavení, které se používá v TPCA. Dále šlo ve spolupráci s TPCA o doplnění předmětů, jež se v současné době již vyučují, o praktickou část, vytvoření nového vyučovaného předmětu zaměřeného na měkké dovednosti a především zajištění odborné praxe pro žáky v TPCA.

V rámci tohoto programu bylo žádáno o finanční podporu ve výši 3 mil. Kč. Tato žádost byla schválena a začalo se pracovat na konkrétním naplnění programu.

V rámci tohoto programu musel být v TPCA připraven program odborné praxe v délce trvání 14 dnů. Během této praxe si studenti vyzkouší nejen práci ve výrobě a na údržbě, ale poznají i práci v administrativě. Praxe bude poprvé vyzkoušena v červnu 2010.

Sladění spolupráce mezi TPCA a střední školou bylo velmi obtížné, a to z toho důvodu, že škola a firma fungují na zcela jiných principech. Dodržování některých termínů se ukázalo jako velmi problematické a finální představy obou subjektů jako velmi odlišné. Proto, jak škola, tak TPCA, museli během programu upravit některé ze svých plánů, jelikož ty se ukázaly jako nerealizovatelné.

#### **4.4.2 Sponzorování**

Poslední formou spolupráce TPCA a středních škol je sponzorování. Jak jsem již zmínila, původně TPCA sponzorovala především středoškolské plesy. Nyní je hlavním cílem sponzorovat aktivity, které vedou k dalšímu rozvoji žáků. Sponzoruje tedy především různé technické soutěže. Jako příklad uvedu soutěž F1 ve školách, kdy žáci navrhnu a sestaví malý vůz formule 1, se kterým poté závodí na speciálních dráhách. Během soutěže také musí prezentovat svůj tým a společnou práci. Je to soutěž, která žáky podněcuje nejen k dalšímu rozvoji v technické oblasti, ale také k rozvoji prezentačních dovedností.

#### **4.4.3 „Auta nás baví“**

Závěrem spolupráce středních škol a TPCA bych ráda zmínila projekt „Auta nás baví,“ který částečně sahá do spolupráce se základními školami. Tento projekt realizovalo Sdružení automobilového průmyslu na základě návrhu společnosti TPCA.

Cílem projektu „Auta nás baví“ je zvýšit počet žáků devátých tříd, kteří se hlásí na střední školy a odborná učiliště s technickým zaměřením... a vychovat novou generaci kvalifikovaných technických pracovníků pro automobilový průmysl. (Šípek, 2008)

Tento projekt měl dvě hlavní fáze. První z nich byla kampaň na podporu technického vzdělávání, která probíhala formou letáků distribuovaných do základních škol. Druhou fází bylo vytvoření webových stránek, kde jsou registrovány firmy působící v automobilovém průmyslu a některé technické střední školy. Na webových stránkách [www.autanasbavi.cz](http://www.autanasbavi.cz) jsou publikovány informace o středních technických školách. Firmy zde mají možnost publikovat zajímavé články, které se týkají jejich zaměření či informace o volných pracovních místech. Některé firmy také zvou prostřednictvím těchto webových stránek žáky na exkurze. Žáci základních škol si tak mohou lépe vybrat střední školu, na kterou mohou jít, a mohou si vytvořit určitou představu, jaké pracovní možnosti budou mít po dokončení této školy.

Kampaň chce žáky získávat pomocí čtyř hlavních argumentů. Prvním je, že práce ve vybraných technických oborech je nadprůměrně finančně ohodnocena. Průměrné mzdy ve firmách automobilového průmyslu jsou dlouhodobě o více než 10 až 15 % vyšší než činí průměr za celou ČR. Díky velké poptávce zároveň absolventi technických oborů velmi snadno nachází uplatnění. Studium je na rozdíl od jiných směrů zaměřené více prakticky, čímž je pro žáky a studenty atraktivnější. Vyspělý strojírenský průmysl je páteří české ekonomiky a technické obory tak mají dlouhodobou perspektivu. (Šípek, 2008)

#### **4.5 Další směřování ve spolupráci se školami ve společnosti TPCA**

Ve společnosti TPCA došlo k vyhodnocení jednotlivých zdrojů získávání zaměstnanců na pozice administrativních specialistů. Těmito zdroji jsou personální agentury, vlastní získávání zaměstnanců a spolupráce se školami. Právě spolupráce se školami vyšla v tomto vyhodnocení jako nejlepší zdroj získávání zaměstnanců.

Hlavní výhodou tohoto zdroje je to, že pokud je student na stáži v TPCA nebo píše závěrečnou práci, má půl roku na to, aby poznal společnost a stejně tak má i TPCA půl roku na to, aby poznala studenta. V případě, že se tedy student posléze stane zaměstnancem, zná společnost, ví co od ní očekávat a stejná znalost je i na straně společnosti.

V tomto vyhodnocení bylo ale také zjištěno, že tento zdroj získávání zaměstnanců není plně využíván. Jedním z důvodů, proč tomu tak je, je určování maximálního počtu specialistů v jednotlivých odděleních. Tento počet nesmí být nijak překročen.

V případě tedy, že student skončí stáž nebo dopíše odbornou práci, má zájem nastoupit, a stejně tak je i zájem ze strany TPCA, ale není v tu chvíli žádná volná pozice v daném oddělení, musí se TPCA bohužel s tímto studentem rozloučit.

Dalším důvodem, proč tento způsob získávání zaměstnanců není tak hojně využíván, je to, že student musí dokončit vysokou školu, a v případě volné pozice v době ukončení stáže, není student schopný pracovat na plný úvazek.

Od března 2010, byl současný program stáží upraven tak, že v případě, že v době ukončení stáže studenta není otevřená žádná vhodná pozice, je možné, aby student dále pokračoval druhou stáží, a to opět v délce trvání půl roku. Pokud je během druhé stáže studenta

otevřena vhodná pozice, je student na tuto pozici okamžitě dosazen bez započítání dalšího výběrového řízení. Zkrátí se tím tak doba pro obsazení pozice, a zároveň se ušetří peníze na vlastní proces získávání a výběru zaměstnanců.

Společnost TPCA samozřejmě chce vybírat jen ty nejlepší studenty, a proto je nastaveno několik filtrů, jak tyto studenty vybrat. První filtr přichází již při výběru studentů na první stáž. Při finálním pohovoru již studenta nevybírá pouze jeden manažer, jako tomu bylo doposud, ale skupina několika manažerů.

Důvodem je to, aby student nebyl vybrán pouze pro jedno oddělení, ale pro celou společnost a došlo tak ke konsenzu všech manažerů, že student je opravdu vhodný pro budoucí spolupráci. Se studentem se tak již při výběru setká větší množství manažerů, kteří jednou mohou být potenciálními nadřízenými tohoto studenta.

Další filtr je zaveden u finální prezentace, kdy jak studenti, kteří absolvují stáž v TPCA, tak studenti, kteří píšou závěrečnou práci, musí prezentovat svůj projekt pomocí jednotného formátu, a tedy všichni musí absolvovat školení, která se týkají zpracování projektu, jenž byla zmíněna výše. Po závěrečné prezentaci hodnotí manažeri nejen zpracovaný projekt, ale také prezentační dovednosti studentů.

Posledním filtrem je hodnocení studenta po vykonání stáže, kdy manažer ohodnotí, jak se mu se studentem spolupracovalo a co navrhuje dále. V případě, že je otevřená volná pozice, může být student ihned zaměstnán, v případě, že taková pozice není, je možné prodloužit stáž, a nebo, v případě nespokojenosti se studentem, ukončit tuto spolupráci.

Během navazující stáže je studentovi poskytnuto další školení, a to školení prezentačních a komunikačních dovedností. Dojde tak k jeho dalšímu rozvoji, a v případě zaměstnání má již všechna školení,

kterými projdou noví zaměstnanci na pozicích administrativních specialistů.

## 5 Porovnání spolupráce TPCA se školami s ostatními společnostmi a doporučení pro TPCA

Jako společnosti, se kterými bych ráda porovнала spolupráci se školami v TPCA jsem si zvolila společnost Škoda Auto a společnost Siemens, a to z toho důvodu, že působí v podobném oboru činnosti a jsou zaměřené především na studenty a absolventy technických škol.

V následující tabulce přehledně uvádím aktivity, které ve spolupráci se školami realizují jednotlivé společnosti. Dále bych se zaměřila na rozdíly ve srovnání se společnostmi TPCA a vysvětlila, proč některé aktivity nejsou realizovány, popřípadě doporučila další možné směřování.

Tabulka č.I: Aktivity ve vybraných organizacích

	Odborné stáže	Spolupráce na bakalářských, diplomových a disertačních pracích	Trainee program (pro absolventy)	Stínování manažerů	Projekty s vysokými školami	Přednášky na vysokých školách	Účast na veletrzích pracovních příležitostí	Speciální aktivity
ŠKODA AUTO	ANO	ANO	ANO	NE	ANO	NE	ANO	Student's Club Global Management Challenge Škoda Days
SIEMENS	ANO (nazývaný trainee program, ale určený pro studenty)	ANO	NE	ANO	ANO	ANO	ANO	Cena SIEMENS
TPCA	ANO	ANO	NE	NE	ANO	NE	ANO	NE

Pokud srovnáváme společnost TPCA se společnostmi Škoda Auto a Siemens, musíme vzít v potaz, že TPCA působí v České republice, oproti dvěma ostatním, velmi krátkou dobu, a jelikož se nejdříve musela soustředit především na rozjetí výroby, není spolupráce



se školami na úrovni dvou výše jmenovaných organizací. Každopádně pro TPCA mohou být inspirací pro další počínání si v této oblasti.

Spolupráce se školami ve společnosti TPCA je hodně zaměřena na jednotlivé studenty, kteří jsou považováni jako zdroj budoucí pracovní síly. Konkrétně se to projevuje především ve spolupráci s vysokoškolačky, kteří jsou vybíráni stejným způsobem jako budoucí specialisté. Myslím, že spolupráce formou odborných stáží a diplomových prací v současné době funguje velmi dobře, studenti jsou o ní informovaní, mají o ní zájem a společnost má možnost výběru z množství zájemců.

## **5.1 Společné projekty s vysokými školami**

Nyní by se spolupráce měla zaměřit více do oblasti společných projektů s vysokými školami, do kterých se může zapojit i několik studentů najednou společně se svými učiteli. Studenti se tak setkají s moderními technologiemi, dojde opět k propojení teorie a praxe a i zde je samozřejmě jistá pravděpodobnost, že někteří ze studentů se stanou budoucími zaměstnanci společnosti. Navrhuji vypsát alespoň dvě témata, která by bylo možné nabídnout vysokým školám ke společnému řešení. V budoucnu se počet témat může zvýšit, ale nejdříve by bylo dobré nastavit určitá pravidla spolupráce.

## **5.2 Odborné přednášky na školách**

Dobrou formou spolupráce se školami jsou jistě odborné přednášky přímo na univerzitách, které pořádá společnost Siemens. Studenti se dozví informace o moderních technologiích a o jejich praktickém využití.

Navrhuji, aby společnost TPCA také připravila alespoň jednu přednášku na téma týkající se vybrané oblasti a nabídla ji vysokým, popřípadě i středním školám. Tato prezentace může být velkým oživením výuky a může mít pro studenty praktický přínos.

### **5.3 Další aktivity**

Z uvedené tabulky je vidět, že společnost TPCA nemá žádnou další zajímavou aktivitu, kterou by nabízela nad rámec standardní spolupráce, kterou můžeme nalézt i u ostatních organizací.

Může se v tomto inspirovat společností Škoda Auto a jejími tzv. Škoda Days. TPCA by mohla alespoň jednou do roka uspořádat dny určené pouze pro vysokoškolské studenty. Tyto dny by zahrnovali exkurzi, při které by studentům byly detailněji představena jednotlivá oddělení specialisty, popř. manažery TPCA. Poté by studenti mohli jít s představiteli TPCA na oběd, kde by měli možnost další diskuze o všem, co by je zajímalo. Tento den by mohl zahrnovat i všeobecné představení stylu práce, organizační struktury, platových podmínek aj.

Za zamyšlení by jistě stálo i uspořádání vlastní soutěže, do které by studenti mohli přihlašovat své odborné projekty, které by poté hodnotila porota složená ze zaměstnanců TPCA. Nejlepší studenti by dostali hodnotnou cenu. Inspiraci je možné načerpat ve společnosti Siemens.

### **5.4 Nerealizovatelné aktivity**

Programy, o kterých si myslím, že ve společnosti TPCA nejsou v současné době realizovatelné, jsou Management Shadowing Program a Trainee Program pro absolventy.

Stínování manažerů na pouhých 14 dní je velmi krátká doba. Myslím, že pouhým sledováním práce manažera student příliš nezíská,

jelikož manažeři denně řeší mnoho úkolů z různých oblastí práce, účastní se mnoha schůzek, kterých by studenti, z důvodu probíraných informací, ani neměli být účastni.

Za 14 dní student nemůže být schopen pochopit celou agendu, kterou se manažer zabývá bez toho, aniž by mu ji někdo předem důkladně vysvětlil a zároveň mu vysvětlil všechny specifika práce v TPCA.

Pokud by měl student někoho stínovat, měl by to být spíše specialista. Pokud se student rozhodne po vysoké škole nastoupit do TPCA, začal by právě na pozici specialisty. Manažerem se může stát až v horizontu několika let. I tak by měl být ale program stínování velmi dobře připraven, aby se nestalo, že student bude sedět vedle specialisty, který celý den píše e-maily a vyřizuje telefonáty.

Trainee program pro absolventy je v TPCA stále zvažován, ale zatím byl vždy zamítnut. Vzhledem k tomu, že do společnosti mají možnost nastoupit čerství absolventi bez praxe přímo na pozici specialisty, není potřeba, aby tuto praxi získávali během trainee programu a absolvovali roční „kolečko.“ Tito absolventi se tak mohou přímo zapojit do plného pracovního procesu. Ostatní oddělení mohou poznat v rámci rotací mezi jednotlivými odděleními, ke kterým dochází po několika letech strávených v jednom oddělení.

Cílem těchto rotací je rozvoj zaměstnanců a důkladné poznání celé společnosti.

## **5.5 Spolupráce se středními školami**

Pokud se zaměříme na oblast spolupráce se středními školami, myslím, že zde je nastaveno dobré směřování, které musí být dále dopracováno, popřípadě rozšířeno na další školy.

V této oblasti se jedná především o podporu technického vzdělávání jako celku. Získávání zaměstnanců je zde druhořadé, jelikož cílová skupina je velmi neurčitá. Středoškoláci mohou v TPCA pracovat buď jako dělníci na lince a nebo jako údržbáři. Problém je v tom, že pokud studenti mají maturitu, nechtějí pracovat na lince. Jako údržbáři zase musí mít určité zkoušky, které nezískají na všech školách. Proto nyní TPCA společně se SPŠ Kolín uvažují o vytvoření nového učebního oboru, který by přímo připravoval tyto údržbáře. Myslím, že pokud by se tento projekt povedl, byl by přínosem nejen pro TPCA, ale i pro ostatní společnosti, do kterých by absolventi tohoto oboru nastoupili.

## 6 Závěr

Pokud organizace hledá nového zaměstnance, jistě upřednostní uchazeče, který organizaci zná, a v nejlepším případě, kterého naopak zná i organizace sama.

V tomto je spolupráce se školami jistě velkou výhodou, jelikož toto vzájemné poznání umožní již během studia. Jak jsem v textu této práce zmínila, některé organizace nejsou spokojeny s připraveností absolventů na vstup do pracovního procesu, jelikož některé školy nereflktují postupný vývoj aktuálních technologií a pracovních postupů vůbec. Obávám se ale, a z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že často zůstává pouze u debat o tom, že spolupráce organizací a škol by se měla rozvíjet a podporovat. Organizace často školy navštíví, mluví o konkrétních možných formách spolupráce, ale zde i vše zároveň v mnoha případech skončí. Samotná realizace je totiž velmi obtížná, neboť systém práce škol a organizací se většinou velmi liší a je těžké domluvit se na společném postupu.

V této práci jsem na příkladu konkrétních organizací ukázala, že je tato spolupráce realizovatelná a vede k užitku organizace, která tak může získat velmi schopné a stabilní zaměstnance. Důležitým bodem je ale i zkvalitnění odborné výuky, protože pokud budou zaměstnavatelé stále jen hovořit o tom, že ze škol nevychází absolventi s požadovanými znalostmi a dovednostmi, ale přitom pro ně budou stále uzavřené a neumožní jim nahlédnout do praxe, nikdy nemůže dojít ke zlepšení.

Na konkrétním příkladu spolupráce se školami ve společnosti TPCA je vidět, jakým způsobem je možné tuto spolupráci začít, ale zároveň také to, že stále zde je prostor pro zlepšování této spolupráce,

kterého můžeme dosáhnout právě tím, že se necháme inspirovat dobrými příklady z ostatních organizací.

V této práci jsem na základě těchto příkladů doporučila několik zlepšení pro společnost TPCA v oblasti spolupráce se školami, ale také jsem vysvětlila, proč jsou určité aktivity nerealizovatelné.

Jak organizace, tak školy by si měly uvědomit, že jejich vzájemná spolupráce je oboustranně výhodná.

Přestože je začátek vzájemné spolupráce často složitý, výsledky jsou velmi pozitivní.

## 7 Soupis bibliografických citací:

AIESEC. *AIESEC Česká Republika* [online].2010 [cit.25.6.2010].

Dostupné z WWW:

<<http://www.aiesec.org/cms/aiesec/AI/Central%20and%20Eastern%20Europe/CZECH%20REPUBLIC/about/>>.

Armstrong, M. 2007. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

Bělohlávek, F. 1996. Organizační chování. 1. vyd. Olomouc : Rubico, 1996. ISBN 80-85839-09-1.

Business Leaders Forum (BLF). *O nás: Co je Business Leaders Forum?* [online]. 2010. [cit.17.5.2010]. Dostupné z WWW :

<<http://www.blf.cz/about.htm>>.

Business Leaders Forum (BLF). *Stínování manažerů: Stínování manažerů – Manager Shadowing Program* [online].2010.

[cit.17.5.2010]. Dostupné z WWW :

< <http://www.blf.cz/aktivity/stinovani.htm>>.

Černá, L. *Poptávka po absolventech: stále táhnou technické, ekonomické a IT obory* [online]. Finance.cz 4.7.2009 [cit.20.5.2010].

Dostupné z WWW :

<<http://www.finance.cz/zpravy/finance/226068-poptavka-po-absolventech-stale-tahnou-technicke-ekonomicke-a-it-obory/#stop>>.

IAESTE. *O IAESTE*. [online]. 2010 [cit.26.6.2010]. Dostupné z WWW:

<[http://www.iaeste.cz/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3&Itemid=192](http://www.iaeste.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=192)>.

Kocianová, R.2010. Personální činnosti a metody personální práce. Praha : Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.

Kocianová, R. 2004. Personální řízení. Praha : MJF Praha, 2004. ISBN 80-86284-42-5.

Koubek, J. 2007. Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha : Management Press, 2008. ISBN 978-80-7261-168-3.

Kotler, P., Lee, N. 2005. Corporate social responsibility : doing the most good for your company and your cause. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc., 2005. ISBN 0-471-47611-0.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). *Jak hodnotí absolventy vysokých škol český průmysl*. [online]. 13.10.2008 [cit.26.6.2010]. Dostupné z WWW: < <http://www.msmt.cz/bila-kniha/jak-hodnoti-absolventy-vysokych-skol-cesky-prumysl?highlightWords=jak+hodnot%C3%AD+%C5%A1koly+%C4%8Desk%C3%BD+pr%C5%AFmysl.>>.

Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV). *Partnerství škol a zaměstnavatelů. Situace v počátečním a dalším odborném vzdělávání v České Republice očima škol*. [online]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008 [cit.25.5.2010]. Kapitola I. Prostředí a východiska pro partnerství škol a zaměstnavatelů v ČR, s.1-4. Dostupné z WWW: <[http://www.nuov.cz/uploads/PaK/Partnerstvi\\_skol\\_a\\_zamestnavatelu.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/PaK/Partnerstvi_skol_a_zamestnavatelu.pdf)>.

Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV). *Zaměstnavatelé ovlivňují školy ve větší míře než dříve*. [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 5.června 2008 [cit.26.6.2010]. Dostupné z WWW : < [http://www.nuov.cz/uploads/TZ/TZ\\_na\\_MSMT\\_cerven\\_08.doc](http://www.nuov.cz/uploads/TZ/TZ_na_MSMT_cerven_08.doc)>.

OECD, Centre for Educational Research and Innovation. *Schools and Business : a new partnership*. [online book]. Paris 1992, [cit.21.6.2010], s.9. Dostupné z WWW : <[http://www.google.com/books?id=ZK4iD-zqjcC&pg=PA1&dq=cooperation+partnership+between+schools+and+enterprises+companies&lr=&hl=cs&source=gbs\\_selected\\_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false](http://www.google.com/books?id=ZK4iD-zqjcC&pg=PA1&dq=cooperation+partnership+between+schools+and+enterprises+companies&lr=&hl=cs&source=gbs_selected_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false)>.



Siemens. *Profil společnosti* [online]. 2010 [cit. 20.5.2010]. Dostupné z WWW :

<<http://www.siemens.cz/siemjet/cz/home/about/profile/Main/index.jet>>

Siemens. *Studentská zóna* [online]. 2010 [cit. 20.5.2010]. Dostupné z WWW :

<<http://www.siemens.cz/siemjet/cz/home/jobs/student/Main/index.jet>>

Šípek, A. *Průhonice - Kampaň „Auta nás baví“ láká žáky do automobilového průmyslu.* [online]. Tisková zpráva 10.12.2008 [cit.26.6.2010]. Dostupné z WWW :

<<http://www.autanasbavi.cz/tiskova-zprava/1>>

Škoda Auto Česká republika. *Tradice. Historie firmy* [online]. 2010. [cit.20.5.2010]. Dostupné z WWW :

<<http://www.skoda-auto.cz/company/cze/profil/tradition/history/Pages/history.aspx>>.

Škoda Auto Česká republika. *Šance pro studenty VŠ* [online]. 2010 . [cit. 20.5.2010]. Dostupné z WWW : <<http://www.skoda-auto.cz/company/cze/career/students/Pages/chanceforstudents.aspx>>.

Veteška, J., Tureckiová, M. 2008. *Kompetence ve vzdělávání.* 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.

## **8 Seznam příloh**

Příloha A : Spolupráce se školami ve společnosti Škoda Auto

Příloha B : Spolupráce se školami ve společnosti Siemens

Příloha C : Začátek spolupráce se školami v TPCA – znázornění pomocí pyramidy

Příloha D : Žádost o vykonání stáže ve společnosti TPCA

Příloha E : Vzor žádosti o vykonání stáže ve společnosti TPCA

Příloha F: Žádost o zpracování diplomové práce ve společnosti TPCA

Příloha G : Vzor žádosti o zpracování diplomové práce ve společnosti TPCA

Příloha H : Foto z veletrhu pracovních příležitostí

## **Příloha A : Spolupráce se školami ve společnosti Škoda Auto**

### **O společnosti**

Škoda Auto a.s. je největší český výrobce automobilů sídlící v Mladé Boleslavi. Navazuje na společnost Laurin & Klement, založenou roku 1895. Ta byla v letech 1925 – 1945 součástí koncernu Škoda, v letech 1945 – 1990 působila pod názvem AZNP Mladá Boleslav (stále však užívala značku Škoda) a od roku 1990 je pod názvem Škoda Auto součástí koncernu Volkswagen Group. V roce 2008 byla největší českou firmou podle tržeb.

### **Aktivity ve spolupráci se školami**

Pro společnost Škoda Auto je příprava a výchova mladých odborníků v popředí zájmu. Škoda Auto spolupracuje s vysokými školami v České Republice (ČVUT Praha, VUT Brno, TU Liberec, VŠB TU Ostrava, ZČU Plzeň, VŠCHT Praha, Univerzita Pardubice, ČZU Praha, UJEP Ústí nad Labem, VŠUP Praha), ve Spolkové republice Německo (WHZ Zwickau) a ve Slovenské republice (STU Bratislava, VŠVU Bratislava, TU Košice) a se středními školami a odbornými učilišti téměř ve všech krajích České republiky.

Pro studenty vysokých škol jsou připraveny následující programy:

### **Odborné praxe**

Během odborné praxe mohou studenti nahlédnout do podnikových procesů a poznat firemní kulturu. Odborníci z jednotlivých oblastí ve společnosti Škoda Auto vypisují praktikantské projekty, na kterých studenti během praxe pracují.

Odborná praxe je ve společnosti Škoda Auto umožněna pouze studentům prezenční formy vysokoškolského studia, kteří jsou ve druhém a vyšším ročníku.

Odborná praxe je v délce trvání min. 2 měsíců, pro zahraniční praktikanty to je min. 3 a max. 6 měsíců.

Pro uchazeče s technickým vzděláním je základním předpokladem komunikativní znalost alespoň jednoho světového jazyka (německého nebo anglického).

Pro uchazeče s ekonomickým či jiným vzděláním je předpokladem znalost alespoň dvou světových jazyků na komunikativní úrovni. Kombinace jazyků je závislá na oddělení, kde by chtěl uchazeč praxi absolvovat. Výhodou pro přijetí na odbornou praxi je absolvované SOU Škoda Auto.

Odborná praxe je odměněna částkou 50 Kč/hod. Během odborné praxe mohou praktikanti čerpat výhod závodního stravování a pro studenty, kteří přichází ze vzdálenějších míst, je nabídnuto ubytování na ubytovně Škoda Auto. Tyto kapacity jsou však omezené.

Pokud má student zájem o praxi ve Škoda Auto je předem důležité, aby zvážil všechny podmínky a své časové možnosti, poté prostudovat možná oddělení a nabídku praktikantských projektů. Na tomto základě napsat motivační dopis a v něm uvést své priority. Možné je také zaslat Po odeslání těchto podkladů se studenti zařadí do databáze uchazečů o praxi v Škoda Auto. Tyto materiály jsou následně poslány kontaktním partnerům v odborných oblastech, kteří studenty mohou kontaktovat kvůli výběrovým pohovorům.

Pokud je student ve výběrovém řízení úspěšný, je mu zajištěna smlouva a prostřednictvím e-mailu je vyzván k vyřízení všech formalit.

Pokud je žádost zamítnuta, měl by student přehodnotit své požadavky, popřípadě se zkusit přihlásit v jiném termínu. Každý uchazeč se může

zúčastnit maximálně tří výběrových řízení a pokud je i poté odmítnut, může být zcela vyřazen z databáze Škoda Auto.

### **Závěrečné práce**

Ve společnosti Škoda Auto jsou každoročně vypisována témata závěrečných prací (bakalářských diplomových a disertačních) a to v návaznosti na potřeby firmy. Tyto práce lze pojmu formou diplomantského pobytu, který je honorován, nebo formou konzultací, které nejsou honorovány.

Spolupráce při psaní závěrečné práce je umožňována pouze studentům prezenčního studia na vysoké škole. Pro diplomantský pobyt není stanoven žádný limit odpracovaných dnů, ale student musí na konci odevzdat závěrečnou práci.

Diplomantský pobyt je honorován částkou 50 Kč/hod. Studenti opět mohou čerpat výhod závodního stravování, a pro studenty ze vzdálenějších míst je nabídnut pobyt v Ubytovně Škoda Auto.

Žádost o spolupráci je téměř stejná jako v případě odborné praxe. Opět student zašle životopis a motivační dopis, kterým se zařadí do databáze uchazečů o výběrové řízení. Další postup je poté stejný jako v případě odborné praxe.

### **Students´ Club**

Students´ Club je program, který je určený pro vybrané vysokoškolské studenty, kteří jsou ve společnosti Škoda Auto na praktikantském nebo diplomantském pobytu. Na základě výběrového řízení jsou tito studenti zařazeni do studentské talentbanky ve společnosti a získávají tak šanci

stát se zaměstnanci společnosti. Počet studentů v talentbance je omezen na 50 za rok.

Základní předpoklady pro členství v talentbance jsou:

- Aktuální praktikantský / diplomantský pobyt ve společnosti Škoda Auto v rozsahu min. 2 měsíců
- Nominace a kladné hodnocení výkonu vedoucím praxe
- Prokazatelný zájem a aktivita v rámci pobytu ve Škoda Auto
- Úspěšná účast na výběrovém řízení
- Sestavení plánu rozvoje na základě zpětné vazby z Development Centra

Výběrové řízení a nominace studentů do talentbanky probíhá 1x ročně na začátku září – října.

Obsah programu:

- Diskuze s manažery ze společnosti Škoda Auto
- Setkávání s trainees
- Stínování manažerů
- Podpora při tvorbě kariérového plánu aj.

### **Global Management Challenge**

Principem simulační hry Global Management Challenge je strategické řízení společnosti na virtuálních trzích. Jednotlivé společnosti tvoří týmy složené ze studentů nebo zaměstnanců vybraných společností. Cílem těchto společností je dosáhnout v konkurenčním prostředí co nejvyšší ceny za akcii a nejlepšího tržního postavení.

Týmy, které soutěží pod patronací Škoda Auto, mají příležitost blíže se seznámit se společností, a to například formou exkurze. Během této spolupráce se studentům mohou otevřít příležitosti ke spolupráci se

Škoda Auto prostřednictvím odborné praxe, spolupráci na závěrečné práci, nebo zapojení do studentské talentbanky.

### **Exkurze**

Škoda Auto pořádá exkurze během kterých je možné prohlídnout si výrobní haly.

Mezi jednotlivými halami jsou návštěvníci přesouvání pomocí autobusů a během celé exkurze jsou doprovázeni zaměstnanci, kteří jim dávají odborný výklad ke každému z provozů. Součástí exkurze je i návštěva Muzea Škoda, které se věnuje historii společnosti. Zde mohou návštěvníci shlédnout filmy o historii a výrobě automobilů. Kromě standardních exkurzí je možné připravit i exkurzi podle požadavků dané instituce.

### **Projekty s vysokými školami**

Jako příklad spolupráce společnosti Škoda Auto a technickou univerzitou stojí za uvedení vybavení společné laboratoře TUL a Škoda Auto. V roce 2007 do tohoto vybavení investovala společnost přes 5 mil. Kč. K dispozici je zde elektronový mikroskop, který využívají jak zaměstnanci Škoda Auto, tak Technická univerzita.

### **Škoda Days**

Škoda Days se konají pravidelně každý rok v prostorách Muzea Škoda Auto v Mladé Boleslavi. Tato akce je určena především budoucím absolventům, kteří mají zájem o práci ve Škoda Auto. Během této akce probíhají přednášky odborníků na různá témata, studenti mohou diskutovat s personalisty, navštívit výrobu formou exkurze, podívat se do Zákaznického centra a účastnit se zkušebních jízd ve vozech Škoda.

Jednotlivé dny jsou většinou určeny pro studenty konkrétních oborů. O tuto akci je velký zájem a kapacita je omezena na 300 studentů denně.

### **Veletrhy**

Společnost Škoda Auto se také pravidelně účastní veletrhů pracovních příležitostí, během kterých se prezentuje studentům. Spolupracuje takto se studentskou organizací IAESTE. V rámci této organizace se také účastní programu výměnných stáží pro zahraniční studenty.

### **Trainee program**

Trainee program je ve společnosti Škoda Auto jednoletým adaptačním a rozvojovým programem, který je určený vybraným absolventům magisterského stupně vysokých škol, které jsou technicky nebo ekonomicky orientované.

Během tohoto roku získávají trainee znalosti, zkušenosti a rozhled ve společnosti tím, že pracují na konkrétních projektech v rámci týmů a vyzkouší si tak práci řadových zaměstnanců pod vedením liniového manažera. Během tohoto programu jsou mobilní z hlediska práce v jednotlivých oblastech, to znamená minimálně ve dvou pracovních pozicích a zahraniční stáží. V průběhu rotací získává trainee zkušenosti z několika oblastí.

Obsah trainee programu je uspořádán od zkušenosti s výrobou vozu, po jeho prodej:

- Pobyť ve výrobě
- Pobyť ve vybrané oblasti
- Pobyť mimo cílovou oblast
- Zahraniční stáž
- Pobyť u obchodníka



## **Příloha B : Spolupráce se školami ve společnosti Siemens**

### **O společnosti Siemens**

Siemens patří mezi největší globální elektrotechnické a elektronické koncerny. Společnost zaměstnává zhruba 400 000 odborníků, kteří vyvíjejí a vyrábějí produkty, navrhují a instalují komplexní řešení na míru podle požadavků zákazníků a nabízejí široké portfolio služeb na základě jejich individuálních potřeb. Siemens nabízí svým zákazníkům ve 190 zemích inovativní technologie a komplexní know-how. Společnost byla založena před 161 lety a působí v sektorech Industry, Energy a Healthcare. V obchodním roce 2007 / 2008 společnost Siemens dosáhla tržeb 77,3 miliard EUR a čistého zisku 1,9 miliardy EUR.

Zastoupení společnosti Siemens v České republice bylo obnoveno v roce 1990. V současné době patří Siemens s 12 500 zaměstnanci mezi největší zaměstnavatele v ČR. V obchodním roce 2007 / 2008 vykázala skupina podniků Siemens v České republice obrát 44 miliard Kč.

### **Aktivity ve spolupráci se školami**

Společnost Siemens se zajímá především o studenty a absolventy těchto oborů: informační technologie, logistika, finance a účetnictví, nákup, materiálové inženýrství, strojní inženýrství, podniková ekonomika a dopravní inženýrství.

Mezi hlavní aktivity ve spolupráci se školami patří následující:

### **Trainee program**

Trainee program je určen studentům v posledních dvou ročnících vysokých škol. Během tohoto adaptačního a rozvojového programu studenti technických a ekonomických směrů získají praktické zkušenosti z různých oddělení a dostanou odborná školení.

Trainee program začíná jednou ročně, a to vždy v říjnu. Výběrová řízení do trainee programu se konají vždy v září. Ročně se na tento program přihlásí až 700 studentů. Vybráno jich je nakonec 30. První výběr studentů probíhá na základě vyhodnocení zaslaných formací v elektronické přihlášce. Dále následuje telefonický rozhovor a po tomto rozhovoru je vybrána skupina, která je pozvána na Assessment Centre. Po úspěšném absolvování AC následuje ještě osobní pohovor. Výběrové řízení do trainee programu je ve společnosti Siemens náročnější než výběrové řízení uchazečů o povolání, a to z důvodu množství přihlášených uchazečů.

S úspěšnými studenty je sepsána dohoda o pracovní činnosti, tedy v trvání asi 20 hod. týdně. Během programu jsou studenti většinou v jednom oddělení.

Studenti během trainee programu pracují v rámci svého oddělení a zároveň s ostatními trainee, kteří pracují v jiných odděleních. Je jim zadán společný projekt, na jehož vypracování mají šest měsíců. Během trainee programu jsou pro studenty také organizovány teambuildingové aktivity.

Během trainee programu studenti absolvují školení týmové spolupráce a prezentačních dovedností, dále je studentům poskytnuto školení od externí agentury jako je např. time-management.

Cílem trainee programu je zaměstnat studenty po ukončení vysoké školy ve společnosti Siemens. Společnost se snaží zaměstnat alespoň 50% takových studentů.

## **Témata diplomových prací**

Jako témata diplomových prací jsou vypisovány takové problémy, které je potřeba ve společnosti právě řešit, a tak si společnost může najít talentované odborníky. Také jsou ale vypisována taková témata, které není v tu chvíli zapotřebí nutně řešit, ale mohou tak přilákat studenty, které budou zajímat.

Velký zájem je především o témata z ekonomické oblasti. O technická témata takový zájem není a společnost někdy musí sama oslovit konkrétní katedru a požádat ji o pomoc s řešením.

V případě, že má student zájem psát diplomovou práci ve společnosti Siemens, nemusí procházet výběrovým řízením. Stačí pouze kontaktovat odpovědnou osobu, absolvovat pohovor a začít pracovat na tématu.

## **Cena Siemens**

Cena Siemens je soutěží o nejlepší diplomové a disertační práce absolventů technických oborů. Cílem této ceny je přispět k rozvoji českého vysokého školství, vědy a výzkumu. Účastník se do soutěže přihlásí vyplněním přihlášky. Do soutěže lze přihlásit práce již obhájené, vydané nebo zveřejněné ne více jak dva roky před vyhlášením soutěže.

O oceněních rozhoduje odborná porota složená ze zástupců členů Fóra průmyslu a vysokých škol.. Hlavním kritériem ocenění je odborná kvalita práce a její přínos současnému poznání.

## **Přednášky na vysokých školách**

Společnost Siemens pravidelně přednáší na vysokých školách a to buď formou jednotlivých přednášek nebo přímo vedením seminářů.

## **Spolupráce s ČVUT**

Jednou z forem spolupráce společnosti Siemens a ČVUT je vybavení laboratoře ČVUT, FEL, která je vybavena pro obor Spoje a telekomunikace.

Dalším formou je studijní program „Moderní kolejová vozidla.“ Tento program vznikl v reakci na nízký počet specialistů pro provoz Siemens Kolejová vozidla dále jen SKV). Proto byl vytvořen tento program, který trvá tři a půl roku a jehož součástí je rozšíření výuky o 5 hodin týdně, odborná praxe v ČR i zahraničí, spolupráce na diplomové práci a prospěchové stipendium.

Pro tento program byly modifikovány některé předměty, které jsou vyučovány učiteli nebo specialisty z SKV. Během prázdnin studenti chodí na praxi do SKV a při tom zde pracují na své diplomové práci. V průběhu studia studenti dostávají prospěchové stipendium, ale musí se zavázat k tomu, že po ukončení studia budou minimálně půl roku pracovat v SKV.

## **Management Shadowing Program**

Program stínování manažerů je určen pro studenty čtvrtých a pátých ročníků, kteří mají zájem poznat práci vrcholového manažera. Během 14 dnů, které s ním stráví má možnost nahlédnout pod pokličku manažerské práce.

První týden je student seznámen se společností a s cíli a strukturou oddělení, v němž bude stínování probíhat.

Druhý týden poté student stráví s manažerem. Účastní se jeho jednání, může spolurozhodovat o řešení problémů a je zapojen do dění v oddělení.

### **Spolupráce se studenty na projektech**

Jedná se o spolupráci jednotlivých oddělení s katedrami škol. Vyučující zadají studentům projekt jako semestrální práci, na které poté studenti ve skupině spolupracují. Na řešení projektu mají studenti 3 měsíce, během kterých mohou jednotlivé záležitosti konzultovat se zaměstnanci společnosti Siemens. Hotový projekt je prezentován před zástupci společnosti.

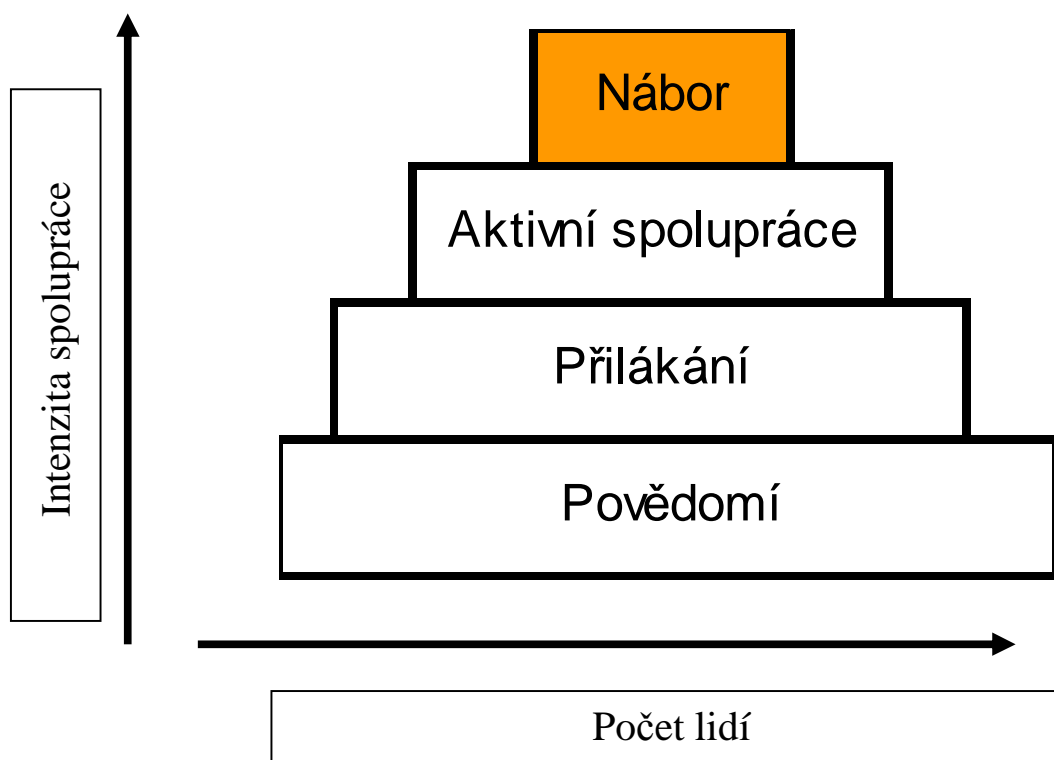
### **Setkávání se studenty**

Ve společnosti Siemens probíhá setkávání se studenty opět formou veletrhů pracovních příležitostí, ale třeba i formou speciální akce, která se nazývá „Na pizzu se Siemens.“ Tato akce je pořádána v Brně Ostravě a během ní probíhají přednášky, které představují společnost Siemens a možnosti uplatnění pro studenty a absolventy. Po absolvování přednášky je podáváno občerstvení.

### **Exkurze**

Exkurze ve společnosti Siemens jsou pořádány na základě individuálních žádostí. Tento zájem je především ze strany středních škol.

Příloha C : Začátek spolupráce se školami v TPCA – znázornění pomocí pyramid



Příloha D : Žádost o vykonání stáže ve společnosti TPCA

<b>Žádost o vykonání stáže v TPCA</b>					
<b>Osobní údaje:</b>					
<b>Jméno:</b>				<b>Příjmení:</b>	
<b>Datum narození:</b>					
<b>Adresa trvalého bydliště:</b>					
<b>Tel.:</b>					
<b>E-mail.:</b>					
<b>Údaje o studiu:</b>					
<b>Název školy:</b>					
<b>Fakulta</b>					
<b>Katedra / Ústav</b>					
<b>Adresa školy:</b>					
<b>Ročník:</b>		<b>Studijní průměr za poslední 1 rok:</b>			
<b>Pracovní zkušenosti:</b>					
<b>Zaměstnavatel:</b>					
<b>Druh prac. poměru:</b>					
<b>Popis práce:</b>					
<b>Od:</b>		<b>Do:</b>			
<b>Zaměstnavatel:</b>					
<b>Druh prac. poměru:</b>					
<b>Popis práce:</b>					
<b>Od:</b>		<b>Do:</b>			
<b>Znalosti:</b>					
<b>Anglický jazyk</b>		1	2	3	
<b>PC</b>	<b>Microsoft Excel</b>	1	2	3	
	<b>Microsoft Word</b>	1	2	3	
	<b>Microsoft Powerpoint</b>	1	2	3	
	<b>Microsoft Outlook</b>	1	2	3	
	<b>Internet</b>	1	2	3	
<b>ŘP:</b>					
1 - základní 2 - průměrný 3 - pokročilý					
<b>Ostatní informace:</b>					
Poskytnutím svých osobních údajů v rozsahu dat uvedených v tomto formuláři žádosti o vykonání stáže ve společnosti TPCA Czech, s.r.o. dáváte souhlas k jejich zpracování a uchování v databázi žadatelů na dobu odvolání Vašeho souhlasu. Současně potvrzujete, že údaje uvedené v této žádosti jsou pravdivé a přesné.					
<b>Datum:</b>				<b>Podpis studenta:</b>	
<b>Razítko školy:</b>				----- Podpis zastupitele školy	

Příloha E : Vzor žádosti o vykonání stáže ve společnosti TPCA

Žádost o vykonání stáže v TPCA (vzor)				
<b>Osobní údaje:</b>				
<b>Jméno:</b>	Jana	<b>Příjmení:</b>	Nováková	
<b>Datum narození:</b>	22.3.1983			
<b>Adresa trvalého bydliště:</b>	Nová 631 280 00 Kolín			
<b>Tel.:</b>	789 / 123 456			
<b>E-mail.:</b>	jana.novakova@seznam.cz			
<b>Údaje o studiu:</b>				
<b>Název školy:</b>	České vysoké učení technické			
<b>Fakulta</b>	Fakulta dopravní			
<b>Katedra / Ústav</b>	Ústav řízení dopravních procesů a logistiky			
<b>Adresa školy:</b>	Horská 3 128 03 Praha 2			
<b>Ročník:</b>	5	<b>Studijní průměr za poslední 1 rok:</b>	1,7	
<b>Pracovní zkušenosti:</b>				
<b>Zaměstnavatel:</b>	A + A			
<b>Druh prac. poměru:</b>	brigáda			
<b>Popis</b>	- zadávání dat do PC - organizování schůzek			
<b>Od:</b>	6/07	<b>Do:</b>	9/07	
<b>Zaměstnavatel:</b>	B+B			
<b>Druh prac. poměru:</b>	částečný úvazek (20 hod./týden)			
<b>Popis práce:</b>	- jednání s dodavateli - zpracovávání objednávek			
<b>Od:</b>	02/06	<b>Do:</b>	05/06	
<b>Znalosti:</b>				
<b>Anglický jazyk</b>	1	2	(3)	
<b>PC</b>	<b>Microsoft Excel</b>	1	2	(3)
	<b>Microsoft Word</b>	1	2	(3)
	<b>Microsoft Powerpoint</b>	1	2	(3)
	<b>Microsoft Outlook</b>	1	2	(3)
	<b>Internet</b>	1	2	(3)
<b>ŘP:</b>	A, B			
1 - základní 2 - průměrný 3 - pokročilý				
<b>Ostatní informace:</b>				
- znalost francouzského jazyka - (2)				
- znalost MS Access - (1)				
- od 10/04 do 02/05 - pobyt na zahraniční stáži v Londýně				
<b>Datum:</b>				
<b>Podpis studenta:</b>				
<b>Razítko školy:</b>	----- Podpis zastupitele školy			



## Příloha F: Žádost o zpracování diplomové práce ve společnosti TPCA

<b>Žádost o zpracování diplomové práce v TPCA</b>						
<b>Osobní údaje:</b>						
<b>Jméno:</b>					<b>Příjmení:</b>	
<b>Datum narození:</b>						
<b>Adresa trvalého bydliště:</b>						
<b>Tel.:</b>						
<b>E-mail.:</b>						
<b>Údaje o studiu:</b>						
<b>Název školy:</b>						
<b>Fakulta</b>						
<b>Katedra / Ústav</b>						
<b>Adresa školy:</b>						
<b>Ročník:</b>					<b>Studijní průměr za poslední 1 rok:</b>	
<b>Diplomová práce:</b>						
<b>Název DP:</b>						
<b>Doplňující body k DP: *</b>						
<b>Časové možnosti:</b>						
<small>* pouze v případě, že se jedná o vlastní téma DP</small>						
<b>Pracovní zkušenosti:</b>						
<b>Zaměstnavatel:</b>						
<b>Druh prac. poměru:</b>						
<b>Popis práce:</b>						
<b>Od:</b>		<b>Do:</b>				
<b>Zaměstnavatel:</b>						
<b>Druh prac. poměru:</b>						
<b>Popis práce:</b>						
<b>Od:</b>		<b>Do:</b>				
<b>Znalosti:</b>						
<b>Anglický jazyk</b>		1	2	3		
<b>PC</b>	<b>Microsoft Excel</b>	1	2	3		
	<b>Microsoft Word</b>	1	2	3		
	<b>Microsoft Powerpoint</b>	1	2	3		
	<b>Microsoft Outlook</b>	1	2	3		
	<b>Internet</b>	1	2	3		
<b>ŘP:</b>						
1 - základní 2 - průměrný 3 - pokročilý						
<b>Ostatní informace:</b>						
Poskytnutím svých osobních údajů v rozsahu dat uvedených v tomto formuláři žádosti o zpracování diplomové práce ve společnosti TPCA Czech, s.r.o. dáváte souhlas k jejich zpracování a uchování v databázi žadatelů na dobu odvolání Vašeho souhlasu. Současně potvrzujete, že údaje uvedené v této žádosti jsou pravdivé a přesné.						
<b>Datum:</b>					<b>Podpis studenta:</b>	
<b>Razítko školy:</b>					----- Podpis zastupitele školy	

Příloha G : Vzor žádosti o zpracování diplomové práce ve společnosti TPCA

Žádost o zpracování diplomové práce v TPCA			
<b>Osobní údaje:</b>			
<b>Jméno:</b>	Jana	<b>Příjmení:</b>	Nováková
<b>Datum narození:</b>	22.3.1983		
<b>Adresa trvalého bydliště:</b>	Nová 631 280 00 Kolín		
<b>Tel.:</b>	789 / 123 456		
<b>E-mail.:</b>	jana.novakova@seznam.cz		
<b>Údaje o studiu:</b>			
<b>Název školy:</b>	České vysoké učení technické		
<b>Fakulta</b>	Fakulta dopravní		
<b>Katedra / Ústav</b>	Ústav řízení dopravních procesů a logistiky		
<b>Adresa školy:</b>	Horská 3 128 03 Praha 2		
<b>Ročník:</b>	5	<b>Studijní průměr za poslední 1 rok:</b>	1,7
<b>Diplomová práce:</b>			
<b>Název DP:</b>	Optimalizace toků obalů mezi dodavatelem a odběratelem		
<b>Doplnující body k DP: *</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- stanovení základních principů pro poskytnutí balení</li> <li>- kalkulace počtu balení v závislosti na změně výroby a designu logistického toku</li> <li>- harmonogram vývoje, výroby, dodávek balení</li> <li>- stanovení pravidel pro řízení toku balení při změně modelu</li> </ul>		
<b>Časové možnosti:</b>	1 x týdně - celý den		
*pouze v případě, že se jedná o vlastní téma DP			
<b>Pracovní zkušenosti:</b>			
<b>Zaměstnavatel:</b>	A + A		
<b>Druh prac. poměru:</b>	brigáda		
<b>Popis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zadávání dat do PC</li> <li>- organizování schůzek</li> </ul>		
<b>Od:</b>	6/07	<b>Do:</b>	9/07
<b>Zaměstnavatel:</b>	D+D		
<b>Druh prac. poměru:</b>	částečný úvazek (20 hod./týden)		
<b>Popis práce:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- jednání s dodavateli</li> <li>- zpracovávání objednávek</li> </ul>		
<b>Od:</b>	02/06	<b>Do:</b>	05/06
<b>Znalosti:</b>			
<b>Anglický jazyk</b>	1	2	(3)
<b>PC</b>	1	2	(3)
Microsoft Excel	1	2	(3)
Microsoft Word	1	2	(3)
Microsoft Powerpoint	1	2	(3)
Microsoft Outlook	1	2	(3)
Internet	1	2	(3)
<b>ŘP:</b>	A, B		
1 - základní 2 - průměrný 3 - pokročilý			
<b>Ostatní informace:</b>			
- znalost francouzského jazyka - (2)			
- znalost MS Access - (1)			
- od 10/04 do 02/05 - pobyt na zahraniční stáži v Londýně			
Poskytnutím svých osobních údajů v rozdehu dat uvedených v tomto formuláři žádosti o zpracování diplomové práce ve společnosti TPCA Czech, s.r.o. dáváte souhlas k jejich zpracování a uchování v databázi žadatelů na dobu odvolání Vašeho souhlasu. Současně potvrzujete, že údaje uvedené v této žádosti jsou pravdivé a přesné.			
<b>Datum:</b>		<b>Podpis studenta:</b>	
<b>Razítko školy:</b>	----- Podpis zastupitele školy		

Příloha H : Foto z veletrhu pracovních příležitostí





