



ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA PROJEKTU

OBSAH:

ÚVOD	3
PŘEDSTAVENÍ PROJEKTU	3
CÍLE PROJEKTU	3
OBSAH PROJEKTU	4
PŘÍNOSY PRO CÍLOVOU SKUPINU	5
DIAGNOSTIKA, DŮLEŽITÁ AKTIVITA PROJEKTU	6
PŘEDSTAVENÍ REALIZÁTORA	8
PROFIL SPOLEČNOSTI	9
NABÍZENÉ SLUŽBY	9
VÝSLEDKY PROJEKTU	13
PŘEHLED REALIZACE KLÍČOVÝCH AKTIVIT	13
SEZNAM ÚŘADŮ PRÁCE V PRAZE	16

ÚVOD

Tato zpráva vznikla jako součást realizace projektu **Cílená pracovní a bilanční diagnostika a vzdělávací kurzy pro skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, spolufinancovaného Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky**. Přináší základní informace o projektu, který měl zlepšit předpoklady pro uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce.

Projekt vycházel z dlouhodobých zkušeností společnosti **SKY SELECT INT., s.r.o.** na poli personálního poradenství.

PŘEDSTAVENÍ PROJEKTU

Projekt **Cílená pracovní a bilanční diagnostika a vzdělávací kurzy pro skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností** realizovala společnost Sky Select Int., s.r.o. od června 2006 do ledna 2008, tj. 20 měsíců. Projekt byl realizován v Praze a cílovou skupinou byli lidé nad 50 let věku a ženy na/po mateřské či rodičovské dovolené.

CÍLE PROJEKTU

Projekt měl za cíl prostřednictvím odborné pracovní a bilanční diagnostiky a navazujícího doprovodného vzdělávání pozitivně ovlivnit zaměstnatelnost dvou skupin, které jsou ohroženy nezaměstnaností a jsou znevýhodněné na trhu práce. Jedná se o:

- 1) osoby ve věku od 50 do 59 let
- 2) ženy na/po mateřské dovolené (ženy, jejichž ekonomická aktivita před začátkem hledání zaměstnání byla mateřská dovolená)

Ve vztahu k těmto cílovým skupinám se projekt cíleně snažil:

- 1) zmírnit růst počtu nezaměstnaných ve skupině osob ve věku od 50 do 59 let na území hl. města Prahy. Současně se projekt snažil minimalizovat předpoklad zařazení těchto osob mezi dlouhodobě nezaměstnané,
- 2) zlepšit předpoklady na trhu práce u žen na/po mateřské dovolené.

Pracovní a bilanční diagnostika je uznávanou odbornou metodou, která vykazuje vysoké procento úspěšnosti v procesu zvyšování účinnosti ostatních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a tvoří její doplněk. Doplnění této metody o následné vzdělávání (interaktivní kurs sebepoznávání a komunikace), navazující na její výsledek, vytvořilo předpoklady pro její maximální úspěšnost. Uvedená diagnostika svými postupy zlepšuje u těchto skupin občanů schopnost utřídit si vlastní pracovní preference a zorientovat se na trhu práce. U osob vracejících se na trh práce je tento faktor doplněn návazností na dosavadní pracovní zkušenosti.

Tyto hlavní cíle byly doplněny dalším cílem – zvýšit počítačovou gramotnost v oblasti orientace na trhu práce a doprovodným personálním poradenstvím (zejména v oblasti vyhotovení profesního životopisu) vytvořit předpoklady pro úspěšné uplatnění na trhu práce.

Vzdělávání, které bylo individuálně vytvářeno v návaznosti na personalizovaný výsledek pracovní diagnostiky, završuje komplexní diagnostiku ve vztahu k uplatnění na trhu práce.

OBSAH PROJEKTU

Mezi klíčové aktivity patřila cílená pracovní a bilanční diagnostika, navazující vzdělávání a činnosti předcházející či navazující na postupy umožňující plné rozvinutí těchto dvou aktivit:

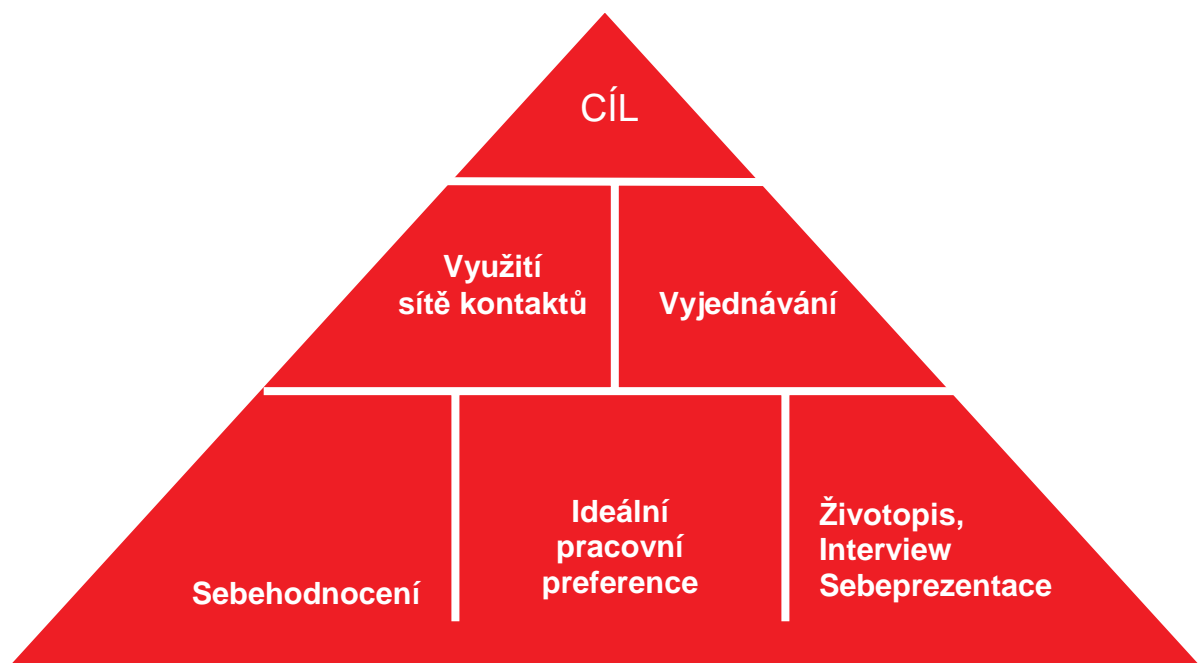
- a) cílené oslovení a výběr účastníků
- b) provedení adresné bilanční diagnostiky
- c) provedení adresné pracovní diagnostiky
- d) adresné personální poradenství
- e) zvýšení počítačové gramotnosti – využívání pracovních serveru na internetu, tvorba CV aj.
- f) interaktivní kurs sebepoznávání a komunikace
- f) vytvoření manuálu orientace na trhu práce (uchazeče o zaměstnání)
- g) vytvoření závěrečné zprávy a její distribuce vybraným podnikatelským subjektům a místním občanským iniciativám v hlavním městě Praze.

PŘÍNOSY PRO CÍLOVOU SKUPINU

1. Provedení diagnostiky znalostí, schopností a dovedností jako vstupních faktorů pro budoucí uplatnění na trhu práce. Tato diagnostika prokazatelně zlepšuje schopnost cílové skupiny uplatnit se na trhu práce, protože je cíleně zaměřená, má individuální charakter a její výsledky jsou podrobně promítnuty do následného vzdělávání s cílem zlepšit negativní faktory ovlivňující uplatnění na trhu práce. Profesionálně zpracovaná diagnostika, provedená zdarma, sloužila jako analýza budoucích kroků účastníka projektu na trhu práce
2. Konkrétní osobní plán v rámci jasně profilovaného algoritmu systematicky popíše optimální kroky každé zúčastněné osoby.
3. Individuální vzdělávání reflektující výsledky pracovní a bilanční diagnostiky a zaměřené zejména na sebepoznávání a komunikaci s cílem odstranit psychologické předpoklady negativního přijetí na trhu práce.

4. Personální poradenství doplňující činnosti v rámci projektu a zpřehledňující situaci na trhu práce ve vazbě na jasně identifikované předpoklady a kroky jednotlivých osob.

5. Zvýšení počítačové gramotnosti využitím metody e-learningu ve vazbě na zpracování curricula vitae a dalších dokumentů souvisejících s aktivitami na trhu práce.



DIAGNOSTIKA, DŮLEŽITÁ AKTIVITA PROJEKTU

Psychologická diagnostika uplatněná v projektu sloužila k objektivnímu posouzení výkonového, intelektového a osobnostního potenciálu účastníka. Pro toto posouzení byly použity standardizované psychologické metody. Nejedná se o náhodně poskládané úkoly, ale pečlivě ověřené zkoumané položky, které se teprve po důkladném zanalyzování stávají testem. Standardizované psychologické metody mají k dispozici normy, což jsou tabulky, ve kterých jsou kvantifikovány jednotlivé ukazatele různých metod. Testy používané naší společností

mají normy založené na české populaci. V rámci těchto norem je tedy možné porovnávat výkon různých kandidátů mezi sebou, a také vzhledem k tomu, jak jsou výkony dosažené při testování danou metodou, rozloženy v rámci celé populace. Normy také umožňují porovnávat výsledky jednotlivců dle věku, pohlaví, vzdělání či pracovní pozice. V rámci jednotlivých kategorií jsou vždy určité stupnice, kdy můžeme ohodnotit, zda-li posuzovaný dosáhl výsledku podprůměrného, průměrného či nadprůměrného výsledku vzhledem ke zvolené normě – tedy např. vzhledem ke stejně starým či vzdělaným lidem.

U zúčastněných osob bylo možné posoudit jejich schopnosti, řešit problémové úkoly v situaci stupňujícího se časového stresu, to znamená mimo jiné rychle postihnout v řadě informací tu nejdůležitější, bez toho, aby přehlédli detaily či podcenili situaci a obtížnost zdánlivě jednoduchých úkolů a rozhodli se rychle pro správné řešení. Dále se metoda zaměřovala na jejich schopnost realistického posouzení vlastního výkonu v situaci stupňujícího se časového stresu. Měli jsme možnost měřit schopnost koncentrace pozornosti v časovém tlaku, tedy to, jestli se daný kandidát dostatečně na svoji práci soustředí. Výsledky nám přinesly informaci o preferovaném pracovním stylu daného člověka – pracuje-li raději rychle a s chybami nebo naopak pomalu ale bezchybně. Nebo zvládá oboje či nezvládá ani jedno kritérium.

Psychologické testy nám také pomohly zjistit intelektovou kapacitu daného jedince. Tedy nejenom úroveň inteligenčního kvocientu, ale především strukturu intelektu, v jaké oblasti mentálního nadání je vybaven dobře, v jaké má naopak rezervy.

Pomocí psychologických metod bylo možné také zachytit předpoklady pro originální tvorbu ve smyslu tendence k proaktivnímu a současně původnímu myšlení. Dále pak předpoklady pro novátorskou či

zlepšovateľskou činnosť. Jedná sa predovšetkým o nápaditosť a schopnosť improvizácie pri riešení situácie, ktorá je štruktúrovaná vonjšími činiteľmi.

Osobnostnými testy bolo možné zistiť, ak je daný človek štruktúrovaný. Mohli sme zistiť mnoho charakteristik. V rámci pracovného chovania je to napr. motivácia na vlastný výkon (zda-li sú pro odpovídajícího motivující obtížné a náročné úkoly či cíle), dále pak motivace k aktivní změně a utváření svého prostředí, motivace k vedení – tedy řízení a koordinování činnosti druhých. Také svědomitost, spolehlivost, pečlivost při plnění úkolů, flexibilita, rozhodnost, schopnost navazovat nové kontakty, budovat si síť osobních vztahů, orientace na tým – kooperace, aktivní spolupráce, schopnost prosadit se v kontaktu s ostatními, odolnost vůči zátěži. Jinými testy je možné zistiť základní osobnostní nastavení – extroverze – introverze, úzkostnost, emocionální stabilitu či tendence k riskantnímu jednání.

Psychologické metody tak dávají zaměstnavatelům schopnost objektivizovat domněnky, předpoklady a představy, tj. jak daného člověka motivovat, jak ho dále vzdělávat, čemu se vyhýbat, co naopak zvládne velmi dobře.

Úkolem projektu bylo také správně výsledky z psychologické diagnostiky číst a pracovat s nimi v průběhu profesního vývoje konkrétního účastníka.

PŘEDSTAVENÍ REALIZÁTORA

Realizátorem projektu byla personálně poradenská společnost **Sky Select Int., s.r.o.**

PROFIL SPOLEČNOSTI

SKY SELECT INT., s.r.o. je personálně poradenská společnost poskytující služby v oblasti řízení lidských zdrojů.

SKY SELECT INT., s.r.o. má tým konzultantů s mnohaletou praxí s různým oborovým zaměřením.

SKY SELECT INT., s.r.o. poskytujeme servis klientům na území celé České republiky.

SKY SELECT INT., s.r.o. řeší specifické potřeby klientů díky svému individuálnímu a flexibilnímu přístupu k plnění jejich požadavků.

SKY SELECT INT., s.r.o. se orientuje především na významná odvětví průmyslu a obor špičkových technologií.



NABÍZENÉ SLUŽBY

Recruitment

Je vyhledávání vhodných kandidátů klasickou metodou s využitím naší databáze potenciálních kandidátů a cílené inzerce.

Executive Search

Jedná se o metodu přímého vyhledávání používanou zejména v případě obsazování špičkových manažerských nebo vysoce specializovaných pozic.

Vytipujeme a oslovíme potenciální kandidáty na obsazovanou pozici, zjistíme jejich zájem o případnou změnu stávajícího zaměstnání, provedeme jejich selekci a vybraným kandidátům nabídneme možnost ucházet se o pracovní příležitost ve Vaší společnosti

Oborové zaměření

Řízení výroby a engineering, Finanční řízení a účetnictví, Řízení kvality, Personalistika, Nákup a logistika, IT, Obchod a služby, Bankovníctví, Senior Management.



Assessment Centre

Assessment Centre je výběrové řízení, při kterém skupina kandidátů společně absolvuje různá praktická cvičení připravená dle výběrových kritérií pro konkrétní pozici – např. případové studie, hraní rolí, metody ověřující odolnost vůči stresu, prezentační a negociační dovednosti, roli

v týmu, analytické dovednosti, flexibilitu, zvládnání argumentace a koncentrace, dynamiku...

Kandidáti jsou posuzováni vyškolenými hodnotiteli - pozorovací komisí složenou z manažerů společnosti a nezávislými hodnotiteli z řad naší personálně-poradenské společnosti, kteří jsou předem vyškolení a používají jednotnou hodnotící škálu.

Výhody Assessment Centre

Kvalitu uchazečů lze efektivně porovnat, všichni jsou přítomni současně před komisí hodnotitelů.

Úspora času stráveného na individuálních pohovorech.

Vyšší objektivita posuzování kandidátů.

Rychlý a kvalitní výstup, srovnání všech kandidátů.

Zhodnocení možností dalšího růstu vybraného kandidáta a jeho rozvoje ve společnosti.

Outplacement

Outplacement je projekt podpory a poradenství pro řešení citlivých situací spojených s uvolňováním zaměstnanců.

Cílem je poskytnutí pomoci uvolňovaným pracovníkům společnosti při hledání nového pracovního uplatnění a udržení pověsti společnosti jako zaměstnavatele.

Projekty jsou připraveny na konkrétní zadání dle potřeb klienta a mohou mít podobu od individuální podpory jednoho či několika odcházejících zaměstnanců až po řešení dopadů hromadného propouštění.

Osobní diagnostika

Diagnostika osobnosti slouží jako doplňková metoda k používaná samostatně při výběrovém řízení nebo v rámci Assessment Centre či Development Centre pro posouzení osobnostních kvalit a předpokladů jedince. Je prováděna s pomocí souboru různých metod jejichž skladba se liší dle požadovaného výstupu diagnostiky a na požadované komplexnosti psychologického posudku. Diagnostiky jsou prováděny našimi kvalifikovanými psychology formou testů v kombinaci s pohovory. Rozsah diagnostiky závisí na účelu, pro který je prováděna, a je vhodné jej stanovit v závislosti na úrovni pracovní pozice daného zaměstnance nebo uchazeče.

Osobnostní diagnostika umožňuje posoudit vhodnost kandidátů na obsazované pracovní pozice; popsat osobnostní a výkonnostní předpoklady pracovníků pro zastávané pracovní pozice a určit nejvhodnější pracovní uplatnění z hlediska osobnosti pro zaměstnance opouštějící společnost.

REFERENCE

AC SPARTA Praha, ABB, Accenture, Assus, Behr, Bernex Bimetallic, Bongrain, Cummins, Cyrrus, Danone, DENSO, EPCOS, Faurecia, FEI Czech Republic, Fiat, Gillette Czech, Honeywell, HVB Bank, Ingersoll-Rand, ITW, Knorr-Bremse, Kraft Food, Mann + Hummel, Miele, Moravia IT, ON Semiconductors, Opavia-Lu, Peugeot Česká republika, PSM International, RWE, Siemens VDO Automotive, Schneider Electric, Toray, TIMKEN, TOYOTA Tsusho, Veletrhy Brno, Visteon, Vulkan, Worthington Cylinders, Xerox.

VÝSLEDKY PROJEKTU

V průběhu realizace projektu prošlo jeho aktivitami 356 osob. Tento počet je možné považovat za vysoký vzhledem k náročnosti realizovaných aktivit.

PŘEHLED REALIZACE KLÍČOVÝCH AKTIVIT

Číslo klíčové aktivity	1., 2.
Název klíčové aktivity	Oslovení cílových skupin – inzerce, Úřady práce, internet, Centra pro ženy na mateřské dovolené
Období realizace klíčové aktivity	srpen 2006 – listopad 2007
Podrobný popis realizace klíčové aktivity	
<p>Upozornění na konání projektu bylo zveřejňováno dle potřeby naplnění počtu účastníků vzdělávacích kurzů a diagnostiky prostřednictvím regionálního tisku, konkr. pražských novin Metropolitní Expres (okrajově „24“).</p> <p>K oslovení cílových skupin docházelo také prostřednictvím vývěsek poboček Úřadu práce hl. města Prahy, kde byly pravidelně (po 14 dnech) obměňovány informační letáky nabízející účast v projektu. Na letácích byly vedle informace o financování projektu také základní informace o náplni projektu, kritéria účasti a možnosti přihlášení se. Realizátor projektu, spol. SKY SELECT INT., s.r.o. provozuje své webové stránky, na kterých byla od června 2006 uveřejněna sekce věnující se projektu – byl zde zveřejněn obsah projektu, kritéria účasti, elektronická přihláška, termíny vzdělávacích kurzů a diagnostiky. Na tyto stránky jsou odkazy i z hlavních portálů nabízejících pracovní pozice. V říjnu 2006 byla na stránkách projektu uveřejněna i část mapující dosavadní průběh a výstupy projektu, včetně fotodokumentace. Tato část byla průběžně aktualizována.</p> <p>Realizátor projektu pravidelně zasílal pracovníkům odborů poradenství a zprostředkování jednotlivých poboček ÚP hl. m. Prahy informační letáky a přihlášky k účasti do projektu, které pak tyto pracovníci dále distribuovali uchazečům a zájemcům o zaměstnání na kontaktních schůzkách. Informace a nabídka účasti v projektu byla zaslána také na internetový portál www.zkuseni.cz, zaměřený na osoby starší 50 let. Provozovatel serveru pravidelně na těchto stránkách nabídku účasti v projektu obnovoval.</p> <p>Realizátor zasílal informaci o konání informační schůzky na všechny pobočky ÚP, na odd. implementace ESF a na ÚP hl. města Prahy.</p>	

Zhodnocení a výsledky a výstupy klíčové aktivity

Z inzerce se o konání projektu v průběhu jeho konání dozvědělo cca 60% účastníků. Zbývající část účastníků byla vytipována prostřednictvím poboček Úřadu práce hl. města Prahy.

Číslo klíčové aktivity	3.
Název klíčové aktivity	Realizace pracovní a bilanční diagnostiky a poradenství
Období realizace klíčové aktivity	srpen 2006 – listopad 2007
Podrobný popis realizace klíčové aktivity	
V průběhu realizace projektu se konalo třicet psychodiagnostických částí projektu. Ve skupině (od 8 do 15 osob) se všichni vždy zúčastnili vypracování testů (4 hodiny) a po jejich vyhodnocení se každý zúčastnil cca 2 hodin individuálního pohovoru s psychologem (termíny pohovorů byly s účastníky sjednávány individuálně), kde byly rozebrány výsledky testů, motivace a priority účastníka, jeho silné a slabé stránky, vhodný postup při hledání zaměstnání, vhodná oblast hledání zaměstnání. Každý účastník obdržel zprávu vypracovanou na podkladě výsledků testů a individuálního pohovoru.	
Zhodnocení a výsledky klíčové aktivity	
V průběhu projektu se aktivity se zúčastnilo všech 356 osob. Účastníci obdrželi Zprávu z pracovní a bilanční diagnostiky, která jim může být nápomocná při pracovních pohovorech a hledání zaměstnání vůbec. Při individuálním pohovoru s psychologem, který vycházel z výsledků testů, si účastníci utřídili vlastní preference, rozebrali své motivační faktory, uvědomili si své silné a slabé stránky a metody jejich využití resp. potlačení při hledání zaměstnání. Na diagnostiku navázala další aktivita – interaktivní vzdělávací kurz, kdy si účastníci vyzkoušeli praktický nácvik dovedností při hledání práce.	

Číslo klíčové aktivity	4.
Název klíčové aktivity	Interaktivní vzdělávací kurz
Období realizace klíčové aktivity	červenec 2006 – listopad 2007
Podrobný popis realizace klíčové aktivity	
<p>Ve průběhu realizace projektu se konalo třicet běhů interaktivního vzdělávacího kurzu sebepoznávání a komunikace, zaměřeného na nácvik dovedností využitelných při pracovních pohovorech a obecně při hledání zaměstnání.</p> <p>Hlavní témata kurzu:</p> <p>Klíčové kompetence pro uplatnění se na trhu práce v 21. století</p> <p>Sebepoznání přes druhé – první dojem</p> <p>Sebepoznání přes sebe</p> <p>Profese vs. typologie osobnosti</p> <p>Teorie komunikace s ohledem na uplatnění se na trhu práce</p> <p>Verbální komunikace</p> <p>Nonverbální komunikace</p> <p>Simulované pracovní pohovory – společná analýza verbálních a nonverbálních projevů účastníků, rozbor jednotlivých komunikačních faktorů a specifík</p> <p>Prezentace teorie asertivity, druhy, metodologie, využití atd.</p> <p>Nácvik asertivního chování, metod</p> <p>Prezentace teorie stresu, druhy, důsledky, využití, způsoby minimalizace atd.</p> <p>Jak pracovat se stresem při výběrovém řízení a hledání nové práce?</p> <p>Orientace na trhu práce</p> <p>Tvorba CV a motivačního dopisu – prezentace audiovizuální formou + nácvik</p> <p>Simulované přijímací pohovory</p> <p>Pracovní pohovor - obavy a očekávání / naplnění vs. nenaplnění</p> <p>Kurz se sestával z prezentace teorie, praktických cvičení, týmových aktivit, praktických nácviků dovedností apod.</p> <p>Účastníci na závěr obdrželi Manuál orientace na trhu práce.</p>	
Zhodnocení a výsledky klíčové aktivity	
<p>Kurz úspěšně zakončilo 355 přihlášených. Účastníci se intenzivně věnovali tématům souvisejícím s hledání zaměstnání, měli možnost prakticky si nacvičit využitelné dovednosti a uvědomit si i časté chyby v chování a jednání například při pracovních pohovorech.</p>	

SEZNAM ÚŘADŮ PRÁCE V PRAZE

Úřad práce hlavního města Prahy

Domažlická 1139/11
130 00 Praha 3 - Žižkov
tel.: 221 921 111

Úřad práce hlavního města Prahy

Pobočka v Praze 2
Bělehradská 214/86
120 00 Praha 2 – Vinohrady
tel.: 221 592 352

Úřad práce hlavního města Prahy Pobočka v Praze 3

Roháčova 133/13
130 00 Praha 3 – Žižkov
tel.: 221 466 771

Úřad práce hlavního města Prahy Pobočka v Praze 4

Údolní 1147/106
142 00 Praha 411 – Braník
tel.: 241 090 055

Úřad práce hlavního města Prahy Pobočka v Praze 5

Štefánkova 216/21
150 00 Praha 5 – Smíchov
tel.: 257 286 980

Úřad práce hlavního města Prahy Pobočka v Praze 6

Bělohorská 688/165
169 00 Praha 69 – Břevnov
tel.: 233 085 671

Úřad práce hlavního města Prahy Pobočka v Praze 8

Stejskalova 185/7
180 00 Praha 8 – Libeň
tel.: 284 007 660

Úřad práce hlavního města Prahy Pobočka v Praze 9

Sokolovská 14/324 - Úřad MČ Prahy 9
190 00 Praha 9
tel.: 286 019 759

Úřad práce hlavního města Prahy Pobočka v Praze 10

Vršovická 1429/68
101 00 Praha 101 – Vršovice
tel.: 267 312 332, 267 312 518

