

Nabídka projektové stáže pro studenty MU

Chcete pracovat na konkrétních projektech v mezinárodní společnosti a získat tak praktické zkušenosti?

PPG nabízí studentům MU příležitost pracovat na konkrétních projektech z oblasti řízení lidských zdrojů. Studenti tak získají možnost pracovat v mezioborovém týmu (účast v projektu je nabízena studentům ESF a FSS) a vyzkoušet si řešení reálného problému v týmu. Svůj postup a projekt budou moci konzultovat s odborníky z praxe a své řešení budou prezentovat na setkání s top managementem. Autoři úspěšných návrhů se pak budou moci podílet na jejich implementaci ve společnosti.

Představení společnosti:

PPG je globálním dodavatelem nátěrových hmot, chemikálií, optických produktů, speciálních materiálů, skla a skleněných vláken, se sídlem v Pittsburghu. Společnost má více než 140 výrobních závodů a vlastněných poboček a operuje ve více než 60 státech. V roce 2008 byl obrat společnosti 15,8 miliard USD.

V České republice je hlavní zaměření na divizi Architectural Coatings, specializované na dekorativní nátěrové hmoty, která je známá především značkami Primalex, Balakryl, maloobchodní sítí Dům Barev nebo velkoobchodem Triga Color. V Brně PPG provozuje centrum sdílených finančních služeb (Shared Financial Service Center) a v rámci skupiny PPG poskytuje služby v oblasti účetnictví pro přibližně 30 dalších společností v řadě evropských zemí (Německo, Francie, Itálie, Španělsko, Velká Británie atd.).

Průběh stáže:

Projekt probíhá v jarním semestru 2012. Je očekávána samostatná práce studentského týmu na vybraném personálním problému. V průběhu semestru bude možné na společných konzultacích odpovědět na dotazy zástupcem podniku, případně požádat o informace mailem. Účast na projektové stáži je nabízena studentům oboru Podniková ekonomika a management (ESF MU) a studentům Psychologie (FSS MU). Jedním z přínosů projektu pro vás může být práce v mezioborovém týmu.

Datum	Co se děje
20.2.2012	Vložení dokumentů (podrobný popis průběhu projektu, info leták) k projektu do Studijních materiálů předmětů PSY415 a MPH_PRAX
27.2.2012	Hromadný informační mail studentům – nabídka stáže formou projektu
27.2. - 6.3.	Studenti se mohou vyjádřit svůj zájem prostřednictvím Google Docs
12.3.-16.3.	V tomto týdnu proběhne první společné setkání (garant stáže + zástupce PPG) se všemi studenty: vyjasnění vzájemných očekávání, doladění složení týmů a zpracovávaných témat
16.3.-16.4. (4 týdny)	Seznamování se týmů s vybranou problematikou + průběžné konzultace mailem/osobně
23.4.- 27.4.	Druhé společné setkání se zástupcem PPG
27.4.- 18.5. (3 týdny)	Samostatná práce na zadaném problému + průběžné konzultace mailem/osobně
18.5.2012	Písemné zaslání návrhu řešení
28.5.- 1.6.	Prezentace řešení zástupcům PPG a jejich zpětná vazba

Každé z nabízených témat (viz níže) může být realizováno **pouze jednou**, v závorce je pak uvedený povolený počet studentů v projektovém týmu. V případě většího zájmu, budou někteří studenti vybráni.

Úspěšné absolvování stáže je podmíněno **splněním následujících kritérií**:

1. Závazné přihlášení k tématu
2. Účast na prvním společném setkání
3. Reportování postupu v projektu
4. Účast na druhém společném setkání
5. Odeslání finální práce (rozsah 8-12 normostran)
6. Prezentace výsledků (15 – 20 minut)

Nabízená témata:

Přihlašování se k tématům probíhá prostřednictvím Google dokumentu na adrese:

https://docs.google.com/document/d/1fawBIBSbwPUOmDf2EeJaiz4bV6Wt-oWZe3I_TwlpKm4/edit

Po skončení přihlašování budete e-mailem informováni.

Hlavní témata:

1. **Různé přístupy k externímu porovnávání (benchmarking) systémů tréninku a rozvoje (2 - 4 studenti)**
 - Cílem je navrhnout různé metodiky, podle kterých by bylo možné srovnávat nabídku vzdělávání a rozvoje v jednotlivých společnostech. Tzn. podle čeho je možné porovnávat v této oblasti společnosti? Co všechno zahrnout a co vynechat? Jaké údaje k tomu potřebuji?
2. **Navržení metodiky návratnosti investic pro vzdělávání zaměstnanců (2 – 4 studenti)**
 - Cílem je navrhnout systém pro hodnocení návratnosti investic pro různé formy vzdělávání zaměstnanců. Tzn. co budeme sledovat? Jak, kdy a proč? Je to různé podle typu tréninku a podle pozice zaměstnance? Jaká čísla potřebuji, abych mohl říct, že bylo vzdělávání úspěšné? Jak to měřit? A co přesnost dat?
3. **Měření účinnosti networkingu (2 – 4 studenti)**
 - Cílem je navrhnout systém pro měření účinnosti networkingu. Networking je schopnost zaměstnance být zapojený v organizaci, vytvářet silné pracovní vztahy a vytvářet důvěru a respekt. Často jde o předpoklad pro budoucí postup v kariéře. Je možné toto sociální začlenění nějak měřit nebo sledovat? Jak? Co sledovat a co naopak ne? Jakým způsobem?
4. **Měření účinnosti on-line vzdělávání (2 – 4 studenti)**
 - Cílem je navržení systému hodnocení účinnosti on-line vzdělávání. On-line vzdělávání má svá specifika. Znamená to, že musí být specifický také systém jeho hodnocení? V čem? A na čem je to závislé? Co potřebujeme, abychom mohli mít účinné on-line vzdělávání? A co kombinace různých typů vzdělávání? Jak měřit jeho účinnost?

Další témata:

5. Navržení plánu následovnictví (succession planning) pro maloobchodní síť Dům barev (2 – 4 studenti)

- Cílem je navržení systému hledání nástupců a měření potenciálu pro klíčové pozice v maloobchodní síti v takové podobě, aby byl připravený k implementaci. Tzn. jak bude systém využíván? A k čemu? Co všechno bude zahrnovat? Podle čeho do plánu následovnictví vyberu pracovníky? Co všechno musím zvažovat? Jaké jsou možné přístupy v jeho vytvoření? Jak budu systém vyhodnocovat? A jak často? Jaké budou náklady?

6. Nákladová analýza benefitů se zaměřením na benefity týkající se využívání pracovní doby (sick leaves, flexibilní pracovní doba, atd.) (2 – 4 studenti)

- Cílem je analýza nákladů benefitů se vztahem k pracovní době spolu s konkrétním návrhem nastavení systému dle finanční výhodnosti. Tzn. které benefity se mi vyplatí více a které méně? Do kterých bych měl investovat a jak to poznám? Máme nabízet flexibilní pracovní dobu? Částečné úvazky? Job sharing? Sick-leaves? Týden dovolené navíc? Nebo dva? A Proč? Nebo se zaměřit na jiné benefity?

7. Návrh návratnosti investic různých typů zapojení a podpory rodičů na mateřských dovolených do pracovního života. (2 – 4 studenti)

- Cílem je analyzovat návratnost investic podpory rodičů na rodičovské dovolené podle různých typů a také podle dopadu na firemní kulturu, zapojení zaměstnanců, jejich loajalitu apod. Tzn. jaká je z finančního hlediska nejvýhodnější forma podpory? Má společnost přispívat na školku? Nebo ji přímo provozovat? Nabízet zkrácené úvazky? Za jakých podmínek? Kdy? Podporovat práci z domu? U kterých zaměstnanců? Kolik mě to bude stát a co za to dostanu?

8. Různé přístupy k externímu porovnávání (benchmarking) systémů tréninku a rozvoje (2 - 4 studenti)

- Cílem je navrhnout různé metodiky, podle kterých by bylo možné srovnávat nabídku vzdělávání a rozvoje v jednotlivých společnostech. Tzn. podle čeho je možné porovnávat v této oblasti společnosti? Co všechno zahrnout a co vynechat? Jaké údaje k tomu potřebuji?

9. Navržení metodiky návratnosti investic pro vzdělávání zaměstnanců (2 – 4 studenti)

- Cílem je navrhnout systém pro hodnocení návratnosti investic pro různé formy vzdělávání zaměstnanců. Tzn. co budeme sledovat? Jak, kdy a proč? Je to různé podle typu tréninku a podle pozice zaměstnance? Jaká čísla potřebuji, abych mohl říct, že bylo vzdělávání úspěšné? Jak to měřit? A co přesnost dat?

10. Navržení hodnotícího systému pro vzdělávání zaměstnanců (2 – 4 studenti)

- Cílem je navržení hodnotícího systému vzdělávání. Tzn. kdy, co, jak, proč? Jak často? Co nás zajímá a co naopak nepotřebujeme? Jaká jsou omezení? Jak navrhnout systém s co možná největší objektivitou? Jaký vztah to má k investicím do vzdělání? A co s výsledky?

11. Systém určování kritérií pro výběr vhodné metody interního vzdělávání (2 – 4 studenti)

- Cílem je navrhnout systém kritérií pro výběr vhodné metody interního vzdělávání. Forem interního vzdělávání je velký výběr. Jak poznám, co je pro daného pracovníka nejvhodnější? Podle čeho vyberu pracovníka a typ vzdělávání? Kolik nás to bude stát? A proč zrovna volit interní formu a jakou? Co za data potřebuji, abych se mohl dobře rozhodnout?

12. Analýza interního vs. externího přístupu k jazykovému vzdělávání (2 – 4 studenti)

- Cílem je porovnat externí a interní možnost jazykového vzdělávání. Tzn. podle čeho vyberu, jakou cestou, zda externí nebo interní se mám vydat? Jaké jsou náklady? Jaké výhody a nevýhody? Jaká jsou rizika? Kdy se to vyplatí a kdy ne?

V případě dotazů využijte Diskusního fóra předmětu MPH_RLIZ.

Kontakt:

Ondřej Ženka (zástupce PPG)

e-mail: ondrej.zenka@ppg.com

tel. 725 825 558

Viktor Kulhavý, učo 42121 (garant pro ESF MU a FSS MU)

e-mail: kulhavy@econ.muni.cz

tel. 549 49 79 39