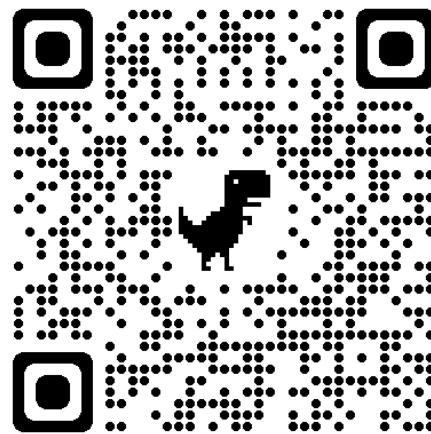




TRÉNING A VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ

Ing. Renata Skýpalová, Ph.D.



VLASTNÍ MOTIVACE

Vlastní motivaci můžete posoudit pomocí Motivation Assessment Scale.

Autoři dotazníků se odkazují na hlavní teorie motivace jako je Maslowova hierarchie potřeb, Herzgergova teorie dvou faktorů nebo Teorie sebeurčení,



Recruitment and Selection

<https://www.sales-mind.com/blog/personal-professional-development-essential-developing-self-confidence-success-life>



What is the role of Personal Development

Face your fears

Learn something new

Find a mentor

Reflect

Be curious

<https://www.pertemps.co.uk/candidates/career-advice/preparation/how-to-improve-your-personal-development-skills/>



The Idea Of Personal Development Program

we can work on ourselves to develop skills and competencies that will help us to upskill in order to meet the expectations of roles that we aspire to take up.

<https://www.telegraphindia.com/edugraph/career/personal-development-program-an-approach-to-personal-growth-and-transformation/cid/1905936>

Personal development, mental health and well-being

There are multiple studies that closely link personal growth with better mental health and well-being. For example, two combined studies from the [University of Gdansk](#) discovered that:

“Readiness for self-improvement (i.e. readiness to improve oneself) accounted for overall life satisfaction within important human life domains and satisfaction with the present and future life ... Work engagement was significantly linked to readiness to improve oneself but was not with readiness to take care of one’s health.”

With mental health and well-being a top priority for business leaders, focusing on personal development is increasingly relevant. Employees with a positive growth mindset are better equipped to deal with the challenges posed by world-shaking black swan events.



WHAT ARE PERSONAL DEVELOPMENT SKILLS?

Some of the skills which can help with this professional and personal growth include:

- Improving time management skills
- Clarifying career ambitions and creating an action plan to achieve them
- Becoming a more effective communicator
- Acting in a more assertive manner
- Improving work/life balance
- Working on core weaknesses
- Building on core competencies
- Becoming a better leader

<https://www.staffcircle.com/blogs/personal-development/>

- Důraz na osobní rozvoj by měl být základem firemní kultury. Osobní rozvoj by měl být nedílnou součástí nástupního procesu od okamžiku nástupu nového zaměstnance do společnosti. Díky tomu mohou manažeři pomoci sestavit plán osobního rozvoje, který jim pomůže dosáhnout jejich maximálního potenciálu.
- Osobní rozvoj podporuje úspěch a úspěchy mnoha způsoby. Např:
- činí zaměstnance odolnějšími a přizpůsobivějšími vůči změnám
- Vytváří silnější soulad mezi individuálními a firemními cíli
- Zaměřuje se na silné stránky, které je třeba zlepšit, a na slabé stránky, které je třeba odstranit.
- zvýrazňuje potenciál pro laterální posun v rámci společnosti na vhodnější pozice
- pomáhá zaměstnancům získat sebedůvěru a stát se asertivnějšími
- Poskytuje smysl pro orientaci a jasné zaměření

WHY IS PERSONAL DEVELOPMENT IMPORTANT?

<https://www.staffcircle.com/blogs/personal-development/>

Personal development

1

Write action items in the boxes.



2

Drag your photo under the action item you want to own.



Goal 1

Goal 1 workspace containing two sticky notes and two photos. The sticky notes are pink and contain the text "Put your thoughts here.". The photos are circular and feature a woman with long dark hair and a woman with long brown hair.

Goal 2

Empty Goal 2 workspace.

Goal 3

Empty Goal 3 workspace.

Goal 4

Goal 4 workspace containing one sticky note and one photo. The sticky note is green and contains the text "Put your thoughts here.". The photo is circular and features a woman with long dark hair wearing sunglasses.

SKILLS SWOT

This will help individuals to better understand what areas need improving, which strengths they can capitalise on, and how to marshal the appropriate resources to drive success.

Copy and fill in these sticky notes with all the skills your can think of related to the role

Put your thoughts here.

Put your thoughts here.

Put your thoughts here.

STRENGTHS

WEAKNESSES

OPPORTUNITIES

THREATS

Priority list

Importance

Put your thoughts here.


Put your thoughts here.

Put your thoughts here.




+ Add Objective


Select the type of objective:



Company

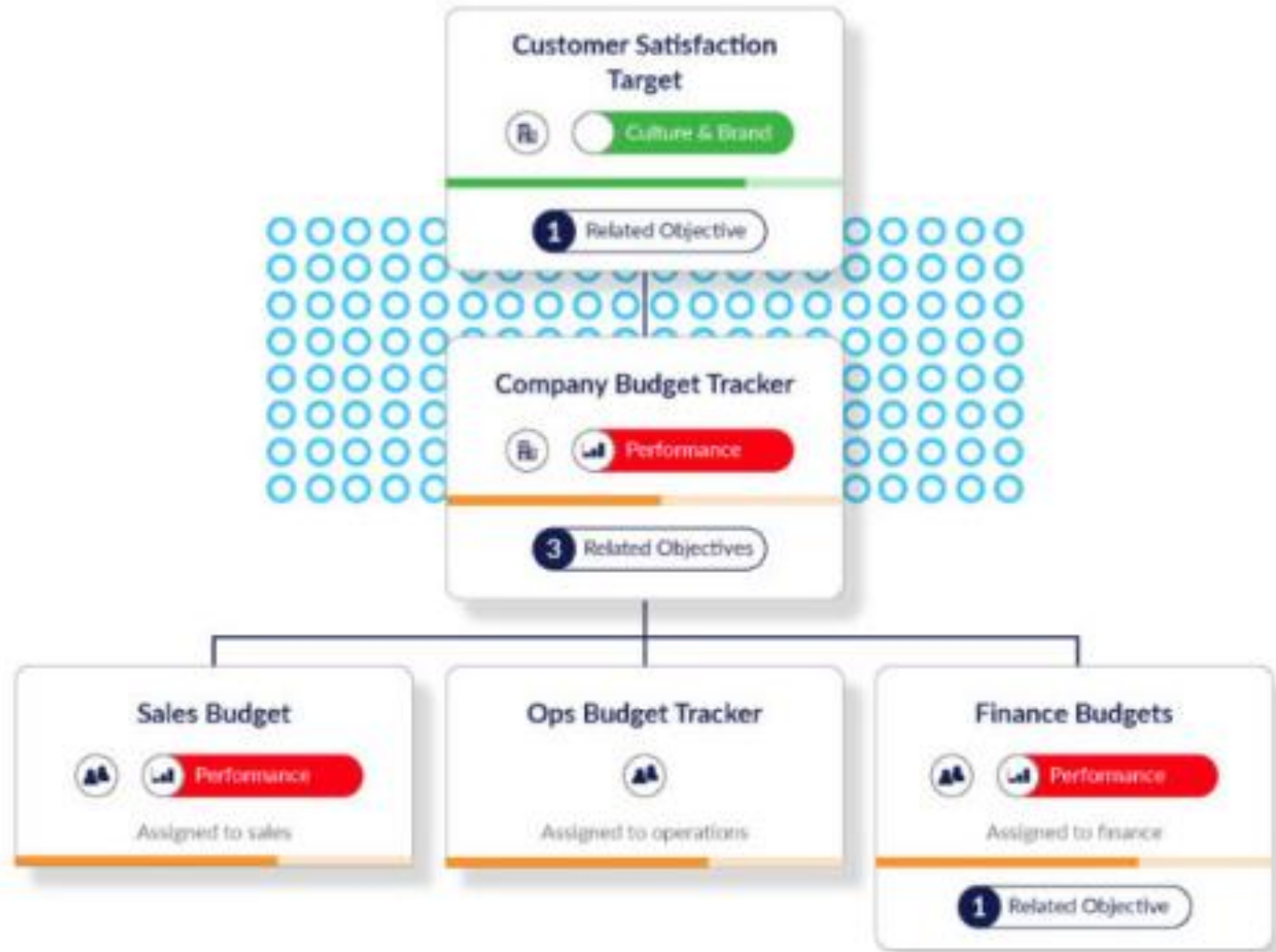


Departmental



Personal

Next



MANAGING YOUR PERSONAL DEVELOPMENT

- Sledování OKR a KPI. Jak již bylo zmíněno, používání KPI a OKR je účinný způsob, jak objasnit cíle rozvoje výkonnosti. Ty lze sledovat na denní bázi, aby byl jasně pochopen pokrok při jejich plnění.
- Vytváření virtuálních týmů. Při zapojení do virtuálního týmu mohou zaměstnanci získat poznatky, zdroje a zpětnou vazbu od svých kolegů. Ty mohou být užitečné zejména pro zaměstnance, kteří pracují na dálku.
- Průběžné kontroly one2one. Manažeři a vedoucí týmů by měli se zaměstnanci důsledně komunikovat o vývoji jejich výkonnosti. Pravidelně naplánované one2one check-iny zajišťují, že tyto plány jsou dosažitelné a relevantní.
- Databáze dovedností. Vytvoření databáze dovedností je pro vedoucí lidských zdrojů skvělým způsobem, jak zmapovat, kde se různé dovednosti vyskytují. Z těchto seznamů lze identifikovat zaměstnance s mimořádným talentem v dané oblasti a využít je k tomu, aby prostřednictvím mentoringových programů pomáhali zvyšovat kvalifikaci ostatních zaměstnanců.

ŘÍZENÍ OSOBNÍHO ROZVOJE JAKÉ JSOU PŘÍKLADY MĚŘITELNÝCH CÍLŮ OSOBNÍHO ROZVOJE?

- Naučit se nové dovednosti
- Zlepšení navazování kontaktů
- lepší vystupování na veřejnosti
- Naučit se programovací jazyk
- absolvování online kurzů
- Zlepšit se v řízení času
- Soustředit se na pozornější naslouchání
- efektivněji zvládat stres



21.11.2023

<https://www.linkedin.com/pulse/employee-life-cycle-elc-prerna-dhand-muk>

Strategie organizace a
přitažlivost

Tipy pro úspěch ve fázi přilákání
zaměstnanců

Existuje několik tipů, jak
vybudovat skvělou značku
zaměstnanců:

Informace o skvělé kultuře.

Atraktivní odměňování a
benefity.

Znalost svého odvětví /
vzdělávání a růst./

Learning & Growth.



<https://www.linkedin.com/pulse/employee-life-cycle-elc-prerna-dhand-muk>

Recruitment

Meaningful data allow to improve your hiring result overtime.

Tips to succeed in the Recruitment Stage

- Try different recruitment process.
- Be specific in who you are looking for.
- Involve your existing employees.
- Ask for referrals from your team.



<https://www.linkedin.com/pulse/employee-life-cycle-elc-prerna-dhand-muk>

Performance

Tips to succeed the Performance Stage

- Follow up regularly.
- Have a job description.
- Discuss your company values and vision.
- Outline your expectations clearly.



<https://www.linkedin.com/pulse/employee-life-cycle-elc-prerna-dhand-muk>

Development

Tips for succeed in the Development Stage

- Assess the employees skills and knowledge together.
- Encourage employees.
- Encourage external learning.
- Reward employees who learn in their own time.
- Encourage employees to be responsible for their own development.



<https://www.linkedin.com/pulse/employee-life-cycle-elc-prerna-dhand-muk>

Retention

Tips for succeed in the Retention Stage

- Employee appreciation a key element in retaining the right talent. Study shows that around 40 percent of employees do not feel appreciated by their company.
- Boost morale by turning corporate values into concrete behaviours with employee engagement platforms.



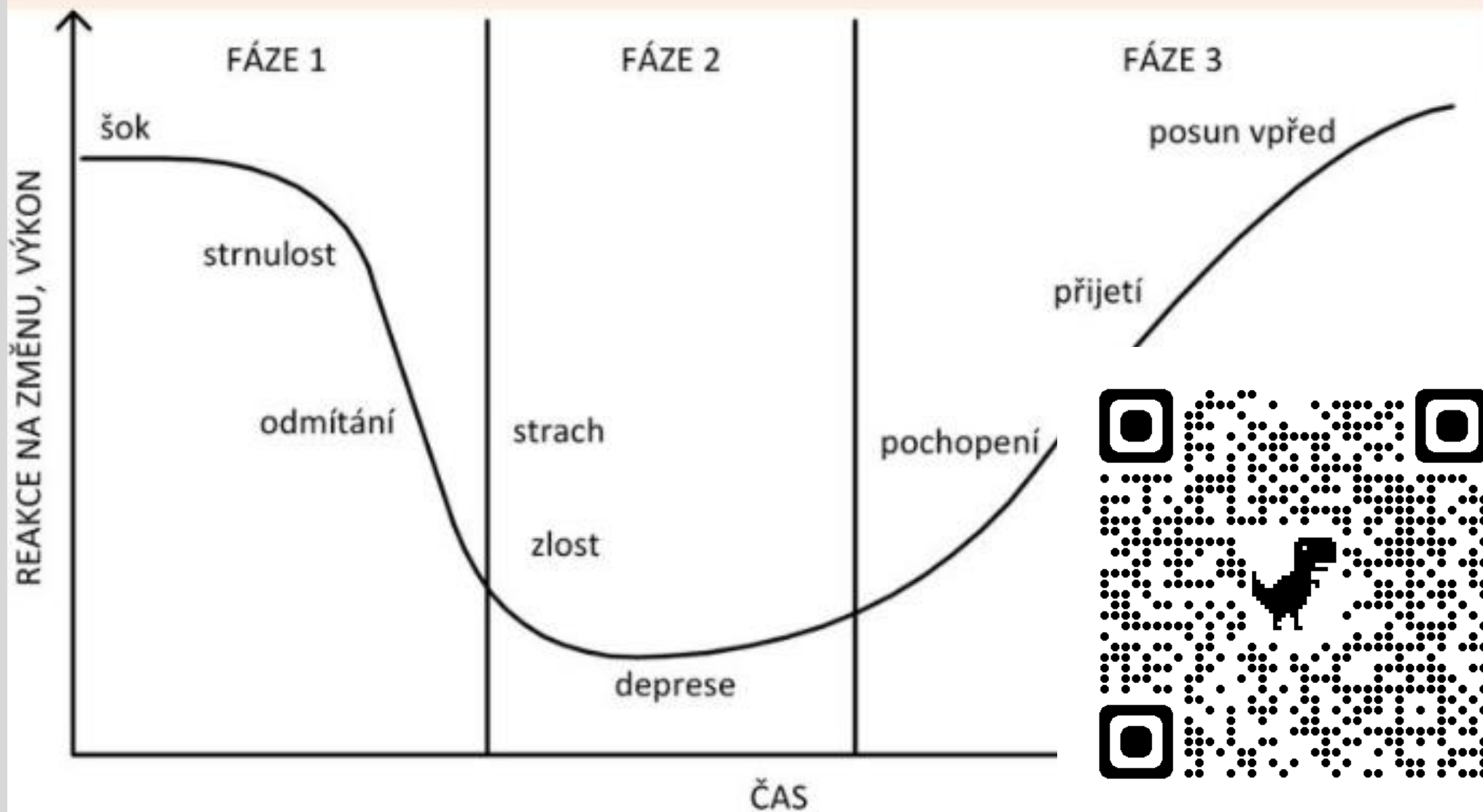
<https://www.linkedin.com/pulse/employee-life-cycle-elc-prerna-dhand-muk>

Separation

Tips for succeed in the Separation Stage

- Ask for honest feedback
- Remember the saying, 'One door is always open'
- Remind the team that life goes on deep into the reasons behind the resignation

- **Imobilizace - šok, ztráta zaměření**
- **Popření změny**
- **Bezmocnost**
- **Akceptace reality**
- **Testování možností**
- **Hledání nového významu**
- **Integrace**

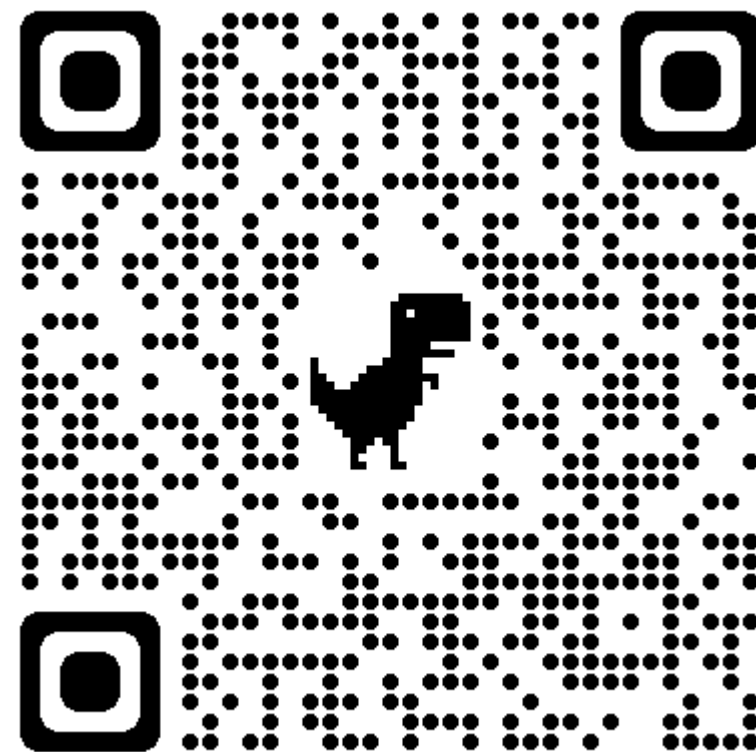
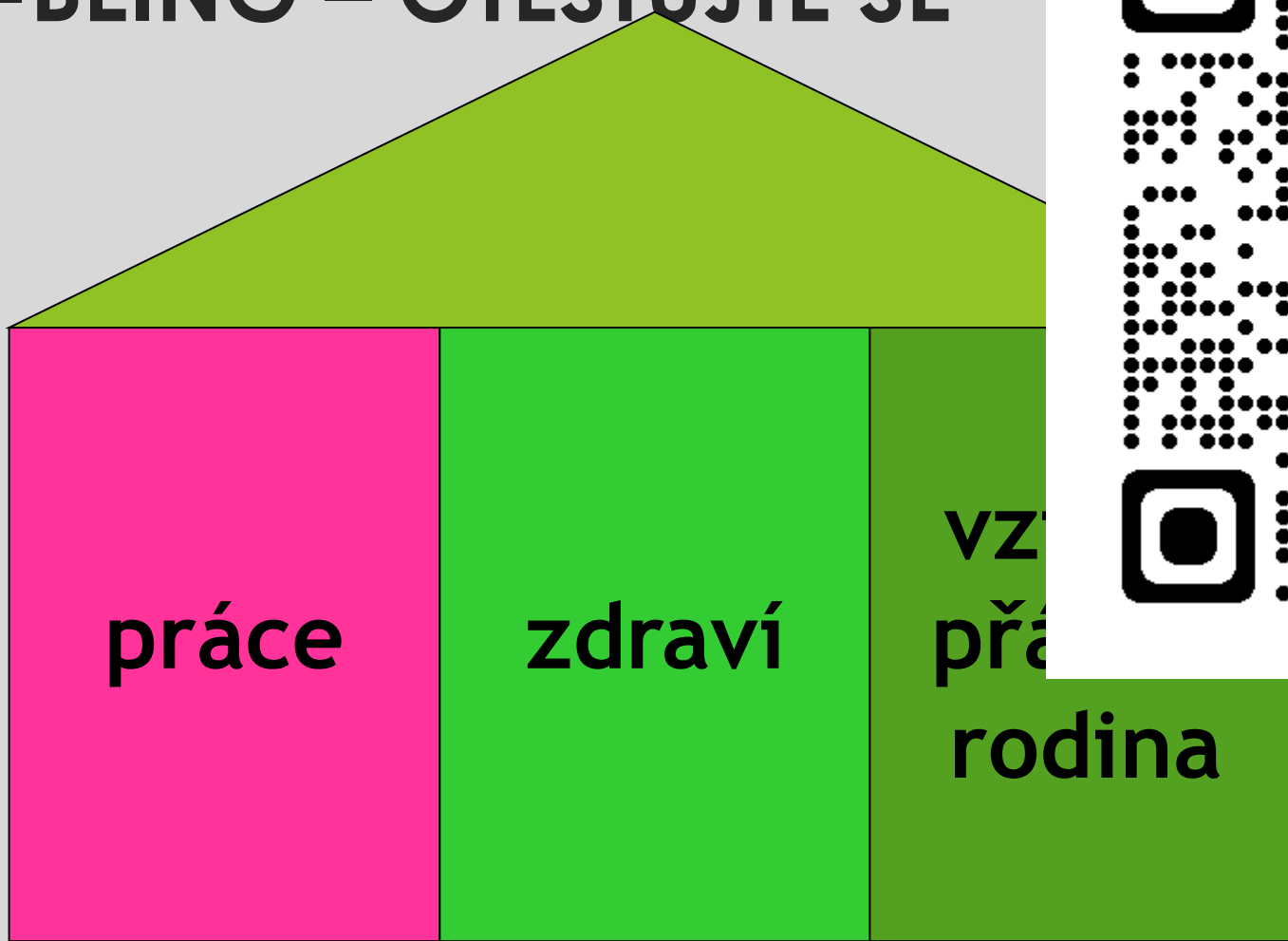


Při změně lídr, v běžném procesu boss

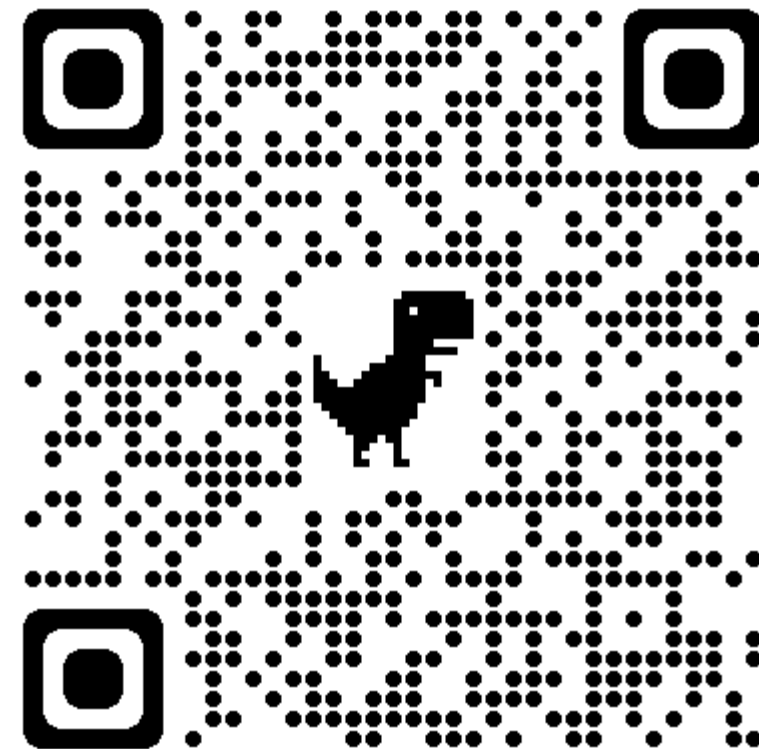
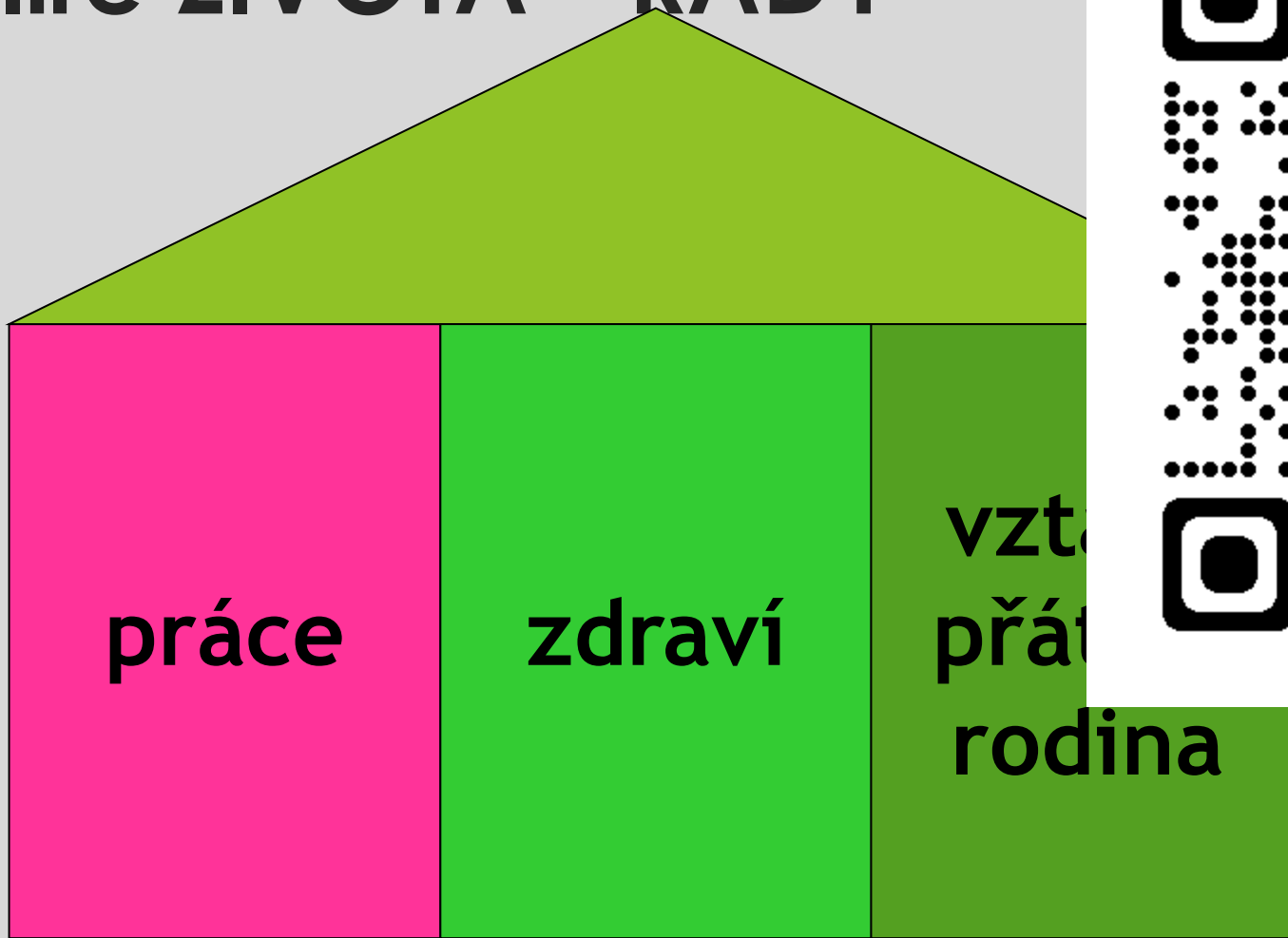


Tři pilíře ŽIVOTA

WELL-BEING – OTESTUJTE SE



Tři pilíře ŽIVOTA - RADY





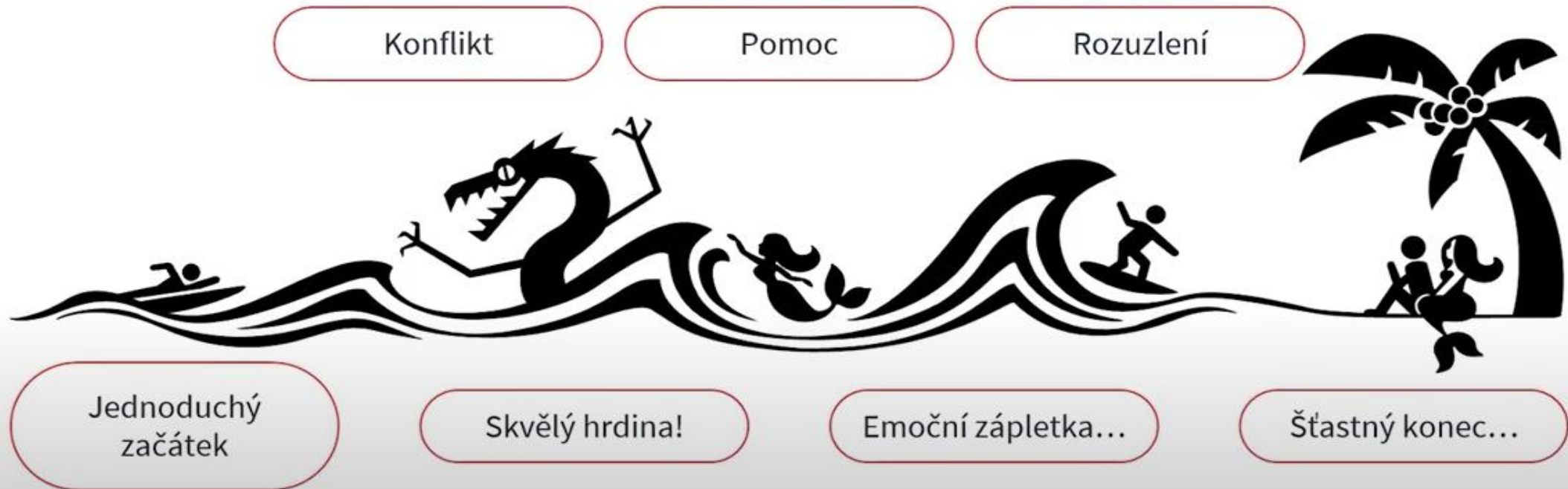
**Život je z 10 % to, co se mi stane,
a z 90 % to, jak na to reaguji.**

stresory – spouštěče

- Nedostatek času
- Moc práce
- Děti ve škole
- Zkouška, test
- Nepříjemné prostředí
- Nedostatečný výkon
- Stáří
- Nedostatek sexu, selhání v sexu
- Ztráta blízkých
- Finance
- Děláním něčeho, co nechci
- Hluk
- Rodinné vztahy, problémy
- Strach z nedokonalosti, ze selhání
- Vystoupení na veřejnosti, média
- Strach z toho, co si druzí myslí o mě
- Lidská blbost
- Kontrola
- Změna
- Nedostatek spánku, primární potřeby
- Komunikace s nadřízenými
- Dovolená, svatba, rodinné události, Vánoce

Struktura příběhu

<https://www.youtube.com/watch?v=B4-LhH4LAis>



PSYCHICKY SILNÍ LIDÉ

1. Neztrácejí čas litováním se
2. Nenechají se ovládat
3. Nebojí se změny
4. Neplýtvají silami na skutečnostech, jež neovlivní
5. Nesnaží se všem zavděčit
6. Nebojí se podstoupit promyšlené riskování
7. Nelpí na minulosti
8. Nedělají pořád dokola stejné chyby
9. Nezazlívají ostatním jejich úspěch
10. Nevzdávají se po prvním neúspěchu
11. Nebojí se být sami
12. Necítí, že by jim svět něco dlužil
13. Neočekávají okamžité výsledky

Když neznáš - naučíme Tě.

Když nerozumíš - vysvětlíme Ti.

Když už nemůžeš - pomůžeme Ti.

Když nechceš - rozejdeme se.



Tomáš Baťa

19 faktorů motivovanosti



Charakteristika lídra



- Inspiruje
- Zaměření na tým a jeho potřeby
- Podněcuje k práci
- Dává uznání
- Povzbuzuje
- Podporuje
- Očekává to nejlepší
- Jasně komunikuje
- Má vize
- Jde příkladem
- Má jasné cíle
- Je v souladu

Pravidla v koučingu



Nezapomínej, že...

...KOUČ JE ZODPOVĚDNÝ ZA PROCES...

....KOUČOVANÝ ZA VÝSLEDEK ...



Pozor na přejímání odpovědnosti !!!

- Vytvoří pozitivní zkušenost zaměstnanců od samého začátku
- Vyšší angažovanost zaměstnanců
- Snadnější získávání talentů
- Podpora udržení – retence zaměstnanců
- Zvyšuje produktivitu
- Zrychluje dobu dosažení odborné způsobilosti
- Začleňuje nové zaměstnance do firemní kultury
- Pomáhá identifikovat potřeby školení

21.11.2023

Preboarding

Onboarding

Offboarding

• Jak na onboarding aby Vám neutekli zaměstnanci hned první den?

• <https://www.youtube.com/watch?v=ziREp0YM8ak>

- Zaměstnanci by měli očekávat uvítací balíček, který obsahuje například videoreferenci, informace o společnosti a plán nástupu na míru.
- Kontrolní seznam pro první den. Tj. vědět, kam mají jít, komu se mají hlásit, kde budou pracovat, s kým budou pracovat, a dokonce i to, co si mají obléknout, jim pomůže.
- Někteří rádi před prvním dnem provedou video představení týmu nebo dokonce osobní setkání ve společenském prostředí, aby se všichni s novým zaměstnancem seznámili.

21.11.2023

Preboarding

Jak informovat o
výsledku
náboru?

<https://www.youtube.com/watch?v=OsO35ZtsBU>

- Seznamte nováčka s jeho mentorem nebo zkušeným zaměstnancem, který bude jeho „kamarádem“. Může vám pomoci provést představení zbytku podniku, ukázat, kde se co nachází, a pomoci zodpovědět případné dotazy.
- Rozhovor s týmem IT, který pomůže pochopit, jak se přihlašovat, veškeré postupy při používání zařízení, jak např. přistupovat k síti a k internetu.
- Jít s týmem na oběd, aby se nový zaměstnanec cítil příjemněji, je také dobrý nápad

21.11.2023

Onboarding

první den

Dobrý
onboarding
prvního dne

<https://www.youtube.com/watch?v=JQ6OkrH7d1s>

- **Některé z věcí, které můžete udělat v procesu nástupu, zahrnují:**
- Uspořádejte neformální rozhovor s personálním oddělením, abyste vyřešili případné problémy, obavy nebo se jen seznámili s novým zaměstnancem.
- Do tohoto procesu zapojte také vyšší management. Dejte nováčkovi pocit, že si ho váží i vedení.
- Pořádejte s novým členem týmu také společenská setkání. Udělejte z nich událost pro jejich první týden a pomozte jim zapojit se do dění ve firmě.
- Posad'te se s novým zaměstnancem a sepište, co bude v nadcházejících měsících (90 dní) potřebovat.

Onboarding

první týden

- Pomocí kontrolního seznamu si ověřte, čeho bylo dosaženo. Tj. zda plní cíle, a pokud ano, odměňte je za to.
- Uspořádejte formální 90denní hodnocení, při kterém tým získá zpětnou vazbu.
- Stanovte nové cíle na příštích 90 dní a naplánujte také několik neformálních rozhovorů.

21.11.2023

Onboarding

prvních 90 dní

JAK NA FIREMNÍ
VZDĚLÁVÁNÍ

<https://magazin.lmc.eu/jak-na-firemni-vzdelavani>



<https://www.linkedin.com/pulse/employee-life-cycle-elc-prema-dhand-muk>

Management / Directors should set a role model, provide leadership and inspiration and ensure their people:

- Know and understand what is expected of them.
- Have the skills and ability deliver on employee expectations.
- Are supported by the company to development the capacity you meet these expectations.
- Are given open atmosphere to discuss and contribution to individual and team aims and objectives.
- Continuously develop for existing and future roles.
- Make each employee understand that they are an asset to the organization and we value their contribution.
- The employee life cycle will totally depend on how we integrate, empower and retain the employee.

The Five Stages of Performance Management



Planning Phase

Work is outlined and expectations are set



Learning and Development Phase

Employees and managers fine-tune their knowledge & approach to better suit the project needs



Rewards Phase

Happens after project completion



Monitoring phase

Managers track employee performance and progress



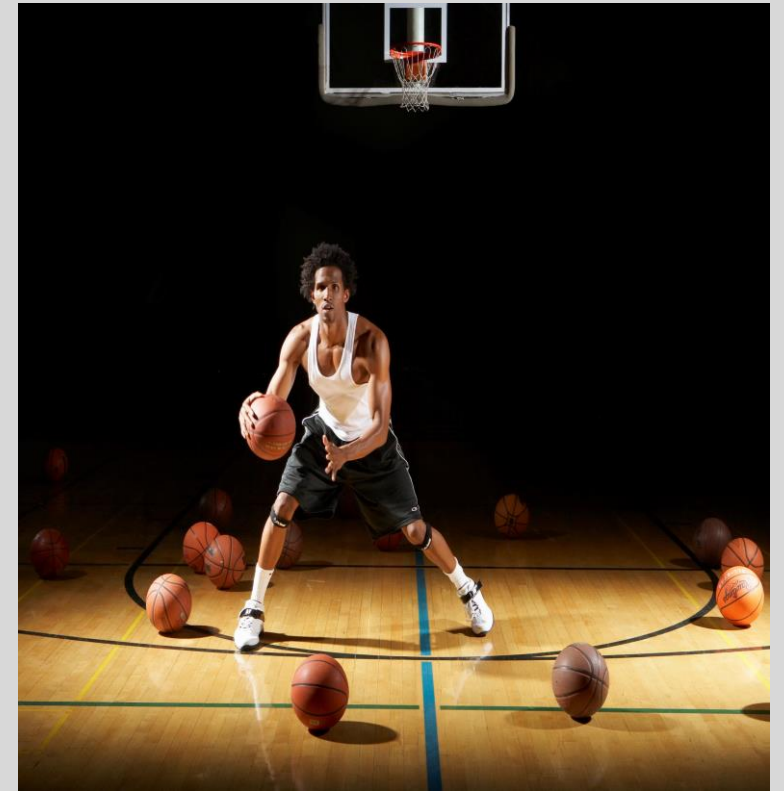
Feedback Phase

Happens parallelly with the monitoring/learning phase

<https://upraise.io/blog/ev-everything-you-need-to-know-about-performance-management/>

Main objectives of performance management:

1. Vytvoření jasných definic rolí, očekávání a cílů
2. Zvýšení angažovanosti zaměstnanců
3. Rozvoj manažerských dovedností v oblasti vedení a koučování
4. Zvyšte produktivitu prostřednictvím lepšího výkonu
5. Vypracujte program odměňování za výkon, který motivuje k dosažení úspěchu
6. Tyto cíle řízení výkonu ukazují jasnou cestu od rozvoje cílů k odměňování za jejich vyšší plnění.
7. Pokud se jeden z těchto cílů řízení výkonnosti neprovádí dobře, ostatní cíle tím trpí.



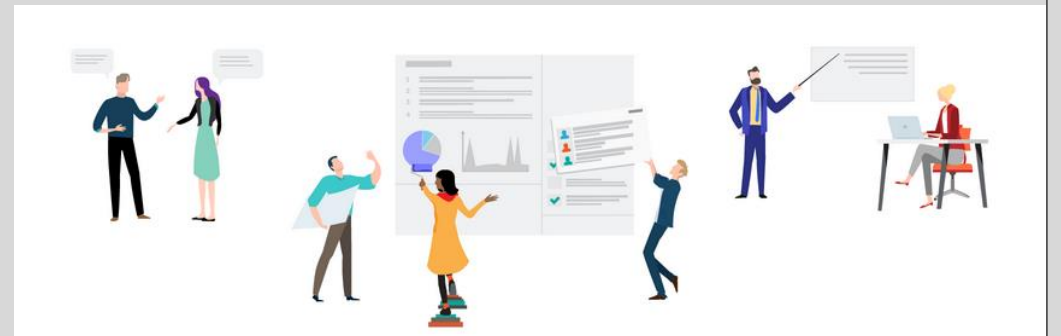
The benefits of performance management

- Having well-defined roles and performance standards makes hiring an easier process, as candidates know what is expected of them, and HR can more easily understand if a candidate is a right fit for the role.
- Those well-defined roles and standards make training easier, as trainers know exactly which areas need to be covered, and which information is nonessential.
- Consistent developing and revisiting of goals ensure that the organization keeps up with changing market forces easily, and reacts quickly as a whole, regardless of the size of the organization.
- Clear expectations and roles set employees up for achieving goals from the start, providing a springboard to success.
- Employees who feel that their company is invested in their success stay with their companies, increasing employee retention.



The benefits of performance management

- Consistent feedback and coaching from managers lead directly to increased engagement from employees while developing the ability to provide good coaching and feedback leads to more skilled managers.
- As employees become more skilled, they can move up through the company, creating a leadership pipeline.
- Productivity will increase thanks to increased engagement, clear goals and upskilling of employees.
- Employees remain incentivized to perform long-term, as they are properly rewarded for their hard work.



Performance Management	Performance Appraisal
Proactive	Reactive
Forward looking	Backwards looking
Led by supervisors and management	Led by HR with some management input
Flexible	Rigid
Strategic	Operational
Ongoing	Once a year
Does not use ratings or rankings	Uses ratings and rankings

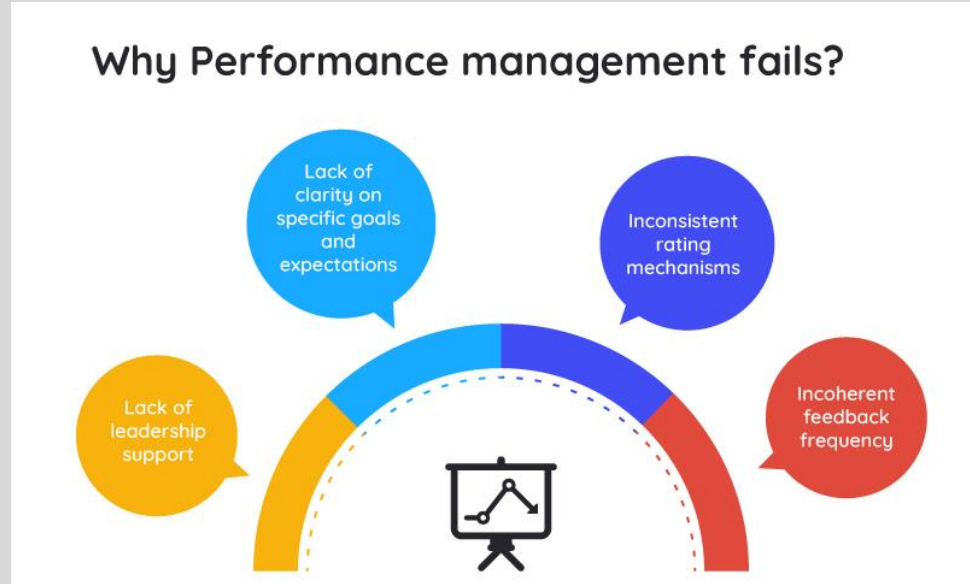
In fact, performance appraisals are often part of the performance management process, although some companies still rely on performance appraisals alone.

Zdroj:

<https://www.valamis.com/hub/performance-management#why-is-performance-management-important>

Where do things go wrong?

- **Poor metrics**
- **Poor targets**
- **Lack of transparency**



Rewarding Employee Performance

Major Myths About Rewarding Employees

Myth #1: “Money is the best reward.”

Myth #2: “Employees are professionals. They should just ‘suck it up’ and do their jobs.”

Myth #3: “If I reward every time they do something useful, I will have to reward all the time.”

Myth #4: “We’re working to address critical problems, not to make our workers happy.”



Rewards should support behaviors directly aligned with accomplishing strategic goals.



Rewards should be tied to passion and purpose, not to pressure and fear.



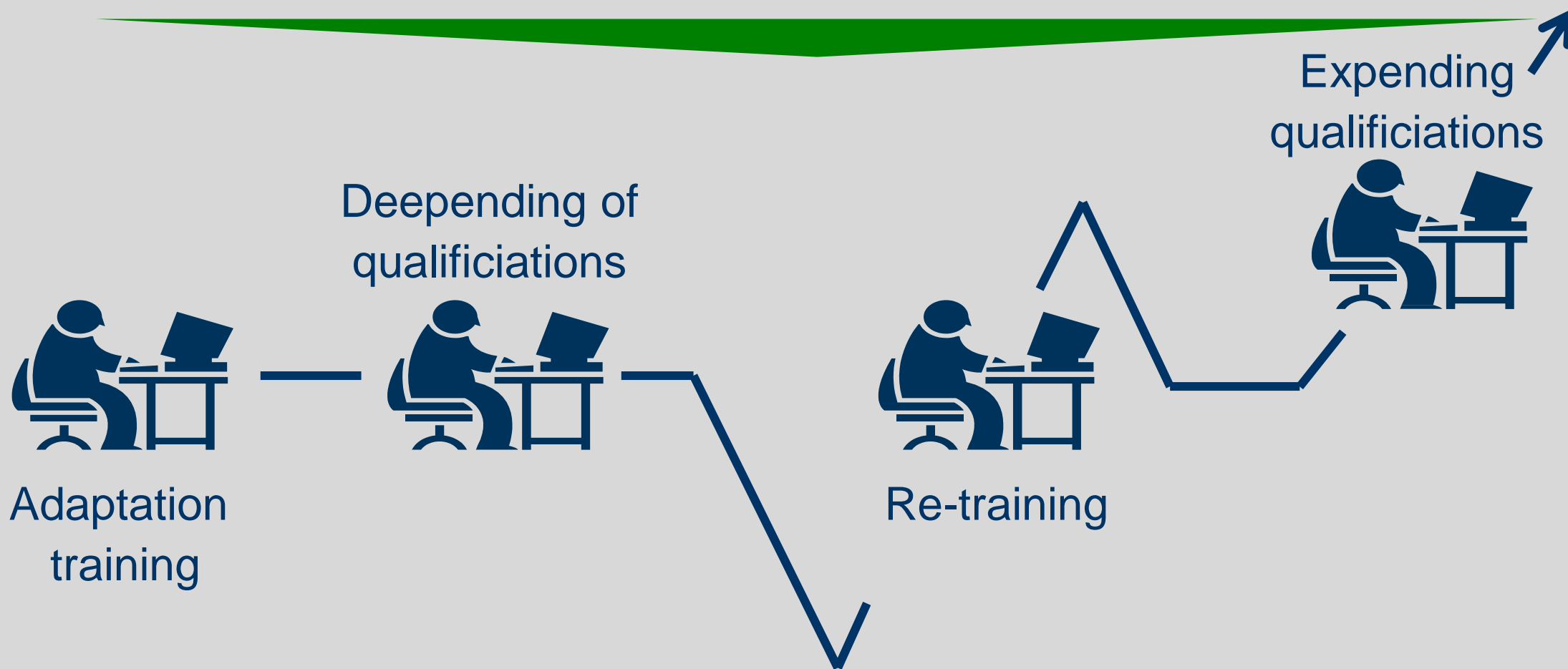
Workers should be able to clearly associate the reward to their accomplishments.

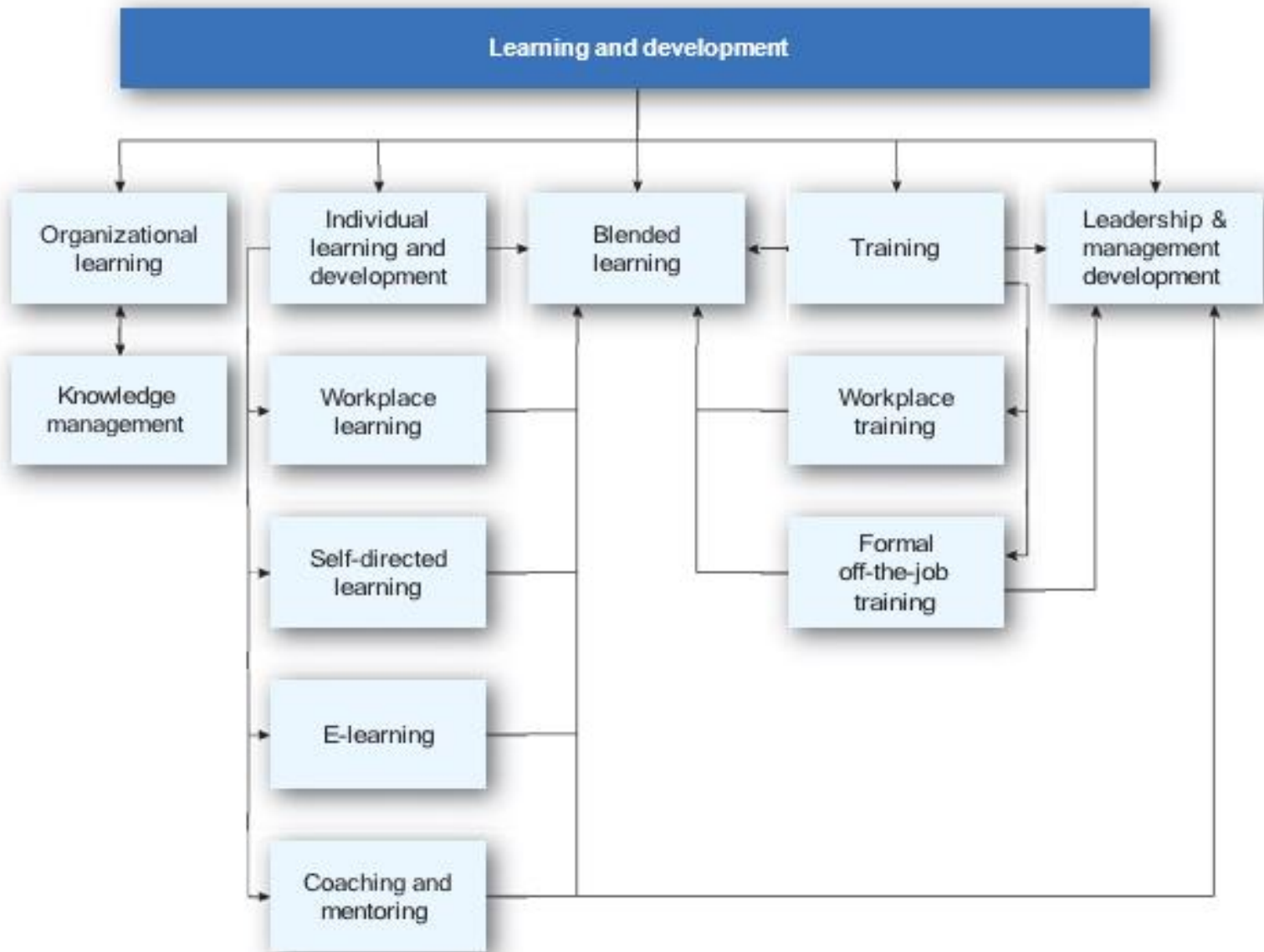


Rewards should occur shortly after the behaviors they are intended to reinforce.

Guiding Principles of Effective Reward Systems

Vzdělávání a rozvoj pracovníků





21.11.2023

Zdroj: Armstrong

Pravidlo 70/20/10



70 %	Learning from experience
20 %	Learning from others
10 %	Learning through interpretation

The puzzle of motivation | Dan Pink

<https://www.youtube.com/watch?v=rrkrvAUbU9Y>



21.11.2023

Děkuji za Vaši aktivní účast na přednášce.

LinkedIn –



Ing. Renata Skýpalová, Ph.D.
renata.skypalova@ambis.cz
+420 734 235 891