



HON NA OSOBNOSTI – JAK ZÍSKAT DO FIRMY KVALITNÍ KVALIFIKOVANÉ LIDI?

VITKOVICE MACHINERY GROUP

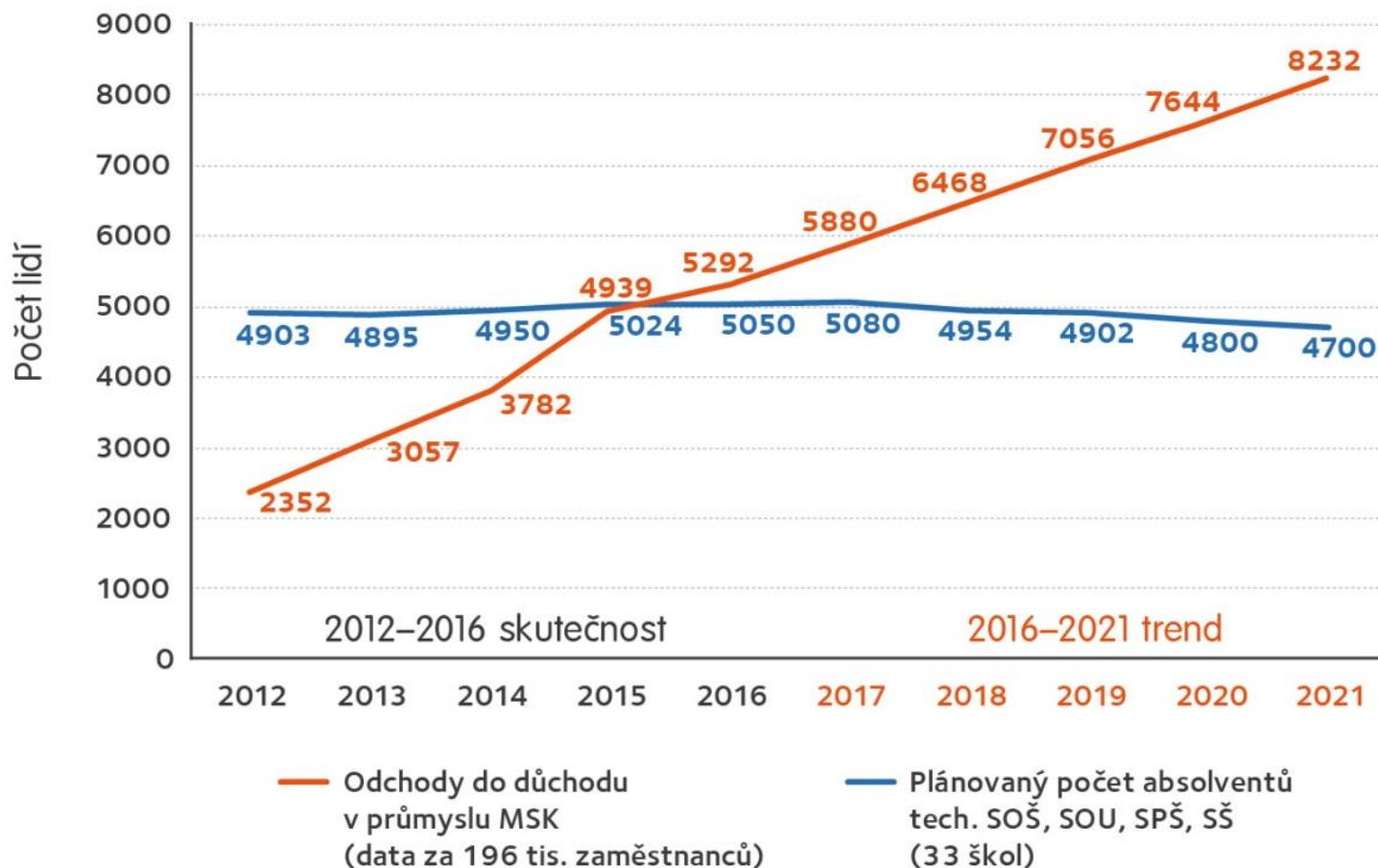
Martin LEHOCKÝ

Personální ředitel VITKOVICE a.s..

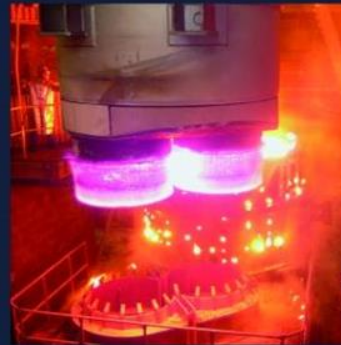
- Více než polovině českých firem chybí technicky vzdělaní odborníci (Zdroj: CzechInvest 2012)
- Nedostatek technicky vzdělaných absolventů
Od roku 2005 se zvýšil počet VŠ o 110 tisíc, techniků ale jen o 10 tisíc (Zdroj: ČSÚ)
- Struktura ČR školství neodpovídá potřebám ekonomiky a průmyslu (40% zaměstnanci průmyslu → jenom 29% studentů nastupuje na tech. obory)
- Ve strojírenství je o 1500 volných pracovních míst než vycházejících absolventů škol (Zdroj: SPD 2012)
- Téměř 20 tisíc zaměstnanců průmyslu během 5 let odejde do důchodu (2352 → 5292 zam. ročně v letech 2012 – 2016)
- Demografický vývoj – 90. léta: 1/4 zaměstnanců > 45 let, současnost: cca 40% zaměstnanců (Zdroj: SPD 2013)
- Velké průmyslové podniky mají dnes 67 % zaměstnanců starších 40 let, přičemž 32 % je starších 50 let !

NEPŘÍZNIVÝ VÝVOJ NA PRACOVNÍM TRHU

- Po roce 2016 nastane totální nedostatek technicky vzdělaných absolventů škol (MSK)



- Společnostem skupiny Vítkovice chybí v průměru 60 – 70 dělnických pozic primárně v profesích strojní zámečník, frézař, svářeč, montér ocelových konstrukcí
- V profesích projektant, konstruktér, technolog, kvalitář a dalších TH chybí společnostem v průměru 50 – 60 kvalifikovaných zaměstnanců
- Do roku 2016 bude v důchodovém věku 5% z celkem 8,5 tisíc zaměstnanců našich společností, z toho 2/3 tvoří dělnické profese
- Průměrný věk zaměstnanců je 44 let
- 63% zaměstnanců skupiny je starších 40 let, přičemž 36% tvoří zaměstnanci starší 50 let



SOUČASNÉ VÍTKOVICE - VITKOVICE MACHINERY GROUP

- Jsme nejvýznamnější středoevropskou strojírenskou skupinou se silnou pozicí ve vybraných segmentech strojírenské produkce a v oblasti dodávek velkých investičních celků.
- **Skupina zahrnuje šedesát společností.**
- V roce 2008 oslavila značka VÍTKOVICE své 180. narozeniny.
- **Jsme společensky zodpovědnou skupinou**

HISTORICKÉ MILNÍKY



1828

Založení železáren ve Vítkovicích olomouckým arcibiskupem, arcivévodou Rudolfem Janem.



1946

Zřízen národní podnik Vítkovické železářny.



1843

Majitelem železáren se stal vídeňský bankéř Salomon Mayer Rotschild.



1992

Vznikla akciová společnost VÍTKOVICE.



1873

Vytvoření Vítkovického horního a hutního těžířstva, v jehož čele stál od roku 1876 nadčasový manažer Paul Kupelwieser.



2003

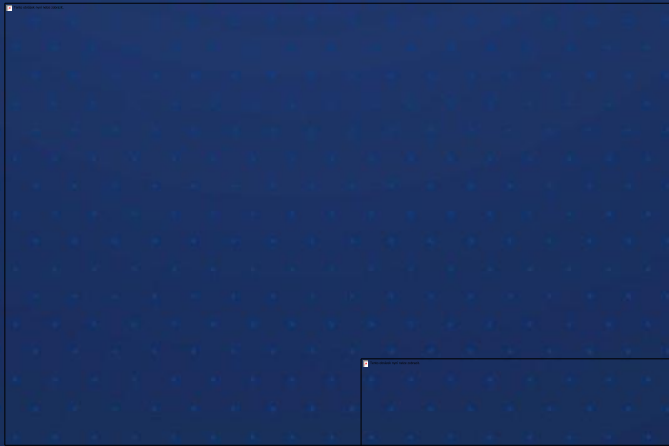
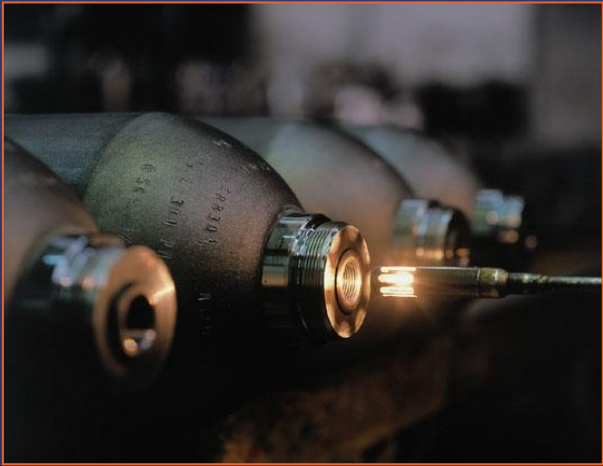
Společnost VÍTKOVICE přešla do rukou soukromého vlastníka a nastoupila tak cestu k získání čelního postavení na trhu.

UZAVŘENÝ CYKLUS PRODUKCE



HROMADNÉ PRODUKTY



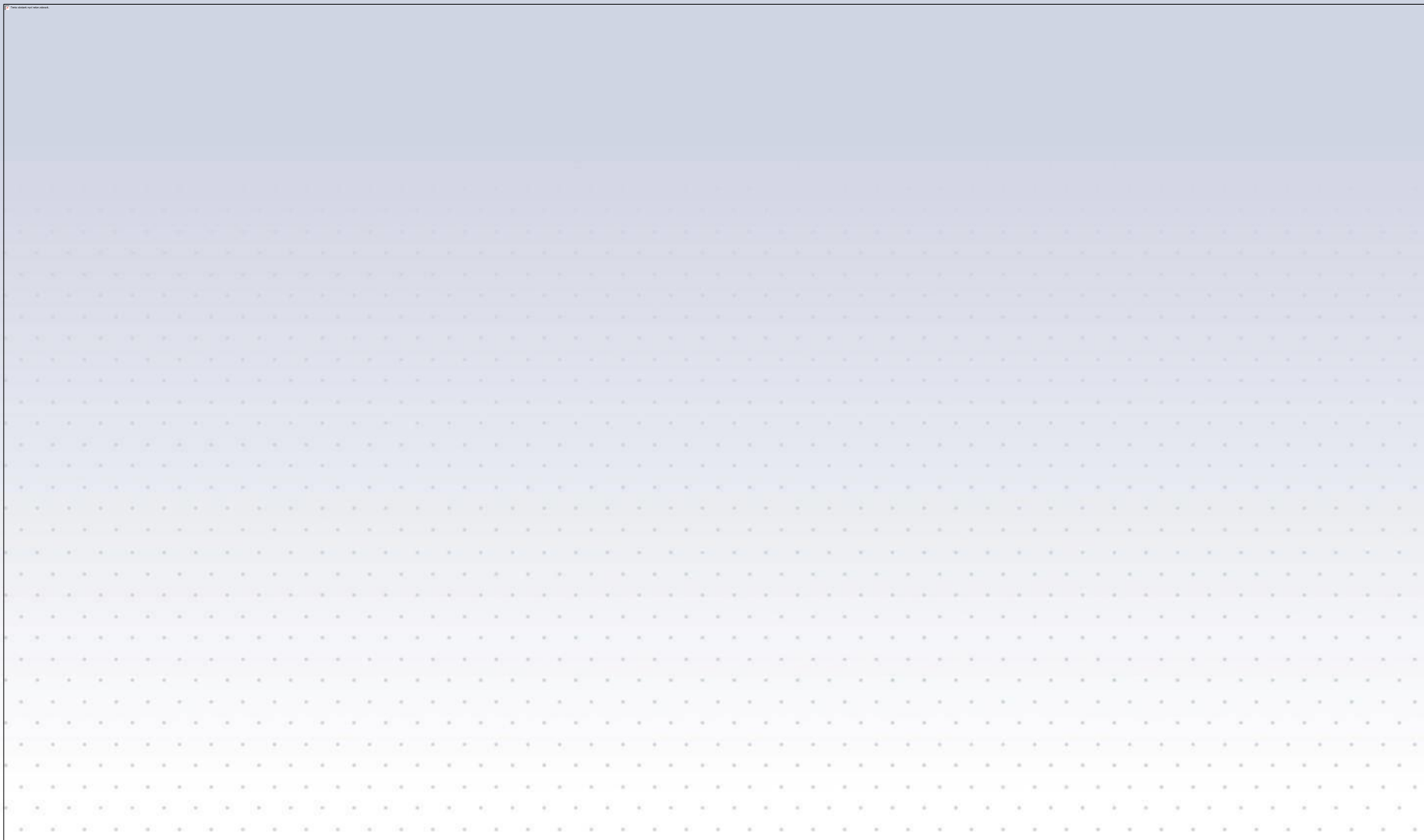


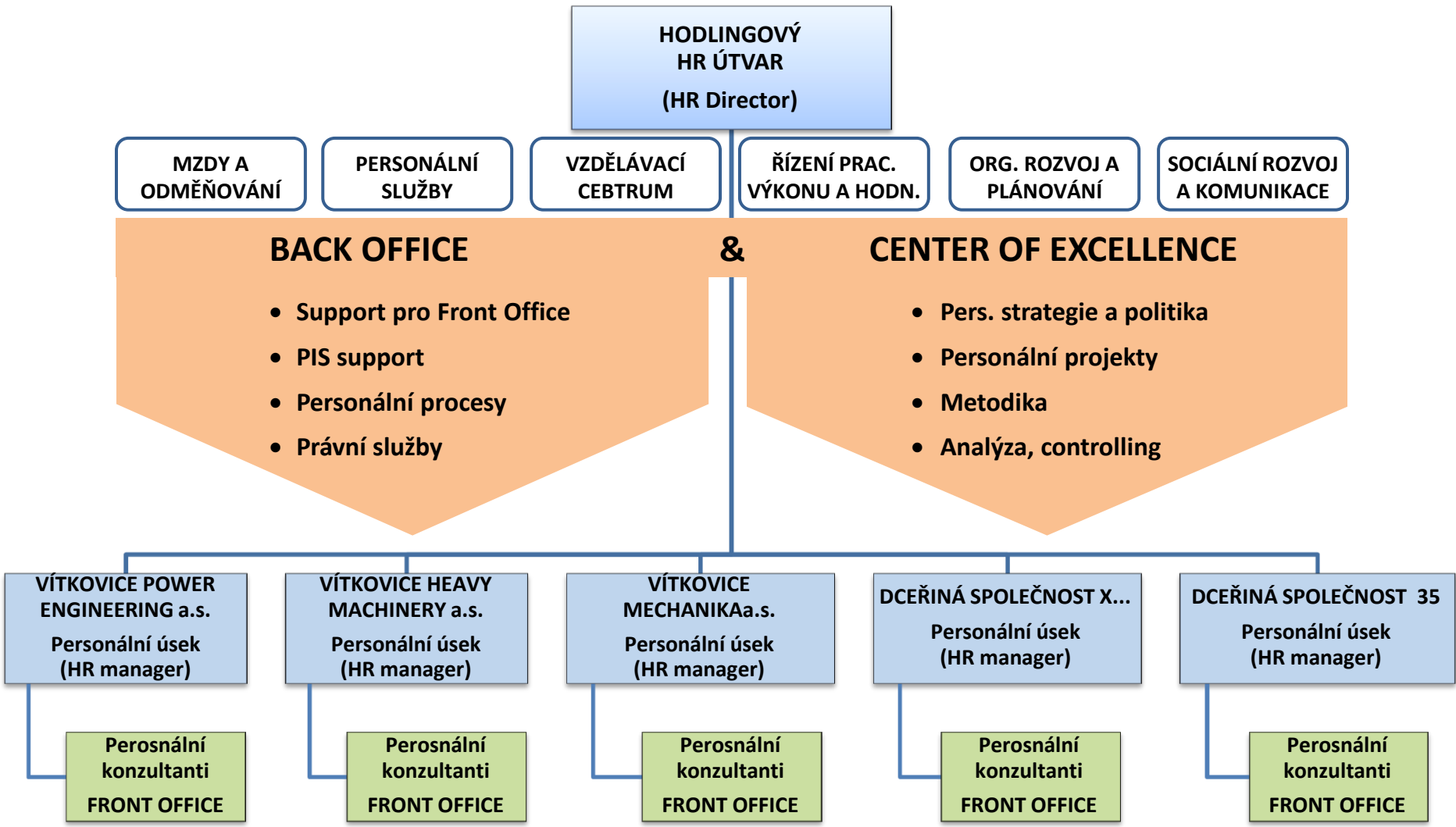
ENGINEERINGOVÉ OBORY

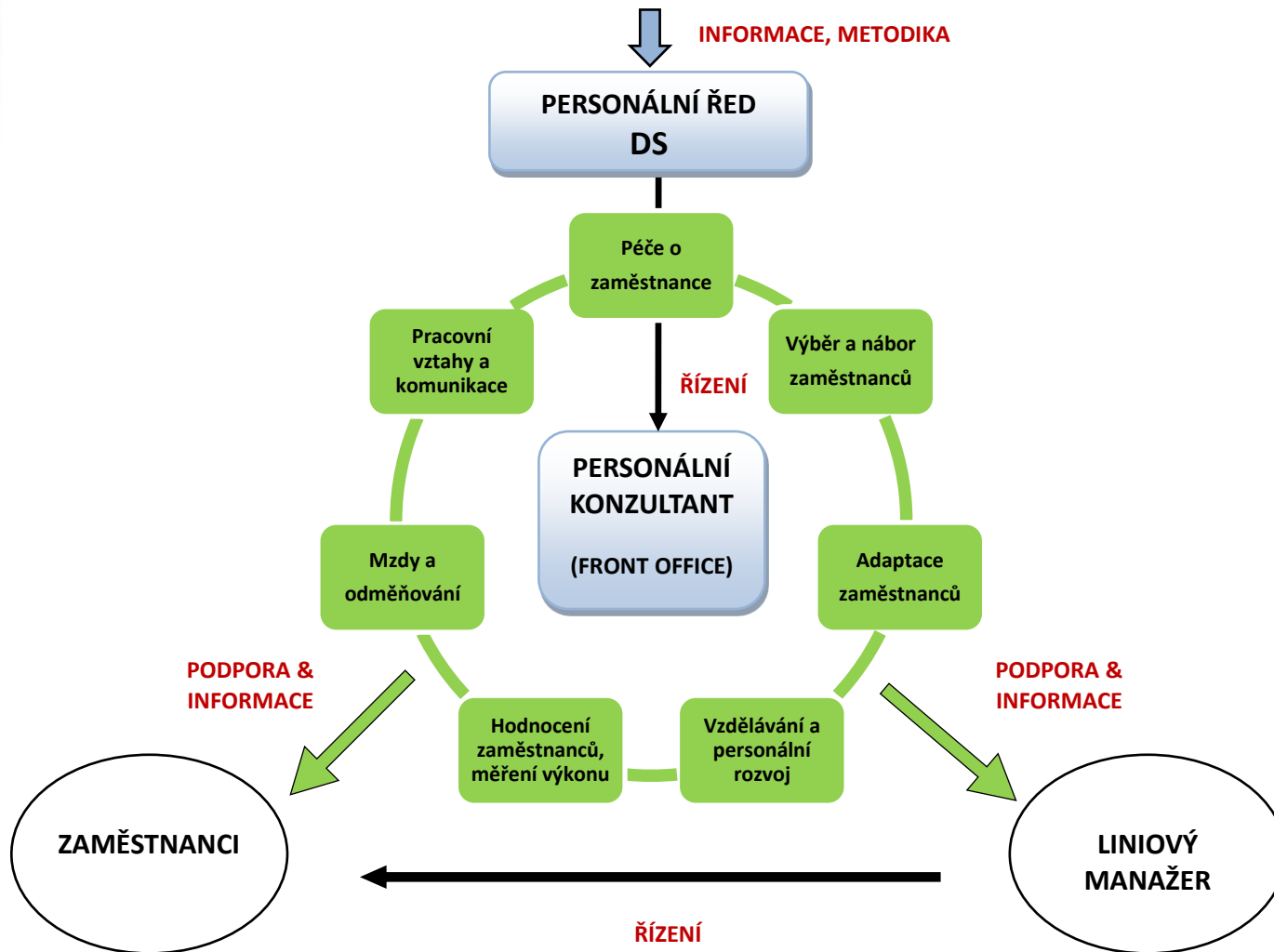




SOUČASNOST – skupina VÍTKOVICE MACHINERY GROUP

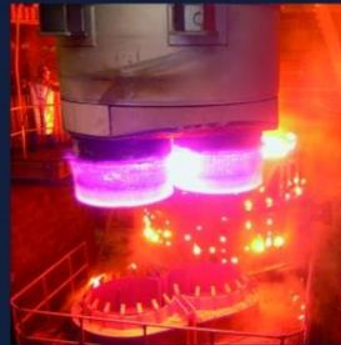






- Vedení personální agendy
- Řešení problémů a stížností
- Právní pomoc
- Stravování a důchody
- Komunikace a informace

- Výběr a nábor, výb. řízení
- Adaptační proces
- Analýza vzděl. potřeb a plán vzděl.
- Hodnocení pracovníků (asist.)
- Právní pomoc v pers. otázkách
- Řešení personálních problémů



**JAK ZÍSKAT / UDRŽET VE FIRMĚ
KVALITNÍ KVALIFIKOVANÉ ZAMĚSTNANCE?**

- Počet zaměstnanců ve skupině: 8.500
- Počet ročních nástupů (2012): 1055
- Z toho absolventů SŠ/VŠ: 78
- Počet ročních výstupů (2012): 970
- Přirozená fluktuace: 9-10 %
- Nemocnost: 4,3 %
- Průměrný počet otevřených pozic: 100 – 130
- Počet SŠ/VŠ v adaptačním procesu: 165
- Počet zpracovaných životopisů/měs.: 450 – 500
- Počet zaměstnávaných cizinců: 270



VITKOVICE

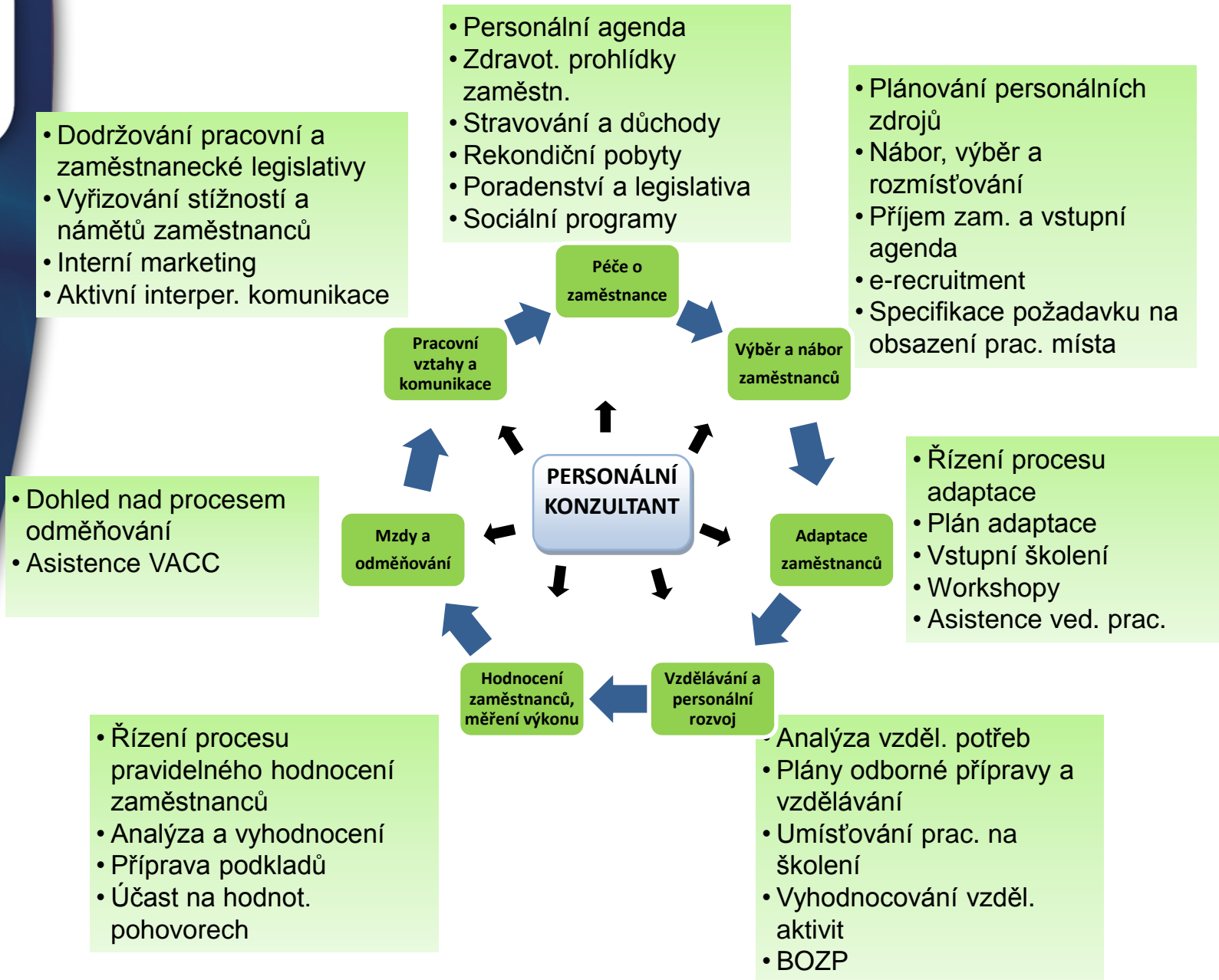
MACHINERY GROUP

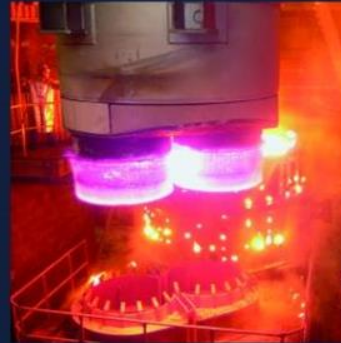
- JEDNORÁZOVÉ ČI **KRÁTKODOBÉ** AKTIVITY ZACÍLENÉ NA OKAMŽITÉ ŘEŠENÍ ABSENCE PERSONÁLNÍCH ZDROJŮ (proces náboru a výběru zaměstnanců)
- **STŘEDNĚDOBÉ** PROJEKTY NAVAZUJÍCÍ NA PERSONÁLNÍ PLÁNY JEDNOTLIVÝCH SPOLEČNOSTÍ (plánování, systém přípravy a rozvoje zaměstnanců)
- ELIMINACE „POŽÁRŮ“ A POTENCIÁLNĚ HROZÍCÍHO NEDOSTATKU LZ PROSTŘEDNICTVÍM **PRŮBĚŽNÝCH** AKTIVIT A PROJEKTŮ (proces stabilizace zaměstnanců)
- **DLOUHODOBÉ** PROJEKTY S VÝHLEDEM NĚKOLIKA LET ZAMĚŘENÉ NA BUDOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÉ ZÁKLADNY (strategická opatření)

PRIORITY HR V OBLASTI ZAJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANOSTI

1. Stabilizace a udržení kvalifikovaných zaměstnanců a klíčových profesí ve společnostech (motivace, sociální programy, rozvojové programy, talent management)
2. Adaptační programy pro nově nastupující SŠ a VŠ absolventy
3. Prohlubování a zvyšování kvalifikace současných zaměstnanců s důrazem na multiprofesnost (firemní akademie, dočasné přidělení, apod.)
4. Intenzivní personální marketing pro získání kvalifikovaných zaměstnanců na trhu práce (aktivní recruitment, dny otevřených dveří, veletrhy...)
5. Výchova vlastních specialistů prostřednictvím vlastní technické školy (VSPŠ) s preferencí vybraných výučných i maturitních oborů (motivace – prospěch. a firemní stipendia)
6. Podpora a zvyšování povědomí o přírodovědných a technických oborech pomocí personálního marketingu na cílovou skupinu rodičů, žáků ZŠ, výchovných poradců

PODPORUJÍCÍ SYSTÉM ŘÍZENÍ



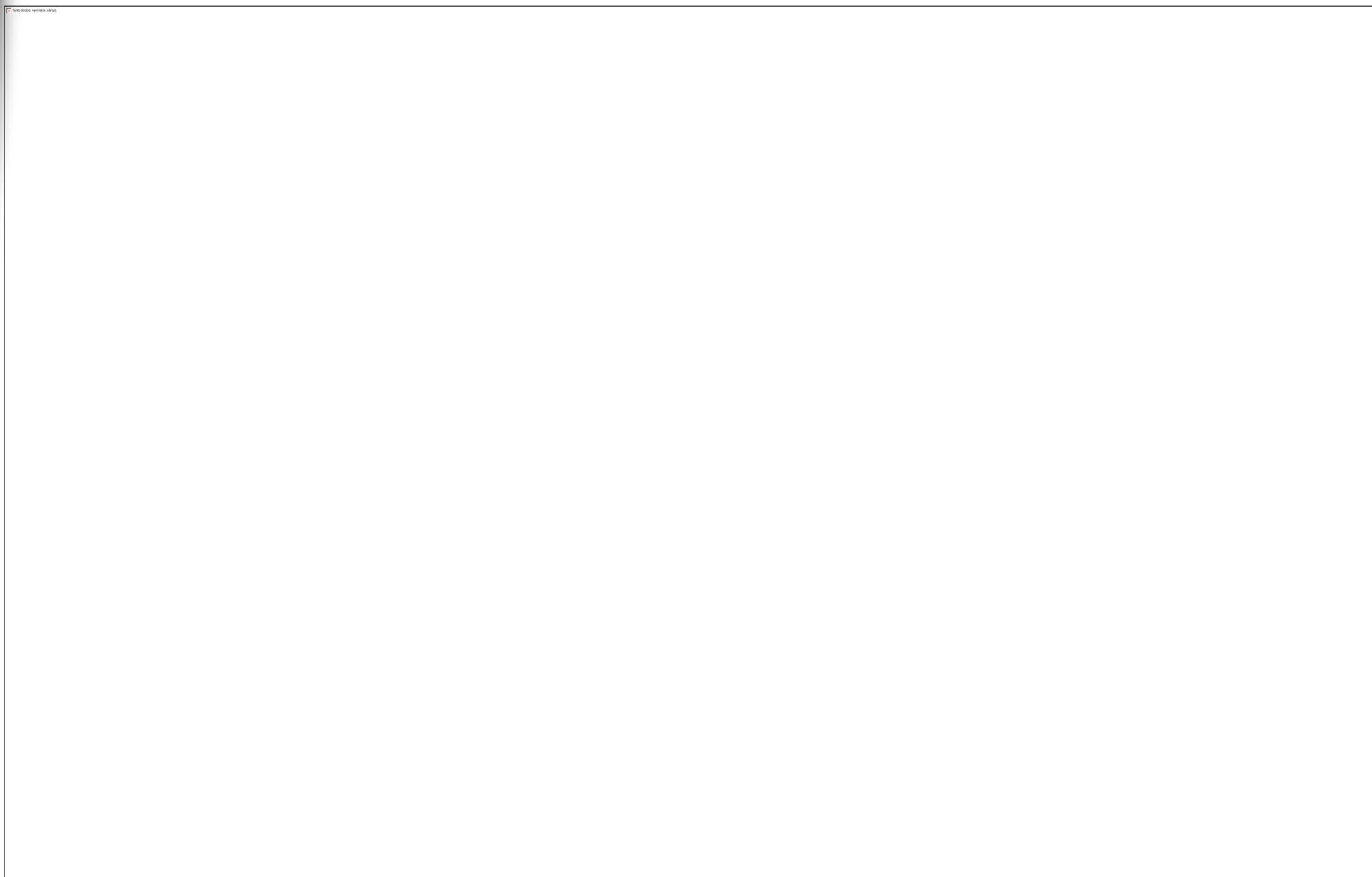


1. ŘEŠENÍ OKAMŽITÝCH POTŘEB SPOLEČNOSTI

1. ŘEŠENÍ OKAMŽITÝCH POTŘEB SPOLEČNOSTI

- **Aktivní náborová politika**
 - doporučení zaměstnanců ve skupině
 - aktivní účast na specializovaných job veletrzích
 - dny otevřených dveří pro veřejnost
 - speciální dny otevřených dveří pro VŠ absolventy
 - exkurze pro SŠ/VŠ v provozech společností – 1500 studentů
 - spolupráce s marketingovým útvarem → prestiž firmy
 - 35% e-recruitment, 49% reakce uchazečů, 16% přímý dotaz na personálním centru & vyhledávání na job portálech
- **Náborové centrum**
 - centrální náborové středisko – Pers. a vzděl. centrum VTK
 - standardizované výběrové postupy, AC
 - měsíčně zpracováno cca 500 CV, 65% TH a 35% D → databáze
 - 30% uchazečů pozváno na interview → doporučeno 19%, z celkového počtu uchazečů 5%.
 - psychologická laboratoř

Formy personální inzerce v roce 2008

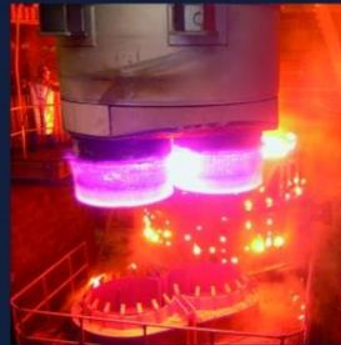


1. ŘEŠENÍ OKAMŽITÝCH POTŘEB SPOLEČNOSTI

CO NÁM V PROCESU NÁBORU FUNGUJE / POMÁHÁ ...

- e-recruitment, job portály
- cílená inzerce v odborných a úzce zaměřených médiích
- přímé oslovení firem / zaměstnavatelů
- dny otevřených dveří pro studenty
- reference kolegů, známých
- jasná a přesná specifikace pracovní pozice

- rychlá odezva na zasláné CV
- zkrácení doby výběrového procesu
- databáze uchazečů – aktivní/pasivní
- standardizace procesů výběru (pohovor, testy, případovky)
- adaptační proces, mentoring



2. STŘEDNĚDOBÁ OPATŘENÍ PRO ZAJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANOSTI

2. STŘEDNĚDOBÁ OPATŘENÍ HR - PŘEDCHÁZENÍ

- **Personální plánování** – analýza personálních potřeb s ohledem na požadavky výroby a zakázkovou naplněnost

4.4.1 Detail k zaměstnanosti a mzdovým nákladům dle oborů nebo PJ, NS.

| PBU, obor, PJ, NS | funkce, profese | Rok 2013 | | | |
|--|--|-----------|---------------|--------|-----------------------|
| | | Počet zam | Průměrná mzda | MN-OON | Náklady na vzdělávání |
| Obrobna kalírna a frézovna | brusič kovů | | | | |
| | kalič | | | | |
| | soustružník kovů | | | | |
| | frézař | | | | |
| | rýsovač | | | | |
| | vřtař | | | | |
| Montáž | lakýrník | | | | |
| | strojný zámečník | | | | |
| | svařeč | | | | |
| Réžie | ostatní dělnické profese | | | | |
| Mistři a ostatní TH pracovníci ve výrobě | Mistři a ostatní TH | | | | |
| Engineering a obchod | projektant, konstruktér | | | | |
| | referent pro marketing, prodej a nabídku | | | | |
| | specialista pro výstavbu IC | | | | |
| | ostatní TH funkce | | | | |
| Ostatní TH | TP řízení jakosti | | | | |
| | projektant, konstruktér | | | | |
| | ostatní TH funkce | | | | |
| | ředitelé | | | | |
| | | | | | |

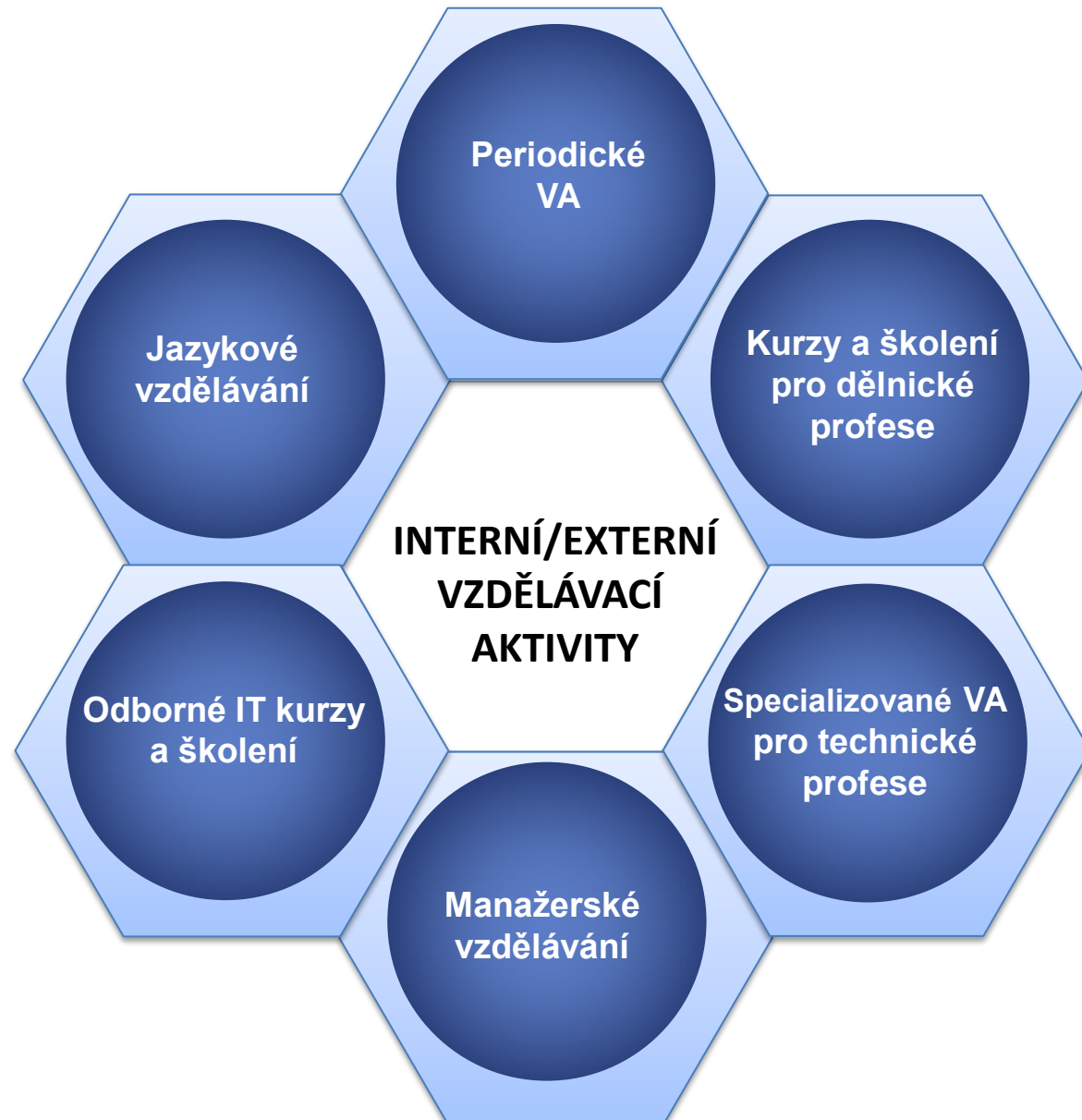
4.4. Zaměstnanost, mzdové náklady, produktivita práce VDO

| Kategorie – přepočtené počty, náklady | m.j. | 12 | 13 | 14 | 15 |
|---|---------|----|----|----|----|
| ZAMĚŠTNANCI CELKEM - koncový fyz. stav | osob | | | | |
| ZAMĚŠTNANCI CELKEM - přepočtený stav | osob | | | | |
| <i>z toho: THP</i> | osob | | | | |
| <i>režijní dělníci</i> | osob | | | | |
| <i>výrobní dělníci</i> | osob | | | | |
| Nakupovaná pracovní síla | osob | | | | |
| Mzdové náklady bez OON | tis. Kč | | | | |
| OON | tis. Kč | | | | |
| Mzdové náklady celkem | tis. Kč | | | | |
| Průměrná mzda z MN-OON | Kč | | | | |
| Náklady na vzdělávání | tis. Kč | | | | |
| Náklady na nákup pracovní síly | tis. Kč | | | | |
| Výkony na zaměstnance | Kč | | | | |
| Přidaná hodnota na zaměstnance | Kč | | | | |
| Přidaná hodn. na zam. vč. nákupu prac. síly | Kč | | | | |

2. STŘEDNĚDOBÁ OPATŘENÍ HR – REAKCE NA TRH

- **Adaptační program nových zaměstnanců a absolventů**
 - úvodní prezentace VMG
 - mentoring, shadowing
 - workshopy s absolventy SŠ/VŠ 2x ročně
- **Rekvalifikační programy (svářeč, obráběč)**
 - reakce na akutní nedostatek těchto profesí
 - důraz na multiprofesnost
- **Firemní akademie (Akademie knowledge managementu)**
 - přechod od nárazových kurzů k systematickému a komplexnímu vzdělávání vybraných klíčových profesí
 - FA mistry, technik jakosti, svářeč, nákup, technolog, obráběč, obchodník, personalista
 - sdílení know-how, příklady dobré praxe, komplexnost
 - budování DC
- **Program personálních rezerv (talent management)**
- **Průběžné jazykové vzdělávání na všech úrovních**

STRUKTURA VZDĚLÁVACÍCH AKTIVIT VMG

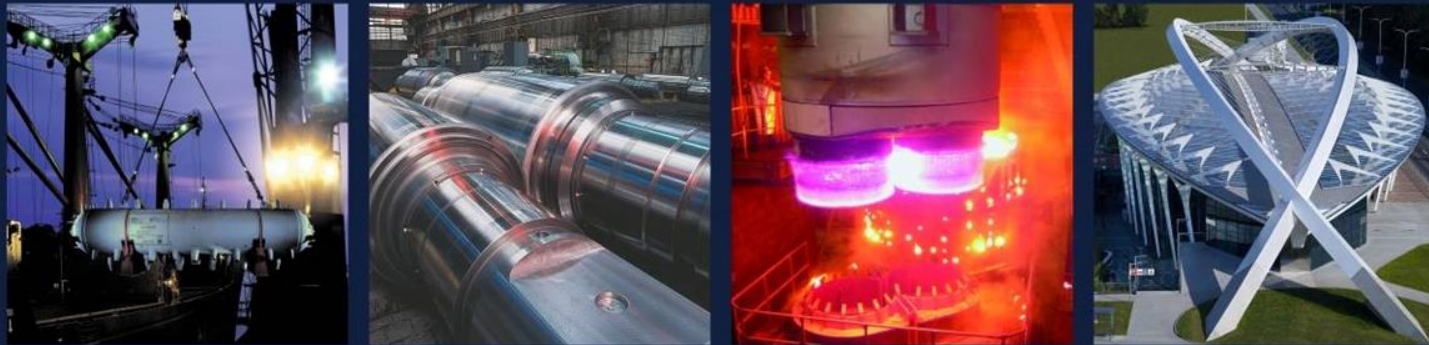


2. STŘEDNĚDOBÁ OPATŘENÍ HR – REAKCE NA TRH

- Počet proškolených zam. 2012: 8.197
- Celkové náklady na vzdělávání: 13 mil Kč
- Z toho proškoleno projektů ESF: 327
- Z toho interní VA – vlastní lekt. tým: 4.625
- Interní lektorská základna: 30 lektorů

- Interní VA: 41%, Externí: 8%, Jazykové vzdělávání: 39%, Svářečské kurzy: 12%

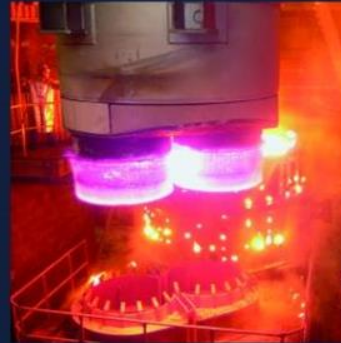
- Organizace a realizace VA – Personální a vzdělávací centrum, 13 učeben, digitální jazykové laboratoře, 3D učebna, IT učebny



3. PRŮBĚŽNÁ A KONTINUÁLNÍ OPATŘENÍ PRO ZAJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANOSTI

3. UDRŽET KVALITNÍ ZAMĚSTNANCE JE PRIORITY

- **Sociální politika, zaměstnanecké programy**
 - rekondiční pobyty zaměstnanců
 - program zdraví pro klíčové manažery
 - příspěvek na životní a pnez. pojištění
 - příspěvek na stravování
 - týden dovolené nad rámec ZP
 - zvýhodněné obchodní podmínky u partnerů zaměstnavatele
 - možnost ubytování zaměstnanců
 - apod.
- **Mzdová politika společnosti**
 - standardizace a unifikace
- **Motivační programy pro zaměstnance**
 - prémiový systém postavený na výkonových ukazatelích
- **Psychologická poradna**



4. STRATEGICKÉ A DLOUHODOBÉ AKTIVITY

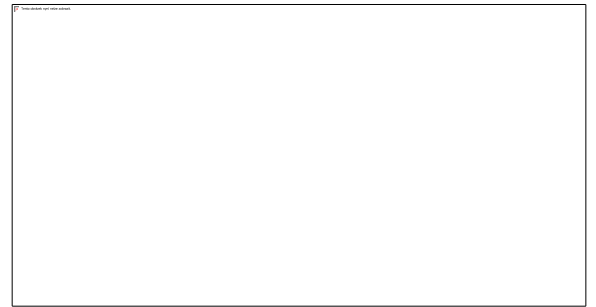
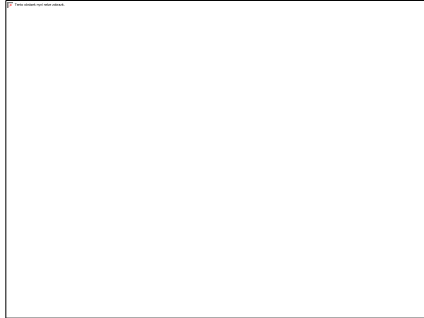
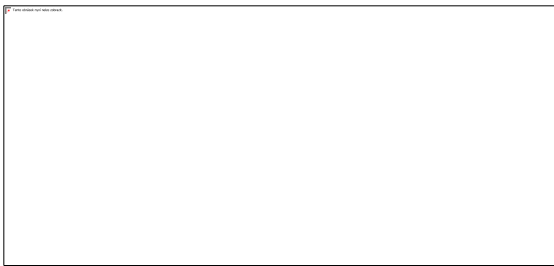
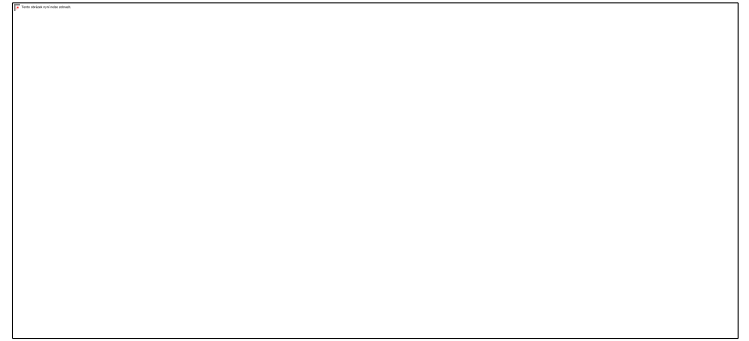
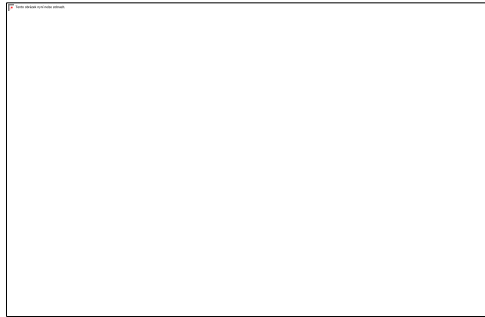
4. MYSLÍME NA BUDOUCNOST - PŘÍPRAVA

- **VÍTKOVICKÁ STŘEDNÍ, PRŮMYSLOVÁ ŠKOLA A GYM.**
 - příprava budoucích zaměstnanců v preferovaných oborech – nástup cca 30-40 absolventů / rok
 - možnost firemních stipendií – závazek studenta odpracovat 4 roky ve společnosti
 - odborné praxe a stáže v provozech skupiny
 - VSPŠ - vznik 2008, 1500 žáků, odborné učebny, dílny, laboratoře
 - 22 vzdělávacích oborů (10 MS, 12 VL + 2 nadst. studium) - stroj., mechanici, zámečníci, elektro, nástrojáři, obráběči ...
- **Svářečská škola**
 - příprava svářečských odborností v rámci firemní akademie
 - rekvalifikace na svářeče, zvyšování kvalifikace
- **Centrum celoživotního vzdělávání u VSPŠ**
 - rekvalifikace v preferovaných oborech, zvyšování kvalifikace
 - proškoleny přes 2000 zaměstnanců

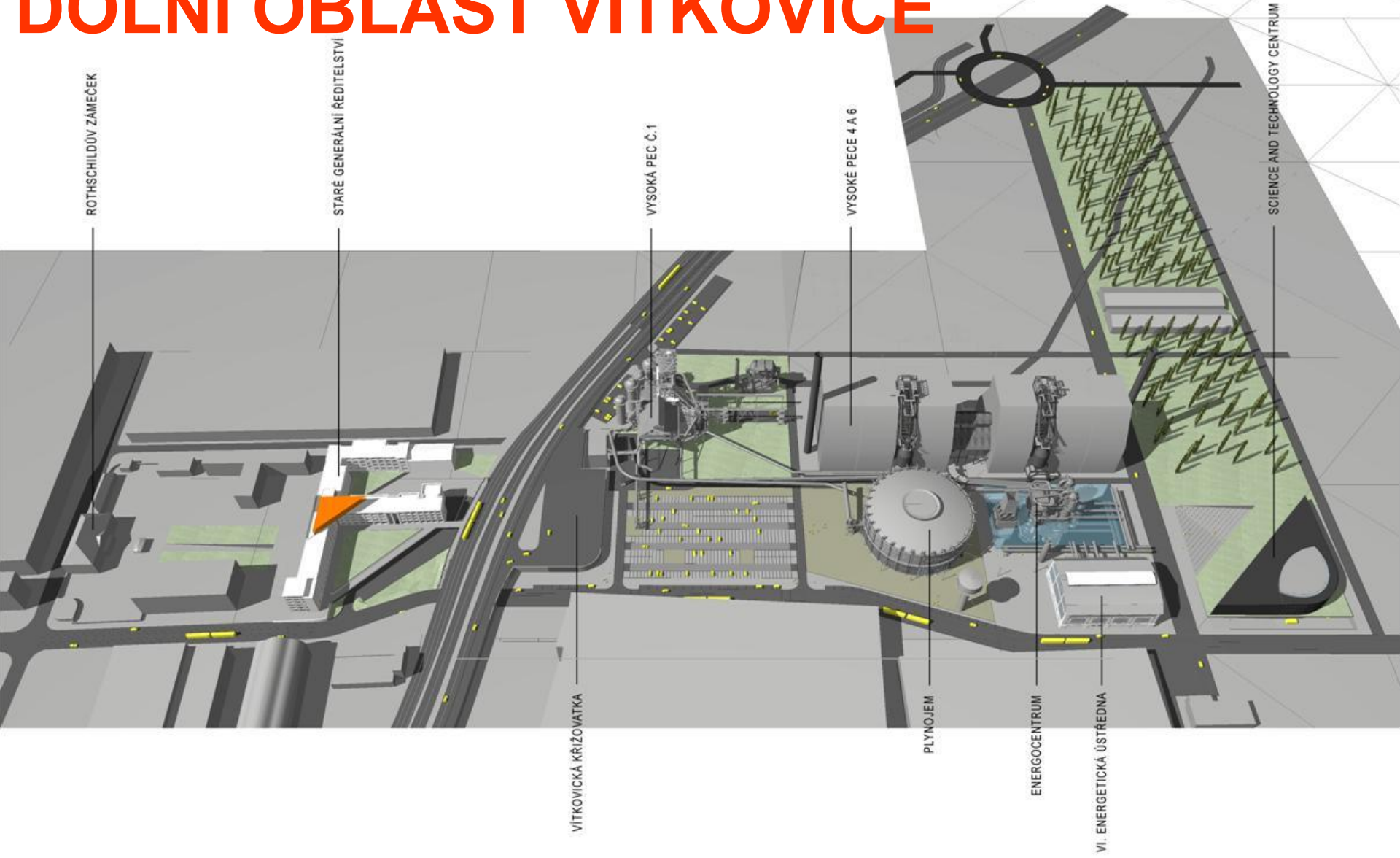
4. MYSLÍME NA BUDOUCNOST - PŘÍPRAVA

- **Strategické aktivity dlouhodobého charakteru**
 - exkurze žáků, studentů a pedagogů ZŠ/SŠ/VŠ podle speciálně připravených programů / 4420 účastníků v r. 2012
 - účast pracovníků HR a pedagogů VSPŠ na třídních schůzkách na ZŠ
 - speciální programy pro děti a mládež v rámci Dne otevřených dveří ve VTK
 - Intenzivní spolupráce s VŠ, především VŠB-TUO, VUT Brno
 - Propagace přírodovědných a technických oborů
 - Účast na projektech popularizujících tech. obory
 - Iniciace projektu Dolní oblasti Vítkovic jako společenského, kulturního ale především vzdělávacího centra
 - Projekt interaktivního Světa techniky
 - Budování Science Technology Centra v DOV
 - Popularizace tech. oborů jako perspektivního zaměstnání

- Udržitelná konkurenceschopnost
- Udržitelný rozvoj
- Předávání a udržení jedinečného know-how
- Společenská odpovědnost



DOLNÍ OBLAST VÍTKOVICE



DĚKUJI ZA POZORNOST

Martin Lehocký
martin.lehocky@vitkovice.com