

Pracovník přípravy tisku/ Grafik

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

Registrační číslo projektu
CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001783



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ZPRACOVATELÉ

Ing. Hana Lorencová, Ph.D. – interpret CUTe

PhDr. Ester Weinholdová – interpret BSAT

Mgr. Pavel Štern – zpracovatel LEA

Stránka | 2

Za sociální partnery (bipartitní platforma):

Jaromír Aust

Antonín Pokorný

OBSAH

Zpracovatelé	2
Aktivita	3
Úvod	4
Vstupy.....	5
Shrnutí výsledků měření	7
Doporučená témata	8
Souhrn.....	9
Přílohy	10



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



AKTIVITA

Cílem aktivity 3a projektu Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému - etapa II (CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001783) je získání dat měřením pracovníků, kteří zastávají vybrané pozice v odvětví včetně interpretace, vyhodnocení dat a zpracování zpětné vazby a podkladů pro Specialisty dané bipartitní platformy.

Stránka | 3

První fáze měření je složena ze tří částí:

První a druhá část je založena na sběru dat prostřednictvím standardizovaných diagnostických nástrojů (BSAT, CUTe). Dané nástroje vždy zahrnují část společnou pro všechny profese a část, která je vázána na specifika dané pracovní pozice.

Třetí částí je LEA (Lifelong Employability Assessment) - unikátní nástroj na měření nastavení procesů a opatření a zároveň procesní analýza pro oblast Age managementu u zaměstnavatelů.

V rámci druhé fáze měření jsou využita vyhodnocená data z první fáze, která jsou diskutována přímo se zástupci daných pracovních pozic v místě výkonu jejich profese (rozhovory). Nestandardizované rozhovory jsou určeny k vyjasnění výsledků sběru dat a zjištění silných a slabých stránek dané profese vč. návrhů a doporučení ke zlepšení dané situace.



PŘESNÝ NÁZEV POZICE

Pracovník přípravy tisku - grafik

NÁPLŇ POZICE

Operátor DTP zpracovává obrazová a textová tisková data a vytváří podklady pro zhotovení tiskové formy v tiskových technikách ve výrobních fázích tvorby layoutu, zlomu tiskoviny a přípravy korektních tiskových dat k osvit, rytí či vypalování tiskové formy v tiskových technikách.

PRACOVNÍ ČINNOSTI

- Příjem a kontrola textových podkladů, obrazových předloh pro reprodukci, externích datových souborů, stanovení pracovních postupů a jejich mezioperační kontrola podle platných předpisů a norem.
- Příjem elektronických dat z Internetu a přenosných médií za pomoci příslušných počítačových programů.
- Vyhledávání a zpracování textových či obrazových souborů na serveru a v archivu zakázek.
- Sazba textů.
- Úprava vektorové grafiky v příslušných počítačových programech.
- Tvorba zrcadel novinových, časopiseckých, knižních stran, layoutů akcidenčních tiskovin.
- Úprava a zlom datových souborů textu, obrazu a grafiky do připraveného zrcadla v příslušných operačních systémech a programech platforem PC a Mac.
- Příprava tiskových datových souborů pro osvit na film CtF a tiskovou desku CtP.
- Kontrola externích datových souborů pro osvit v příslušných programech.
- Mezioperační kontrola, černobílý a barevný digitální náhled.
- Čištění, ošetřování a údržba technického vybavení a provádění jednoduchých oprav.

Link: http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=30734&kod_sm1=33



VSTUPY

BSAT

Základem BSAT je kombinace projektivních technik používaných v psychologii už desítky let a vědeckých znalostí z oblastí neuro-vědy, medicíny, biologie, matematiky, sociologie, statistiky a informačních technologií. Autorem BSAT, která funguje na neurobiologickém základě, je promováný psycholog Jiří Šimonek. Nynější podoba BSAT tak, jak ji využívá koncept Balance Management, existuje od roku 1997, kdy se historicky poprvé začaly výsledky vyhodnocovat pomocí počítače.

CUTE

Metodika cut-e představuje on-line diagnostiku, která disponuje širokým portfoliem psychometrických nástrojů. V rámci projektu jsou využívány dotazníky zaměřující se na pracovní motivaci jedinců v daných profesích, míru jejich dovedností a pracovních kompetencí. Tyto metody jsou společné pro všechny pracovní pozice. V návaznosti na specifické profese se také s předchozími dotazníky měří prostřednictvím testů schopnosti, které jsou klíčové pro výkon konkrétní profese.

LEA

Nový unikátní nástroj měření a benchmarkingu Lifelong Employability Assessment, zkráceně LEA. Nástroj LEA umožňuje měřit, vyhodnocovat a mapovat klíčové procesy rozvoje lidských zdrojů ve firmě týkající se Age managementu. Zaměstnavatelé díky LEA získávají hodnověrný obrázek, jaká opatření, nástroje, procesy je třeba zavádět.



NESTANDARDIZOVANÉ ROZHOVORY

Během nestandardizovaných rozhovorů byla diskutována zejména následující témata:

Specifika práce pracovníků přípravy tisku, obsah jejich práce.

Vývoj a trendy v polygrafii a na trhu práce.

Návaznosti jednotlivých činností v rámci výkonu jejich profese, stres.

Aktuální stav vzdělávání v oboru typografie, konkurence na trhu práce („každý si myslí, že je grafik“).

Požadavky na pracovníky na této pozici, faktory, které jim práci ulehčují a naopak komplikují.

Pracovní doba, směnnost, spolupráce v týmu.

Pracovní prostředí a zátěž, jeho nárazovost.

Nutnost dalšího vzdělávání v oboru.

Odměňování.



SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ MĚŘENÍ

CutE (za všechny respondenty ve srovnání s celkovou dospělou populací)

Views

- Vyšší skóre: finanční odměna, absence stresu
- Nižší skóre: důvěra a etika, možnosti rozvoje

Shapes

- Vyšší skóre: spolupráce s ostatními, systematický přístup
- Nižší skóre: samostatnost, ochota se učit

BSAT

Míra stresu 84% ve srovnání s celkovou dospělou populací

Stres je tvořen potřebou řešit problémy 93% a pocitem, že nemohou ovlivnit průběh nebo výsledek své práce 90%



DOPORUČENÁ TÉMATA

(oblasti pro další řešení – kulaté stoly)

Stránka | 8

Stres

- Nárazovost práce
- Technologie, chybovost (materiál, stroje)
- Spolupráce v rámci týmu
- Spolupráce s tiskaři i zákazníky
- Tlak na efektivitu a propouštění

Směnnost

- Soboty, neděle
- Různě dlouhé směny a jejich návaznost
- Vliv na rodinný život
- Vliv na zdraví
- Zásah do biorytmu – tělesné symptomy

Rozvoj dovedností a další vzdělávání

- Odborné znalosti a dovednosti
- Komunikace
- Týmová spolupráce

Atraktivita povolání

- Učňovské školství, neatraktivita profese pro mladé lidi
- Budoucnost oboru a nástupnictví

Pracovní prostředí

- Ergonomie



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



SOUHRN

V této části chceme uvést stručný souhrn nalezených témat, která jsme objevili během této studie. Stránka | 9

Diskutovat budoucnost oboru v souladu s trendy, rozvoj technologií a návazně i dovedností pracovníků na dané pozici, možnost přeškolení.

Pracovat se zátěží zejména se směnností u starších pracovníků, na které má tento způsob práce větší negativní vliv.

Podporovat rozvoj pracovníků na těchto pozicích, zejména úroveň jejich komunikace, spolupráce, zodpovědnosti, soustředění na detail.

Soustředit se na ergonomii pracovišť, úroveň technologického vybavení.



PŘÍLOHY

Tento dokument má následující přílohy:

Stránka | 10

- Souhrnná zpráva BSAT
- Výsledky CUTe individuální
- Zprávy LEA
- Prezentace Pracovník přípravy tisku - grafik



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Zelená ve výsledku označuje rovnováhu, žlutá znamená pozor! a označuje mírnou nerovnováhu. Oblasti, které berou nejvíce životní spokojenosti a energie, označuje červená. Ve výsledku si proto všimněte zejména červených oblastí, jelikož jejich změnou dosáhnete větší rovnováhy a spokojenosti.

Sebeuvědomění

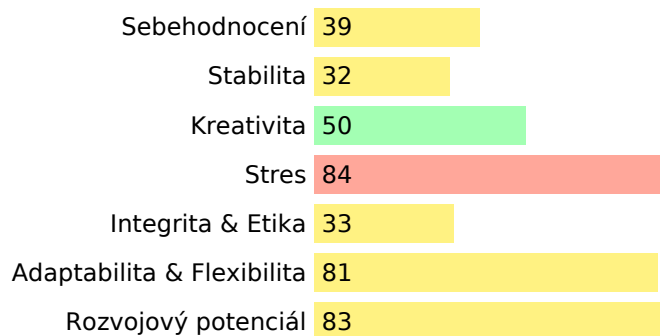
Sebeřízení

Sebemotivace

Sociální
uvědomění

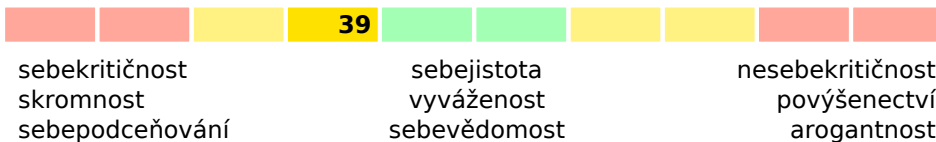
Interpersonální
dovednosti

Sebeuvědomění



Sebehodnocení

Přidělování si vlastní ceny.



.....

.....

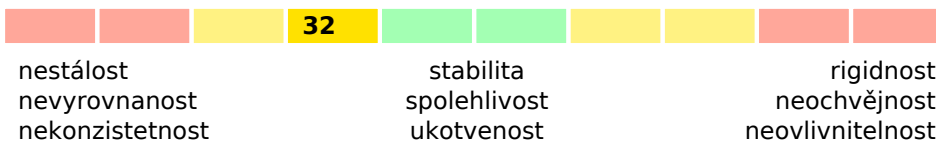
.....

.....

.....

Stabilita

Stálost postojů.



.....

.....

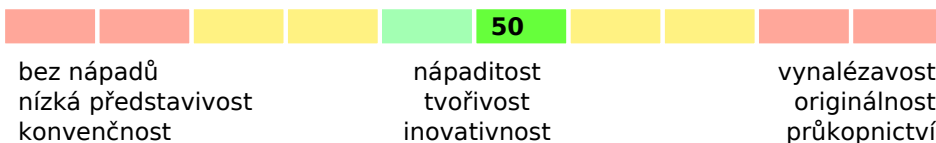
.....

.....

.....

Kreativita

Inovativnost při řešení problému.



.....

.....

.....

.....

.....

Stres

Tendence stresovat se.



pohodovost
lhostejnost
flegmaticčnost

rozvážnost
klidnost
vyrovnanost

vnitřní napětí
dramatičnost
stresování



.....

.....

.....

.....

.....

Integrita & Etika

Postoje v souladu s etickými normami.



bezzásadovost
liberálnost
tolerantnost

zásadovost
poctivost
čestnost

netolerance
moralizování
puritánskost



.....

.....

.....

.....

.....

Adaptabilita & Flexibilita

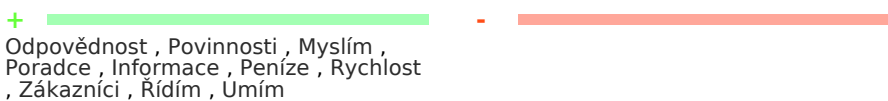
Otevřenost ke změnám.



umírněnost
nepružnost
nepřizpůsobivost

flexibilita
adaptabilita
přizpůsobivost

netrpělivost
vrtkavost
potřeba změny



.....

.....

.....

.....

.....

Rozvojový potenciál

Touha rozvíjet se.



nízká zvědavost
stagnace
nízký potenciál

zajímá se
vyváženost
potenciál

zvědavost
potřeba růstu
vysoký potenciál



.....

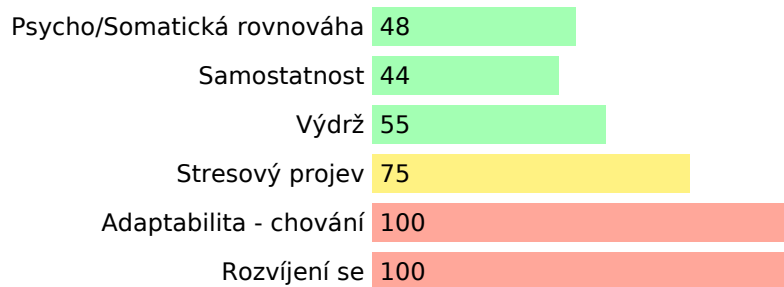
.....

.....

.....

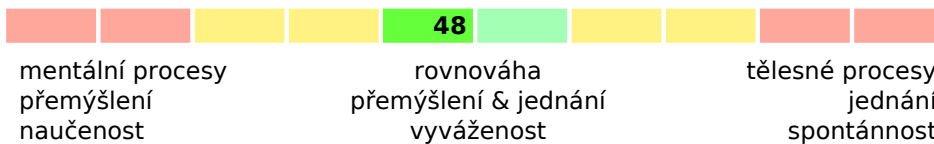
.....

Sebeřízení



Psycho/Somatická rovnováha

Dispozice využívání psychiky nebo těla.



.....

.....

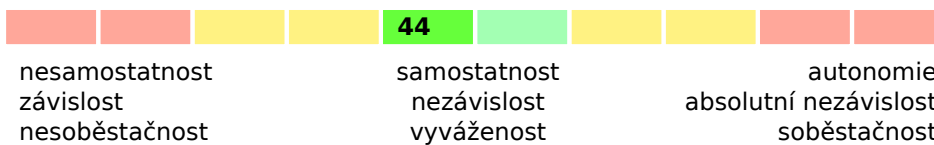
.....

.....

.....

Samostatnost

Ochota pracovat samostatně.



.....

.....

.....

.....

.....

Výdrž

Vytrvalost při zvládání překážek.



.....

.....

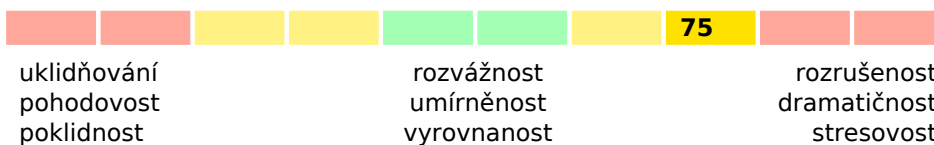
.....

.....

.....

Stresový projev

Zvládání stresu.



.....

.....

.....

.....

.....

Adaptabilita - chování

Přizpůsobování se.



umírněnost
nepružnost
nepřizpůsobivost

flexibilitnost
adaptabilitnost
přizpůsobivost

reakčnost
vrtkavost
iniciace změn

+ -
Odpovědnost , Povinnosti , Myslím ,
Poradce , Informace , Peníze , Rychlost
, Zákazníci , Řídím , Umím

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Rozvíjení se

Rozvíjení nových znalostí a dovedností.



bez zájmu
stagnace
stávající znalosti

zajímá se
vyváženost
stávající i nové

experimentování
růst
nové znalosti

+ -
Smím , Úspěch , Rychlost , Umím ,
Myslím , Odpovědnost , Řídím , Moje
zdraví , Vidím , Informace

.....

.....

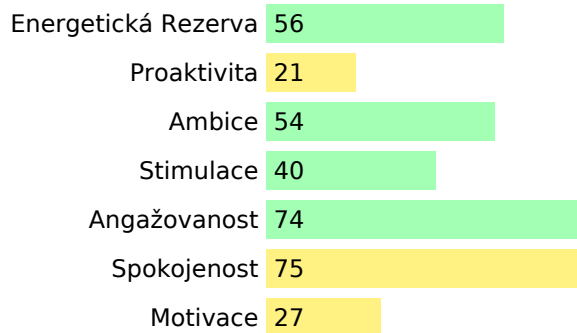
.....

.....

.....

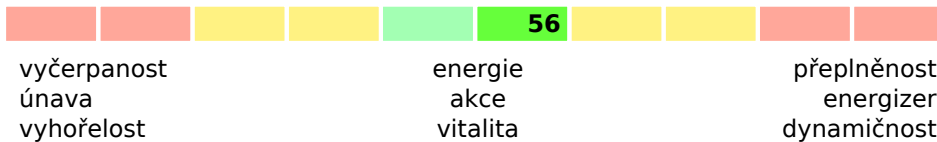
.....

Sebemotivace



Energetická Rezerva

Fyzická a mentální energie.



.....

.....

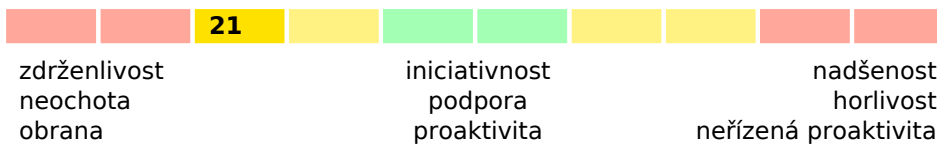
.....

.....

.....

Proaktivita

Iniciativnost v řešení.



.....

.....

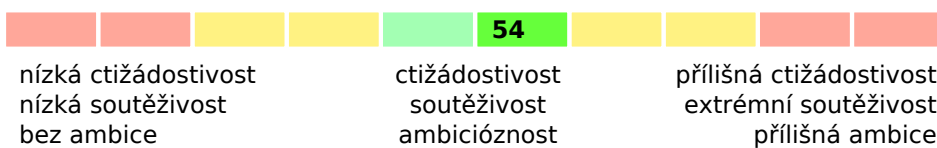
.....

.....

.....

Ambice

Touha dosáhnout úspěchu.



.....

.....

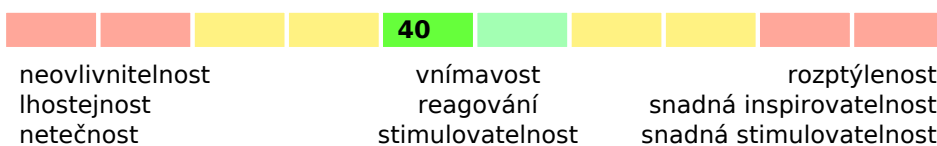
.....

.....

.....

Stimulace

Reagování na externí stimuly.



.....

.....

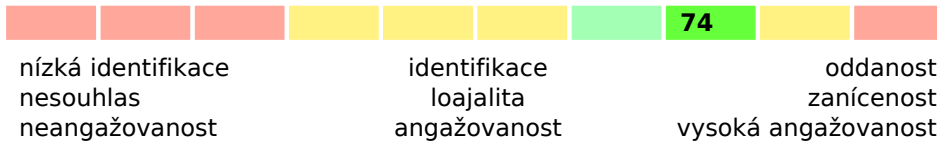
.....

.....

.....

Angažovanost

Vnitřní identifikace s firmou.



+ ████████████████████ - ████████████████████
 Myslím , Zákazníci , Řídím , Umím ,
 Smím , Školím se , Poradce ,
 Odpovědnost , Informace , Můj
 šéf/Moje šéfka

.....

.....

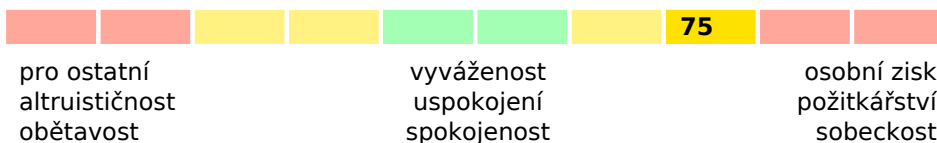
.....

.....

.....

Spokojenost

Hodnocení přínosu oproti investované energii a času.



+ ████████████████████ - ████████████████████
 Odpovědnost , Myslím , Umím , Úspěch
 , Rychlost , Moje práce , Samostatný/á/
 , Smím , Tvořím , Informace

.....

.....

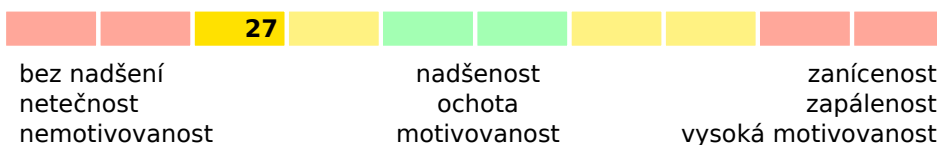
.....

.....

.....

Motivace

Vnitřní touha pracovat.



- IDEÁLY** (touhy, přání)
 Organizují, **Rozhodují**, **Řídím**, Zákazníci, Rychlost, **Informace**, **Myslím**,
 Mluvím, Smím, **Vidím**, **Slyším**, Umím,
- MOTIVÁTORY** (motivace, odměna)
 Spolupráce, Školím se, Hodnotící pohovory, Spolupracovníci, Moje mzda,
 Samostatný/á/, Moje zdraví, Povinnosti, Kontrola, Moje práce, Poradce,
 Tvořím, Odpovědnost, Můj šéf/Moje šéfka, Chci,
- OPERÁTORY** (někdy motivace, jindy demotivace)
 Pracuji přesčas, Konkurence, **Neúspěch**, **Úspěch**, Moje chyby, Počítače,
 Pomalost, Peníze, **Jsem agresivní**, Změna, Porady, Nesmím, **Nechci**,
 Cítím,
- STRESORY** (stres, demotivace)
 Námaha, Riziko,
- DESTRUKTORY** (destrukce, vyhrožování se)
 Vedení firmy, Neumím,

.....

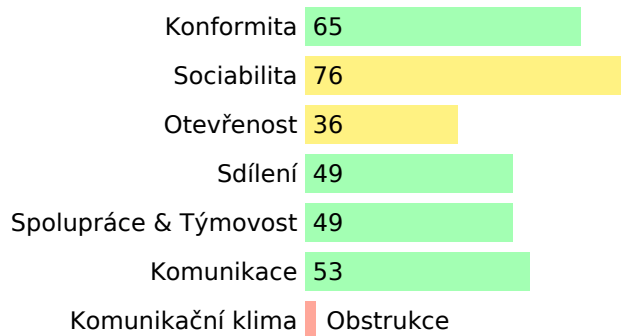
.....

.....

.....

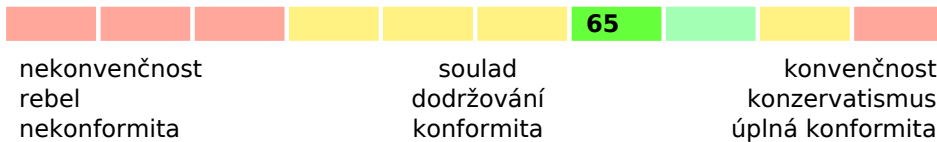
.....

Sociální uvědomění



Konformita

Dodržování standardů, pravidel a norem.



.....

.....

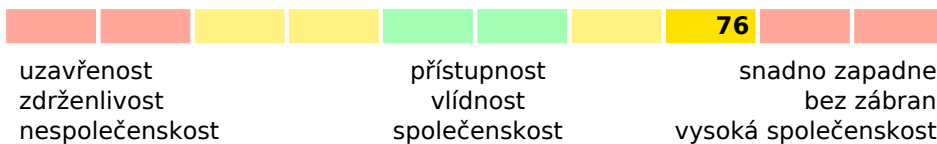
.....

.....

.....

Sociabilita

Interakce s ostatními.



.....

.....

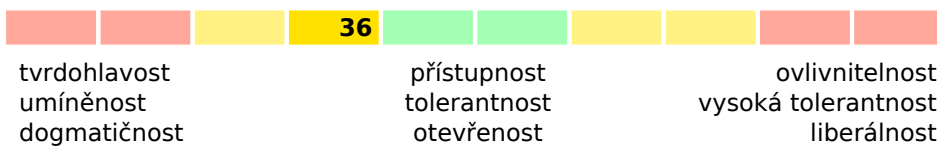
.....

.....

.....

Otevřenost

Otevřenost novým nápadům, postojům, názorům.



.....

.....

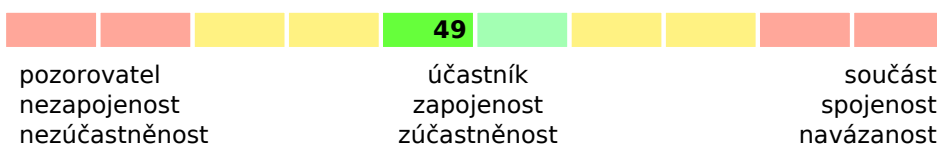
.....

.....

.....

Sdílení

Ochota sdílet společné hodnoty.



.....

.....

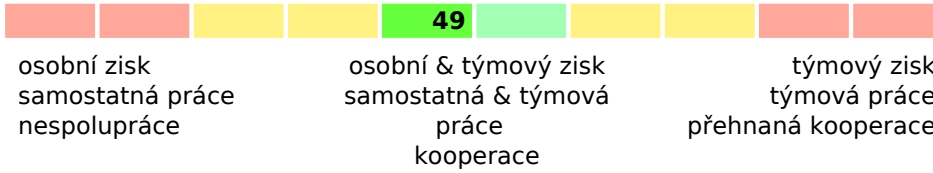
.....

.....

.....

Spolupráce & Týmovost

Ochota spolupracovat.



.....

.....

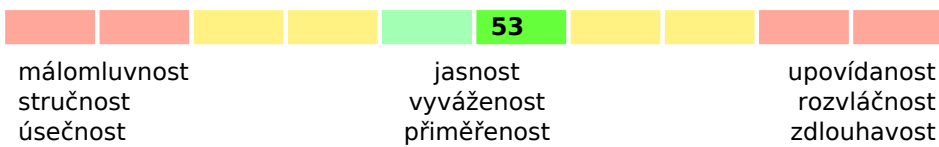
.....

.....

.....

Komunikace

Výměna informací s ostatními.



.....

.....

.....

.....

.....

Komunikační klima

Klima, které vytváříte při práci s ostatními.



OBSTRUKCE

Vyhraňování se a odmítání veškerých společných aktivit s ostatními.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

PROAKTIVITA (Stabilní proaktivita, iniciativa a podpora ostatních.)

Řídím

PODMÍNKY (Tlak na změnu pracovních podmínek, které však nepovedou ke zvýšení výkonu, iluze.)

DOGMA (Pravidla a podmínky jsou přísně dodržovány, moje/naše řešení je vnímáno jako jediné správné.)

Spolupráce , Organizuji , Úspěch , Tvořím , Rychlost , Informace , Myslím , Smím , Vidím , Umím

NESPOKOJENOST (Nespokojenost s pracovními podmínkami, vyžadování změny, nepřijímání kompromisů, obtížné a vyčerpávající klima.)

Povinnosti , Počítače , Peníze

KONTRAPRODUKTIVITA (Zvažování alternativ, nerozhodnost, nejednoznačnost, neudržitelné a nestabilní klima.)

Moje mzda , Rozhoduji , Samostatný/á/ , Moje zdraví , Moje práce , Odpovědnost , Mluvím , Můj šéf/Moje šéfka , Chci , Slyším

ROZZLOBENOST (Odmítání veškerých vstřícných aktivit, našťvanost, ukřivděnost.)

Školím se , Spolupracovníci , Kontrola , Riziko

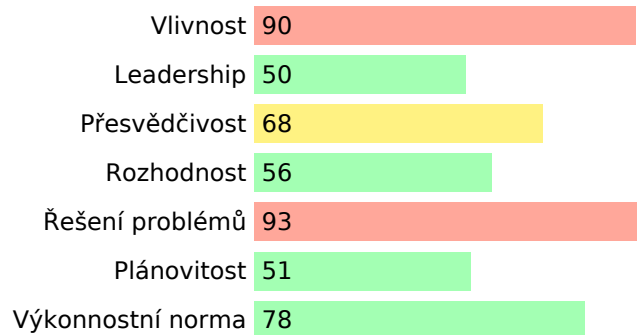
OBRANA (Defenzivní a blokační klima, poukazování na chyby jiných, vyhýbání se otevřenému konfliktu.)

Hodnotící pohovory , Vedení firmy , **Neúspěch** , Moje chyby , Pomalost , Jsem agresivní , Změna , Neumím , Cítím

OBSTRUKCE (Vyhraňování se a odmítání veškerých společných aktivit s ostatními.)

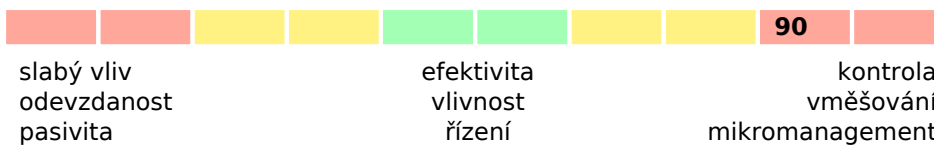
Pracuji přesčas , Námaha , Konkurence , Poradce , Zákazníci , Porady , Nesmím , **Nechci**

Interpersonální dovednosti



Vlivnost

Potřeba řídit, mít vliv.



.....

.....

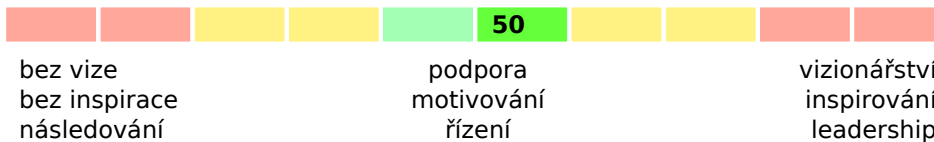
.....

.....

.....

Leadership

Ochota inspirovat a vést ostatní.



.....

.....

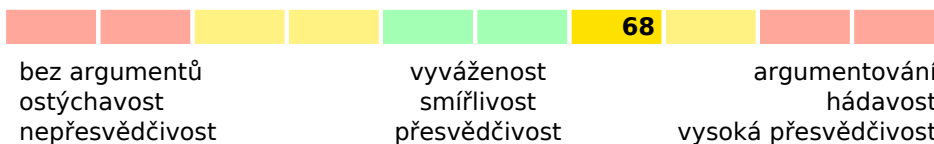
.....

.....

.....

Přesvědčivost

Potenciál přesvědčit ostatní.



.....

.....

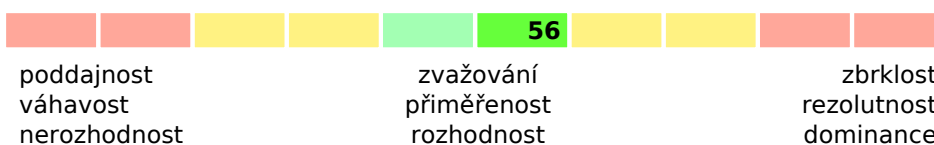
.....

.....

.....

Rozhodnost

Ochota rozhodovat.



.....

.....

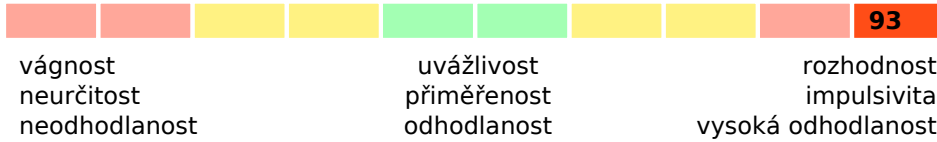
.....

.....

.....

Řešení problémů

Ochota řešit problémy a konflikty.



.....

.....

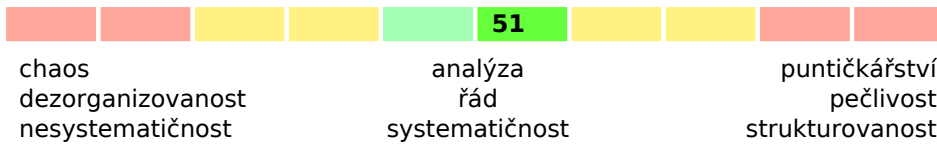
.....

.....

.....

Plánovitost

Ochota plánovat a organizovat.



.....

.....

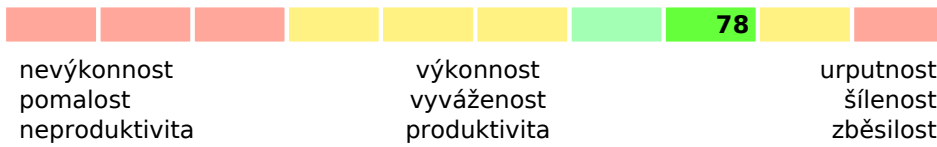
.....

.....

.....

Výkonnostní norma

Vnitřní výkonnostní nastavení.



.....

.....

.....

.....

.....

+ ————— - —————

Řídím , Myslím , Mluvím , Smím ,
Úspěch , Rychlost , Odpovědnost ,
Organizuji , Spolupráce , Tvořím

Part_ID	Surname	Firstname	Email	scales_spr _stan9	scales_e3 +_stan9	scales_sp c_stan9	total_stan 9
4556414	drive	434	support@cu t-e.com	9	3	8	6,8
4632311	pozdeji	434	support@cu t-e.com	4	4	9	6
4556303	pozdeji	434	support@cu t-e.com	7	1	4	3,6
4632316	drive	434	support@cu t-e.com	4	3	4	3,6
4556361	drive	434	support@cu t-e.com	4	1	6	3,4
4632309	pozdeji	434	support@cu t-e.com	4	2	3	2,6
4556299	drive	434	support@cu t-e.com	2	1	2	1
4556301	drive	434	support@cu t-e.com	2	1	1	1
4632313	drive	434	support@cu t-e.com	3	1	3	1
				4,333333	1,888889	4,444444	3,222222
	0 Projekty	Pracovník přípravy tisku - grafik					
	0 Srovnávací						
	0 skupina	Celková dospělá populace					



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY

LEA

Závěrečná zpráva

**Měření HR procesů pomocí nástroje LEA-
Polygrafie PG01**



Obsah

Executive Summary	3
Popis společnosti	3
Informace o LEA	4
Informace o měření ve společnosti „Polygrafie PG01“	5
Demografie a statistika České republiky	6
Složení populace ČR v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025, 2030	6
Složení populace v kraji Hlavní město Praha v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030.....	7
Regionální působnost společnosti.....	8
Struktura zaměstnanců společnosti	8
Benchmark – ČR	9
Všeobecné výsledky za Českou republiku	9
Výsledky podle velikosti firmy	10
Výsledky podle odvětví.....	10
Konkrétní výsledky měření ve společnosti „Polygrafie PG01“	11
Celkové hodnocení	11
Hodnocení oblastí.....	12
Hodnocení ukazatelů.....	16
Závěr	19
Rámcová doporučení.....	19
Zpracovatel: Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem.....	20

Executive Summary

Popis společnosti

Společnost „Polygrafie PG01“ zaměstnává 114 zaměstnanců, z čehož je 22 žen a 92 mužů. Společnost působí v kraji Hlavní město Praha.

Společnost je akciovou společností a je součástí mediálního koncernu; zabývá se výrobou periodik i jiných tiskových výstupů.

Společnost „Polygrafie PG01“ má nastaveny postupy k přizpůsobení pracovních podmínek zaměstnancům a zaměstnankyň, obzvláště má propracovaný systém benefitů a postupy týkající se fyzického zdraví zaměstnanců. Nejsou nastaveny formální postupy pro vzdělávání a profesní rozvoj zaměstnanců.

Společnost „Polygrafie PG01“ se zúčastnila měření LEA (LifeLong Employability Assessment) v České republice v roce 2016. Z výsledků hodnocení vyplývá, že dosáhla 64 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená celkový scoring 42,4 %.

Informace o LEA

LEA (Lifelong Employability Assessment), nástroj na měření v oblasti Age Managementu, byl vytvořen jako pokračování projektu *Aktivní stárnutí*. Českou verzi připravila platforma Byznys pro společnost.

Prostřednictvím měření LEA a následně nastavených procesů rozvoje lidských zdrojů (dále jen HR) a zviditelněním dobrých postupů v praxi je možné inspirovat firmy a sociální partnery, zlepšit přístup k dlouhodobé a celoživotní zaměstnanosti, posílit vztah mezi firmami, neziskovými organizacemi, vzdělávacími institucemi a státem. Optimalizací HR postupů a zaměstnatelnosti pracovníků v průběhu celé jejich kariéry je možné zvýšit a zlepšit inovace na pracovišti, zefektivnit plnění firemních cílů a zároveň zvýšit motivaci a loajalitu zaměstnanců.

Hlavním cílem využití měřicího nástroje LEA je vytvoření srovnání (benchmarku) měřitelných výstupů jednotlivých oblastí HR procesů a vytvoření přehledu o tom, jak české firmy procesy nastavují s ohledem na složení zaměstnanců, jak s nimi dlouhodobě pracují a rozvíjejí jejich potenciál.

V rámci měření LEA jde o čtyři základní oblasti:

- strategické plánování pracovní síly (složení pracovní síly, před-nábor, diverzifikace nábory),
- řízení znalostí a profesního rozvoje a kariéry zaměstnanců (vzdělávání, přenos dovedností a kompetencí, interní mobilita, kariérní pohovory a poradenství, rozvojová schémata kariéry, náhrady mzdy, podpora při odchodu),
- pracovní podmínky a prostředí (zdraví a vitalita, stres a duševní zdraví, další benefity nad rámec legislativy),
- flexibilita a mobilita (funkční flexibilita, vytváření sítí, dobrovolnictví, podnikání).

Měření umožňuje podívat se na aktuálně nastavené interní procesy, prostředí firmy a přístup k zaměstnancům ve všech oblastech od nábory, přes vzdělávání a rozvoj, oblast benefitů a pracovního prostředí, až po přípravu na změnu pracovního výkonu nebo pozice a odchod do důchodu. Tato metoda poskytuje společně data, porovnává klíčové procesy a umožňuje zefektivnit procesy v oblasti lidských zdrojů, srovnává současnou situaci v organizaci s ideálním stavem, ideálními procesy a postupy.

Informace o měření ve společnosti „Polygrafie PG01“

Proces měření LEA je naplánován v následujících krocích: zaslání dotazníku → sběr dat → rozhovor → zpracování → vyhodnocení → zpráva.

U společnosti „Polygrafie PG01“ proces měření proběhl v roce 2016 následovně:

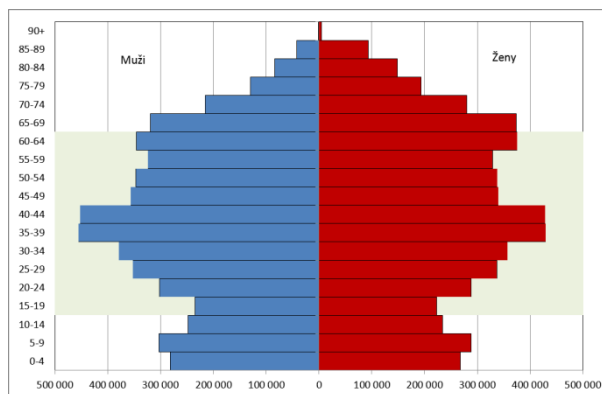
Zástupce platformy Byznys pro společnost vedl rozhovor s technickým a výrobním ředitelem měřené společnosti. Zástupce oborové platformy nebyl přítomen. Případné další dotazy byly řešeny prostřednictvím e-mailu. Okruhy otázek byly zaslány předem.

Demografie a statistika České republiky

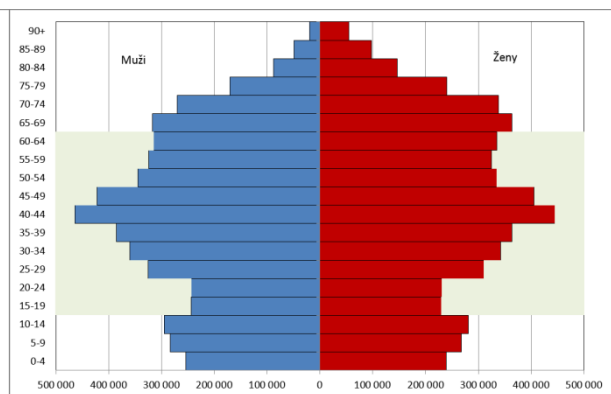
Populace České republiky, tak jako v ostatních vyspělých zemích světa, stárne. Souběžně probíhá proces, kdy lidé žijí déle, zvyšuje se jejich naděje dožití i průměrný věk, a také se rodí méně dětí, takže ve výsledku v populaci žije větší podíl seniorů. Seniori jsou osoby 65 leté a starší.

Složení populace ČR v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025, 2030

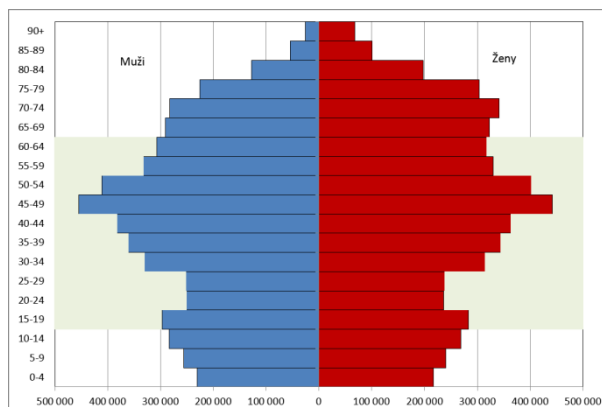
Graf 1 Věková struktura ČR k 1. 1. 2016



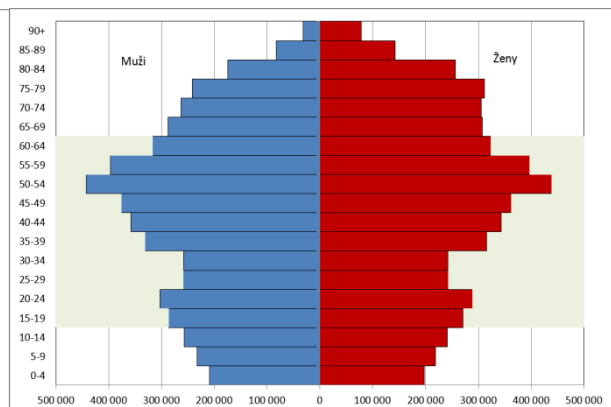
Graf 2 Projekce věkové struktury ČR na rok 2020



Graf 3 Projekce věkové struktury ČR na rok 2025



Graf 4 Projekce věkové struktury ČR na rok 2030



Zdroj: Věkové složení obyvatelstva - 2015, Český statistický úřad, Praha, 2016

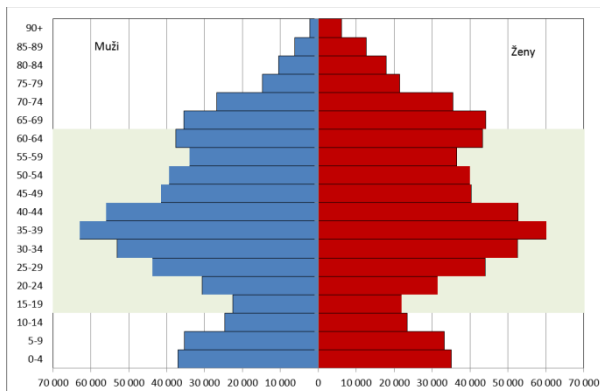
Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100, střední varianta, Český statistický úřad, Praha, 2014

Podíl osob ve věku 20–64 let, které by mohly potenciálně pracovat a vytvářet národní bohatství pro ostatní neproduktivní části populace, bude klesat. V roce 2016 činil podíl 20–64 letých na celkové populaci ČR necelých 62 %, v roce 2030 to bude již jen 57,7 %. Stále více osob se bude přesouvat do skupiny poproduktivních 65 letých a starších osob. Navíc se bude zmenšovat i absolutní počet obyvatel v České republice, takže 20–64 letých osob bude na začátku roku 2030 pod 6 milionů ve srovnání s 6,540 milionem osob 20–64 letých na začátku roku 2016. Počet seniorů se v tomto časovém rozmezí zvýší z 1,885 milionu lidí na 2,484 milionu osob.

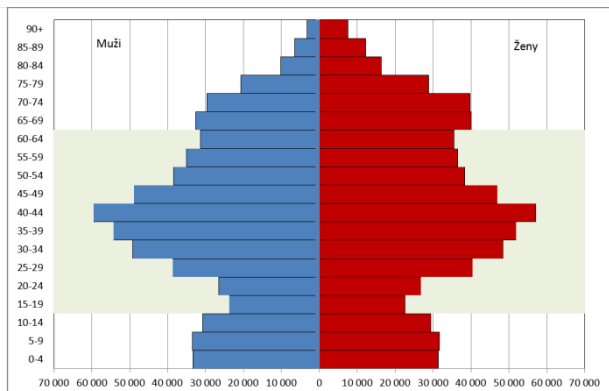
Složení populace v kraji Hlavní město Praha v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030

V kraji Hlavní město Praha žilo na konci roku 2015 18,4 % mladých lidí ve věku do 19 let, 63,2 % osob v reprodukčním věku 20-64 let a 18,4 % seniorů 65 letých a starších. Průměrný věk mužů činil 40,4 let a žen 43,4 let. Ve srovnání s celou Českou republikou i jinými kraji má kraj nejvyšší podíl obyvatel v produktivním věku, nejnižší podíl obyvatel mladších 20 let a o něco vyšší podíl obyvatel starších 65 let než je průměr za ČR. Kraj Hlavní město Praha je jediným krajem, který se nemusí obávat výrazného stárnutí populace. Je to dáno tím, že tento kraj je vyhledávanou lokalitou pro ekonomicky aktivní obyvatele, protože je zde vysoká pracovní nabídka. Podle projekce ČSÚ, která vychází z věkové struktury roku 2014, dosáhne kraj v roce 2030 podílu osob 65letých a starších 20,5 %, což je nejnižší odhadovaný podíl osob 65letých a starších ze všech krajů ČR.

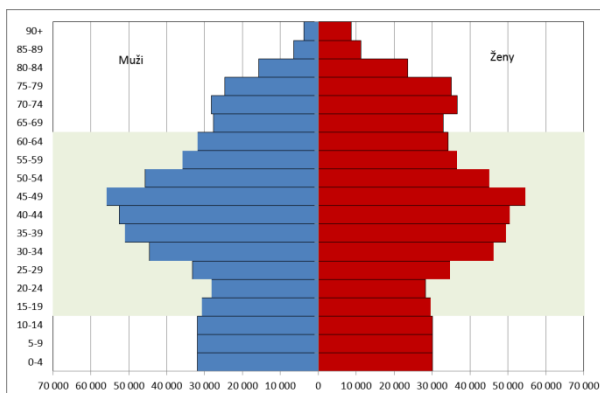
Graf 5 Věková struktura kraje Hlavní město Praha k 1. 1. 2016



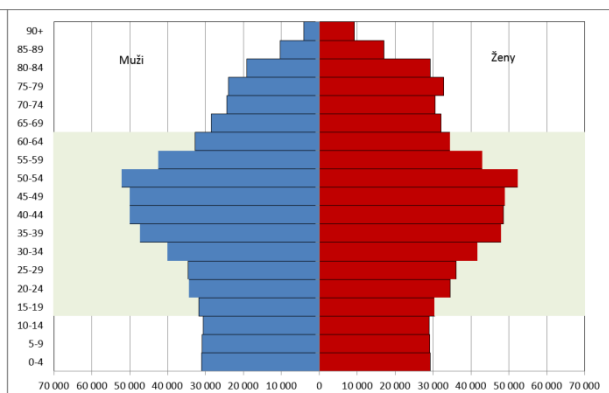
Graf 6 Projekce věkové struktury kraje Hl. město Praha na rok 2020



Graf 7 Projekce věkové struktury kraje Hl. město Praha na rok 2025



Graf 8 Projekce věkové struktury kraje Hl. město Praha na rok 2030



Zdroj: Věkové složení obyvatelstva - 2015, Český statistický úřad, Praha, 2016
Projekce obyvatelstva v krajích ČR - do roku 2050, Český statistický úřad, Praha, 2014

Regionální působnost společnosti

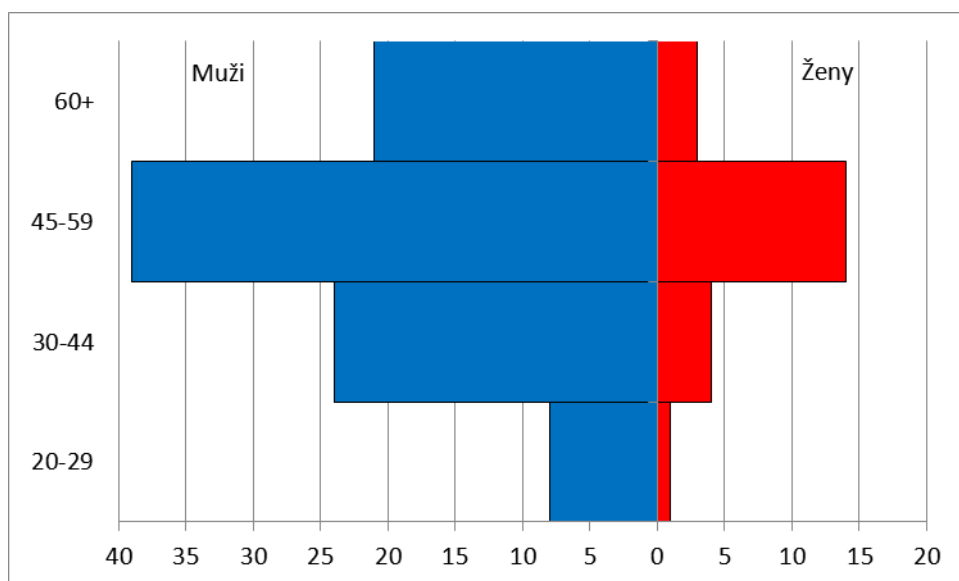
Společnost „Polygrafie PG01“ působí v kraji Hlavní město Praha.

Struktura zaměstnanců společnosti

Společnost „Polygrafie PG01“ má celkem 114 zaměstnanců. Z toho je 92 mužů a 22 žen. Věková struktura je následující:

- v kategorii 20-29 let má společnost 9 zaměstnanců, z toho jsou 8 mužů a 1 ženu,
- v kategorii 30-44 let má společnost 28 zaměstnanců, z toho je 4 ženy a 24 mužů,
- v kategorii 45-59 let má společnost 53 zaměstnanců, z toho 14 žen a 39 mužů,
- v kategorii 60+ má společnost 24 zaměstnanců, z toho je 3 ženy a 21 mužů.

Graf 9 Věková struktura zaměstnanců společnosti „Polygrafie PG01“ k 31. 12. 2015



Zdroj: Společnost „Polygrafie PG01“, 2016

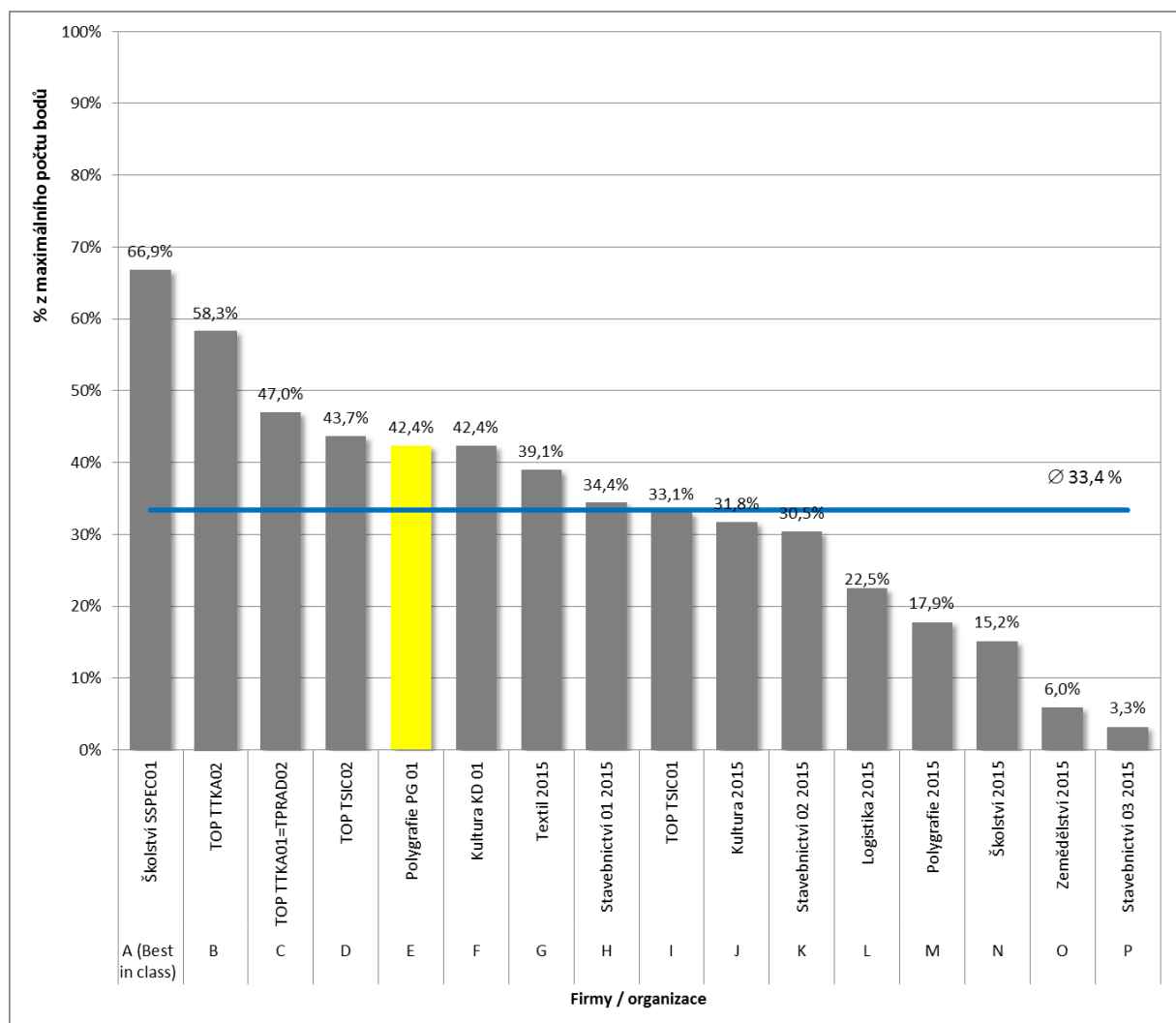
Benchmark – ČR

Společnost „Polygrafie PG01“ je mezi prvními společnostmi, které se zúčastnily šetření metodou LEA v roce 2016. Maximem dosažitelným při měření nastavení nástrojů a politiky věkové diverzity je dle LEA 151 bodů. Pro srovnání dosažených výsledků byl použit vzorek srovnatelných 15 firem, které se zúčastnily šetření metodou LEA v roce 2015 a 2016. Na konci projektu bude provedeno ještě vzájemné srovnání všech šetřených společností.

Všeobecné výsledky za Českou republiku

Firma „Polygrafie PG01“ získala celkem 64 bodů (42,4 %).

Graf 10 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

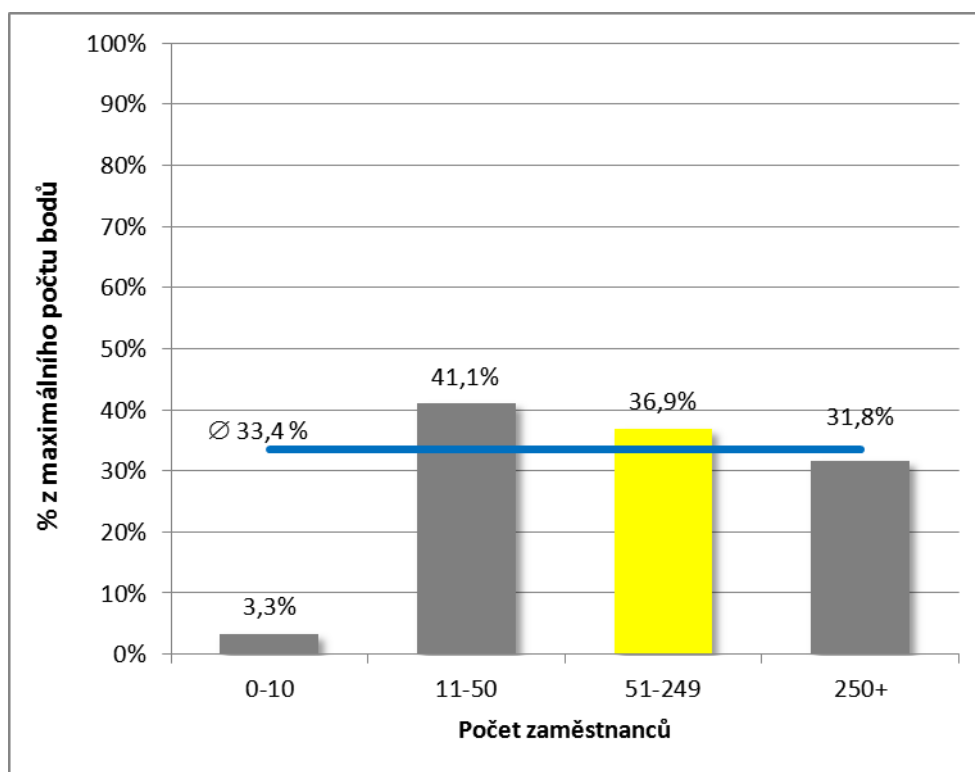


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „Polygrafie PG01“, vlastní zpracování

Výsledky podle velikosti firmy

Z hlediska velikosti firmy, měřené počtem zaměstnanců, se s rostoucím počtem měření ukazuje, že zavádění a uplatňování nástrojů Age Managementu nezávisí ani tak na velikosti firmy a s tím související předpoklad, že větší firmy disponují vyššími finančními prostředky, které si mohou dovolit investovat do procesů souvisejících s Age Managementem, ale častěji závisí na osobě majitele/jednatele, ředitele nebo manažera pro lidské zdroje apod. Mnohdy nejsou nástroje Age Managementu formálně a systematicky zavedeny, nebo nejsou formalizovány všechny, ačkoliv se používají.

Graf 11 Celkové výsledky společností podle kategorií počtu zaměstnanců (v %)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „Polygrafie PG01“, vlastní zpracování

Výsledky podle odvětví

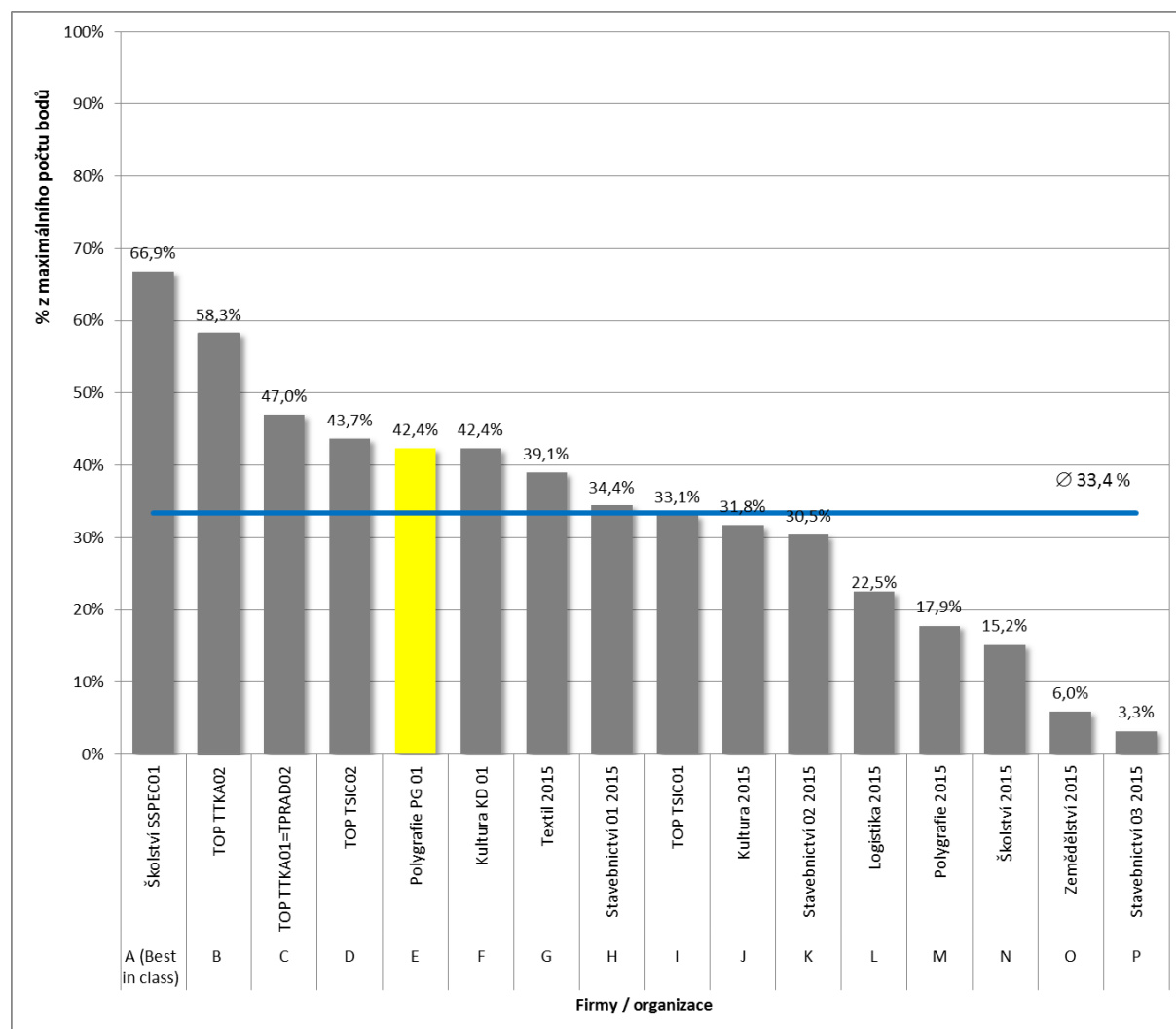
Získaný vzorek firem ze šetření je prozatím příliš malý, než aby bylo možné prezentovat průměrné výstupy za jednotlivá odvětví. Ukazuje se však, že odvětví samo o sobě není determinantou úspěšného zavádění nástrojů Age Managementu, firmy z různých odvětví mohou procesy Age Managementu využívat velmi dobře nebo nevyužívat a vyplývá to spíše z osobního přesvědčení majitelů nebo managementu společnosti, někdy z konkrétní situace, ve které se firma nachází.

Konkrétní výsledky měření ve společnosti „Polygrafie PG01“.

Celkové hodnocení

Společnost „Polygrafie PG01“ dosáhla při pilotním hodnocení LEA v České republice 64 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená úspěšnost 42,4 % a dělí se o 5. místo ve srovnání se sledovaným vzorkem (N=15).

Graf 12 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

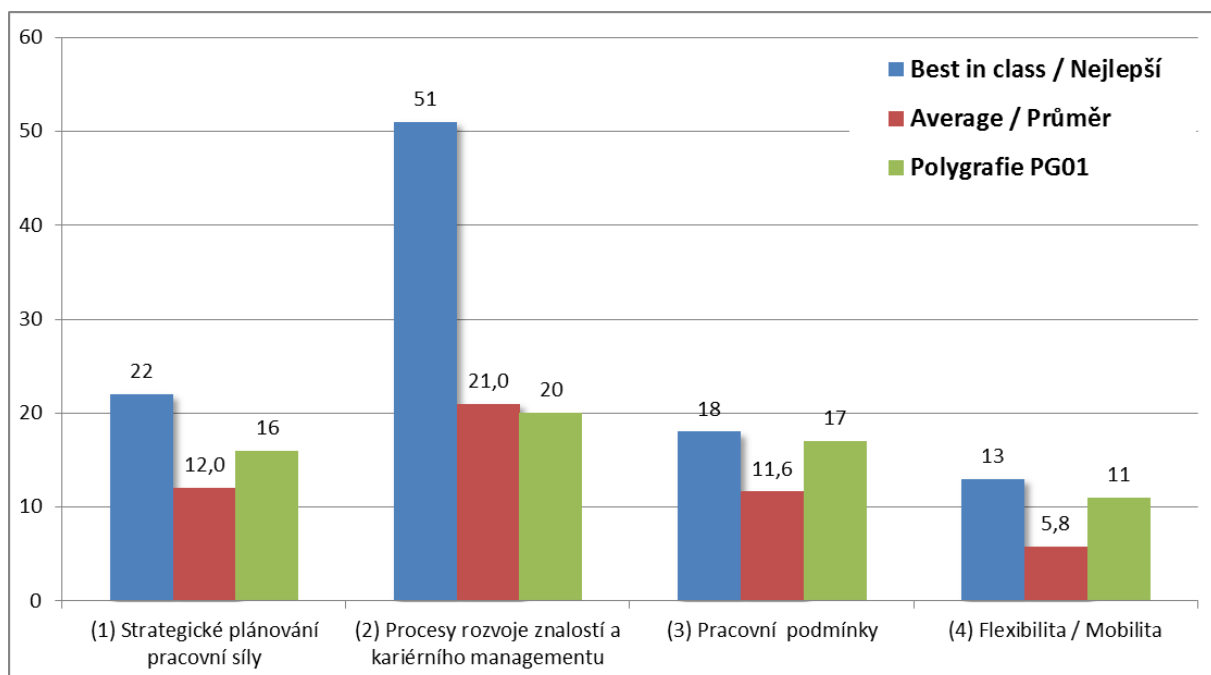


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „Polygrafie PG01“, vlastní zpracování

Hodnocení oblastí

- Strategické plánování pracovní síly – dosahuje úrovně 16 bodů
- Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu – dosahuje výsledků 20 bodů
- Pracovní podmínky – 17 bodů
- Flexibilita / Mobilita – dosahuje výsledků v hodnotě 11 bodů.

Graf 13 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých oblastí



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „Polygrafie PG01“, vlastní zpracování

Oblast 1: Strategické plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

Společnost „Polygrafie PG01“, (dále je společnost), pravidelně sleduje složení pracovní síly, mj. i s ohledem na věkové složení. Toto sledování je součástí zpráv pro další práci v oblasti lidských zdrojů a je zároveň součástí pravidelné zprávy pro generálního ředitele společnosti. Zpráva o personálním složení pracovních sil je dále konsolidována na úrovni skupiny, které je firma součástí. Společnost usiluje v dlouhodobém horizontu o rozmanitost složení pracovních sil, a to jak ve výrobní části firmy, tak i technicko-hospodářské sekci.

V oblasti nábory se společnost potýká s nedostatkem pracovních sil zejména pro výrobní pozice. Bariérami pro obtížné obsazování výrobních pozic jsou fyzická náročnost práce ve výrobě a třísměnný nepřetržitý provoz.

Společnost spolupracuje dlouhodobě se střední polygrafickou školou, a to prostřednictvím zapojení studentů/ek do praxe během studia, či pro pracovní zařazení po ukončení studia. Nicméně je třeba konstatovat, že počet osob, které po ukončení studia následně skutečně nastoupí do praxe – do výrobního procesu, je velmi nízký. S ohledem na charakter práce, respektive vysokou fyzickou náročnost a omezení, která v tomto směru nastavuje zákoník práce, u většiny pracovních pozic ve výrobě vyhledává společnost především pracovníky – muže. Ženy nachází uplatnění především na technicko-hospodářských pozicích. V současné době společnost nezaměstnává žádné hendikepované osoby; nepracuje s etnickou příslušností či jinými charakteristikami. Tyto zjistí ve většině případů až po skutečném nástupu dané osoby do pracovního poměru v rámci personálních postupů při nástupu. Zjištěné informace nejsou dále zpracovávány, ani s nimi společnost jinak dále nepracuje.

Při náboru společnost „Polygrafie PG01“ klade důraz především na kvalifikaci, předchozí zkušenosti v oboru, psychickou a fyzickou odolnost (*práce v nepřetržitém provozu*). Další hlediska (např. věk, národnost, etnická příslušnost) nehrají při náboru klíčovou roli.

V rámci měření LEA je souběžně sledována pozice **pracovníka/ice přípravy tisku**. Základním předpokladem pro práci na této pozici je výuční list v oboru reprodukční grafik, sazeč nebo v příbuzném polygrafickém oboru, včetně znalosti práce na počítači. PC.

Hlavní náplní práce na této pozici je úprava a nastavení potřebných parametrů programů výrobních zařízení, příjem, kontrola a následné zpracování dat podle určeného výrobního postupu při optimálních výrobních nákladech, správný osvit datových souborů na ofsetové tiskové desky a dodržování časových harmonogramů při výrobě periodik.

Oblast 2: Řízení znalostí a kariéry (profesního rozvoje) zaměstnanců

Společnost má funkční ucelený systém zaškolení pro nové zaměstnance a zaměstnankyně, zejména pro výrobní pozice. Každý nově příchozí zaměstnaný získává svého mentora/ku, který/á v rámci zkušební doby tří měsíců provází nového zaměstnaného během jeho zapracování. Jedná se o služebně starší a zkušenější pracovníky/ice, což jsou ve většině případů zároveň vedoucí pracovních jednotek, ve kterých nově příchozí pracují. Tento postup vychází jednak z praxe a jednak z komplexnosti a náročnosti technologických postupů, které ve výrobě společnost používá.

Interní mobilita pracovních sil, pokud k ní v rámci společnosti dochází, v současné době vychází především z požadavků výroby a děje se tak na základě tvrdých dovedností pro výkon dané v dané pozici. Tento proces je spíše náhodný, není řízen a není formálně ukotven. V oblasti

dalšího vzdělávání společnost postupuje na individuální bázi a ad hoc, podle identifikovaných potřeb jednotlivých zaměstnaných, a to bez rozdílu pozic. Tento postup je uplatňován i pro případné požadavky na rekvalifikace.

Společnost má v současné době zaveden systém hodnocení nadřízený/á – podřízený/á jednou ročně, a to formou rozhovoru. V rámci tohoto procesu je diskutována i možnost případného dalšího rozvoje. Další procesy hodnocení, např. 360^o hodnocení, nejsou zavedeny.

V rámci plánování profesního rozvoje zaměstnaných jsou volné pozice, zejména ve výrobě, nabízeny i pracovníkům/icím uvnitř firmy. Tento proces je neformální, probíhá na individuální bázi, např. vedoucí pracovník/ice vytipuje talentované pracovníky/ice pro další rozvoj a kariérní posun, a v případě volné pracovní pozice je tato nabídnuta daným talentovaným zaměstnaným. Tento postup je funkční zejména ve výrobní části společnosti. Jiný způsob, reps. přístup k plánování kariéry či dalšího rozvoje, není v současné době zaveden.

Společnost má nastavený propracovaný funkční systém odměňování, který zahrnuje všechny typy pozic ve firmě. Odměňování je rozděleno na nárokovou a nenárokovou část. Nároková část je ve výši 85% celková hodnocení. Nenároková část ve výši 15% se dále dělí: 5% určuje vedoucí útvaru, a pro výrobní pozice je dále 2x5% výkonová složka (např. % za nízký podíl špatných výtisků). Jednotlivé % výše a případy jsou definovány interní směrnici. Další způsoby odměňování ve finanční i nefinanční oblasti jsou jednoznačně definovány v kolektivní smlouvě. Při odchodu zaměstnaných ze společnosti se řídí zákoníkem práce (v souladu s ním je nastaven systém výtek pro případy nucených odchodů). U pracovníků/ic, kteří dosáhli věku pro odchod do starobního důchodu, společnost nechává rozhodnutí o odchodu na rozhodnutí jednotlivců/kyň. Společnost má funkční měsíční přehled o odchodech z různých důvodů, včetně roční sumarizace. Tyto informace pak dále slouží pro účely nábory.

Oblast 3: Pracovní prostředí a pracovní podmínky

Společnost se aktivně věnuje péči u fyzické a duševní zdraví zaměstnaných, kde hlavním motivátorem pro kvalitně nastavený systém je způsob fungování společnosti – výrobní část funguje v nepřetržitém třisměnném provozu. Společnost má nastavený tzv. code of conduct, respektive etický kodex, kde jsou nastaveny základní mantinely pro vzájemné vztahy mezi zaměstnavatelem/společností a zaměstnanými, ale také mezi zaměstnanými navzájem.

V oblasti fyzického zdraví pracovníci a pracovnice prochází standardně nastaveným systémem zdravotních prohlídek, pro které využívají závodní lékařku. Společnost poskytuje zaměstnaným zdarma také dodatečné očkování např. proti chřipce, žloutence a klíšťové encefalitidě, a to bez

rozdílu věku, pozice a dalších hledisek. Výrazně tím přispívá ke snižování nemocnosti zaměstnanců a zaměstnankyň a přispívá tak ke kvalitě jejich fyzického zdraví.

Pracovníci a pracovnice ve výrobě jsou, podle nastavené směrnice, také pravidelně vybavováni nezbytnými pracovními pomůckami (zejména pracovní oděv podle ročních období, kryty na uši, atd.). Pomůcky pro THP pracovníky/ice jsou řešeny individuálně, na základě identifikovaných potřeb.

V oblasti flexibilního nastavení pracovních režimů jsou tato opatření nastavena pouze pro THP pracovníky/ice, kteří pracují v jednosměnném provozu. Těmto pracovníkům/icím je podle individuálních potřeb nastaven i režim práce z domova/na dálku, např. v případě zdravotní indispozice. Flexibilní pracovní režimy nejsou umožněny ve výrobní části společnosti, a to z důvodu nepřetržitého třísměnného provozu.

Společnost poskytuje také všem zaměstnaným dodatečnou dovolenou na zotavenou nad rámec stanovený zákonnou normou, a to v délce pěti pracovních dní v kalendářním roce. Zájemcům, respektive účastníkům/icím penzijního připojištění, společnost na toto pojištění přispívá, a to podle předem jasně nastavených pravidel v interní směrnici a kolektivní smlouvě. Dále pak zaměstnaní mají možnost využít hrazené očkování proti chřipce, žloutence a klíšťové encefalitidě. Zaměstnaní také mají nárok na stravenky, které mohou uplatnit přímo v rámci společnosti v jídelně (v rámci provozní doby jídelny). Ti, kteří pracují v dobu, kdy jídelna nemá provozní dobu (např. noční směny), pak využívají stravenky mimo závodní jídelnu. Společnost vede evidenci využívání benefitů, včetně stravenek, v současné době s těmito údaji nijak dále nepracuje a nejsou vyhodnocovány pro další práci s lidskými zdroji.

Oblast 4: Flexibilita a mobilita

Společnost má v kolektivní smlouvě upraveny podmínky pro interní mobilitu zaměstnaných, a to jak pro dočasnou, tak i dlouhodobější, mezi pozicemi a odděleními a provozy. V současné době není ale tato mobilita v praxi využívána.

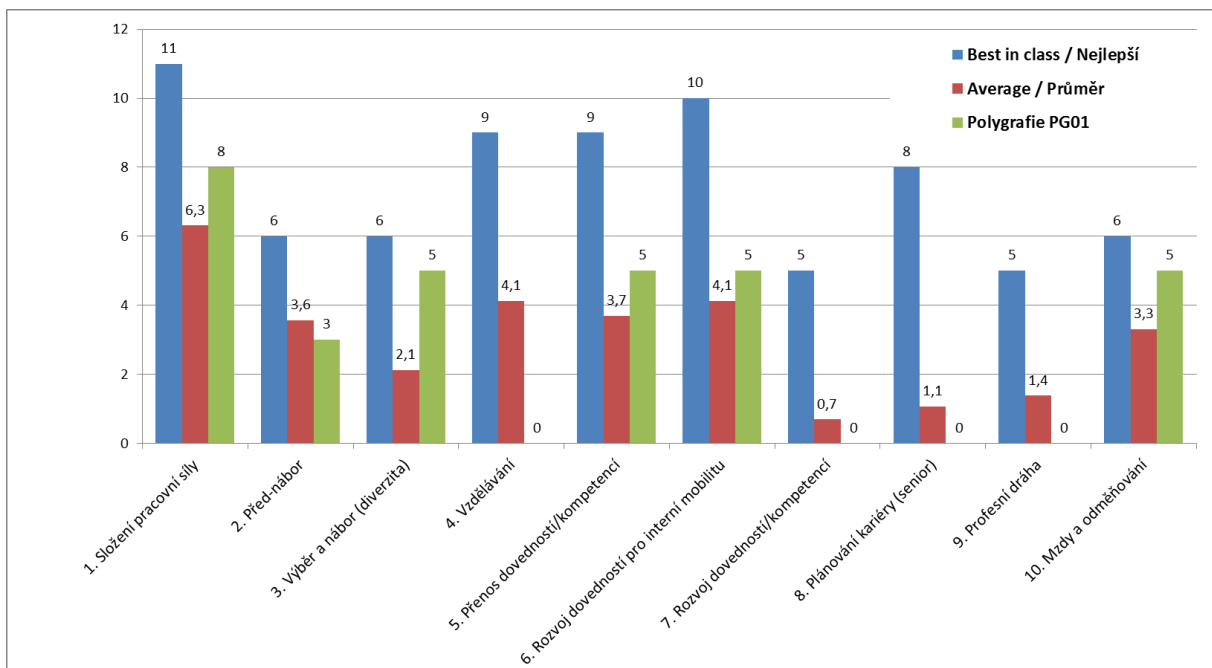
Společnost aktivně spolupracuje s bývalými zaměstnanými na neformální bázi. Využívá ad hoc jejich pracovní potenciál pro výpomoc, zejména ve výrobní části společnosti, a to většinou na základě dohod o provedení práce.

Zároveň v této oblasti funguje neformální udržování vztahů s bývalými zaměstnanci/kyněmi, kdy je společnost pravidelně zve např. na vánoční setkání pracovníků a pracovnic společnosti. Není sledována a vyhodnocována účast bývalých zaměstnaných na těchto akcích.

Hodnocení ukazatelů

Výše zmíněné oblasti se ještě dělí do podoblastí, které jsou hodnoceny 20 ukazateli. Měřená společnost získala u 13 ukazatelů nadprůměrné výsledky, z nichž 3 ukazatele získaly nejlepší výsledek v rámci sledovaného vzorku společností, 1 ukazatel byl podprůměrný a 6 ukazatelů nebylo hodnoceno (resp. společnost nezískala žádný bod).

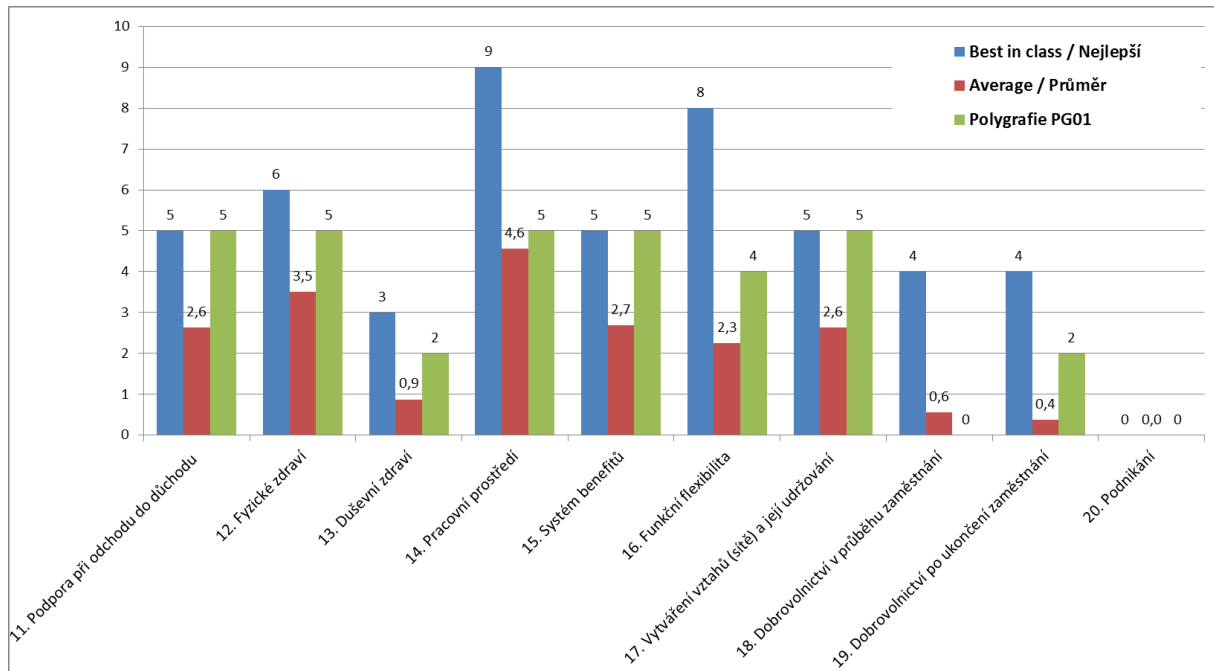
Graf 14 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „Polygrafie PG01“, vlastní zpracování

Graf 155
ukazatelů (graf 2)

Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých

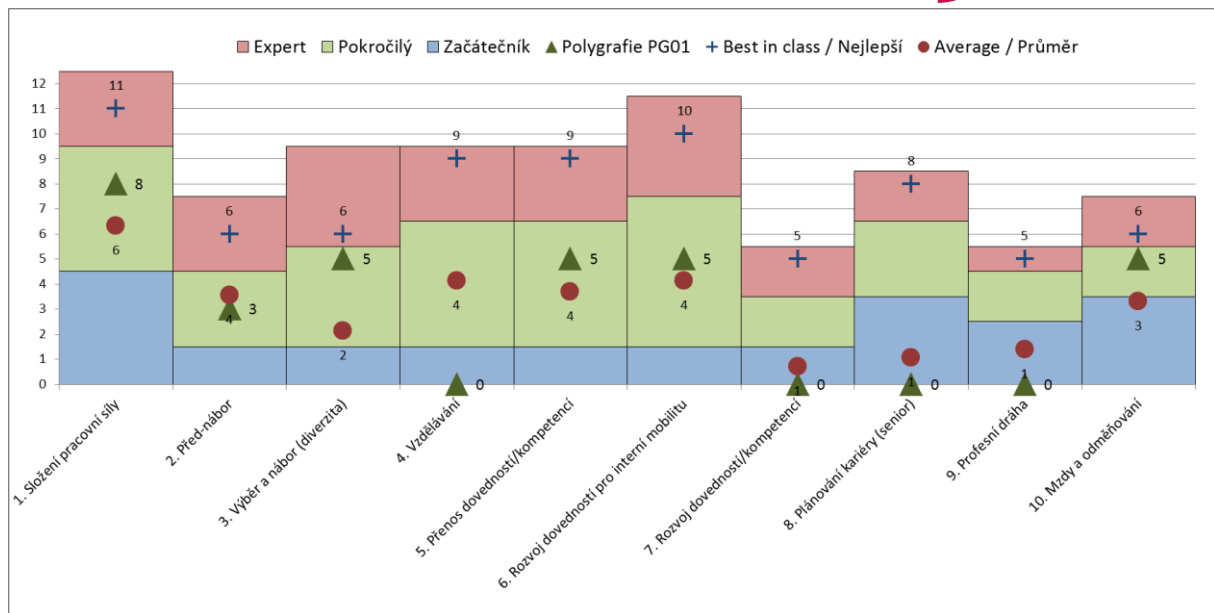


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „Polygrafie PG01“, vlastní zpracování

Co se týče úrovně Age Managementu se dá říci, že společnost má nastaveny procesy na pokročilé úrovni, pokud se daným podoblastem věnuje. Společnost má propracovaný proces podpory odchodu do důchodu, podpory fyzického zdraví, systém benefitů a vytváření sítě vztahů a její udržování, na druhou stranu se málo věnuje vzdělávání, rozvoji dovedností a kompetencí, plánování kariéry a profesní dráhy svých zaměstnanců.

Graf 166
(graf 1)

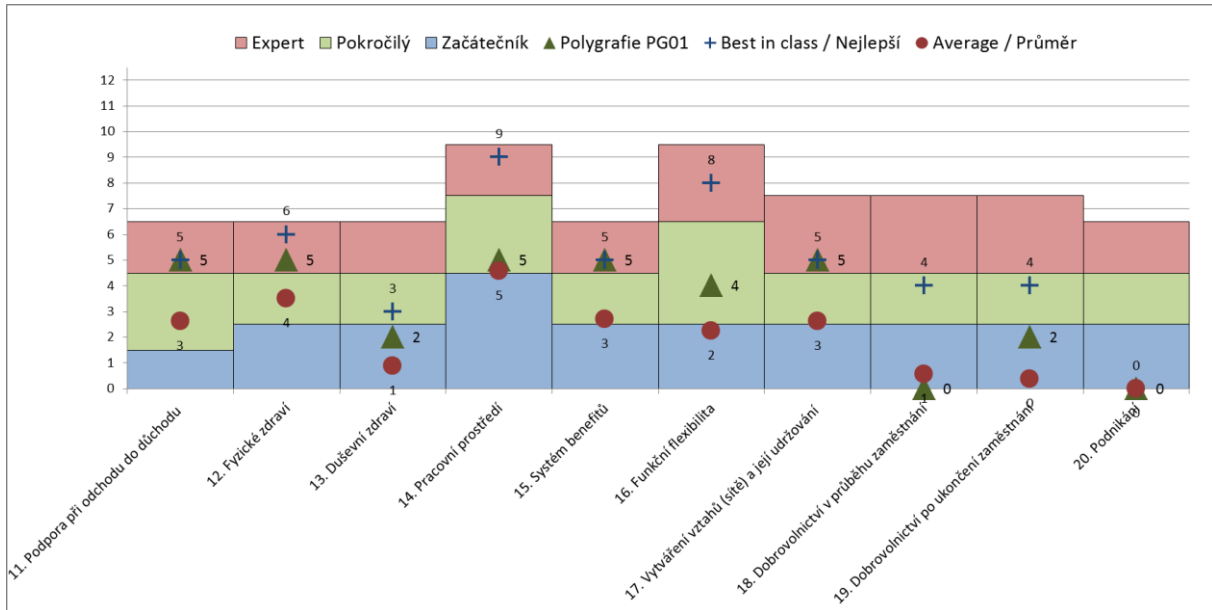
Úroveň Age managementu podle jednotlivých ukazatelů



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „Polygrafie PG01“, vlastní zpracování

Graf 177
(graf 1)

Úroveň Age managementu podle jednotlivých ukazatelů



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „Polygrafie PG01“, vlastní zpracování

Závěr

Rámcová doporučení

Společnost „Polygrafie PG01“ má nastaveny funkční procesy v oblasti práce s lidskými zdroji a v oblasti Age Managementu. Nastavené standardy vychází mj. z toho, že společnost je součástí mediální skupiny firem, kde jsou tyto procesy standardně zavedeny.

V oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů lze doporučit formalizaci té části hodnotících rozhovorů zaměstnaných s nadřízenými, v rámci kterých se diskutují i možnosti profesního růstu, např. z třetího tiskaře/ky na druhého, atd. Je také k úvaze nastavení komplexního systému vzdělávání pro různé typy pozic napříč organizací a ukotvení tohoto systému v interních dokumentech/směrnicích. Oba doporučené směry dalšího rozvoje péče o zaměstnané a práci v oblasti Age Managementu by výrazně podpořilo rozšíření portfolia personálního oddělení jak v pražském, tak i mimopražském, pracovišti o komplexní agendu týkající se vzdělávacího systému napříč společnostmi.

V oblasti pracovních podmínek, a zejména pracovního prostředí lze doporučit vyšší zaměření na práci s fyzickým zdravím zaměstnaných, a to zejména ve výrobní části společnosti. S ohledem na hluchost pracovního prostředí lze zvážit např. pravidelné preventivní vyšetření zacílené na sluch a/nebo ortopedický aparát. V úvahu může připadat i plánovaná změna pozice a přechod do méně hlučného prostředí, tedy více se zaměřit na plánování kariéry starších zaměstnanců.

Péče o profesní a kariérní rozvoj zaměstnaných napříč organizací, včetně zvýšené péče o fyzické zdraví zaměstnaných, přispěje k udržení a zvýšení atraktivity společnosti na trhu práce a v polygrafickém oboru.

Zpracovatel: Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem

V Tůnách 1357/11, 2. patro

Praha 2, 120 00

www.byznysprospolecnost.cz

IČ: 22 84 26 08

DIČ: CZ22842608

Tel: 240 201 195

Pavel Štern

Ředitel programů

stern@byznysprospolecnost.cz

+420 607 919 028

Operátor DTP zpracovává obrazová a textová tisková data a vytváří podklady pro zhotovení tiskové formy v tiskových technikách ve výrobních fázích tvorby layoutu, zlomu tiskoviny a přípravy korektních tiskových dat k osvit, rytí či vypalování tiskové formy v tiskových technikách.

Pracovní činnosti

- Příjem a kontrola textových podkladů, obrazových předloh pro reprodukci, externích datových souborů, stanovení pracovních postupů a jejich mezioperační kontrola podle platných předpisů a norem.
- Příjem elektronických dat z Internetu a přenosných médií za pomoci příslušných počítačových programů.
- Vyhledávání a zpracování textových či obrazových souborů na serveru a v archivu zakázek.
- Sazba textů.
- Úprava vektorové grafiky v příslušných počítačových programech.
- Tvorba zrcadel novinových, časopiseckých, knižních stran, layoutů akcidenčních tiskovin.
- Úprava a zlom datových souborů textu, obrazu a grafiky do připraveného zrcadla v příslušných operačních systémech a programech platforem PC a Mac.
- Příprava tiskových datových souborů pro osvit na film CtF a tiskovou desku CtP.
- Kontrola externích datových souborů pro osvit v příslušných programech.
- Mezioperační kontrola, černobílý a barevný digitální náhled.
- Čištění, ošetřování a údržba technického vybavení a provádění jednoduchých oprav.

Link: http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_ip=30734&kod_sm1=33



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY

LEA

Závěrečná zpráva

**Měření HR procesů pomocí nástroje LEA-
Polygrafie PG 02**



Obsah

Executive Summary	3
Popis společnosti	3
Informace o LEA.....	4
Informace o měření ve společnosti „Polygrafie PG 02“	5
Demografie a statistika České republiky	6
Složení populace ČR v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025, 2030	6
Složení populace v kraji Hlavní město Praha v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030.....	7
Regionální působnost společnosti.....	8
Struktura zaměstnanců společnosti	8
Benchmark – ČR	9
Všeobecné výsledky za Českou republiku	9
Výsledky podle velikosti firmy.....	10
Výsledky podle odvětví.....	10
Konkrétní výsledky měření ve společnosti „Polygrafie PG 02“	11
Celkové hodnocení	11
Hodnocení oblastí.....	12
Hodnocení ukazatelů.....	16
Závěr	19
Rámcová doporučení.....	19
Zpracovatel: byznys pro společnost, fórum odpovědných firem	20

Executive Summary

Popis společnosti

Měřená společnost „Polygrafie PG 02“ má více než padesátiletou historii, specializuje se na vysokonákladový rotační ofsetový tisk. Hlavním a typickým produktem firmy jsou celobarevné časopisy, katalogy a další reklamní tiskoviny - prospekty, letáky. Společnost funguje v nepřetržitém provozu. Společnost je držitelem certifikátů ISO, OHSAS, FCS a PEFC. Majoritním vlastníkem je zahraniční společnost se sídlem v Lucembursku.

Společnost působí v kraji Hlavní město Praha. Zaměstnává ke dni měření 254 pracovníků, z nich tvoří ženy 21,3 %.

Společnost „Polygrafie PG 02“ se zúčastnila měření LEA (LifeLong Employability Assessment) v České republice v roce 2016. Z výsledků hodnocení vyplývá, že dosáhla 56 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená celkový scoring 37,1 %.

Informace o LEA

LEA (Lifelong Employability Assessment), nástroj na měření v oblasti Age Managementu, byl vytvořen jako pokračování projektu *Aktivní stárnutí*. Českou verzi připravila platforma Byznys pro společnost.

Prostřednictvím měření LEA a následně nastavených procesů rozvoje lidských zdrojů (dále jen HR) a zviditelněním dobrých postupů v praxi je možné inspirovat firmy a sociální partnery, zlepšit přístup k dlouhodobé a celoživotní zaměstnanosti, posílit vztah mezi firmami, neziskovými organizacemi, vzdělávacími institucemi a státem. Optimalizací HR postupů a zaměstnatelnosti pracovníků v průběhu celé jejich kariéry je možné zvýšit a zlepšit inovace na pracovišti, zefektivnit plnění firemních cílů a zároveň zvýšit motivaci a loajalitu zaměstnanců.

Hlavním cílem využití měřicího nástroje LEA je vytvoření srovnání (benchmarku) měřitelných výstupů jednotlivých oblastí HR procesů a vytvoření přehledu o tom, jak české firmy procesy nastavují s ohledem na složení zaměstnanců, jak s nimi dlouhodobě pracují a rozvíjejí jejich potenciál.

V rámci měření LEA jde o čtyři základní oblasti:

- strategické plánování pracovní síly (složení pracovní síly, před-nábor, diverzifikace nábory),
- řízení znalostí a profesního rozvoje a kariéry zaměstnanců (vzdělávání, přenos dovedností a kompetencí, interní mobilita, kariérní pohovory a poradenství, rozvojová schémata kariéry, náhrady mzdy, podpora při odchodu),
- pracovní podmínky a prostředí (zdraví a vitalita, stres a duševní zdraví, další benefity nad rámec legislativy),
- flexibilita a mobilita (funkční flexibilita, vytváření sítí, dobrovolnictví, podnikání).

Měření umožňuje podívat se na aktuálně nastavené interní procesy, prostředí firmy a přístup k zaměstnancům ve všech oblastech od nábory, přes vzdělávání a rozvoj, oblast benefitů a pracovního prostředí, až po přípravu na změnu pracovního výkonu nebo pozice a odchod do důchodu. Tato metoda poskytuje společně data, porovnává klíčové procesy a umožňuje zefektivnit procesy v oblasti lidských zdrojů, srovnává současnou situaci v organizaci s ideálním stavem, ideálními procesy a postupy.

Informace o měření ve společnosti „Polygrafie PG 02“

Proces měření LEA je naplánován v následujících krocích: zaslání dotazníku → sběr dat → rozhovor → zpracování → vyhodnocení → zpráva.

U společnosti „Polygrafie PG 02“ proces měření proběhl v roce 2016 následovně:

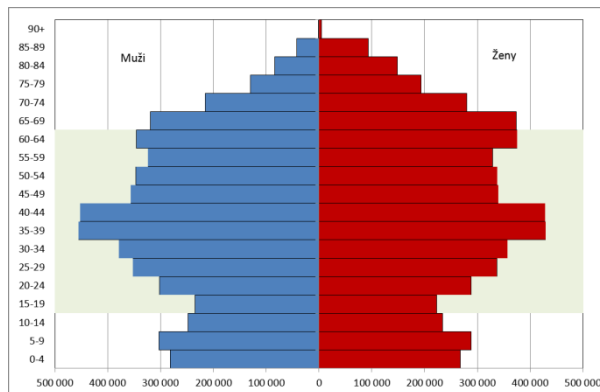
Rozhovor byl veden zástupcem platformy Byznys pro společnost s personální ředitelkou společnosti „Polygrafie PG 02“. Zástupce odborné platformy z oboru polygrafie nebyl přítomen. Případné další dotazy a doplnění probíhaly e-mailovou komunikací. Okruhy dotazů byly zaslány předem.

Demografie a statistika České republiky

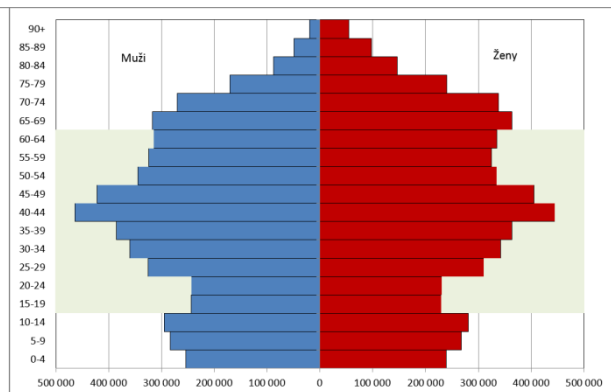
Populace České republiky, tak jako v ostatních vyspělých zemích světa, stárne. Souběžně probíhá proces, kdy lidé žijí déle, zvyšuje se jejich naděje dožití i průměrný věk, a také se rodí méně dětí, takže ve výsledku v populaci žije větší podíl seniorů. Senioři jsou osoby 65 leté a starší.

Složení populace ČR v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025, 2030

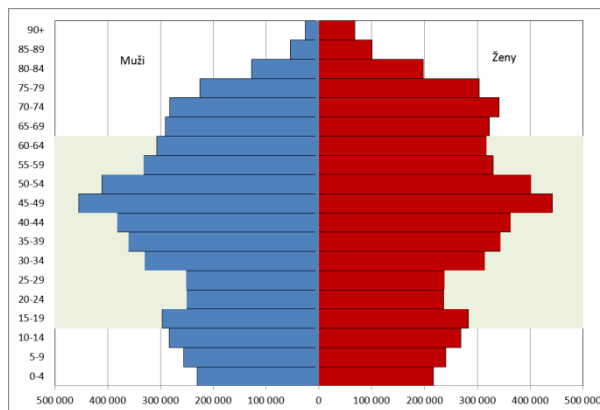
Graf 1 Věková struktura ČR k 1. 1. 2016



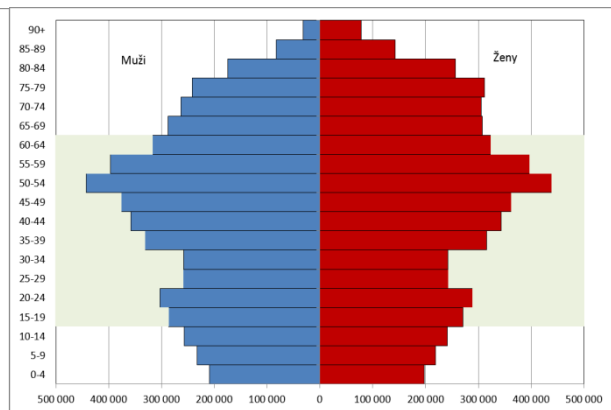
Graf 2 Projekce věkové struktury ČR na rok 2020



Graf 3 Projekce věkové struktury ČR na rok 2025



Graf 4 Projekce věkové struktury ČR na rok 2030



Zdroj: Věkové složení obyvatelstva - 2015, Český statistický úřad, Praha, 2016

Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100, střední varianta, Český statistický úřad, Praha, 2014

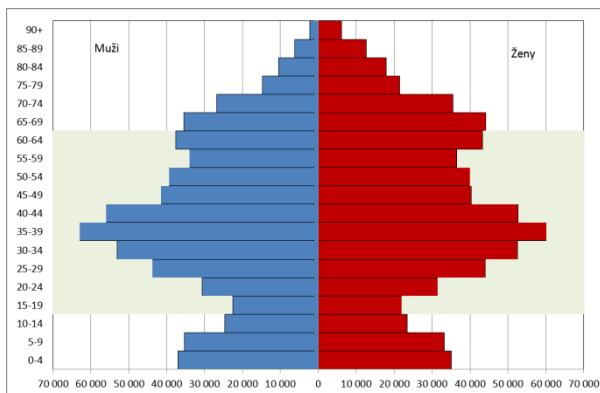
Podíl osob ve věku 20–64 let, které by mohly potenciálně pracovat a vytvářet národní bohatství pro ostatní neproduktivní části populace, bude klesat. V roce 2016 činil podíl 20–64 letých na celkové populaci ČR necelých 62 %, v roce 2030 to bude již jen 57,7 %. Stále více osob se bude přesouvat do skupiny poproduktivních 65 letých a starších osob. Navíc se bude zmenšovat i absolutní počet obyvatel v České republice, takže 20–64 letých osob bude na začátku roku 2030

pod 6 milionů ve srovnání s 6,540 milionem osob 20–64 letých na začátku roku 2016. Počet seniorů se v tomto časovém rozmezí zvýší z 1,885 milionu lidí na 2,484 milionu osob.

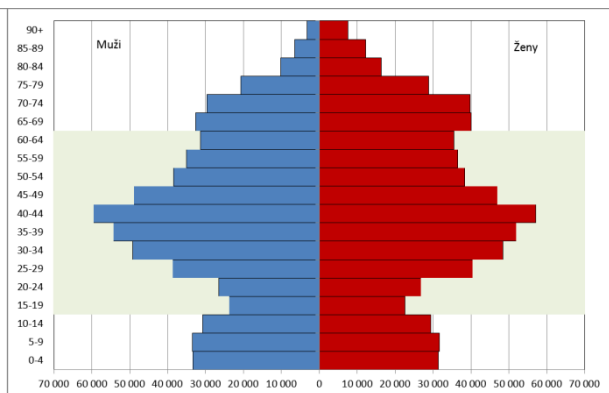
Složení populace v kraji Hlavní město Praha v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030

V kraji Hlavní město Praha žilo na konci roku 2015 18,4 % mladých lidí ve věku do 19 let, 63,2 % osob v reprodukčním věku 20-64 let a 18,4 % seniorů 65 letých a starších. Průměrný věk mužů činil 40,4 let a žen 43,4 let. Ve srovnání s celou Českou republikou i jinými kraji má kraj nejvyšší podíl obyvatel v produktivním věku, nejnižší podíl obyvatel mladších 20 let a o něco vyšší podíl obyvatel starších 65 let než je průměr za ČR. Kraj Hlavní město Praha je jediným krajem, který se nemusí obávat výrazného stárnutí populace. Je to dáno tím, že tento kraj je vyhledávanou lokalitou pro ekonomicky aktivní obyvatele, protože je zde vysoká pracovní nabídka. Podle projekce ČSÚ, která vychází z věkové struktury roku 2014, dosáhne kraj v roce 2030 podílu osob 65letých a starších 20,5 %, což je nejnižší odhadovaný podíl osob 65letých a starších ze všech krajů ČR.

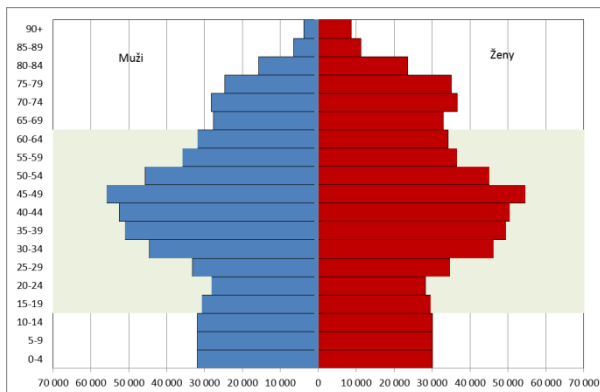
Graf 5 Věková struktura kraje Hlavní město Praha k 1. 1. 2016



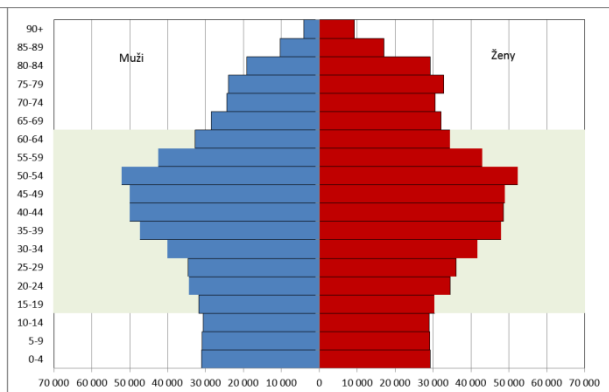
Graf 6 Projekce věkové struktury kraje Hl. město Praha na rok 2020



Graf 7 Projekce věkové struktury kraje Hl. město Praha na rok 2025



Graf 8 Projekce věkové struktury kraje Hl. město Praha na rok 2030



Zdroj: Věkové složení obyvatelstva - 2015, Český statistický úřad, Praha, 2016
Projekce obyvatelstva v krajích ČR - do roku 2050, Český statistický úřad, Praha, 2014

Regionální působnost společnosti

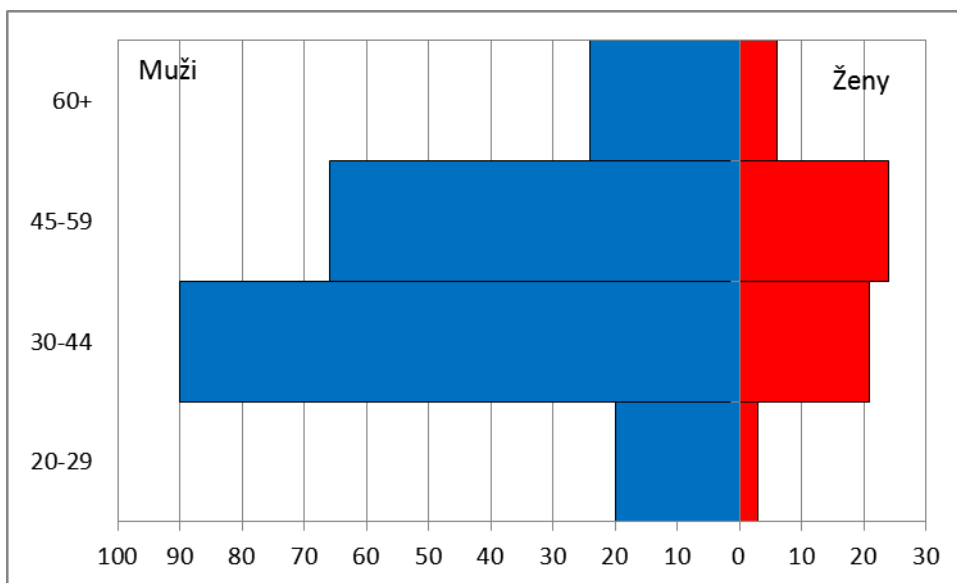
Společnost „Polygrafie PG 02“ působí v kraji Hlavní město Praha.

Struktura zaměstnanců společnosti

Společnost „Polygrafie PG 02“ má celkem 254 zaměstnanců. Z toho je 200 mužů a 54 žen. Věková struktura je následující:

- v kategorii 20-29 let má společnost 23 zaměstnanců, z toho jsou 20 mužů a 3 ženy,
- v kategorii 30-44 let má společnost 111 zaměstnanců, z toho je 21 žen a 90 mužů,
- v kategorii 45-59 let má společnost 90 zaměstnanců, z toho 24 žen a 66 mužů,
- v kategorii 60+ má společnost 30 zaměstnanců, z toho je 6 žen a 24 mužů.

Graf 9 Věková struktura zaměstnanců společnosti „Polygrafie PG 02“, 2016



Zdroj: Společnost „Polygrafie PG 02“, 2016

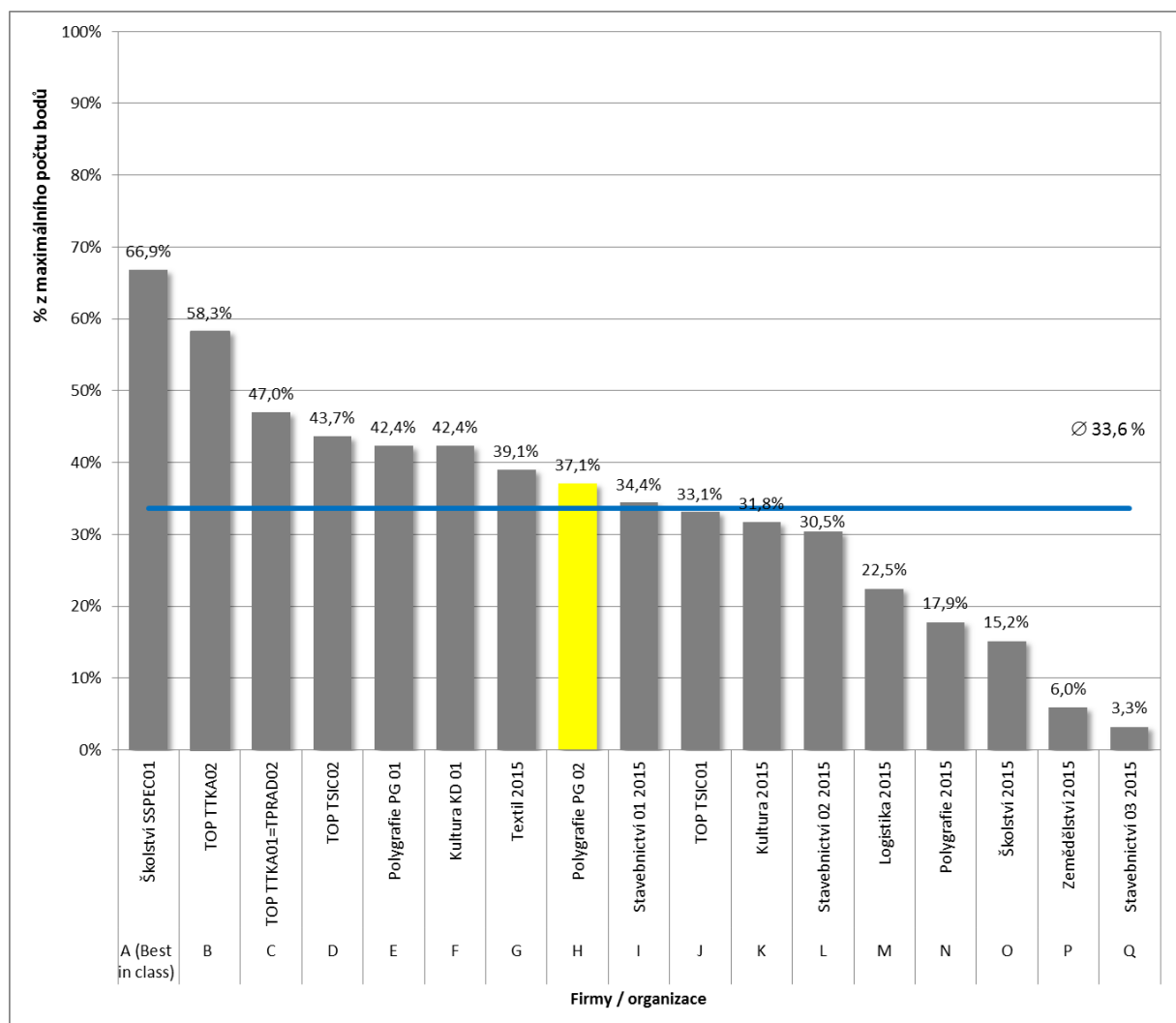
Benchmark – ČR

Společnost „Polygrafie PG 02“ je mezi prvními společnostmi, které se zúčastnily šetření metodou LEA v roce 2016. Maximem dosažitelným při měření nastavení nástrojů a politiky věkové diverzity je dle LEA 151 bodů. Pro srovnání dosažených výsledků byl použit vzorek srovnatelných 16 firem, které se zúčastnily šetření metodou LEA v roce 2015 a 2016. Na konci projektu bude provedeno ještě vzájemné srovnání všech šetřených společností.

Všeobecné výsledky za Českou republiku

Společnost „Polygrafie PG 02“ získala celkem 56 bodů (37,1 %).

Graf 10 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

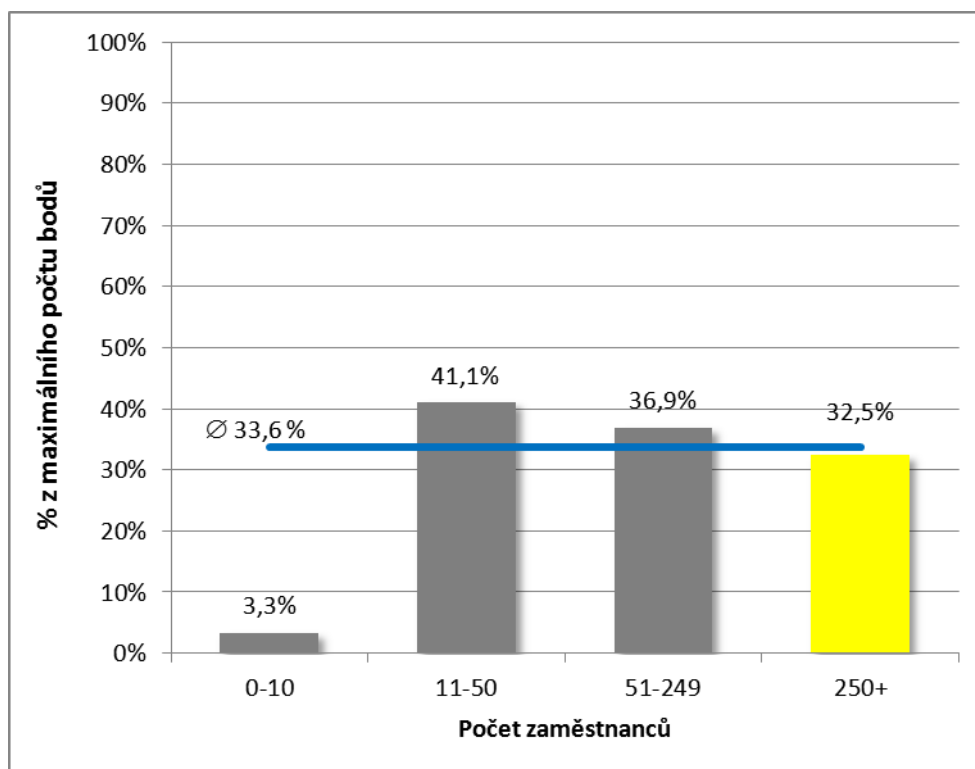


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „Polygrafie PG 02“, vlastní zpracování

Výsledky podle velikosti firmy

Z hlediska velikosti firmy, měřené počtem zaměstnanců, se u sledovaného vzorku společností nijak neprokázala souvislost mezi zaváděním a využíváním nástrojů Age Managementu a velikostí společnosti. Fungování procesů v oblasti práce s lidskými zdroje - Age Managementu ve společnosti je závislé na osobě majitele/jednatele, ředitele/ky nebo manažera/ky pro lidské zdroje apod – tedy s tím, jak si klíčové osoby ve sledované společnosti vezmou dané téma za své a přistupují k němu jako ke klíčovému tématu v oblasti práce s lidskými zdroji ve firmě. Často nejsou tyto nástroje formálně a systematicky zavedeny, nebo nejsou formalizovány všechny, ačkoliv se používají.

Graf 11 Celkové výsledky společností podle kategorií počtu zaměstnanců (v %)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „Polygrafie PG 02“, vlastní zpracování

Výsledky podle odvětví

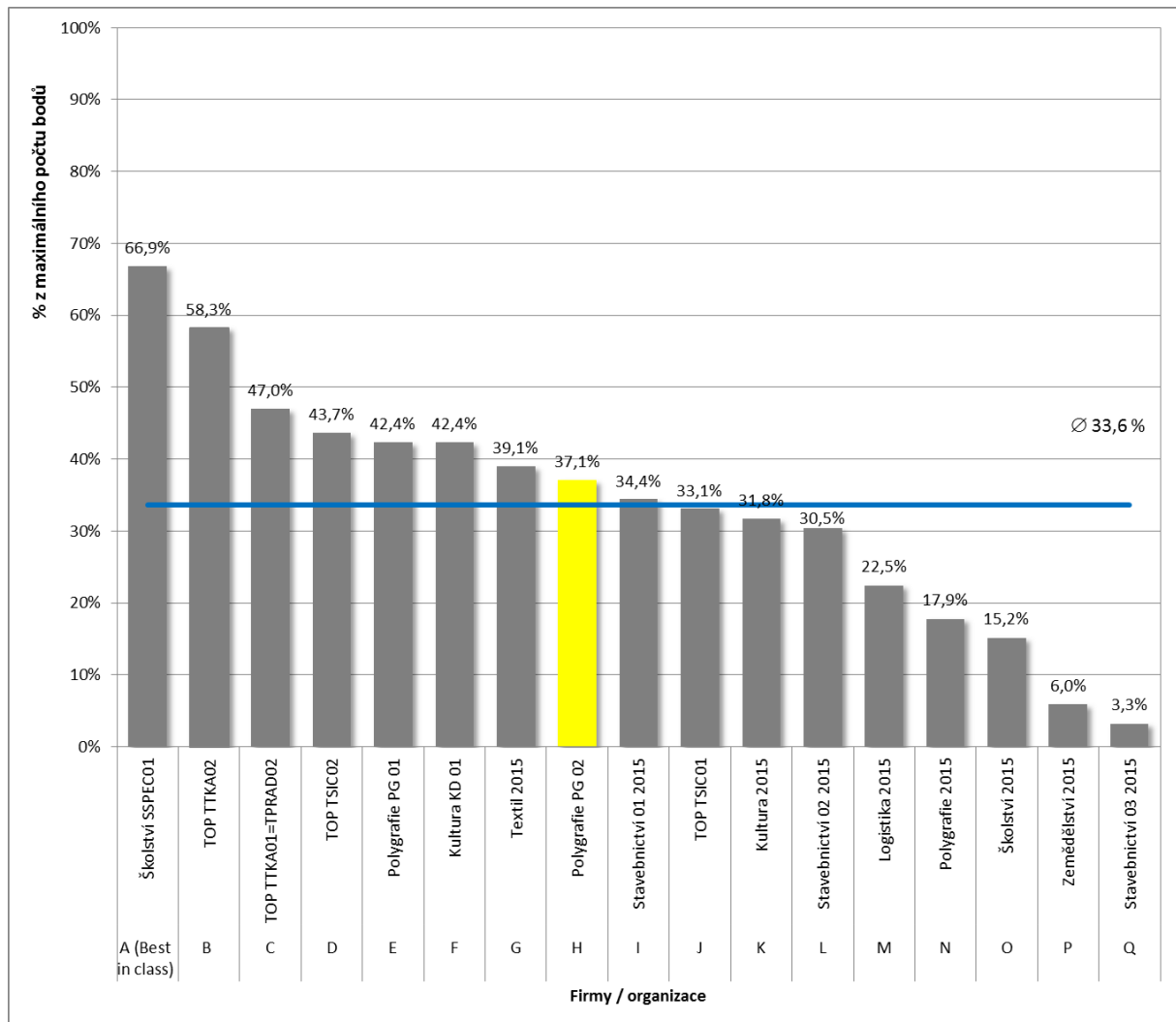
Získaný vzorek firem ze šetření je prozatím příliš malý, než aby bylo možné prezentovat průměrné výstupy za jednotlivá odvětví. Ukazuje se však, že odvětví samo o sobě není determinantou úspěšného zavádění nástrojů Age Managementu, firmy z různých odvětví mohou procesy Age managementu využívat velmi dobře nebo nevyužívat a vyplývá to spíše z osobního přesvědčení majitelů nebo managementu společnosti, někdy z konkrétní situace, ve které se firma nachází.

Konkrétní výsledky měření ve společnosti „Polygrafie PG 02“

Celkové hodnocení

Společnost „Polygrafie PG 02“ dosáhla při pilotním hodnocení LEA v České republice 56 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená úspěšnost 37,1 % a tedy mírně nadprůměrný výsledek ve srovnání sledovaného vzorku (N=16).

Graf 12 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

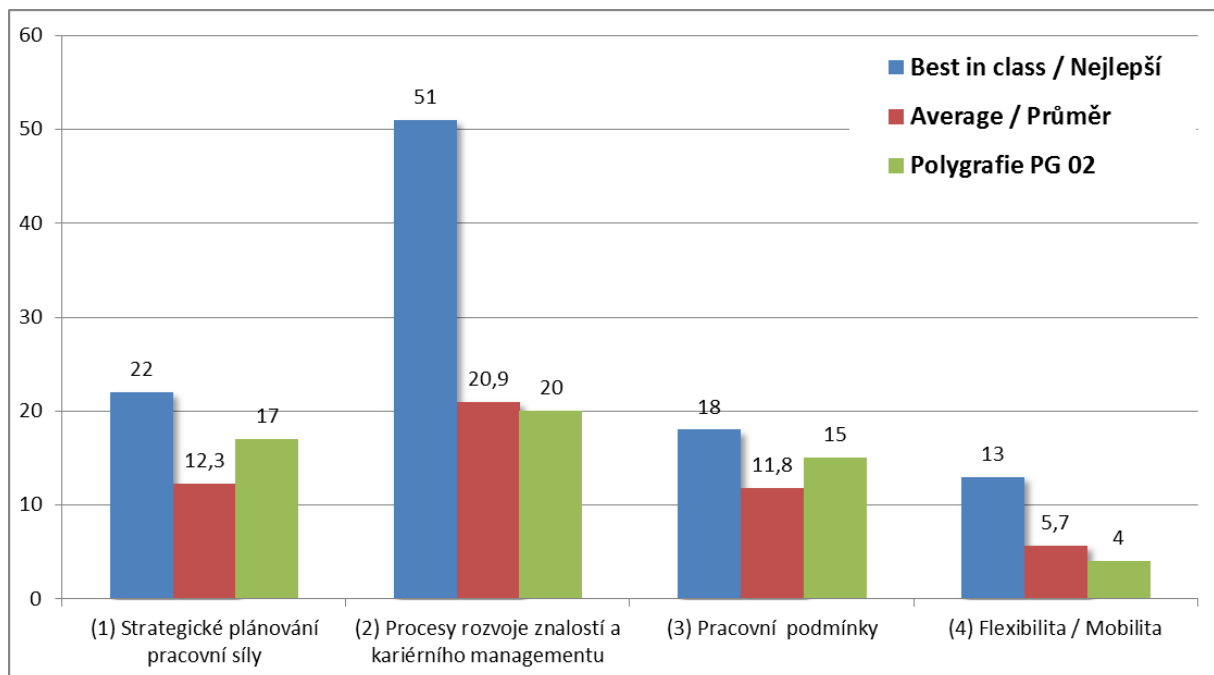


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „Polygrafie PG 02“, vlastní zpracování

Hodnocení oblastí

- Strategické plánování pracovní síly – dosahuje úrovně 17 bodů
- Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu – dosahuje výsledků 20 bodů
- Pracovní podmínky – 15 bodů
- Flexibilita / Mobilita – dosahuje výsledků v hodnotě 4 body.

Graf 13 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých oblastí



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „Polygrafie PG 02“, vlastní zpracování

Oblast 1: Strategické plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

Společnost „Polygrafie PG 02“ (dále jen společnost) sleduje složení pracovní síly pravidelně na měsíční bázi. Horizont tohoto sledování je měsíční a obsahově proměnlivý s ohledem na povahu a charakter činnosti – výroby. Zakázky a požadavky klientů jsou klíčovým faktorem pro proměnlivost. Tento plán je konsolidován na vyšší úrovni jako součást celkového plánu a přehledu činnosti za společnost.

Při nábore pracovních sil hrají roli dva klíčové faktory: relevantní vzdělání a předchozí praxe v oboru.

Společnost se dlouhodobě potýká s nedostatkem pracovních sil především ve výrobní části společnosti. Společnost eviduje skutečnost, že lidí, kteří chtějí pracovat fyzicky, je v současné době na trhu práce v regionu velmi málo. Registruje naopak nadbytek kandidátů do administrativy a podpůrných pozic.

Z tohoto důvodu v oblasti náboru společnost úzce spolupracuje se středními školami a odbornými učilišti v regionu, a to např. pro možnost sjednávání praxe a brigád nebo pro dlouhodobé uplatnění po ukončení studia. Tuto spolupráci, zejména v oblasti brigád, plánuje společnost s ohledem na aktuální potřeby ve výrobním procesu. Nicméně lze konstatovat, že počet osob z těchto vzdělávacích zařízení, které nakonec nastoupí do dlouhodobého pracovního poměru ve společnosti, a do výrobního procesu, je velmi nízký.

Práce ve výrobní části společnosti je vysoce fyzicky náročná; s ohledem na omezení, která v tomto směru nastavují platné hygienické a další normy, tak společnost nabírá do výroby především muže. Ženy nachází uplatnění především v administrativních pozicích. Fyzická náročnost také limituje zaměstnávání zdravotně hendikepovaných osob pro některé pozice. Společnost zaměstnává ve výrobní části firmy i cizince. Další hlediska nehrají při nábore pracovních sil roli.

Konkrétní nábor probíhá v úzké spolupráci s vedoucími jednotlivých sekcí/jednotek/oddělení. Vedoucí vznášá požadavek na profesi, zkušenosti a profil kandidáta/ky, a to v souladu s plánem pracovních sil. Personální oddělení následně zajistí vhodné kandidáty/ky na aktuálně obsazované pozice a provede předvýběr. Vedoucí, který/á poptává nové pracovníky/ice pak prověří kandidáty/ky v odborných oblastech nutných pro výkon obsazované pozice. V kladném případě pak dále s kandidáty/kami pracuje personální oddělení do zdárného nástupu dané osoby do zaměstnání.

V rámci měření LEA jsou sledovány **pozice pracovníka přípravy tisku a pracovníka dokončovacího zpracování**. Minimálními požadavky v oblasti vzdělávání na obě pozice je ukončená střední odborná škola nejlépe polygrafického směru.

Pro první zmiňovanou pozici pak navíc zkušenosti s prací na počítači v programech MS Office, výhodou je znalost Workflow Printergy CTP. Výhodou je předchozí znalost a zkušenost předtiskové přípravy pro kotoučový ofset a zkušenosti s výrobou tiskových forem. Hlavní náplní práce této pozice je příjem a kontrola přijatých dat, drobné úpravy elektronických dat, příprava dat k osvit, kontrola a údržba technologického vybavení pracoviště, příprava kontraktačních a kontrolních digitálních náhledů.

Pro druhou sledovanou pozici je, vyjma vzdělání, výhodou předchozí praxe na stejné či obdobné pozici. Hlavní náplní práce je organizace jednotlivých dílčích pracovišť, kontrola kvality a jakosti výroby svěřené sekce, kontrola plánu směn a pracovního výkonu podřízených, kontrola technického stavu zařízení ve svěřené části provozu. Pro obě zmiňované pozice společnost eviduje již zmiňovaný nedostatek pracovních sil.

Oblast 2: Řízení znalostí a kariéry (profesního rozvoje) zaměstnanců

Společnost má základní vzdělávací program pro všechny zaměstnance/kyně, bez rozdílu. Tento program vychází především ze zákonných požadavků a dále pak z požadavků a nároků, které jsou na společnost kladeny v souvislosti s ISO a dalšími typy certifikátů, jichž je společnost nositelem. Další vzdělávání, potřebné pro určité konkrétní pozice, je pak řešeno individuálně dle identifikovaných potřeb.

Každoročně, typicky v lednu, probíhá detailní vyhodnocení vzdělávacích akcí proběhlých v předchozím kalendářním roce a plánují se konkrétní vzdělávací aktivity a akce na aktuální kalendářní rok. Tento detailní plán je následně zveřejněn, je přístupný všem zaměstnaným, včetně termínů. Všichni pracovníci/ice tedy mají podrobné informace na celý kalendářní rok předem.

V rámci společnosti také probíhá aktivně neformální cestou přenos zkušeností, dovedností a znalostí. Děje se tak na základě mezigeneračních týmů a pracovních skupin, a to formou mentoringu, kdy služebně starší (často i zároveň věkově starší) mentorují a zaučují služebně i věkově mladší osoby.

Společnost „Polygrafie se věnuje interní mobilitě. Podněty pro interní mobilitu jsou výrobní požadavky na dané zakázky klientů/zákazníků a související nedostatek pracovních sil pro splnění výroby dané zakázky. Společnost pak postupuje tak, že vytipované pracovníky/ice zaučí na jinou pozici/typ práce tak, aby se naplnily potřeby výrobního procesu a tím pádem splnění zakázek klientů a zákazníků. Nejsou využívány rekvalifikační příležitosti.

V současné době společnost nemá zavedený systém ověřování dovedností a kompetencí zaměstnaných, nevyužívá možnosti např. systému hodnocení 360⁰. Zároveň neprobíhají žádné procesy v oblasti plánování kariéry věkově starších zaměstnaných a z hlediska životních stadií pracovníků/ic.

Mzdy a odměňování jsou definovány a nastaveny v rámci kolektivní smlouvy. Parametry této smlouvy se vyjednávají s odborovou organizací vždy na dvanáct měsíců. Společnost striktně

dodržuje zákoník práce – pracovníci/ice na stejné pozici mají zaručené rovné odměňování, tzn. mají zaručenou stejnou základní pevnou část mzdy. Následně pak zaměstnaní mají možnost získat např. bonusy za počet odpracovaných let, bonusy za ušetřený materiál ve výrobě, za výkonnost podle normativů výrobního zařízení, a to podle výše zodpovědnosti za toto plnění. Zde nejvyšší odpovědnost nese pracovník na pozici předák stroje, a tedy má možnost získat nejvyšší příplatek za naplnění zmiňovaných norem. Dále pak zaměstnaní mají možnost získat letní a vánoční příspěvek v závislosti na finančních výsledcích společnosti.

Společnost „Polygrafie má interní směrnici pro řízení odchodu zaměstnanců/kyň ze společnosti, a to odchodů do důchodu z důvodu seniority.

Výše uvedená nastavení jsou platná i pro sledované pozice.

Oblast 3: Pracovní prostředí a pracovní podmínky

Společnost se věnuje fyzickému zdraví svých zaměstnaných v rozsahu daném zákony a platnými předpisy. Tzn., že se jedná především o dodržování a naplňování bezpečnosti a ochrany zdraví pracujících. Pravidelně je sledována nemocnost napříč firmou, tato sledování jsou pak dále promítnuta mj. do plánování pracovních sil.

V oblasti duševního zdraví společnost nemá nastaveny žádné postupy, ani na neformální bázi.

Společnost se proaktivně věnuje tématu pracovního prostředí – poskytuje zaměstnaným potřebné pracovní pomůcky pro zdárný výkon jejich práce, a to v souladu s požadavky jednak podle ISO norem, ale i dalších certifikátů, jichž je společnost držitelem.

Další pracovní podmínky upravuje detailně kolektivní smlouva. Jedná se o 4dny dodatkové dovolené nad rámec stanovený zákonem, respektive o 3dny u osob pracujících v nepřetržitém provozu, tzn. ve 12ti hodinových směnách (zde se jedná o jiný způsob výpočtu dodatkové dovolené). Zároveň společnost poskytuje příplatky za práci v nočních směnách, a to ve výši 15% (oproti zákonu stanovených 10%).

S ohledem na nepřetržitý provoz, zejména ve výrobní části společnosti, nejsou zavedeny na formální ani neformální bázi žádné formy flexibilního uspořádání pracovního režimu (práce z domova, práce odkudkoliv, zkrácené pracovní úvazky, atd.), a to ani pro technickohospodářské pozice a obchodní pozice.

Všichni zaměstnaní mají nárok na využívání a čerpání výhod tzv. benefit karty, v rámci které mohou využívat služby různého zaměření. Výběr a čerpání je rozhodnutím každého

pracovníka/ice. Společnost nesleduje využívání služeb na základě benefit karty (např. typy služeb – zdraví/sport/kultura, atd). Dalším benefitem/službou, na kterou mají nárok zaměstnaní bez rozdílu, jsou stravenky a závodní stravování v místě pracoviště. Platby za stravování mohou uskutečnit pomocí poskytovaných stravenek.

Výše uvedená pravidla jsou platná i pro sledované pozice.

Oblast 4: Flexibilita a mobilita

Společnost „Polygrafie pracuje s funkční flexibilitou v neformální rovině. Proces funkční flexibility – dočasné přeřazení na jiný typ práce – vychází z potřeb výroby a je řízen vedoucími výrobních sekcí a jednotek. Vedoucí s interní funkční mobilitou pracují na základě aktivní interní komunikace mezi nimi a vedením společnosti. V této oblasti nejsou sledovány žádné ukazatele (například četnost případů, atd.)

Udržování kontaktů s bývalými zaměstnanými je věnováno hodně prostoru. Společnost si této skupiny osob váží. Pravidla pro kontakt jsou nastavena v kolektivní smlouvě. Podle tohoto nastavení jsou funkční dva kluby seniorů, a to podle věkové kategorie. Historicky první vznikl klub pro pracovníky/ice v nynějším věku 85+. Následně pak vznikl další klub seniorů, a to pro věkovou kategorii 65+. S ohledem na věkovou rozdílnost mají kluby odlišnou klubovou činnost. Oba kluby se setkávají jednou za měsíc, prostory k setkávání poskytuje společnost zdarma, a to v rámci sídla společnosti.

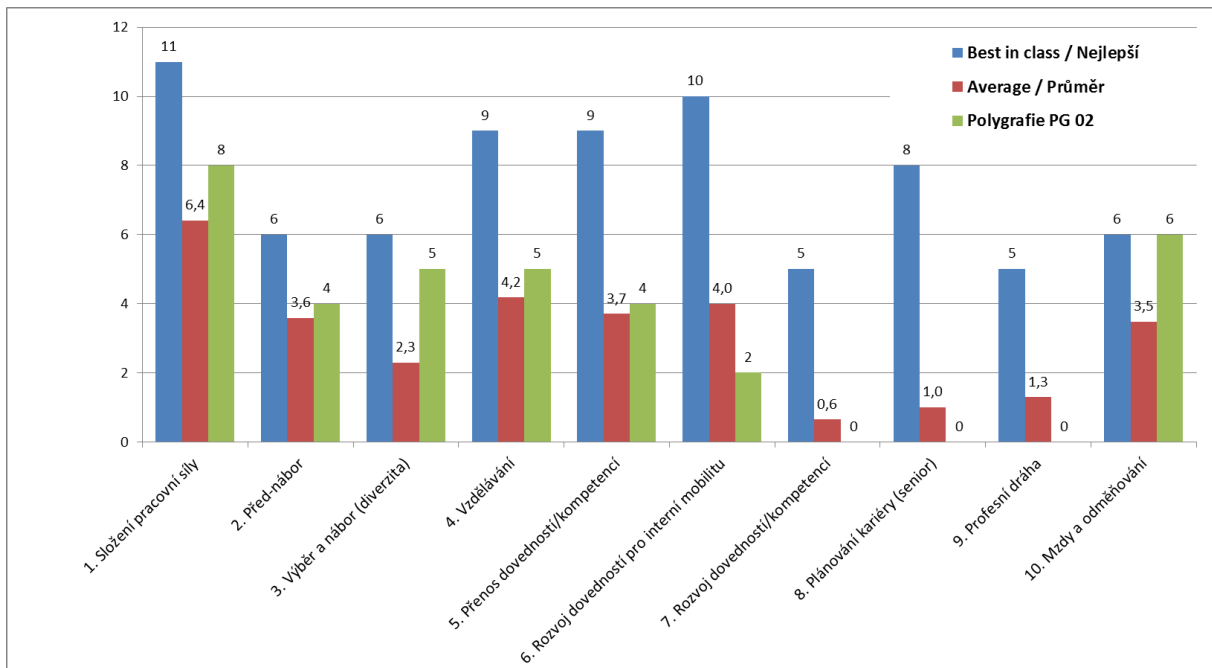
Tyto skupiny bývalých zaměstnaných jsou pravidelně zvány i na setkávání zaměstnaných, které se koná jednou ročně.

Společnost se nevěnuje podpoře dobrovolnictví zaměstnaných během trvání pracovního zapojení ve firmě, ani po skončení pracovního poměru. Nemá tedy v tomto směru zavedeny žádné postupy ani směrnice. Podpora, respektive nepodpora, není součástí firemní strategie. Zároveň ze strany pracovníků/ic doposud nepřišel žádný požadavek na podporu podobného typu aktivity.

Hodnocení ukazatelů

Výše zmíněné oblasti se dále dělí do podoblastí, které jsou sledovány celkem 20 ukazateli. Z 20 ukazatelů získala společnost „Polygrafie PG 02“ u 10 ukazatelů nadprůměrných výsledků, u 4 ukazatelů podprůměrných výsledků a 6 ukazatelů nebylo hodnoceno (resp. společnost nezískala žádný bod) z důvodu absence procesů a postupů v daných oblastech.

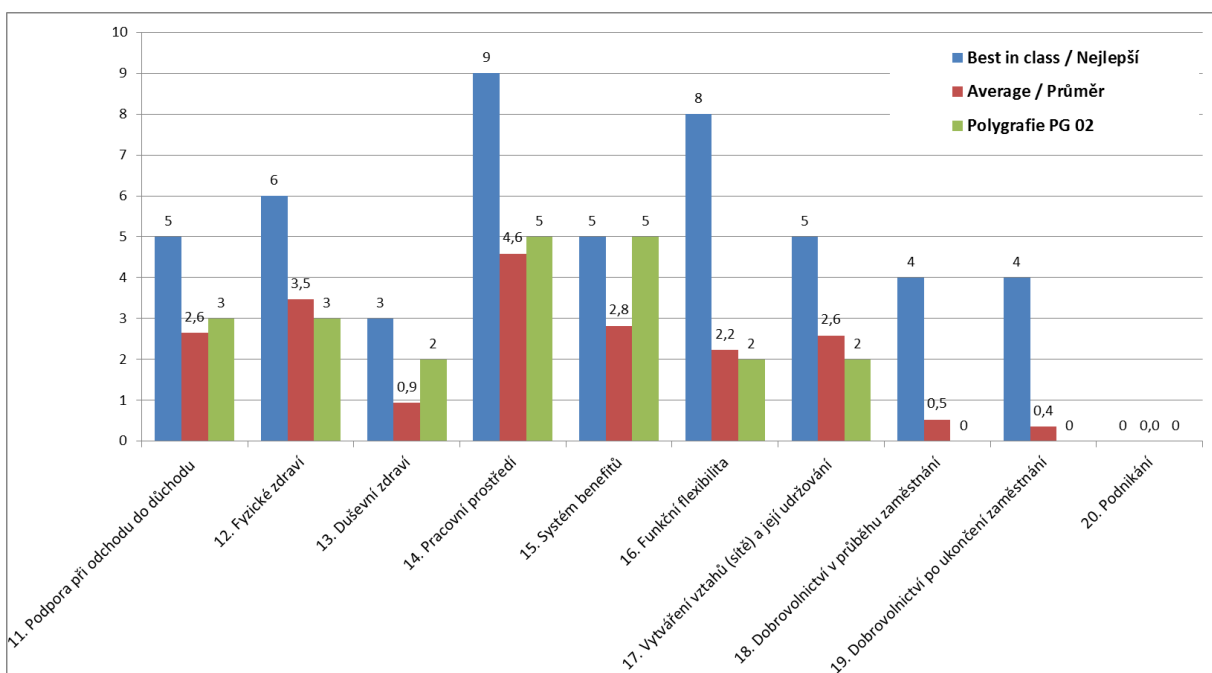
Graf 14 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „Polygrafie PG 02“, vlastní zpracování

Graf 155
ukazatelů (graf 2)

Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých

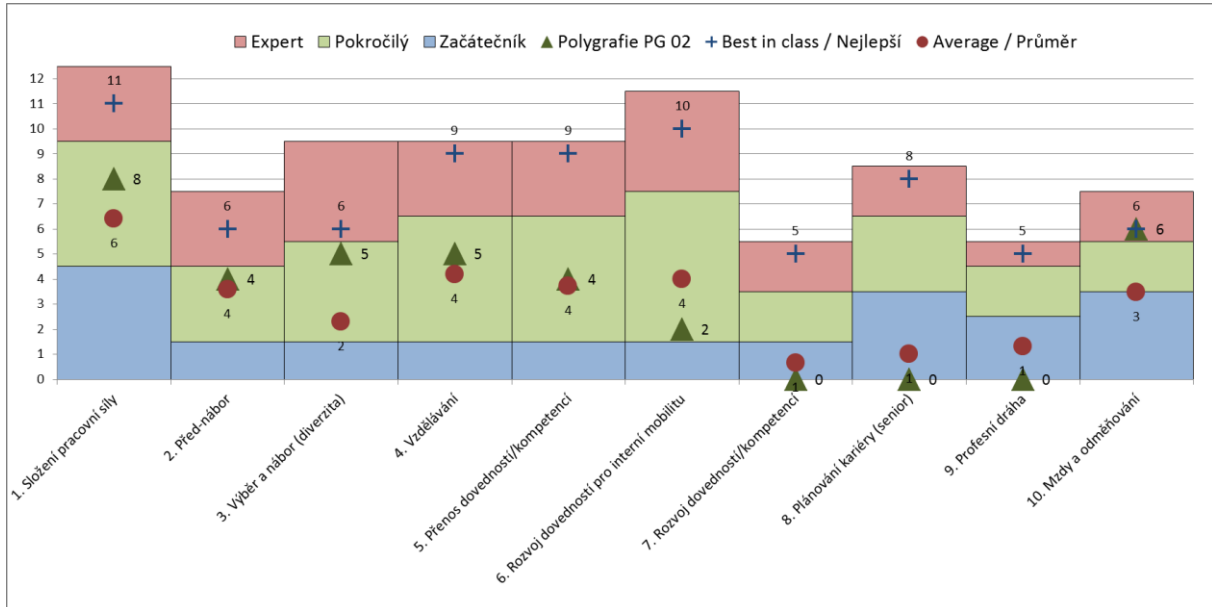


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „Polygrafie PG 02“, vlastní zpracování

Z hlediska úrovně Age Managementu v rámci jednotlivých ukazatelů je společnost na velmi dobré úrovni, co se týče systému mezd a odměňování a systému benefitů. Společnost je na hranici úrovně „expert“ a „pokročilý“ v oblastech přednáboru a výběru a náboru (diverzita) pracovních sil.

Graf 166
(graf 1)

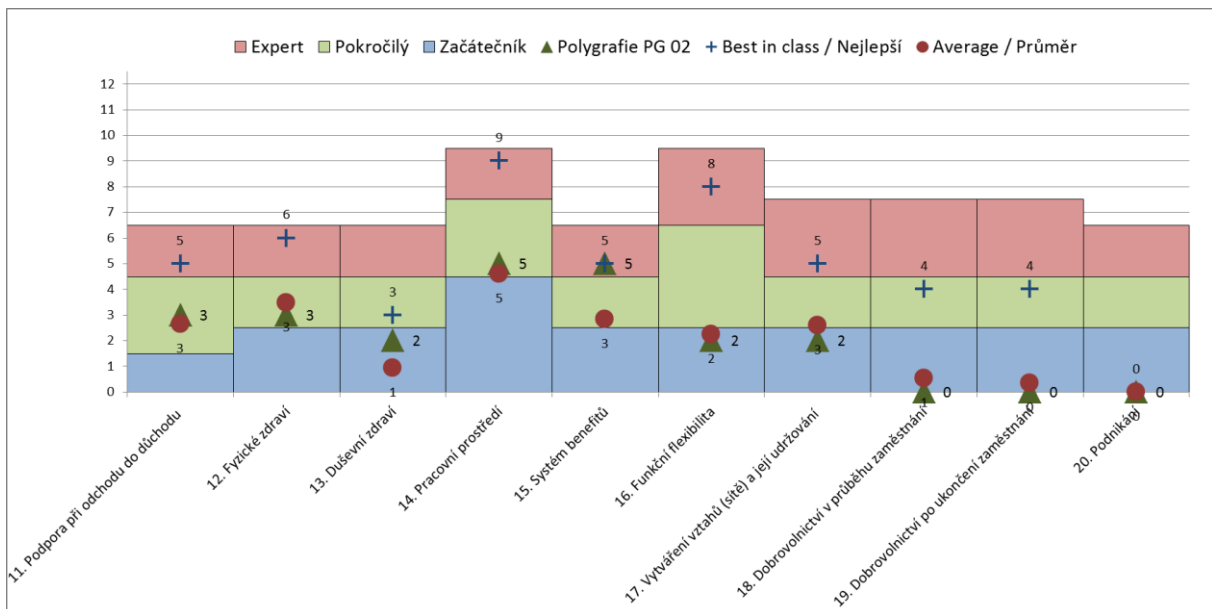
Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „Polygrafie PG 02“, vlastní zpracování

Graf 177
(graf 2)

Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „Polygrafie PG 02“, vlastní zpracování

Závěr

Rámcová doporučení

Společnost „Polygrafie PG 02“ má nastaveny základní procesy v oblasti práce s lidskými zdroji a v oblasti Age Managementu. Nastavené procesy vychází z historie firmy, velikosti a také z nutnosti dodržet potřebné procesy, které souvisí s certifikáty podle ISO norem a dalšími odbornými hodnoceními.

V oblasti nábory pracovních sil lze doporučit vyšší zacílení na spolupráci se vzdělávacími institucemi tak, aby společnost měla zajištěn přísun pracovníků/ic v mladším věku zejména do výrobní části společnosti. Bylo by vhodné nalézt, společně se vzdělávacími subjekty, takový model spolupráce, který dostatečně ztraktivní práci v polygrafickém průmyslu natolik, že absolventi těchto vzdělávacích subjektů následně do výroby skutečně nastoupí.

Zároveň by procesům a postupům v oblasti Age Managementu výrazně napomohlo formální nastavení a zavedení systému hodnotících a rozvojových pohovorů, v rámci kterých by společnost získala cenné informace o potřebách jednotlivých zaměstnaných (podle různých hledisek, např. podle věku, typu pozice, osobní/životní situace) v různých aspektech jejich práce ve firmě, a se kterými lze nadále pracovat v různých oblastech práce s lidskými zdroji. Současné hodnocení pouze podle výkonu není dostačující pro dlouhodobou kvalitní práci v oblasti HR.

S tím souvisí i doporučení v oblasti plánování kariéry, kdy by bylo vhodné pro klíčové pozice výroby (např. i pro sledované pozice v rámci tohoto měření) připravit kariérní plány rozvoje těchto pozic tak, aby pracovníci/ice získaly/i vyšší motivaci pro práci v polygrafickém průmyslu.

V oblasti péče o fyzické a duševní zdraví lze doporučit sledování jak a na co zaměstnaní využívají poskytované plnění v rámci benefit karet. Následně by se společnost mohla ve svém dlouhodobém plánování pracovních sil a jejich rozvoje více zaměřit na ty oblasti, které by se z daného sledování ukázaly jako klíčové jak ze strany zaměstnaných, tak ze strany společnosti.

V oblasti mobility lze doporučit zvážení využívání spolupráce s bývalými zaměstnanými, zejména pro výrobní pozice, k využití jejich kapacity a zkušeností pro krátkodobé vykrytí potřeb ve výrobě (jako plánované částečné řešení nedostatku pracovních sil ve výrobní části společnosti).

Výše uvedená opatření výrazně přispějí k efektivní práci v oblasti Age Managementu, k udržení a rozvoji pracovních sil v polygrafickém průmyslu, který se s ohledem na postupující vývoj technologií stává složitým oborem. Zároveň přispějí k udržení společnosti v pozici kvalitního, zodpovědného zaměstnavatele v regionu.

Zpracovatel: Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem

V Tůnách 1357/11, 2. patro
Praha 2, 120 00
www.byznysprospolecnost.cz
IČ: 22 84 26 08
DIČ: CZ22842608
Tel: 240 201 195

Pavel Štern

Ředitel programů

stern@byznysprospolecnost.cz
+420 607 919 028

Knihař na automatických knihařských linkách vykonává odborné knihařské práce, zejména knižní vazby všech typů a dokončovací zpracování tiskovin na automatických knihařských linkách.

Pracovní činnosti

- Příprava a kontrola pracovních materiálů a stanovení pracovního postupu na automatických linkách.
- Seřízení a obsluha automatických knihařských linek včetně dílčích strojů, např. řezacích, skládacích, snášecích, zalamovacích, vkládacích, připevňovacích, lepících a vázacích.
- Strojní knihařská výroba vazeb na automatických linkách pro měkké vazby a tuhé vazby jako například vazeb časopisů, brožur či vázaných knih.
- Mezioperační kontrola kvality provedení jednotlivých operací technologického postupu a výstupní kontrola kvality finálního produktu.
- Čištění, ošetřování a údržba technického vybavení automatických linek a jednoduché opravy strojů a zařízení v dokončovací výrobě.
- Zaznamenávání technických údajů a výsledků práce.

Link: http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=101519&kod_sm1=33

Operátor DTP zpracovává obrazová a textová tisková data a vytváří podklady pro zhotovení tiskové formy v tiskových technikách ve výrobních fázích tvorby layoutu, zlomu tiskoviny a přípravy korektních tiskových dat k osvit, rytí či vypalování tiskové formy v tiskových technikách.

Pracovní činnosti

- Příjem a kontrola textových podkladů, obrazových předloh pro reprodukci, externích datových souborů, stanovení pracovních postupů a jejich mezioperační kontrola podle platných předpisů a norem.
- Příjem elektronických dat z Internetu a přenosných médií za pomoci příslušných počítačových programů.
- Vyhledávání a zpracování textových či obrazových souborů na serveru a v archivu zakázek.
- Sazba textů.
- Úprava vektorové grafiky v příslušných počítačových programech.
- Tvorba zrcadel novinových, časopiseckých, knižních stran, layoutů akcidenčních tiskovin.
- Úprava a zlom datových souborů textu, obrazu a grafiky do připraveného zrcadla v příslušných operačních systémech a programech platforem PC a Mac.
- Příprava tiskových datových souborů pro osvit na film CtF a tiskovou desku CtP.
- Kontrola externích datových souborů pro osvit v příslušných programech.
- Mezioperační kontrola, černobílý a barevný digitální náhled.
- Čištění, ošetřování a údržba technického vybavení a provádění jednoduchých oprav.

Link: http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_ip=30734&kod_sm1=33



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Pracovník přípravy tisku

Platforma polygrafie

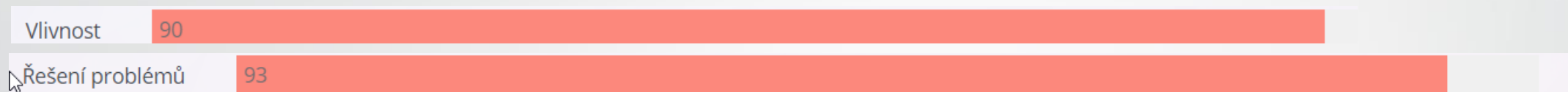
„Zlaté časy polygrafie jsou pryč“

Stres

84

- Vysoká míra stresu
 - Časový tlak
 - Tlak na vysokou efektivitu (propouštění)
 - Nutnost vysoké míry spolupráce
 - Tlak na nízkou chybovost (drahý materiál)

Zátěž



- Směnnost (vysoký vliv na biorytmy)
- Pracovní prostředí
- Ergonomie (práce s PC)
- Mezičlánek mezi zákazníkem a firmou – nemohou ovlivnit, frustrace, bezmoc, tlak na řešení problémů (stále stejných a přesto po každé unikátních)

Požadavky na pracovníky

- Vzdělání (viz dále)
- Systematicčnost
- Zodpovědnost
- Pozornost (koncentrace na detail)
- Důležité je „růst s oborem“ – kultivace tištěného projevu
- Odborná etika pozice
- Spolupráce a komunikační dovednosti

Budoucnost

- Vzdělávací systém v troskách
- Atraktivita povolání (typografové „měli jméno a byli někdo“)
- Jaká je budoucnost typografie?

Problémové oblasti

Stres

Směnnost

Rozvoj
dovedností
a další vzdělávání

Atraktivita
povolání

Pracovní
prostředí