

Guidelines and Operative Tools for Companies

Table of Contents

1 Introduction/ úvod	1
1.2 - Objective of the Traineeship / Cieľ stáže.....	2
1.3 - The Added Value for the Company	3
1.4 - Multimedia Platform/ Multimediálna platforma.....	5
2 Traineeship Pathway	7
2.1 - Selection of the Intern / výber stážistu.....	7
2.2 – Tools/	8
2.3 - How to Evaluate a CV/ Ako vyhodnotiť životopis.....	9
2.4 - The Matching Process/ Proces zhody	11
3 Tutorship in Company	13
3.1 - The Digital Challenge: Set Up and Manage the Companies of the Future	13
3.2 - The Virtual Welcoming of the Trainee	14
3.3 - The Digital Life Long Learning	16
3.4 - The Scheduling of the Online Activity.....	18
4 Traineeship Report	19
Paragraph 4.1 – Cost Benefit Ration Evaluation.....	19
4.1 - Cost Benefit Ration Evaluation.....	19
4.2 - How to identify gifted interns during a Virtual Internship.....	20
4.3 - Employment Opportunity	22
4.4 - Smart Working: Virtual Cooperation.....	23



1 Úvod

1.1 - Úloha firmy

Vo vzťahu k rozvoju virtuálnej stáže a rozvoju odborných zručností je úloha spoločností zásadná. Firmy sú rozdielne. Niektoré z nich sú schopné zachytiť a určovať trendy na trhu a majú zručnosti potrebné na to, aby boli lídrami v tomto sektore. Ďalšie sú firmami, ktoré trendy na trhu iba nasledujú. V tomto kontexte oba typy firiem rozvíjajú vzťahy s univerzitami, školami a výskumnými centrami, aby vytvorili symbiotický vzťah, ktorý podporí rozvoj podnikania a územia. V tomto kontexte je potrebné, aby firmy v spolupráci so všetkými aktérmi územia zaručili hospodársky rozvoj a stabilitu pre spoločnosť aj pre obyvateľov (napríklad Silicon Valley). Preto je nevyhnutné, aby firmy vítali študentov tak pri hľadaní práce, ako aj počas ich štúdia. To umožňuje spoločnostiam komunikovať so školami, univerzitami a miestnymi autoritami pri definovaní študijných plánov zohľadňujúc očakávania trhu a umožňujú tak študentom vedome si vybrať svoju budúce umiestnenie.

V posledných rokoch sa zaviedlo množstvo iniciatív slúžiacich na konfrontáciu medzi firmami, školami, výskumom a študentmi. Realizácia virtuálnej stáže umožňuje samotným firmám spoznať a posúdiť potenciál existujúci v iných než referenčných územiach. Na druhej strane, ak študentom z iných krajín umožníme vykonávať virtuálnu stáž v zahraničných firmách, vďaka nadobudnutiu návykov a zručností, ktoré sa na území nevyskytujú napomáhame rozširovaniu ich kultúrnej výbavy. To im v porovnaní so študentmi, ktorí túto príležitosť nemajú, prinesie výhodnejšiu pozíciu. A napokon, môžu takto rozširovať svoje znalosti z hľadiska potenciálneho zamestnania, ako aj z hľadiska príležitostí na uchytenie sa na pracovnom trhu. Je žiaduce, aby každý študent v budúcnosti mohol absolvovať virtuálnu stáž v zahraničnej spoločnosti, aby sa dostal zo ich komfortnej zóny a aby sa mohol konfrontovať s rozdielnymi skutočnosťami a odlišnými pohľadmi na vec.

Operative Tools

Notions about the responsibilities of the company hosting the trainee.

<http://www.highpoint.edu/careerinternships/internships/responsibilities/>

Official website of High Point University.

Useful information on how to develop a traineeship program at your company.

<http://www.stevenson.edu/career-success/choosing-your-direction/employers/documents/developing-an-internship-program.pdf>

Official website of Stevenson University. Stevenson University is Maryland's third largest independent university, offering students an exceptional college experience, a connection with their career aspirations and a close-knit, supportive community centered on their success.



1.2 - Cieľ stáže

Cieľom stáže je, aby si študenti osvojili zručnosti (digitálne) a zhodnotili a overili si svoj potenciál. Firmy sa môžu prostredníctvom vzdelávacích akcií otestovať s cieľom overiť si svoju schopnosť prilákať talenty. Cieľ stáže je aby firma preukázala aj schopnosť rozvíjať schopnosti študenta. Musí obsahovať rôzne fázy podnikateľskej činnosti, od základnej činnosti až po pomocné č., od administratívy až po obchodnú činnosť, od logistiky až po výrobu. Na druhej strane, stáž musí viesť študenta k objavovaniu jeho schopností tým, že s podporou tútorov spoločnosti hodnotí svoje vlastné postoje k rôznym pozíciám vo firme. Pracovná stáž musí byť schopná zdôrazniť aj potenciálne ťažkosti, ktorým stážista môže čeliť, ako napríklad technická príprava, a predovšetkým oblasti ako pracovné zaťaženie a medziľudské vzťahy. Uvažujme o tom, aké dôležité je pre stážistu, aby sa zúčastnil obchodného stretnutia, kde sa porovnávajú rôzne situácie. Účasť na stretnutí pomáha stážistovi porozumieť tomu, ako zvládnuť vzťahy medzi rôznymi členmi tímu, ako viesť obchodné stretnutia a nakoniec, zvyšuje to aj jeho sebavedomie. Cieľom výcviku je transfér technických znalostí, ktoré umožňujú študentovi profesionálne rásť a zároveň neformálna výučba, ktorá ho oboznámi s fungovaním medziľudských vzťahov, ktoré vznikajú na pracovisku. Tento aspekt musí byť starostlivo zhodnotený. V mnohých prípadoch spoločnosti nechcú odhaliť svoje silné stránky potenciálnym budúcim spolupracovníkom, keďže títo môžu po niekoľkých mesiacoch odísť. Z tohto dôvodu - aby chránili svoje priemyselné tajomstvá, spoločnosti neumožňujú realizáciu stáží v niektorých obchodných oblastiach. Tento aspekt je zároveň aj limitujúcim a mohol byť prekonaný podpisom dohôd medzi firmou a študentom. Tieto dohody musia chrániť spoločnosť v súlade s priemyselným tajomstvom a umožniť študentovi prístup k vedomostiam zlepšujúcim jeho prípravu.

Online Resources

Erasmus +

https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/programme-guide/part-a/objectives-and-important-features/general-objective_en

Website of the programme

1.3 – Pridaná hodnota pre spoločnosti

V Spojených štátoch praktikanti vykonávajú svoje stáže v spoločnostiach akými sú Amazon, Walmart, Dole, Blue Diamond Growers alebo Google a niekedy dostávajú kompenzáciu porovnateľnú s vrcholovým manažérom v niektorých talianskych firmách. Prečo je to tak? Prečo stážista nie je iba lacným zamestnancom? Napokon, v mnohých našich firmách je prvou myšlienkou pokiaľ ide o stáž, že bude mať krátkodobu k dispozícii lacného zamestnanca?

Dochádza k tomu preto, pretože zdieľanie misí a cieľov medzi školami, firmami a pracovníkmi umožňuje najlepším absolventom na trhu konvergovať v oblastiach, kde svojimi inovatívnymi nápadmi môžu ponúkať inovatívne riešenia starých problémov. Mimoriadne platy stážistov v Silicon Valley nemajú nič spoločné s priemernými platmi, ktoré sa ponúkajú v našich krajinách. To je jeden z hlavných problémov v krajinách, akými je aj Taliansko, ktoré v posledných rokoch zaznamenalo "únik mozgov". Napriek tomu sa nepodarilo prispôsobiť a zlepšiť systém miestnych podnikov. Stáva sa to tak dôležitou výzvou na „prebudenie“ podnikateľského systému, ktorý sa nie je schopný inovovať využívať možnosti nášho systému školstva. Je to tak preto, že v Európe sú stážisti často vnímaní ako spôsob ako zamestnať lacnú pracovnú silu. Táto zastaraná mentalita znižuje priestor na rozvoj tak pre spoločnosť, ktorá plne nevyužíva talent svojich stážistov, ale aj pre stážistov, ktorí nevidia dostatočne ocenenie svojich schopností. V tejto súvislosti môže virtuálna stáž, ak je plánovaná a dohodnutá so



Project Number: 2016-1-IT01-KA202-005461

spoločnosťami, priniesť podnikom väčšie výhody ako tradičné vzdelávanie. Po prvé, v obchodnej oblasti, virtuálna stáž umožňuje firmám prístup k novým trhom, spoznanie dôležitých návykov a hodnôt, a ich zaradenie sa na trhy, ktoré ešte neboli preskúmané. Okrem toho je možné prehodnotiť vnútorné procesy riadenia s cieľom riešiť výzvy, o ktorých sa predtým neuvažovalo.

Vezmite si napríklad virtuálnu prax japonského študenta. Študent môže upozorniť firmu na problémy súvisiace s fázami spracovania, o ktorých predtým neuvažovala, alebo tiež poukázať na neobvyklé spôsoby distribúcie produktu. Rozvoj virtuálnej stáže sa tak môže stať vzájomne prospešnou výmenou pre stážistov aj pre firmu.

Operative Tools

ICEF Monitor

<http://monitor.icef.com/2012/10/internships-an-increasingly-popular-gateway-to-career-and-immigration-opportunities/>

Online information about internship opportunities

INC.com

<https://www.inc.com/entrepreneurs-organization/4-benefits-of-a-student-internship-program.html>

4 benefits of a student internship programme



1.4 - Multimediálna platforma

Dnes je na webe prístupných veľa tréningových platforiem, ktoré ponúkajú zákazníkom úplne nepreskúmané možnosti vzdelávania. Použitie vzdelávacích platforiem je v súčasnosti konsolidovaným nástrojom na výučbu cudzích jazykov a rovnako telematické univerzity navzdory počiatočnému obdobiu skepticizmu získavajú stále viac používateľov až do tej miery, že aj klasické európske univerzity majú svoju vlastnú sieť - learning channel. Jedným z hlavných problémov pri vytváraní virtuálnej výmennej platformy je zhodnotenie učebných zručností, proces, ktorý musí byť štruktúrovaný na základe prísnych postupov a referenčných kritérií založených na hlavných klasifikáciách a najviac akreditovaných usmerneniach zdieľaných vedeckou komunitou.

Na tomto základe, najmä IT platformy poskytujú širokú škálu nástrojov hodnotenia a materiálov pre didaktickú intervenciu, hlavne na čítanie, písanie a výpočty. Dnes je na trhu mnoho IT platforiem, veľa voľne prístupných zdrojov, ktoré užívateľom umožňujú prístup k širokej škále tém.

Na prvý pohľad sa môže zdať, že najväčšou výhodou vstupu na trh vzdelávania a výberu personálu cez virtuálne platformy je to, že sa firmám významne znížia náklady na výber, školenie a zaradenie neskúsených zamestnancov, ale nie je to pravda. Samozrejme, zníženie nákladov je určite jedným z hlavných prvkov, ktoré spoločnosti vedú k využívaniu týchto platforiem, ale nie je to hlavné.

Hlavné výhody sú dané inými elementmi ako sú náklady, je to schopnosť identifikovať zamestnancov v súlade s poslaním spoločnosti a prispôbienie si výcviku týchto štážistov. Podľa tejto logiky, zo štúdií realizovaných so spoločnosťami, ktoré tieto nástroje používajú, sú hlavné výhody pre spoločnosti tieto:

- Prispôbienie a zároveň štandardizácia procesov výberu a učenia. Získanie všetkých informácií v tom istom priestore umožňuje školiteľovi spoločnosti využívať nahromadené skúsenosti na zlepšenie procesov a súčasne znižovať čas potrebný na štúdium odstránením modulov alebo krokov, ktoré sa skúsenosťou preukázali ako neproduktívne. Replikácia nástrojov. Použitie algoritmov umožňuje štandardizovať začiatok fázy.
- Použitie algoritmov znižuje čas posudzovania tým, že znižuje možnosť predlžovania praxe o skúsenosti, ktoré sa odhalili v prvej fáze ako nie veľmi produktívne
- Flexibilné a prispôbené systémy monitorovania a hodnotenia. Štandardizovanie procesu identifikácie potenciálu štážistov vytváraním kariérnej cesty v súlade s postojmi a očakávaniami študenta. To umožňuje spoločnosti efektívne zadeľovať ľudské zdroje a pomáha vyhnúť sa zaradeniu nesprávnych ľudí do nesprávneho kontextu
- Použitie týchto systémov umožňuje overiť proces vnútorného pokrytia, aby sa odstránili akékoľvek anomálie a neefektívnosť.

2 Postup pri stážach

2.1 - Výber stážistu

V posledných rokoch bola stáž jednou z metód, ktoré umožňujú hodnotiť, vzdelávať a prijímať zamestnancov do organizácie spoločnosti, a prispievať tak k rozvoju podnikania. Toto je však pohľad spoločností, ale čo to znamená pre ľudí, ktorí po prvýkrát spoznávajú svet práce? Je potrebné si uvedomiť, že stáž je obdobie tréningu, počas ktorého stážista získava svoje prvé skúsenosti na pracovisku a v podnikaní. Prostredníctvom stáže dokáže internovať odbornosť a praktický výcvik, ktorý samotné štúdium neposkytuje, rovnako si dokáže v teréne overiť svoje zručnosti a definovať, či je táto špecifická práca pre neho vhodná, alebo nie. Pri tradičnej stáži, spoločnosť identifikuje mentora, ktorý môže stážistovi pomáhať počas jeho pobytu a pomáha mu tiež spoznať pracovné metódy a vnútorné predpisy. Aké sú však najpoužívanejšie metódy pri výbere stáže?

V ďalšej časti príručky zistíme, ktoré sú najpoužívanejšie nástroje výberu hlavného štábu stážistov, ale tu sa zameriavame na to, prečo firmy dávajú prednosť najprv stáži ako nástroju výberu zamestnancov. Mnohé zo štúdií uskutočnených v posledných rokoch ukazujú, že mladí ľudia často majú nerealistický pohľad na ekonomický svet. Stáž je preto považovaná za príležitosť spoznať podnikateľský svet s cieľom pochopiť, či ste pripravení na jeho výzvy alebo nie. Pre seriózne spoločnosti je stáž nástrojom hľadania užitočných spolupracovníkov s cieľom zvýšiť ľudský kapitál. Naučia ich slovnú zásobu firmy, možno tak, že začnú s fotokópiami, aby sa potom postupne presunuli k čiastočne operatívnym úlohám. Prostredníctvom stáže môže byť známy a sledovaný nový zdroj takým spôsobom, že 6/12 mesačné stáže sa stávajú vzájomným skúšobným obdobím: manažéri spoznávajú mladého človeka, ale mladý človek tiež môže pochopiť, či by rád pracoval v tejto realite alebo nie. Takže obdobie stáží prináša prospech tak spoločnostiam, ako aj mladým ľuďom, a stáva sa najjednoduchším prechodom k oficiálnej zmluve. Z tohto dôvodu je proces výberu stážistu obzvlášť významný. Z časového hľadiska, ľudské zdroje, ekonomické a materiálne zdroje vynaložené firmou vo fáze výcviku na pracovisku sú skutočne dôležité. V období charakterizovanom dematerializáciou postupov nadobúda ľudský prvok pre spoločnosti zásadný význam. Z tohto dôvodu sú nástroje použité vo fáze výskumu obzvlášť podrobné a rozpracované, ako uvidíme v ďalšom odseku.

Online Resources

Official website of Busy at work organization

<https://busyatwork.com.au/apprenticeships-traineeships/apprentices-trainees/your-pathway/>

A step by step guide to traineeship

2.2 – Nástroje

Firmy zvyčajne používajú testy predbežného výberu. Existuje niekoľko ďalších nástrojov, ktoré sú rovnako významné pre rozhodovací proces, v skutočnosti sú testy postojov vyvinuté a navrhnuté tak, aby priniesli charakteristiky v súlade s poslaním spoločnosti a s úlohami, na ktoré je určený. (Výber pre komerčný profil využije odlišné testy ako tie, ktoré sú použité pre administratívny profil). V posledných rokoch sa skúšky spôsobilosti uskutočňujú online, takže tradičné školenia a virtuálne školenia budú rovnaké. Texty sa zameriavajú na zvýraznenie týchto charakteristík:

- Matematické myslenie, výpočty;
- Verbálne schopnosti;
- Dedukčné zdôvodnenie, rozpoznanie štandardov, efektívnosť učenia;



Project Number: 2016-1-IT01-KA202-005461

- Multi-tasking;
- Krátkodobá pamět;
- priestorové myslenie;
- Mechanické a technické porozumenie;
- Znalosť cudzích jazykov

Zvyčajne posledná fáza výberového procesu pozostáva z rozhovoru, ktorý je často individuálny v prípade tradičnej stáže, zatiaľ čo v prípade virtuálnej stáže je vhodnejšie vytvoriť virtuálne stretnutie, na ktorom sa zúčastňujú rôzni kandidáti a obchodní poradcovia. Stretnutie sa môže uskutočniť prostredníctvom video hovoru alebo prostredníctvom četu. V druhom prípade je možné zaoberať sa obchodným prípadom a čakať na najlepšie riešenia od rôznych kandidátov, čo overí ich schopnosti pracovať v tíme, avšak je možné, že stretnutie vedie jeden alebo viacerí selektujúci, ktorí vedú pohovor súčasne s viacerými kandidátmi. Účelom tejto poslednej techniky je porovnať profily a rozpoznať určité osobné charakteristiky (napríklad vodcovské schopnosti).

Ďalšie nástroje, ktoré môžu spoločnosti využiť pri výbere budúcich stážistov, sú:

- Nábör cez sociálne siete: vybrané spoločnosti majú tendenciu hodnotiť aspekty práce a osobnosť prostredníctvom sociálnych stránok potenciálnych kandidátov. Facebook, Instagram a LinkedIn sú sociálne siete, ktoré prijímatelia najviac skúmali, aby našli informácie o kandidátoch. Personálne agentúry sa v posledných mesiacoch sústredili na Instagram pre jeho rýchlu expanziu, ktorá sa vyskytuje hlavne medzi mladými ľuďmi, ako aj pre sociálne črty, ktoré majú tendenciu zvyšovať rozprávanie v tejto oblasti.
- Video rozhovor
- Oneskorený video rozhovor

Operative Tools

Workable <https://www.workable.com/>

<https://resources.workable.com/tutorial/pre-employment-tests>

A selection of Pre-employment tests.

Online Resources

Official website of iED. The Institute of Entrepreneurship Development (iED) is a Greek Organization committed to the promotion of innovation and the enhancing of the spirit of entrepreneurship.

<https://ied.eu/5-phases-trainee-recruitment/>

Phases and activities related to trainee recruitment

2.3 - Ako vyhodnotiť životopis

Spoločnosti, ktoré začnú výberový proces s cieľom identifikovať stážistov, ktorí majú byť vyškolení a v budúcnosti budú zamestnaní v rámci ich organizácie, musia zhodnotiť rôzne aspekty. Ak je prieskum verejný, spoločnosť čoskoro dostane veľa životopisov. V tomto prípade je potrebné neustále ich porovnávať s požadovaným odborným profilom a v tomto prípade je vhodné rozdeliť ich do tried. V prvej triede najzaujímavejšie životopisy, ktoré plne zodpovedajú požadovanému odbornému profilu; v druhej triede môžu byť zahrnuté zaujímavé, ale nadrozmerne kandidátúry; tretia trieda bude obsahovať tie, ktoré sa nepoužijú, ak to nebude potrebné; štvrtá trieda bude obsahovať životopisy, ktoré nespĺňajú požadované požiadavky, zatiaľ čo v piatej kategórii sa môžu zhromaždiť životopisy, ktoré môžu byť použité pri výbere ďalších zamestnancov. Vo výberových procesoch a v hodnotení kurikula ide o emócie,



ktoré dokument vyvoláva v prvých tridsiatich sekundách čítania. Tieto rozhodujú o tom, či aspirujúci praktikant, t je alebo nie je povolaný zúčastniť sa na ďalšej fáze výberu. Tento aspekt sa často zvyrazňoval v mnohých publikáciách, ktoré odporúčajú študentom, ako pripraviť životopis. Vzhľadom na túto situáciu je dôležité opýtať sa, či táto metóda bola správna. Skúsenosť nám hovorí, že áno. V mnohých prípadoch sa ukázalo, že hodnotenia vykonané selektormi sú správne, aj keď nie v každom prípade. Existujú techniky, ktoré nám umožňujú uprednostniť jeden životopis pred druhým? Obvykle je výhodné valorizovať životopisy, ktoré majú nasledujúce charakteristiky:

1. Precíznosť, a to ako pri editovaní, tak aj v informáciách.
2. Prispôsobenie obsahu vzhľadom na charakteristiku spoločnosti.
3. Triezvosť v použitej lexicológii
4. Presnosť a relevantnosť obsiahnutých informácií, ktoré musia byť koherentné s pracovnou činnosťou.
5. Dôraz na detail, vrátane výberu fotografie

Podrobne sa spoločnosti zameriavajú na niektoré témy, ako napríklad:

- Referencie spoločností alebo profesorov
- Štúdium
- Čas strávený na každej pozícii
- Vývoj kariérnej logiky.
- koherencia študijného plánu s vykonanou prácou
- Hľadanie nejasnosti v chronológii

Operative Tools

ESCALATE Education Subject Centre

<http://escalate.ac.uk/resources/careerskills/69>

Drafting of a CV

The Europass is an initiative of the Directorate-General for Education and Culture of the European Union

<http://europass.cedefop.europa.eu/documents/curriculum-vitae>

How to elaborate a CV

2.4 - Proces zosúladenia

Po výbere virtuálnych stážistov, ktorí majú byť zaradení do chodu organizácie, je potrebné definovať ich cestu. Po prvé, je nevyhnutné definovať komunikačné nástroje, ktoré virtuálny stážista musí používať pri komunikácii so spoločnosťou a až potom definovať ďalšie aspekty, ktoré charakterizujú jeho postup, ako napríklad:

- školiteľ alebo odborný zamestnanec
- obchodná funkcia
- prichádzajúce úlohy
- úlohy, ktoré sa majú vykonať do konca kurzu
- cesta rastu a úroveň zodpovednosti
- kontroly učenia
- metódy riadenia výkonnosti
- analytická správa



Virtuálni stážisti často komunikujú s tútorom on-line prostredníctvom rôznych prostriedkov vrátane e-mailu, Skype, WhatsApp, instant messaging, webinarov, správ, atď. Táto situácia často vedie k prekonaniu konceptu pracovného času s dôsledkom, vlastné pracovisko 24 hodín denne s výraznými dopadmi na osobný život zúčastnených subjektov.

Najbežnejšie virtuálne stáže sú v týchto oblastiach: informačné technológie; Vývoj softvéru; marketing; Sociálne médiá; výskum; písanie; pred a po udalosti; Vytváranie a úprava videí; Ľudské zdroje; Grafický dizajn; Optimalizácia a marketing pre vyhľadávače; Niektoré neziskové a vládne stáže; Niektoré politické stáže; Niektoré inžinierske stáže; a niektoré styky s verejnosťou (zdroj: Wikipedia)

V poslednej dobe sa virtuálna stáž stáva populárnejšou vďaka zlepšeniu technológií a nárastu sociálnych médií. Najmä nárast bol zaznamenaný v začínajúcich alebo malých spoločnostiach aktívnych v marketingu sociálnych médií. Vývoz kritizoval virtuálne stáže za to, že neposkytuje dohľad a usmernenie, ktoré majú poskytovať stáže. Na zvýšenie tejto situácie je potrebné použiť nástroj pre riadenie projektov ako Basecamp alebo Google Docs. Ak sa chcete naučiť tento nástroj, je tiež dobré, aby ste ho zahrnuli do svojej celkovej stratégie stáže. Stáž by mala byť cenná pre obe zúčastnené strany projektu, preto je potrebné vytvoriť ciele v súlade s očakávaniami spoločnosti, očakávaniami manažéra a očakávaním študenta. Je nevyhnutné zlepšiť komunikáciu, aby sa zabránilo syndrómu opustenia, ktorý sa dotýka každého pracovníka na diaľku. Je potrebné špecifikovať politiky spätnej väzby, aby bolo možné zorganizovať stretnutia, ktoré umožňujú hodnotenie postupu stáže. Je potrebné vytvoriť mentorský vzťah, ktorý je základnou súčasťou tradičných stáží.

Na lepšie dosiahnutie cieľov stáže je potrebné stážistu umiestniť do pracovného tímu s rôznymi úlohami a vzťahmi. To má tendenciu znižovať izoláciu účastníka a spôsobiť, že sa cíti ako súčasť tímu, skôr než nejaký náhodný cudzinec, ktorý každý týždeň vykonáva niektoré aktivity.



3 Tútorstvo v spoločnosti

3.1 - Digitálna výzva: vytvoriť a spravovať spoločnosti budúcnosti

„Investujeme do podnikateľov, ktorí majú revolučné nápady, nevyužívame investície na základe doterajších prác v konkrétnych kategóriách. Andreessen Horowitz, jedna z najslávnejších spoločností pre rizikový kapitál v Silicon Valley, predstavila možnosti, ktoré budú finančné spoločnosti využívať v budúcnosti. Keď vidíme, ako finančné spoločnosti zvažujú svoje investičné stratégie, umožňuje nám to pochopiť vývojové trendy podnikania v budúcnosti, ako sa na nich pripraviť a ako ich riadiť.

V nasledujúcich rokoch sa očakáva, že investičné rozhodnutia finančných spoločností budú nasmerované do nasledujúcich sektorov:

- Virtuálna realita
- Senzory, ktoré môžu byť aplikované kdekoľvek - oblečenie, autá, elektromedical tašky, domácnosti a prečo nie aj na ľudí
- Mechanika a umelá inteligencia, ktorá umožňuje strojom učiť sa zo skúseností
- Cyber Security
- Zelená energia
- Nakladanie s odpadmi

Najmä v agropotravinárskom sektore priniesla digitálna revolúcia zmenu metódy práce. Napríklad senzory boli používané vo vinohradoch na monitorovanie rastlín už niekoľko rokov, aby plánovali ošetrovanie a definovali presný čas zberu. Ošetrovanie sa robí dnes dronmi; inovácia v sektore balenia viedla k zvýšeniu trvanlivosti produktu; sledovanie výrobkov a údajov uvedených na etikete vráťane miesta pôvodu výrobku chráni agropotravinárske spoločnosti pred falošnými výrobkami na trhu a súčasne ponúkajú väčšiu záruku konečnému spotrebiteľovi; a napokon, vytváranie transformačného obvodu s uzavretou slučkou pomocou robotov takmer úplne eliminuje riziká súvisiace s bezpečnosťou potravín.

V tejto súvislosti sa každá podniková funkcia, najmä v spoločnostiach starých ekonomík, bude musieť prispôbiť zmenám v perspektíve digitálnej inovácie. Tréningový proces, integrácia pracovníkov do spoločnosti, funkcia pracovných miest a dokonca aj miesto, kde vykonávajú svoju činnosť, budú predmetom radikálnych zmien. V prvom rade je nevyhnutné, aby bol každý zdroj flexibilný. Nie čo sa týka nákladov, ale skôr schopnosti rýchlo reagovať na odlišnú pracovnú situáciu tým, že vďaka dostupnej technológii identifikuje najefektívnejšie riešenie.

Aby sme sa rýchlo prispôbili tejto zmene v scenári, niekedy je potrebné obnoviť to, čo sa práve vykonalo, aby sa zabránilo tomu, že nebudeme pripravený na to, čo trh požaduje. Podniky čaká revolúcia. Firmy čakajú na nové zručnosti, nové organizačné formy, nové trhy, inovatívne prístupy, nové konkurencie a nové nástroje. Iba prostredníctvom školenia budú môcť tradičné spoločnosti konkurovať už digitalizovaným spoločnostiam.

Operative Tools

wGU Indiana Online University

<https://indiana.wgu.edu/wgufiles/pdf-virtual-internship-employer-playbook>

Virtual internship booklet for employers. Pdf format

Online Resources

INTERSHIPS.COM



3.2 - Virtuálne uvítanie stážistu

Ako prvý krok je zvyčajne študentovi umožnené spoznať všetky oblasti práce spoločnosti, vysvetliť mu činnosti, ktoré každá oblasť musí vykonávať, a úlohu, ktorú má každá oblasť v organizácii spoločnosti. Mať virtuálneho stážistu môže byť občas ťažké, ak nie ste dobre pripravení. Zamestnávateľ by mal vybrať vhodného stážistu, čo znamená, že musí byť pripravený sám riadiť svoj učebný proces; navyše by spoločnosť by mu mala dopriať extra čas na to, aby sa začal cítiť ako člen skupiny: hovoriť aj o iných témach, nesúvisiacich s prácou, ako sú novinky alebo zvyky; preto, a po privítaní stážistu by sa mal zamestnanec zamerať na jeho harmonogram a pravidelnosť každého stretnutia.

Z toho, čo bolo povedané, vyplýva, že občas je najväčším problémom prístupu k virtuálnemu vzdelávaniu a použitiu tohto nástroja nedostatočná príprava interného personálu alebo zamestnávateľa. Najmä v malých podnikoch je potrebné spoliehať sa na nástroje, akými sú virtuálne platformy na čo najlepšie uskutočnenie stáže.

Rovnako ako v prípade tradičného školenia sa musí spoločnosť zorganizovať a pripraviť vopred, definovať procesy a postupy, ktoré sú jasné a ľahko pochopiteľné. V prvých dňoch sa treba vyhnúť zmätočnej komunikácii. Je nevyhnutné organizáciu prezentovať s extrémnou presnosťou, presne zadefinovať línie zodpovednosti a tiež spôsob, ako v spoločnosti cirkulujú informácie. Až po tom, ako praktikant porozumie týmto mechanizmom, je možné ho uviesť do najkomplexnejších pracovných problémov. V prvých dňoch by sa mal stážistovi venovať tútor, ktorý zastupuje jeho potreby ako jeho strážny anjel.

Je potrebné brať do úvahy, že stážista je niekým, kto často po prvýkrát poznáva svet práce často je to pre neho neznáme prostredie, o ktorom má vo väčšine iba vágne alebo stereotypné vedomosti.

Nedostatok skúseností môže spôsobiť, že stážista reaguje na prostredie neisto, buď príliš prehnane, alebo príliš utiahnuto (čo môže mať za následok zlé autonómiu). Pre oboje správanie treba mať pochopenie, pretože sú odrazom neistoty osoby, ktorá sa chystá zažiť niečo nepreskúmaného, čo však zároveň vníma ako dôležité pre svoju budúcnosť.

Online Resources

How to make virtual international internships a success

<https://www.eaie.org/blog/virtual-international-internships/>

The EAIE is the European center for expertise, networking and resources in the internationalization of higher education. It is a non-profit, member-led organization serving individuals actively involved in the internationalization of their institutions.

TECHLI

<https://techli.com/2013/05/how-to-start-your-virtual-internship-program/>

Practical information about a virtual internship programme



3.3 – Digitálne celoživotné vzdelávanie

Kľúčovým slovom, ktoré označovalo všetkých, ktorí vstúpili do sveta práce za posledných dvadsať rokov, bolo "celoživotné vzdelávanie". Prostredníctvom neustáleho vzdelávania zamestnanec dopĺňa a modifikuje vzdelanie, ktoré už nie je dostačujúce vzhľadom na nové potreby v zamestnaní, diktované novými technológiami, ktoré spĺňajú potreby spoločnosti. Školenie, ktoré sa neskončí ukončením študijného cyklu, ale pokračuje takmer celý život. V posledných rokoch je táto metóda používaná na to, aby pracovníci získali prierezové zručnosti, napríklad digitálne, ktoré im pomôžu pri rôznych úlohách a možnom premiestňovaní na trhu práce. Ekonom napísal, že "ak vzdelávanie nedokáže udržať krok s technológiou, výsledkom je nerovnosť. Toto platí ešte viac v prípade spoločností, kde nedostatok nepretržitého vzdelávania nevyhnutne vedie k zrušeniu spoločnosti. Skutočne, kvalifikovanejší personál optimalizuje čas a má ľahší prístup k novým technologickým nástrojom, čo je výhodou pre spoločnosť a systém. Toto je však zrejme manažmentu veľkých spoločností, no je ťažšie pochopiť túto potrebu v malých podnikoch, kde je dostupnosť času a zdrojov určite obmedzená.

Zavedenie digitalizácie postupov teraz umožňuje spoločnostiam školiť svojich zamestnancov prostredníctvom virtuálnych platforiem. Okrem zabezpečenia výhod pri prispôbovaní tréningu a pri jeho hodnotení, umožňuje malým podnikom odbornú prípravu zamestnancov bez toho, aby venovali príliš veľa času príprave a bez toho, aby museli vytvárať dodatočné školiace priestory len preto, aby mohli plniť svoje povinnosti. Prostredníctvom virtuálnych vzdelávacích platforiem môže pracovník a zamestnávateľ získať prístup k obsahu odkiaľkoľvek a kedykoľvek si to želajú. To určite sťažuje oddelenie súkromného života od profesionálneho života, ale umožňuje zamestnancom využívať voľný čas (aj súkromný) na zvýšenie ich zručností. Pre spoločnosť to predstavuje výhodu aj riziko, pretože je pravdepodobné, že mladý vyškolený pracovník uprednostňuje kariérny postup v nadnárodných spoločnostiach, ktoré ponúkajú profesionálne a ekonomické stimuly, ktoré nie sú prístupné v malých podnikoch.

Online Resources

Foresight, Government Office for Science. U.K

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627690/Skills_and_lifelong_learning_-_learning_in_the_digital_age_-_CLEAN.pdf

Document about competences required for a digital Age

<https://www.diygenius.com/rethinking-education-lifelong-learning-in-the-digital-age/>

Operative Tools

Website of life-long learning programme. EC

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme_en



3.4 - Plánovanie online aktivity

Plánovanie je možno tou najťažšou súčasťou online stáže, pretože keď stážista nemá konkrétny časový rozvrh, môže byť stretnutie trochu komplikované; navyše, ak ešte stále študuje alebo pracuje v rovnakom čase. Organizácia je pre spoločnosť a stážistu rozhodujúca, vrátane harmonogramu, ktorý musí obom vyhovovať. Napriek zmieneným ťažkostiam, pre mnohých študentov predstavuje virtuálna stáž príležitosť vyhnúť sa potrebe presúvania rozvrhov, prácu okolo učebných osnov vysokých škôl alebo obávať sa o zabezpečenie súkromnej alebo verejnej dopravy. Pri plánovaní činností, ktoré sa majú vykonávať vo virtuálnej stáži, musí spoločnosť začať od svojich potrieb, od dostupnosti lektora schopného riadiť aktivity, ktoré bude stážista musieť realizovať, a súčasne zaručiť stážistovi možnosť pokračovať vo vlastnom štúdiu alebo iných aktivitách, v ktorých je zamestnaný.

Plánovanie a rozvrhnutie je pri realizácii on-line tréningovej činnosti nevyhnutné na dosiahnutie znateľných výsledkov. Je zrejmé, že medzi cieľmi stáže je aj overenie schopnosti študenta vedieť, ako sa má zorganizovať, a preto jedno z kritérií hodnotenia, ktoré spoločnosti používajú na pochopenie, ak je stážista pripravený alebo vhodný na prácu v ich firme je aj schopnosť samostatne organizovať svoju prácu. Na druhej strane sa spoločnosť vo fáze prípravy vstupov musí opierať o svoje vlastné skúsenosti, aby definovala časy realizácie aktivít, ktoré bude musieť stážista realizovať. V tomto kontexte sú nástroje, ako napríklad virtuálne platformy, mimoriadne užitočné pri definovaní časov a metód, ktorými sa stáž uskutoční. Iba v plánovanom kontexte plánovanom kontexte sa stážistovi podarí vyjadriť svoj talent a postoje, zatiaľ čo v situácii zmätku sa nevyhnutne uzavrie sám seba a túto cestu opustí.

Online Resources

Internship to Industry. A Leonardo da Vinci Project

http://internship2industry.eu/tools/M1_1.5_F2_Internship_Activity_Plan.doc

A previous description of activities makes clear the scheduling of activities



4 Správa o stážach

Správa o stáži je dokument o činnostiach, ktoré boli vykonané a zdokumentované počas trvania stáže.

4.1 - Hodnotenie pomeru nákladov a prínosov

V spoločnostiach sa analýza nákladov a prínosov líši od certifikačných systémov používaných v centrách zamestnanosti a v agentúrach zamestnanosti. V druhom z nich je používaný certifikačný systém, ktorý určuje hodnotenie stáže. V Taliansku každý región zaviedol systém certifikácie získaných zručností (formálnych i neformálnych). V Európe sú štáty, ktoré majú systémy uznávania a validácie implementovaných zručností: Holandsko, Nórsko, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko; Írsko, Luxembursko, Malta a Spojené kráľovstvo. Zvyčajne je na konci stáže tak podnikom, ako aj stážistom poskytnutý hodnotiaci dotazník od agentúry, ktorá má cestu na starosti. V dotazníku predloženom spoločnostiam sa kladú otázky, aký bol prínos pre spoločnosti a tiež súvisiace náklady, analýza spoločnosti Forschungsstelle für Bildungsökonomie z univerzity v Bernu nám ukazuje, ako realizácia dlhých stáží umožňuje spoločnostiam mať nižšie náklady na nábor zamestnancov Okrem tejto výhody, majú firmy možnosť vzdelávať pracovníka podľa svojich potrieb, majú lacnú pracovnú silu, ktorá môže znížiť dopad práce na hotový výrobok. Na druhej strane, spoločnosti v prvých mesiacoch školenia majú náklady spojené s dvoma hlavnými faktormi:

- náklady na stážistu, ktorý sa počas prvých mesiacov činnosti zaviazal učiť sa pracovné predpisy a nie je pre spoločnosť produktívnym. Náklady na nástroje, ktoré používa stážista, a ktoré sa v prvom období nevyužívajú na výrobu, ale na účely výcviku
- náklady na trénerov, ktorí venujú platený čas internému tréningu tým, že ho odpočítajú od výrobného procesu.

Investícia, ktorú musia spoločnosti zaplatiť, sa zvyčajne amortizuje počas obdobia, ktoré sa rovná trvaníu stáže, takže zo strednodobého hľadiska sa náklady vo veľkej miere pokryjú z nárastu produktivity, ktorý spoločnosť zabezpečuje novým zamestnancom.

Virtuálna stáž poskytuje pre zamestnávateľa ďalšie výhody, ako napríklad:

1. Väčší počet žiadateľov. Prijímanie virtuálnych stážistov Vám umožňuje takmer nekonečný výber kandidátov
2. Pracovníci iba v prípade potreby.
3. Úspory priestorov a zariadení. Keďže virtuálni stážisti nefungujú vo vašej kancelárii, nemusíte zabezpečovať ďalší pracovný priestor.
4. Virtuálne stáže môžu takmer eliminovať počet neproduktívnych platených hodín práce. Rozvoj inteligentnej práce má za následok, že spoločnosť bude platiť oveľa menej hodín za rovnakú prácu ako vykonáva tradičný pracovník
5. Zníženie neproduktívneho času u tútora. Ak máte malý personál, prijímanie stážistov na diaľku znamená, že nebudete musieť zaplatiť zamestnanca s úlohou trénovať alebo dohliadať na stážistu počas 40 hodín týždenne.

Operative Tools

Isikun University



4.2 - Ako identifikovať nadaných stážistov počas virtuálnej stáže

Ako bolo uvedené v predchádzajúcom odseku, výhody virtuálneho školenia v porovnaní s tradičným školením môžu byť značné. Jedným z najväčších obmedzení je však hodnotenie stážistu. V tradičných stážach príležitosť byť v priamom kontakte s praktikantom nám umožňuje zhodnotiť mnohé nielen profesionálne aspekty, ale aj riešenie problémov, ľudské vzťahy, empatia, dostupnosť, flexibilita atď.

Malo by sa tiež zväziť, že mladí ľudia sa učia a komunikujú prostredníctvom počítača alebo prenosného digitálneho zariadenia; kvôli tomu, blogovanie, tweetovanie a facebookovanie z ich gauča alebo obľúbenej kaviarne je známy pocit. Preto sa môže stať, že sa firemný život v tradičnom kancelárskom prostredí, sa im môže zdať nezlučiteľný s ich mobilnejším spôsobom života. To neznamená, že učiť sa ako fungovať tvárou v tvár s kolegami nie je dôležité: V ideálnom prípade má byť budúci zamestnanec oboznámený s oboma spôsobmi práce. Ale študent, ktorý je už zodpovedný, bude vďačný za možnosť získať skúsenosti vo virtuálnom prostredí. A ako zamestnávateľia vedia, šťastní pracovníci sú tvrdými pracovníkmi.

Nie je ľahké zvládnuť takúto situáciu, máme rôzne subjekty s rôznymi návykmi a životným štýlom. Školiteľ v spoločnosti je zvyčajne skúsený pracovník zvyknutý na osobný kontakt a na zhodnotenie svojich spolupracovníkov po technickej aj citovej stránke. Virtuálny stážista je zvyčajne digitálny domorodec žijúci denne prostredníctvom sociálnych sietí a vzťahov na diaľku. Tento aspekt tiež sťažuje identifikáciu nie najlepšieho profilu, ale najvhodnejšieho pre firmu.

Ako vo všetkých hodnotiacich procesoch je potrebné zhodnotiť prácu virtuálneho stážistu prostredníctvom mnohých aspektov a pomocou rôznych nástrojov, akými sú dotazníky, simulácie obchodných prípadov. Pre správne hodnotenie stážistu je nevyhnutné, aby spolupracoval s rôznymi pracovníkmi spoločnosti, prípadne patriacimi do rôznych sektorov. Cieľom je overiť jeho schopnosť pracovať v tíme a schopnosť sebakontroly práce v rámci tímu.

Operative tools

Internship to Industry. A leonardo da Vinci Project

<http://internship2industry.eu/supervisors/eng/3-after-the-internship/3.2/>

Evaluation of the internship process



4.3 - Možnosť zamestnania

Existuje množstvo príležitostí, ktoré virtuálna stáž ponúka budúcim zamestnancom spoločností, ako aj spoločnostiam samotným. Vzhľadom na záujem zamestnávateľov, využitie virtuálneho školenia umožňuje zasiahnúť mnohých kandidátov bez rozlišovania alebo zemepisných limitov. To umožňuje znížiť náklady na výber a ponúknuť príležitosti uchádzačom, ktorí si to zaslúžia, ale sú vzdialení logisticky. Umožňuje firmám s obmedzeným priestorom, aby mohli prijať stážistu, aj keď v nich nie je priestor na výcvik alebo keď nie je možné vyčleniť stážistovi pracovné miesto. Dokonca aj pre kandidátov môžeme povedať, že spoločnosti v rôznych odvetviach hospodárstva využívajú virtuálny tréningový nástroj na získanie najlepších stážistov.

Napríklad športový klub v Barcelone, sa v prvých dňoch januára 2018 prostredníctvom virtuálneho nástroja na stáž zaujíma o nábor stážistov na tieto úlohy:

- Pomoc pri výskume a tvorbe nových prípadových štúdií venovaných futbalu
- tvorba obsahu blogu inštitútu a sekcie správ venovanej svetu futbalu
- Analyzovať budúci scenár pre investorov vo futbale
- Spolupráca s manažérmi futbalového priemyslu z rôznych klubov a federácií
- Pomoc tímu pri tvorbe obsahu pre sociálne médiá
- Analýza športového obchodného scenára

Rozvoj virtuálnej stáže ako nástroja naboru zamestnancov sa zameriava konkrétne na oblasť marketingu a komunikácie. Prostredníctvom tohto nástroja hľadáme odborníkov v oblasti marketingu sociálnych médií, vývojárov softvéru, tvorcov obsahu pre firemné blogy, webmasterov, dizajnérov atď. V posledných niekoľkých rokoch sa vyhľadávanie pracovníkov rozvíjalo prostredníctvom virtuálnych stáží aj vo finančnom sektore a pre riadení štátnej finančnej správy. Výskumníci, finanční analytici, ekonómovia atď. sú čoraz častejšie integrovaní do spoločností prostredníctvom virtuálnej stáže. Z toho, čo bolo povedané, v tomto historickom období, pomáhame fáze vývoja spoločnostiam, ktorým je prostredníctvom technológie umožnené že sú schopné komunikovať na diaľku so svojimi spolupracovníkmi. Dokonca aj odvetvia ako napríklad administratíva, riadenie kontroly, plánovanie výroby a skladové hospodárstvo môžu byť riadené pracovníkmi, ktorí len príležitostne potrebujú fyzicky navštíviť spoločnosť. Preto aj v týchto oblastiach bude vyhľadávanie personálu využívať virtuálnu prax.

Online Resources

Internwise

<http://www.internwise.co.uk/>

Internwise is a website with the goal of connecting employers with students. The site offers virtual internships

4.4 - Inteligentná práca: Virtuálna spolupráca

Zosúladenie potrieb rodiny s pracovnými potrebami, inovovanie spôsobu práce, zvýšenie konkurencieschopnosti podnikov znížením neproduktívneho pracovného času. Ide o tri odlišné, zjavne protikladné ciele inteligentnej práce, ktoré sú nakonfigurované ako inovatívny prístup k organizácii podnikania, v rámci ktorého sa individuálne potreby pracovníka navzájom dopĺňajú s individuálnymi potrebami podniku. Koncept inteligentnej práce zahŕňa viacero aspektov. Prechádzame od pružnosti v čase



Project Number: 2016-1-IT01-KA202-005461

a mieste výkonu práce až ku formám sociálneho blahobytu, podpore pracujúcich rodičov alebo sa podieľaní sa na formách rodičovskej pomoci. Zo štúdie, ktorú vypracovali Eurofound a Svetová organizácia práce v roku 2017, vyplýva, že táto nová pracovná metodológia prebieha v Európe s celkovou priemernou mierou zamestnanosti 17%. Taliansko je krajinou, ktorá využíva túto príležitosť menej s podielom 2% na odpracovaných hodinách, zatiaľ čo v iných krajinách, ako je Dánsko, Švédsko, Holandsko, Spojené kráľovstvo, Luxembursko a Francúzsko, je tento podiel oveľa viac ako 25%. Výskum tiež ukazuje, ako najväčší limit, ktorý sa má pripisovať tejto metodike práce, sa nachádza v náraste odpracovaných hodín aj za normálny pracovný čas. Štúdia ukazuje, že v USA je 78% dodatočných odpracovaných hodín v rokoch 2007 až 2014 je spôsobených prácou vykonanou doma a medzi tými, ktorí pracujú viac ako 60 hodín týždenne, sú veľmi vysoké percentá inteligentných pracovníkov. Pre zamestnanca je inteligentná práca výhodou, pretože sa vyhne preťaženiu z práce, ktorá je zvyčajne aj neplatenou prácou.

Nakoniec, inteligentná práca je metódou, ktorá podporuje autonómiu pracovníkov, ktorí sú v tradičnom kontexte často brzdení manažérmi, ktorí sa obávajú straty kontroly nad riadením spoločnosti.

Základom inteligentného spracovania je virtuálna spolupráca a neustála výmena informácií medzi virtuálnym tímom, ktorý zdieľa cestu / projekt. Klasická obchodná organizácia predpokladá, že fyzická blízkosť subjektov zahŕňa automatickú výmenu informácií medzi členmi tímu, zatiaľ čo medzi subjektami umiestnenými na oddelených miestach a kontextoch to nie je vždy zaručené. Hlavným rizikom je možnosť, že oportunistické správanie jednotlivých členov tímu môže zabrániť úspechu projektu (každý robí svoju domácu úlohu, ale nedokáže dosiahnuť cieľ). Preto je potrebné vyvinúť nové štýly riadenia a nové procesy riadenia výkonnosti. Na zníženie rizík je preto potrebné:

1. Starostlivo naplánovať fázu výberu pracovníkov (virtuálna stáž je najúčinnější metóda);
2. Investovať do školení s cieľom preniesť na pracovníka podnikateľskú a sebakontrolnú mentalitu pri jeho práci;
3. Vedúci stáže nemajú dosah na technické aspekty, ale majú schopnosti pomáhať, riadiť a motivovať tím
4. Zorganizovať štruktúru projektov tým, že pre jednotlivé tímy sú stanovené presné a merateľné ciele
5. Prispôbienie technologického vybavenie spoločnosti tak, že sa zaručia rýchle a prispôsobiteľné metódy spojenia
6. Implementovať metodiky monitorovania a kontroly s presnými ukazovateľmi, ktoré sú určené na hodnotenie dosiahnutých výsledkov, a nie odpracovaných hodín.

Online Resources

EAIE is the acknowledged European centre for expertise, networking and resources in the internationalisation of higher education.

<https://www.eaie.org/blog/virtual-international-internships/>

How to make virtual internship a success



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.