

**Příloha 1: Otázky pro individuální rozhovor s HR manažerkou a pracovníci
personálního oddělení**

1. Kolik let pracujete ve firmě Pedersen&Partners?
2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Studoval/a jste obor, ve kterém teď pracujete? Pokud ne, jaký obor jste studoval/a?
3. Co Vás na Vaší práci baví? Co naopak považujete za méně atraktivní?
4. Které jsou podle Vás nejdůležitější znaky firemní kultury? Zdůvodněte, prosím, svou odpověď.
5. Jak byste zhodnotil/a firemní kulturu ve společnosti, ve které pracujete? Zdůvodněte, prosím, svou odpověď.
6. Myslíte si, že je ve firmě dobrá organizace práce, že jsou dobře nastavená pravidla spolupráce, principy nadřízenosti a podřízenosti?
7. Můžete popsat, jak probíhá nábor nových zaměstnanců? Jak postupujete u výběrových řízení?
8. Když je do firmy přijat nový zaměstnanec, jsou pro něj připravena nějaká školení? Kdo jim při adaptaci pomáhá? Jsou blíže seznámeni s firmou a její kulturou? Jakým způsobem?
9. Jak vaše firma motivuje zaměstnance k lepšímu pracovnímu výkonu? Na základě čeho zaměstnance hodnotíte? Nabízíte nějaké zajímavé benefity? V čem spočívají?
10. Poskytuje firma zaměstnancům možnost dalšího vzdělávání? Pokud ano, uveďte prosím, jakým způsobem a jak často.
11. Zjišťujete, zda jsou zaměstnanci ve firmě spokojeni? Pokud ano, jak?
12. Myslíte si, že je potřeba ve firmě zlepšit nějakou z personálních činností? Pokud ano, jakou?
13. Máte povědomí o sociálních sítích, na kterých je možné sdílet své pracovní zájmy či zkušenosti s jinými lidmi?

Příloha 2: Otázky pro rozhovor se zaměstnanci

- 1.** Kolik let pracujete ve firmě Pedersen&Partners?
- 2.** Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Studoval/a jste obor, ve kterém teď pracujete? Pokud ne, jaký obor jste studoval/a?
- 3.** Co Vás na Vaší práci baví? Co naopak považujete za méně atraktivní?
- 4.** Víte, co je firemní kultura a jaké jsou její nejdůležitější znaky? Zdůvodněte, prosím, svou odpověď.
- 5.** Jak byste zhodnotil/a firemní kulturu ve společnosti, ve které pracujete? Zdůvodněte, prosím, svou odpověď.
- 6.** Myslíte si, že je ve firmě dobrá organizace práce, že jsou dobře nastavená pravidla spolupráce, principy nadřazenosti a podřazenosti?
- 7.** Můžete popsat, jak probíhal nábor nových zaměstnanců, kterého jste se zúčastnil/a? Jaký byl jeho postup?
- 8.** Byla pro Vás po Vašem přijetí připravena nějaká školení? Pomáhal Vám někdo při adaptaci? Byl/a jste blíže seznámen/a s firmou a její kulturou? Jakým způsobem?
- 9.** Jak vaše firma motivuje zaměstnance k lepšímu pracovnímu výkonu? Víte, na základě čeho Vás zaměstnavatelé hodnotí? Nabízí firma nějaké zajímavé benefity? V čem spočívají?
- 10.** Poskytuje Vám firma možnost dalšího vzdělávání? Pokud ano, uveďte prosím, jakým způsobem a jak často.
- 11.** Zjišťuje firma, zda jsou zaměstnanci ve firmě spokojeni? Pokud ano, jak?
- 12.** Myslíte si, že je potřeba ve firmě zlepšit nějakou z personálních činností? Pokud ano, jakou?
- 13.** Máte povědomí o sociálních sítích, na kterých je možné sdílet své pracovní zájmy či zkušenosti s jinými lidmi?

Příloha 3: Autentický přepis rozhovorů

Rozhovory s pracovníci z personálního oddělení

1. Kolik let pracujete ve firmě Pedersen & Partners?

- Respondent 1: Do firmy jsem nastoupila v červnu v roce 2007 na pozici operátorky. Pro firmu nepřetržitě pracuji téměř 13 let v kuse na manažerské pozici.
- Respondent 2: Ve firmě pracuji 5 let a 3 měsíce, jedná se o moji první práci vůbec. Nastoupila jsem jako výzkumný analytik, mou prací bylo zavádění dat do databázi. Poté jsem byla povýšena na několik funkcí a nyní jsem součástí HR týmu na pozici HR Executive.

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Studoval/a jste obor, ve kterém teď pracujete? Pokud ne, jaký obor jste studovala?

- Respondent 1: Nestudovala jsem obor, ve kterém pracuji. Mám bakalářské vzdělání v oboru veřejná správa na státní univerzitě v Moldavsku.
- Respondent 2: Mám magisterský titul v oboru didaktika angličtiny na státní univerzitě „Alecú Russo“. Moje studium nemá nic společného s tím, co dělám teď, kromě toho, že denně komunikuji v angličtině.

3. Co Vás na Vaší práci baví? Co naopak považujete za méně atraktivní?

- Respondent 1: Na práci mám ráda to, že se stále učím novým věcem, mám možnost kariérního růstu a spolupracuji ve skvělém mezinárodním týmu. Vyhovuje mi pracovat v prostředí anglického jazyka a etické firemní kultury. Práce mě velmi baví, ale občas může být velmi stresující, což bych zmínila jako nevýhodu práce HR manažerky.
- Respondent 2: Baví mě různorodost každodenních činností. Každý den je úplně jiný. Na nudu není nikdy čas. Baví mě i možnost pracovat s lidmi, to je zkušenost k nezaplacení. Jako negativní část práce bych uvedla stresové situace, ale ty se nedějí pravidelně, jen občas.

4. Které jsou podle Vás nejdůležitější znaky firemní kultury? Zdůvodněte, prosím, svou odpověď.

- Respondent 1: Naše firemní kultura je založena na hodnotách, mezi něž patří důvěra, profesionalita a dobré vztahy. Snažíme se budovat důvěryhodný vztah

interně i externě a usilujeme o prvotřídní kvalitu práce. Věříme, že naše hlavní síla spočívá ve spolupráci.

- Respondent 2: Naše základní hodnoty jsou důvěra, dobré vztahy a profesionalita. Důvěra je základním kamenem všeho, co ve společnosti Pedersen & Partners děláme. Jsme hrdí na budování dobrých a trvalých vztahů mezi sebou i s našimi klienty.

5. Jak byste zhodnotil/a firemní kulturu ve společnosti, ve které pracujete? Zdůvodněte, prosím, svou odpověď.

- Respondent 1: Pokud bych měla ohodnotit na škále od 1 do 5 (kdy 5 je velmi dobrá), tak bych určitě řekla 5, jelikož tvoříme mezinárodní tým a máme zaměstnance, kteří mají zápal pro vzájemnou mezinárodní a mezikulturní spolupráci a jsou ochotni dodržovat zmíněné firemní hodnoty.
- Respondent 2: Na škále od 1 do 5 určitě 5. Jsme velmi silný mezinárodní tým a sdílíme stejné hodnoty.

6. Myslíte si, že je ve firmě dobrá organizace práce, že jsou dobře nastavená pravidla spolupráce, principy nadřízenosti a podřízenosti?

- Respondent 1: Ano, pravidla spolupráce jsou velmi dobře nastavená a máme vysokou úroveň transparentnosti. Organizace funguje jako švýcarské hodinky.
- Respondent 2: Rozhodně. Všichni dobře ví, co je jejich popisem práce a vzájemně se respektují.

7. Můžete popsat, jak probíhá nábor nových zaměstnanců? Jak postupujete u výběrových řízení?

- Respondent 1: O nábor konzultantů firmy se stará náš tým hledání talentů, obvykle prostřednictvím přímého oslovení kandidáta například na profesní síti LinkedIn. Nábor výzkumníků, analytiků a podpůrných pracovníků řeší náš HR tým prostřednictvím místních pracovních portálů, které jsou v dané zemi nejvíce používané.
- Respondent 2: HR tým je zodpovědný za nábor podpůrných funkcí z oboru HR, IT a financí, obvykle zveřejňujeme pracovní inzeráty na pracovní portály. Pokud jde o nábor výzkumníků, máme tým pro získávání talentů a ten obvykle kontaktuje kandidáty přímo.

8. Když je do firmy přijat nový zaměstnanec, jsou pro něj připravena nějaká školení? Kdo jim při adaptaci pomáhá? Jsou blíže seznámení s firmou a její kulturou? Jakým způsobem?

- Respondent 1: Pro nové zaměstnance zajišťuje školení HR tým. Toto školení je součástí úvodní a nástupní fáze, představí se firemní kultura společně s firemními hodnotami. Za integraci je také zodpovědný liniový manažer.
- Respondent 2: Pokud mluvíme o konzultantech, pak za nástupní školení odpovídá HR tým. Jedná se například o přivítání nového člena týmu, pomoc se všemi potřebnými věcmi, a to vše i za pomoci přímo nadřízeného manažera).

9. Jak vaše firma motivuje zaměstnance k lepšímu pracovnímu výkonu? Na základě čeho zaměstnance hodnotíte? Nabízíte nějaké zajímavé benefity? V čem spočívají?

- Respondent 1: Hlavní motivací jsou finanční odměny. Konzultanti dostávají procenta ze svých výkonů, tedy čím vyšší výkon a tržby generují, tím vyšší je bonus, který dostanou. Nekonzultanti dostávají výkonnostní bonusy vyplácené jednou/dvakrát ročně. Dalšími prostředky motivace jsou profesní růst a týmová odpovědnost. Naši zaměstnanci mají tendence podávat kvalitní pracovní výkony, protože se cítí odpovědní jako součást týmu i firmy. Kontrola výkonu zaměstnanců se provádí dvakrát ročně a každá role či pracovní pozice má své vlastní ukazatele výkonnosti.
- Respondent 2: Hodnocení výkonu práce pořádáme dvakrát ročně – první v polovině roku a druhý na konci roku. Během něj hodnotí manažer výkony svých podřízených a poté sděluje výkonnostní bonusy, které společnost později nabídne, tedy čím lepší výkon, tím vyšší bonus. Poradci dostávají % z tržeb, úroveň jejich příjmů ukazuje, jak si vedou. Ve firmě máme mnoho příležitostí kariérního růstu. Pokud se uvolní pozice v jakémkoli oddělení, nejprve to oznámíme interně a vyzveme lidi, aby se přihlásili.

10. Poskytuje firma zaměstnancům možnost dalšího vzdělávání? Pokud ano, uveďte prosím, jakým způsobem a jak často.

- Respondent 1: V současné době firma neposkytuje žádné formální kurzy vzdělávání, ale aktivně tuto možnost zvažujeme.
- Respondent 2: Bohužel zatím ne, ale pracuje se na tom.

11. Zjišťujete, zda jsou zaměstnanci ve firmě spokojeni? Pokud ano, jak?

- Respondent 1: Provádíme průzkumy přes Google Survey, ale ne pravidelně. Většinou dle potřeby nebo po významných změnách ve firmě.
- Respondent 2: Zjišťujeme to z běžné konverzace se zaměstnanci. Když je třeba pořádně různé průzkumy a dotazníky, hlavně v případě provedení zásadních změn ve firmě.

12. Myslíte si, že je potřeba ve firmě zlepšit nějakou z personálních činností?

Pokud ano, jakou?

- Respondent 1: Samozřejmě, vždy je co zlepšovat. Zmínila bych hlavně oblast rozvoje zaměstnanců, kdy bychom mohli mít rozmanitější možnosti v podobě různě specializovaných kurzů a školení. Také se více zaměřit na teambuildingové aktivity, které byly omezeny v době koronaviru.
- Respondent 2: Nyní se musíme více zaměřit na teambuildingové aktivity. Máme nové kolegy, kteří se k nám připojili během pandemie, a protože většina z nás pracuje z domova, nemáme s nimi dostatečnou interakci.

13. Máte povědomí o sociálních sítích, na kterých je možné sdílet své pracovní zájmy či zkušenosti s jinými lidmi?

- Respondent 1: Ano, často při své práci využíváme právě profesní síť LinkedIn, kde vyhledáváme vhodné kandidáty na vedoucí pozice pro různé klienty nebo vytváříme firemní branding a sdílíme naše pracovní zájmy a hodnoty.
- Respondent 2: Naše společnost využívá platformu LinkedIn, jak pro vyhledávání kandidátů, tak pro sdílení nabídek práce ve firmě.

Rozhovory s pracovníci mimo personální oddělení

1. Kolik let pracujete ve firmě Pedersen&Partners?

- Respondent 3: Pro firmu pracuji již přes 10 let.
- Respondent 4: Pro Pedersen & Partners pracuji již 10 let

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Studoval/a jste obor, ve kterém teď pracujete? Pokud ne, jaký obor jste studoval/a?

- Respondent 3: Mám bakalářský titul z informatiky a aplikovaných moderních jazyků, můj titul jen lehce souvisí s mou nynější pracovní pozicí provozní manažerky.

- Respondent 4: Jsem držitelkou magisterského titulu v oboru pedagogických věd, moderních vzdělávacích technologií a principů v cizích jazycích. Studovala jsem na Státní Univerzitě v Moldavsku. I když mám vystudovaný jiný obor než ten, ve kterém nyní pracuji, mnoho předmětů, které jsem na univerzitě absolvovala, jako je angličtina, psychologie, pracovní etika, filozofie, bylo užitečných pro mou kariéru v Pedersen & Partners.

3. Co Vás na Vaší práci baví? Co naopak považujete za méně atraktivní?

- Respondent 3: Na práci mě baví vše počínaje školením, neustálé vzdělávání a učení, možnosti kariérního růstu, také motivace, kterou poskytuje náš vrcholový management, a hlavně spolupráce s lidmi z různých zemí světa. Jako minus bych zmínila, že je práce občas trochu stresující, ale jelikož ve firmě pracuji dlouho, tak bych řekla, že už jsem vůči stresu odolná.
- Respondent 4: Baví mě práce s lidmi z různých národností, kteří sdílejí stejné vize a mají stejné cíle. Také schopnost zkoušet a realizovat nové nápady, neustále se učit novým věcem a čelit různým výzvám. Za méně atraktivní část považuji jednání s náročnými klienty a řešení stresových situací. Pokud, ale tyto překážky překonáme je to pro mě nejvíce obohacující část mé práce.

4. Víte, co je firemní kultura a jaké jsou její nejdůležitější znaky? Zdůvodněte, prosím, svou odpověď.

- Respondent 3: Jedná se o pracovní prostředí, hodnoty firmy, chování a obecně pohodu práce. Všechny tyto aspekty jsou pro organizaci nesmírně důležité a klíčové. Výsledkem pak je, že společnost motivuje zaměstnance, aby byli oddaní, pracovití a angažovali se při růstu firmy a dosahování cílů. Všichni zaměstnanci vystupují globálně, tedy jako jeden tým a společně jdou za stejnými cíli, což usnadňuje rychlejší dosažení žádoucích výsledků.
- Respondent 4: Je to to, co dělá každou společnost jedinečnou, počínaje vizí, posláním a hodnotami. Také pracovní prostředí a interakce se členy týmu a klienty.

5. Jak byste zhodnotil/a firemní kulturu ve společnosti, ve které pracujete? Zdůvodněte, prosím, svou odpověď.

- Respondent 3: Hodnoty naší firmy mluví za vše. Je založena na důvěře, dobrých vztazích a profesionalitě. Navzájem si důvěřujeme na základě čehož

můžeme dosáhnout skvělých výsledků. Zakládáme si na profesionálním přístupu ke všem a všemu. Snažíme se o udržování dobrých vztahů jak mezi kolegy, tak i partnery a kandidáty. Domnívám se, že tyto aspekty dělají naši firemní kulturu jedinečnou.

- Respondent 4: S firemní kulturou v naší společnosti se velmi ztotožňuji a oceňuji ji. Je založena na principu „Best Team Forward“ a našich firemních hodnotách – důvěře, dobrých vztazích a profesionalitě. Tyto hodnoty uplatňujeme nejen uvnitř naší organizace, ale také v interakci s našimi klienty.

Já: Mohla byste vysvětlit co „Best Team Forward“ znamená?

- Respondent 4: Jedná o princip, že ve vztahu ke klientovi vždy přistupujeme týmově, kdy každý má svou přidělenou roli.

6. Myslíte si, že je ve firmě dobrá organizace práce, že jsou dobře nastavená pravidla spolupráce, principy nadřízenosti a podřízenosti?

- Respondent 3: Interní pravidla, standardy a procesy jsou velmi dobře a jasně zavedené a tvořeny na základě zkušeností. Každý přesně ví, co je třeba udělat a dodržuje standardy společnosti, díky čemuž můžeme tvrdit, že jsem tým profesionálů a jsem sladění.
- Respondent 4: Ano, naše firma má dobře rozvinutou a transparentní strukturu, kde jsou jasně daná pravidla spolupráce, podřízenosti a nadřízenosti.

7. Můžete popsat, jak probíhal nábor nových zaměstnanců, kterého jste se zúčastnil/a? Jaký byl jeho postup?

- Respondent 3: Je to již přes 10 let, co jsem nábor absolvovala, ale řekla bych, že mě tehdy zaujal přístup náborářů, především profesionalita, kterou jsem z nich cítila, čímž se toto výběrové řízení výrazně odlišovalo od jiných pohovorů. Pohovor byla spíše milá a přátelská diskuze, vůbec jsem neměla pocit, že se účastním pracovního pohovoru. Byl to spíš takový dialog než pracovní pohovor. Výběrové řízení mělo dvě kola, jedno byla obecnější diskuze a ve druhém jsem měla pohovor s náborovým manažerem a musela jsem splnit test, kde jsem předvedla své znalosti s prací na počítači.
- Respondent 4: Náborový proces začal předběžným telefonickým pohovorem, po kterém následoval druhý osobní pohovor s náborářkou. Později přišel závěrečný pohovor s mým budoucím přímým manažerem a manažerem

v Moldavska pro naši společnost. Náborový proces byl pro mě velmi pozitivní a příjemnou zkušeností, 4 dny od pohovoru jsem už věděla, že jsem byla na tuto pozici přijata.

8. Byla pro Vás po Vašem přijetí připravena nějaká školení? Pomáhal Vám někdo při adaptaci? Byl/a jste blíže seznámen/a s firmou a její kulturou? Jakým způsobem?

- Respondent 3: Školení je v naší organizaci nutností, každého školí od nuly. Jedná se od dva týdny teoretického školení v kombinaci s praktickými cvičeními, školení o normách, pravidlech a procesech. Také je zde zakomponované technické školení na používání interního systému, bez kterého nelze ve firmě fungovat. Během školení se diskutuje o struktuře a kultuře společnosti, aby každý věděl, co očekávat, a jak se chovat. Řekla bych, že tato školení by měla být nutností v každé organizaci či firmě.
- Respondent 4: Když jsem nastoupila měla jsem dvoutýdenní tréninkové období po kterém následovalo integrační období, během něhož jsem byla vedena a podporována svým manažerem. Než jsem se o tuto pozici ucházela nevěděla jsem o firmě Pedersen & Partners a její kultuře vůbec nic. S firemní kulturou jsem se začala seznamovat během prvních pohovorů a nástupního procesu a moc se mi tento princip zalíbil. Byl to také jeden z hlavních důvod, proč jsem do firmy nastoupila.

9. Jak vaše firma motivuje zaměstnance k lepšímu pracovnímu výkonu? Víte, na základě čeho Vás zaměstnavatelé hodnotí? Nabízí firma nějaké zajímavé benefity? V čem spočívají?

- Respondent 3: Firma nabízí motivační a výkonnostní bonusy, naše práce sama o sobě je velmi motivující. Také ukazatelé výkonnosti jsou součástí motivačního procesu a na jejich základě existují i různé soutěže mezi zaměstnanci. I prosté povzbuzení ze strany vedení je pro mě motivací. Za důležité považuji také pozitivní zpětnou vazbu, která je neustále zaměstnancům podávána, což dodává týmu energii a chuť k co nejlepším výkonům.
- Respondent 4: Ocenění je nejlepší motivace. Ať už ocenění od nadřízeného či finanční. Jsme odměňováni podle ukazatelů výkonnosti a hodnoty, které

společnosti přinášíme. Jsou různé metody jako například výkonnostní bonusy, čtvrtletní bonusy či pozvánky na zajímavé akce mimo pracovní prostředí.

10. Poskytuje Vám firma možnost dalšího vzdělávání? Pokud ano, uveďte prosím, jakým způsobem a jak často.

- Respondent 3: Firma neposkytuje formální vzdělávání, ale i tak se zde neustále učíme novým věcem, jak při pracovních činnostech, tak jeden od druhého. Řekla bych, že tato pracovní zkušenost mi dala mnohem víc, než kdybych po bakalářském studiu pokračovala dál na magisterské.
- Respondent 4: Firma vždy podporovala možnost dalšího vzdělávání. Když jsem nastoupila do společnosti ještě jsem studovala na magisterském studiu a byl mi udělen flexibilní rozvrh, abych se mohla účastnit výuky. Společnost organizuje různé teambuildingová školení pro osobní rozvoj, ale ty se bohužel v době pandemie odsunuli trochu do ústraní. Firma neposkytuje žádné formální vzdělávání, pouze tréninková školení pro dané pracovní pozice.

11. Zjišťuje firma, zda jsou zaměstnanci ve firmě spokojeni? Pokud ano, jak?

- Respondent 3: Čas od času jsou prováděny průzkumy přes Google Survey, hlavně pokud ve firmě proběhly nějaké zásadní změny. Firma bere v úvahu každou zpětnou vazbu, kterou dostane. Manažeři jsou v každodenním kontaktu se svými zaměstnanci a řeší s nimi jejich problémy či návrhy.
- Respondent 4: Ano, pravidelně jednáme s našimi přímými manažery a jednou za rok organizuje HR team anonymní průzkumy spokojenosti zaměstnanců.

12. Myslíte si, že je potřeba ve firmě zlepšit nějakou z personálních činností? Pokud ano, jakou?

- Respondent 3: Neustále pracujeme na zlepšování našich služeb a přístupů. Řekla bych, že jsou všechny činnosti velmi dobře nastaveny a nenapadá mě žádné konkrétní zlepšení, protože jsme nedávno implementovali nové strategie.
- Respondent 4: Naše společnost se neustále zlepšuje a přizpůsobuje stávající situaci. Máme skvělou HR manažerku, která je otevřená návrhům a nápadům na zlepšení. V tuto chvíli nevidím žádné oblasti, které by potřebovaly nějaké úpravy.

13. Máte povědomí o sociálních sítích, na kterých je možné sdílet své pracovní zájmy či zkušenosti s jinými lidmi?

- Respondent 3: Víím, že personalisti využívají síť LinkedIn a různé pracovní portály daných zemí, já žádné takové síť nevyužívám.
- Respondent 4: Naše firma hojně využívá různé pracovní portály pro dané země, kde zrovna hledá vhodného kandidáta nebo nabízí pracovní pozici. V této oblasti nemám zkušenosti.

Příloha 4: Návrh školení

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

Návrh školení

Práce s LinkedIn

Daniela Dryjáková

2022

Úvod

Pro návrh školení jsme zvolila práci s LinkedIn na základě komparace odpovědí respondentek. Fakt, že na personálním oddělení je LinkedIn často využíván. Myslím si, že tato síť je obecně v oblasti personalistiky hojně využívána, a to jak pro oslovování kandidátů, tak i vkládání pracovních nabídek. Mezi uživatele patří odborníci a manažeři z různých oborů a odvětví. Síť slouží k pomoci při hledání zaměstnání, prezentaci kompetencí, dovedností, pracovních zkušeností a navazování zajímavých spojení. Firmy si zde vytváří svůj branding a prostor pro prezentaci firmy a jejich hodnot. Také zde lze nalézt zajímavé pracovní příležitosti a možnosti stáží v zahraničí a inspiraci k rozvoji v profesním životě.

Cíl školení

Cílem školení je ukázat účastníkům profesní síť LinkedIn, představit o čem tato síť je, přehled o statistikách, kolik lidí tuto síť využívá, vysvětlení pravidel a zákonitostí užívání. Pomoc s pochopením algoritmu a založením profilu. Předání rad a tipů k efektivnímu užívání potenciálu této sítě. Představení možností zveřejnění pracovních příležitostí ve firmě a možnosti hledání vhodných kandidátů. Dílčím cílem je zpětná vazba ve formě vyplnění dotazníku spokojenosti.

Cílová skupina

Školení je určeno zaměstnancům firmy Pedersen & Partners, kteří mají zájem seznámit se s profesní sítí LinkedIn a rozšířit tak povědomí o možnostech oslovování vhodných kandidátů na různé pracovní pozice. Kapacita jednoho školení je max. 12 účastníků. Školení by probíhalo v online formě, aby měli možnost se účastnit všichni zaměstnanci firmy z různých koutů světa. Na školení by se vypsalo několik termínů a po naplnění kapacity 12 lidí, by se možnost přihlášení uzavřela. V případě většího zájmu by byly vypsány další termíny.

Profil absolventa

Absolvent bude:

Informován o smyslu profesní sítě LinkedIn

Seznámen s používanou terminologií a orientací na této profesní síti

Mít znalosti k efektivnímu využití sítě, k nalezení pracovních nabídek, propagaci společnosti, seberozvoji, osobnímu brandingui a novým spojením

Moci využít získané dovednosti a certifikát v profesním životě

Projektový tým

Školení by vedly dvě vybrané zaměstnankyně z personálního oddělení, které by se střídaly.

Diseminace kurzu

Kurz bude propagován na sociálních sítích (Instagram, Facebook, LinkedIn) a primární zdroj bude web společnosti Pedersen & Partners, kde bude možnost vyplnění přihlášky ke kurzu a popis.

Finance

Školení by probíhalo v rámci pracovní náplně zaměstnankyň, jednalo by se tedy o neziskovou činnost personálního oddělení online formou.

Časová dotace

Školení bude rozvrženo do 2 dní

1. DEN	
8:00 -8:30	Úvod do kurzu
8:30 - 9:30	Představení LinkedIn
9:30 - 10:00	Osobní profil

10:00 -10:30	Přestávka
10:30 -12:00	Praktická cvičení
12:00 -12:30	Prostor na dotazy

2. DEN	
8:00-10:00	Praktická cvičení
10:00 - 10:30	Přestávka
10:30 - 11:30	Praktická cvičení
11:30 - 12:30	Evaluační dotazník, předání certifikátu

Obsah kurzu

1. DEN

8:00-8:30

Představení lektorky, účastníci se seznámí s průběhem kurzu. Poté proběhne krátký icebraking, kdy se účastníci rozdělí do 3 skupin a budou mít za úkol sepsat, co nejvíce věcí, co o síti LinkedIn ví během 1 minuty, což napomůže k se navázání na další blok.

8:20 – 9:30

V této části kurzu se účastníci dozví základní informace a na jakém principu LinkedIn funguje a něco málo o algoritmu a číslech uživatelů jak ve světě. Lektorka vysvětlí a názorně ukáže důležité funkce, které lze na síti využívat a přejde k praktickému cvičení.

9:30 – 10:00

Účastníci si budou za pomoci lektorky vytvářet osobní profily, které jsou jedním z důležitých kroků k úspěchu, a naváží užitečná spojení. Také si zkusí zveřejnit příspěvek na libovolné téma, které si zvolí.

10:00 – 10:30

Přestávka.

10:30 - 12:00

Během tohoto bloku budou účastníci uvedeni do možností propagace na LinkedIn. Představí se i možnosti placené propagace, podoba LinkedIn skupin nebo příklady ze zahraniční praxe.

12:00 – 12:30

Možnost dotazů a osobních konzultací.

2. DEN

8:00 – 10:00

Hned ze začátku si účastníci zopakují, co se naučili předešlý den a zkusí si, jak být na LinkedIn aktivní uživatelem. Budou sdílet a vyhledávat příspěvky, které jim jsou blízké a pokusí se o firemní propagaci.

10:00 – 10:30

Přestávka.

10:30 – 11:30

Rozbor případových studií těch, kteří to dělají opravdu dobře. Studie budou vybírány s ohledem na obory, v nichž působí účastníci kurzu, aby byly co nejvíce přínosné.

11:30 – 12:30

Závěrečná evaluace kurzu, zpětná vazba k lektorce a vyplnění dotazníků. Závěrem proběhne rozdání certifikátů o absolvování a rozloučení se.

Evaluace

Evaluace proběhne prostřednictvím dotazníkového šetření, kdy se na konci školen účastníkům rozešlou dotazníky na jejich emailové adresy. Budou zaměřeny na lektorku, obsah školení a celkovou spokojenost. Součástí dotazníku bude i kolonka pro další poznámky.

Závěr

LinkedIn je největší profesní síť na světě a celosvětově má kolem 690 milionů uživatelů. V České republice je v posledních letech na vzestupu a má kolem 1,7 milionu uživatelů. Zájem o pochopení algoritmu a strategií růste jak z firem, tak od samostatných jedinců, tudíž vidím v tomto školení potenciál. Jde také o rozvoj IT kompetencí, které jsou ve firmě Pedersen & Partners a v nynější době velmi žádané.

Zdroje

LinkedIn: Česko patří mezi klíčové trhy, dynamicky roste. *Media guru* [online]. [cit. 2022-02-07]. Dostupné z: <https://www.mediaguru.cz/clanky/2019/06/linkedin-cesko-patri-mezi-klicove-trhy-dynamicky-roste/>