

Vážená paní, vážený pane,
zveme Vás na konferenci

Talent v České republice

Strategie udržitelnosti, společenská odpovědnost firem a vzdělávání

kteřá se koná ve Frýdlantském salónku Senátu PČR
v pondělí 13. 6. 2011 od 9:00

pod záštitou místopředsedy Senátu PČR, pana Petra Pitharta

Konferenci pořádá Byznys pro společnost,
fórum odpovědných firem.

Program:

- 08:45** Registrace
- 09:00** Ranní panel
Studenti, školy a příprava na proces hledání
zaměstnání – prezentace aktuálních trendů
Případové studie: Firmy, talent, vzdělávání
- 10:25** Otázky mediálního panelu (Aktuálně.cz, Deník, MF Dnes)
- 10:40** Přestávka
- 11:00** Dopolnední panel
Českému státu chybí vize
Vysoká škola je také firma – vztah mezi strategií
udržitelnosti a péčí o talenty
Talent jako průsečík motivací a hodnot
- 12:00** Otázky mediálního panelu (Aktuálně.cz, Deník, MF Dnes)

Hlavní řečníci a firmy:

Vladek Šlezinger, generální ředitel IBM ČR
Josef Tesařík, předseda představenstva TESCO SW a předseda
správní rady Moravské vysoké školy Olomouc o.p.s.
Miroslav Hřebecký, ředitel Gymnázia Jižní město
Best practices: Skupina ČEZ, Deloitte, IBM a další

Účast na konferenci je zdarma.

Registrujte se na adrese: event@byznysprospolecnost.cz



Hlavní partner:



Partneři:



Mediální partneři:



Vysoká škola je také firma

Vztah mezi strategií udržitelnosti a péčí o talenty

Vážené dámy, vážení pánové,

na téma talent v ČR se lze dívat z různých úhlů. Já se zaměřím na vztah mezi strategií udržitelnosti firmy a péčí o talenty. Vycházím ze své 20. leté zkušenosti se zakládáním a řízením nejen hospodářských firem, ale i vysoké školy. V roce 1991 jsem založil firmu TESCO s.r.o. a dnes má tato firma 180 tvořivých zaměstnanců, z nichž většina jsou mladí lidé do 30 let. Po založení dalších firem jsme v roce 2005 založili MVŠO o.p.s. se studijním programem Ekonomika a management. V letošním roce na této škole pracuje zhruba 60 zaměstnanců, opět většina z nich ve velmi mladém věku a navštěvuje ji více jak 800 studentů.

Naše firmy již při rozhodnutí o založení vysoké školy deklarovaly, že jejich záměrem a cílem je založení a rozvoj této školy jako „služby“ umožňující trvalý hospodářský rozvoj našeho města Olomouce a jeho regionu. Jedním z důvodů bylo také to, že v Olomouci je významná veřejná škola – Univerzita Palackého v Olomouci s mnoha výzkumnými centry, ale na druhé straně žádná škola zabývající se **ekonomickým a manažerským vzděláním se silnou integrací obecných znalostí a jejich praktické aplikace**.

Rozhodující pro život nejen těchto firem, ale i vysoké školy je řada faktorů. Jedním ze základních je práce s mladými talentovanými lidmi. Jsou to ti, kteří především rozhodují o budoucím možném úspěchu. Aby však mohli projevit a rozvinout svůj talent, musí především manažeři těchto organizací vytvořit nezbytné podmínky. Je jich celá řada, já se zaměřím pouze na koncepční podmínky:

- jasně definovaná vize,
- hodnotový rámec nejen organizací, zaměstnanců, ale i studentů,
- v neposlední řadě síla a kompetence příslušných manažerů.

Pro různé organizace jsou samozřejmě vize definovány různě. Pro všechny však platí, že by hlavním cílem měla být dlouhodobá udržitelnost, což mimo jiné také znamená prospěšnost nejen pro tyto organizace, ale i pro společnost kolem nich.

Hodnotový rámec je jedna z nejkritičtějších oblastí naší společnosti. Po více jak 50. letech deformaci obtížně nacházíme její novou podobu (zvláště když je to v prostředí novém – tržní hospodářství, které se za pochodu v globální ekonomice musíme učit). Dle mého názoru je nutné se vrátit ke kořenům naší civilizace, ať již jde o judaismus či křesťanství.

Mladí se musí učit osobní odpovědnosti za svůj život a jeho rozvoj, ale i solidaritě a své zodpovědnosti za podobu společnosti/společenství. Zde také vidím jeden z rozhodujících úkolů pro vysoké školy při přípravě našich absolventů.

Role osobností

Síla a kompetence manažerů musí být zastřešena vůdčí osobností, která musí lidem poskytovat dlouhodobou vizi, která naplní život smyslem. Nestačí tedy, aby pouze učili produktivitě nebo efektivitě, musí nás inspirovat, abychom změnili či zlepšili svět produktivní a smysluplnou cestou.

V neposlední řadě pak musí dát lidem sebeúctu, tak aby stáli jak za svým vůdcem, tak za svými právy. Takovéto osobnosti naštěstí již v naší zemi existují, především v hospodářské oblasti. Namátkou p. Kellner, p. Babiš, p. Roman.

Netvrdím, že na vysokých školách nejsou osobnosti, určitě jsou. Ale výše uvedení pracují v tržním prostředí s celým jeho rizikem, vč. ztráty svého majetku a to je trochu jiná kvalita.

Od samého začátku jsme ve škole společně s jejím vedením uplatňovali realizaci tří zásad:

- synergii podnikatelského a akademického světa – ve stylu řízení i ve výstupech a aktivitách školy,
- orientaci na inovační procesy v hospodářské oblasti regionu,
- společensky zodpovědný přístup školy i absolventů ke svému regionu, **a to s důrazem nejen na ekonomický úspěch, ale i jeho dosažení na bázi etických principů podnikání.**

Tyto přístupy nelze ve stejné intenzitě všech tří průřezů aplikovat pro všechny typy vysokých škol, ale věřím, že je to jedna z cest možného úspěchu vzdělávacího systému v tržní ekonomice ČR.

Konkrétní formy spolupráce mezi TESCO SW, RCO a MVŠO:

- úzká spolupráce managementu všech firem na provozu a rozvoji školy,
 - zapojení odborníků z praxe do výuky na MVŠO,
 - umožnění praxe pro studenty MVŠO,
 - finanční podpora a odborné zázemí v oblasti podpůrných procesů (ICT, personalistika, účetnictví, ...),
 - realizace společného projektu Kampus MVŠO a Centrum inovací Olomouc.
-

Při realizaci podnikatelského přístupu jsme se především zabývali:

- orientací vědeckovýzkumných aktivit na potřeby hospodářské praxe,
- důrazem na odbornou praxi studentů, úzkou spoluprací s hospodářskými partnery při jejím zajištění s cílem užitečné a oboustranně přínosné spolupráce,
- systematickým hledáním synergie s regionálními subjekty (aktivní účast na RIS),
- realizací standardů na vnitřní procesy školy (norma ISO 9001),
- důrazným cílením na hospodárnost a efektivnost všech činností,
- uplatňováním manažerských zásad v řídicí vertikále, vysokým tlakem na pracovní výkon a postoje akademických i administrativně-organizačních pracovníků,
- průběžným rozvojem „firemní kultury“ – vytváření hodnotového rámce pracovníků a školy a jeho transferem směrem ke studentům,
- tlak na flexibilitu instituce – nejsme rigidní struktura.

S určitým časovým odstupem mohu konstatovat, že nejtěžší ve vývoji školy bylo a je prosazování hodnotových rámců – společného cíle, týmové spolupráce a firemní kultury. Jsou to právě ty atributy, které jsou pro úspěch každé firmy nezbytné.

Peníze, know-how, materiální zázemí může být do škol dodáno zvenčí. Nové modely chování jak instituce, tak jednotlivých pracovníků adekvátní změnám společenským podmínkám (především tržního hospodaření) ne. Tyto hodnoty a vzorce chování musí „vznikat“ především uvnitř každé organizace. Myslím, že úzká spolupráce s podnikateli může být jednou z úspěšných cest k této nezbytné transformaci vysokých škol.

Složitost celého procesu je pak v tvořivém hledání vyváženého stavu mezi podnikatelským a akademickým světem (mezi tlakem na efektivitu a adaptabilitu a potřebou určité míry stability pro výchovu talentů). Jsme fakticky na počátku tohoto procesu a čeká nás ještě mnoho práce. Významným prvkem pak v této naší snaze jsou aktivity platformy Byznys pro společnost a naše firmy i MVŠO jsou připraveny ke spolupráci v rámci této platformy. Očekáváme transfer expertního know-how a zkušeností ostatních partnerů a jsme připraveni se s nimi podělit o naše.

V Olomouci dne 13.6.2011

RNDr. Josef Tesařík
předseda představenstva TESCO SW a.s.
předseda správní rady MVŠO o.p.s.