

MŮŽETE VÍC. Vy, vaši lidé, vaše společnost.

Vážení přátelé a příznivci,

jedním z hlavních loňských témat byla pro nás segmentace, tedy přiblížení se vám, našim klientům a partnerům. Logickým vyústěním bylo rozhodnutí „segmentovat“ i Bulletin. Nové vydání, které dostáváte do svých rukou, vychází totiž ve dvou různých verzích – jedna pro čtenáře z neziskového sektoru a druhá pro svět firem, státní správy a samosprávy.

Tato verze je určena především lidem z prostředí nestátních neziskových organizací.

Necháváme na vás, zda chcete dostávat obě vydání nebo pouze jedno z nich. Pište nám na sanek@sanek.cz. Těšíme se na Vaše názory.

Jarní pranostika:

„Jaro krásné všem tvorům spásné“

Z DÍLNY SANEK

- Do roku 2011 jsme vstoupili s novou webovou prezentací, kterou naleznete na tradiční adrese www.sanek.cz. Stránky mají nejen novou podobu, ale i novou strukturu. Rádi se dozvíme, jak se vám líbí, a samozřejmě vítáme i názory a náměty ke zlepšení. Pište na sanek@sanek.cz.
- SANEK se stal projektovým manažerem **Programu vzdělávání pracovníků implementační struktury OP LZZ (Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost)**. Zadavatelem zakázky je Ministerstvo práce a sociálních věcí, vzdělávací kurzy jsou nabízeny všem pracovníkům v rámci implementační struktury. **Projekt MAX**, jak se program vzdělávání nazývá, začal na sklonku roku 2010 a potrvá do podzimu 2015.
- 27. dubna 2011 pořádáme spolu s Forem 2000 doprovodnou akci k letošnímu **NGO Marketu** (veletrhu nestátních neziskových organizací). Setkání pod názvem **„Chyťte vítr do plachet! – trendy, zkušenosti, inspirace v řízení NNO“** je určeno pracovníkům NNO a ve třech blocích se dotkne témat, kterými tyto organizace v současnosti žijí: krizový management, finanční zdroje a řízení lidí. A proč byste měli přijít? Referovat budou ti, kteří mají v daných oblastech nejen široké znalosti a zkušenosti, ale i konkrétní hmatatelné výsledky.
- V březnu startuje čtvrtý ročník programu dlouhodobého rozvoje vedoucích pracovníků společnosti **AV MEDIA, a.s.** Program je zaměřen zejména na leadership a projektové řízení. Jeho jméno je více než příznačné – **Clever Leaders**.
- Další aktuality najdete na www.sanek.cz.



TÉMA

Průzkum řízení lidských zdrojů v NNO



V roce 2010 jsme již počtvrté realizovali průzkum řízení lidských zdrojů v nestátních neziskových organizacích. Na otázky průzkumu odpověděli zástupci 167 organizací. Kompletní zprávu s výsledky průzkumu si můžete stáhnout na www.sanek.cz.

Pro aktuální vydání Bulletinu jsme požádali o komentář personální manažerku Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., **Lenku Maňalovou**.

Překvapilo vás něco na výsledcích průzkumu řízení lidských zdrojů v NNO za rok 2010?

Především mě překvapil výsledek v oblasti nábory, výběru a adaptace ve smyslu oslabování nábory z řad spolupracovníků. Musím říci, že v naší společnosti je tomu právě naopak. Tato možnost získávání pracovníků je vždy na prvním místě. Z velké části je to dáno vysokou specializací, která je v Národním vzdělávacím fondu na určitých pozicích nutná.

Do jaké míry korespondují hlavní trendy se situací ve vaší organizaci?

Musím konstatovat, že hlavní trendy téměř korespondují se situací u nás, snad s výjimkou výše zmiňovaného nábory zaměstnanců a interní komunikace. Je to docela uklidňující zjištění. Zvláště v současné době, kdy se neziskový sektor zvolna probouzí z předchozích let, ve kterých bylo třeba udělat vše především pro udržení na trhu. Díky tomu, že jsme byli úspěšnými žadateli v programu OPPA, mohli jsme v loňském i letošním roce nabídnout zaměstnancům řadu vzdělávacích akcí „na míru“, což pro ně bylo v této nelehké době výrazným motivačním prvkem. Velké díky patří i společnosti SANEK, která byla našim hlavním partnerem v realizaci vzdělávacích akcí v oblasti soft skills a auditu řízení lidských zdrojů.

Jsou pro vás výsledky průzkumu inspirativní nebo jim nepřikládáte příliš velkou váhu?

Vzhledem k tomu, že se průzkumu zúčastnilo 167 organizací, rozhodně pokládám jeho výsledky za vypovídající a přínosné. Vše se zatím nedaří, ale je zřejmá snaha o zlepšení práce s lidmi. Od systému „všichni dělají všechno“ organizace postupně přecházejí na jasnou organizační strukturu, snaží se diferencovat odměňování a hledat nové způsoby motivace zaměstnanců především v zajišťování jejich rozvojových potřeb.

Domníváte se, že se v letošním roce dočkáme nějakých výrazných posunů v některé oblasti?

I v neziskovém sektoru existuje konkurence a s ní spojená nutnost prezentovat organizaci jako funkční a spolehlivou. Proto je třeba, aby práce jednotlivců splňovala standardy běžné i ve firemním prostředí. Očekávám tedy další posun v kvalitě strategického řízení lidských zdrojů a zlepšení interní komunikace, která je na každém pracovišti velice důležitou součástí.

V čem je podle vás neziskový sektor v oblasti řízení lidských zdrojů odlišný od komerčních subjektů?

Je patrné, že se v posledních letech značně přiblížil přístup k řízení lidských zdrojů v neziskovém sektoru komerčním subjektům, v tom dobrém slova smyslu. V neziskovkách jsou již poměrně běžné procesy jako hodnocení zaměstnanců a důsledná tvorba pracovních náplní v souvislosti s personálním plánováním a řízením.

V komerčním sektoru je stále ještě často zaměstnanec „číslem v reportu“. Velký rozdíl vidím tedy především v přístupu k jednotlivým zaměstnancům, který je v neziskovém sektoru osobnější. Je to do jisté míry dáno silnou motivací celé skupiny lidí pro určitou oblast, které se neziskovka věnuje, což je jistě výhodou.

Lenka Maňalová se v oblasti řízení lidských zdrojů pohybuje od r. 1996. Pro obchodní řetězec Marks and Spencer pracovala 12 let na pozici personální koordinátor. Podílela se na vstupním školení zaměstnanců středního a vyššího managementu pro české i zahraniční pobočky společnosti. Vytvářela podklady vstupního vzdělávání a zabývala se i následným poradenstvím pro nové zaměstnance během prvních měsíců jejich práce. Zpracovávala a vyhodnocovala podklady pro personální controlling. Od roku 2008 pracuje jako personalistka pro Národní vzdělávací fond, o.p.s. Jejím hlavním úkolem je nastavení fungujících procesů uvnitř organizace a vedení projektu financovaného z prostředků OPPA „Vzdělávání zaměstnanců NVF“. V NVF úspěšně skloubila znalosti z komerčního sektoru a cit pro prostředí neziskové organizace.