



## CO JE U NÁS NOVÉHO?



Jak se nám v TRW dařilo v prvním pololetí roku 2014?

strana 2

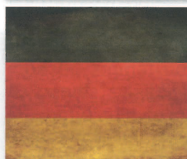
## JAK SE ŽIJE... NAŠIM DŮCHODCŮM



Vypravili jsme se navštívit bývalé zaměstnance TRW

strana 6

## TRW ZA HRANICEMI



Jak to chodí v TRW Radolfzell

strana 4

## TRW ZBLÍZKA



Fotoreportáž: Takhle jsme se bavili na letní akci

strana 10

# Jak TRW bojuje s nedostatkem techniků



Ve Středočeském kraji získaly cenu ministra průmyslu a obchodu pouze dvě společnosti – Škoda Auto a TRW Autoelektronika.

I v době poměrně vysoké nezaměstnanosti společnosti těžko hledají vhodné kandidáty pro celou řadu pracovních pozic. Na trhu chybí především lidé s technickým vzděláním. Remeslníci, technici, mechanici a pracovníci informačních technologií.

Vyplývá to z průzkumu společnosti Manpower Česká republika, jedné z předních světových společností v oblasti personálních služeb. Ta každoročně zveřejňuje výsledky průzkumu „Nedostatek lidí s potřebnou kvalifikací“, který se zaměřuje na obsaditelnost konkrétních pozic vhodným uchazečem.

Varující je skutečnost, že se zhoršuje dostupnost lidí se středním technickým vzděláním, jako jsou svářeči, zámečníci či obráběči. Hlavními důvody, proč zaměstnavatelé nemohou obsadit volné pozice, jsou nedostatek technických dovedností nebo zkušeností a specifické kvalifikace uchazečů.

„Nedostatek talentů nutí zaměstnavatele, aby měnili přístup k náborem a ke způsobu, jakým pracují s lidskými zdroji. Zaměstnavatelé budou muset klást mnohem větší důraz na jejich rozvoj, motivaci a efektivní organizaci,“ říká Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup Česká a Slovenská republika. „Osvícené firmy spolupracují se školami, otevírají si vlastní učiliště nebo zavádějí trainee programy, aby si vychovaly talentované absolventy,“ dodává.

Naše společnost cítí z dlouhodobějšího pohledu nedostatek technicky kvalifikovaných a zkušených uchazečů

o zaměstnání. Pokud bychom do požadavků přidali i znalost anglického jazyka, je výběr ještě nesrovnatelně menší.

Z tohoto důvodu začala již v roce 2010 naše společnost spolupracovat nejen s místními technickými školami. Zapojili jsme se do národního programu na podporu technického vzdělávání v ČR IQ Industry – Partnerství firem a středních technických škol.

V rámci programu proběhlo hned několik aktivit:

### 1. Studijní praxe studentů a učňů ISŠT Benešov

Naše firma úzce spolupracuje s místní integrovanou střední školou. Přijímáme studenty a učně na studijní praxe, pořádáme pro ně exkurze (prohlídky podniku), při nábore přednostně oslovujeme jejich absolventy. Ti se mohou profilovat na pozice mechaniků a elektroniků do výrobní údržby či přímo do výroby elektronických komponent.

### 2. Odborná školení pro učitele středních technických škol

V letech 2012 a 2013 proběhla v naší firmě odborná školení pro učitele středních technických škol z celé České republiky. Naši specialisté je seznamovali s nejnovějšími trendy a přístupy v daných oblastech a s praktickými zkušenostmi přímo z první ruky. Od Petra Mikoláška se dozvěděli o nových trendech v řízení údržby, Leoš Šimáně přednášel o řízení nových projektů, Milan Pikous vedl kurz LEAN – neustálé zlepšování a Oldřich Falta učitele zasvětil do environmentálního ma-

nagementu.

### 3. Odborné stáže pro učitele technických oborů

Proto, abychom podpořili kvalitu praktického výcviku studentů a učňů, jsme uspořádali i třítydenní praxe pro učitele. Ti si díky tomu mohli zase po delší době vyzkoušet práci přímo v podniku a přenést tak nejnovější poznatky do výuky.

### 4. Připomínkování nových vzdělávacích programů středních odborných škol a učilišť

Mimo tento národní program je v naší firmě zaveden i Trainee program. Jeho cílem je vychovat z absolventů vysokých škol mladé perspektivní profesionály, kteří budou všestranně

## Deset nejhůře obsaditelných pozic v České republice

1. Řemeslník
2. Inženýr
3. Účetní a finanční pozice
4. Dělník
5. Obchodní zástupce
6. Projektový manažer
7. Technik
8. Uklízečky a hospodyně
9. Management/executive management
10. IT pracovník

Průzkum ukazuje, že se mění priority firem s tím, jak na trhu roste konkurence, klesají marže a společnosti jsou nuceny zvyšovat efektivitu, produktivitu, snižovat cenu, rychleji inovovat, vytvářet nové služby a ty potom umět prodat. V důsledku toho musí firmy produkovat stejně nebo více s menším počtem lidských zdrojů. To vytváří mnohem vyšší nároky na všechny typy zaměstnanců, kteří musí přistupovat k práci úplně novým způsobem. Manažeri na všech úrovních musí být schopni prosazovat změny, a to nejenom v organizaci, ale i v nákladové oblasti. Zároveň musí mnohem citlivěji pracovat s motivací a angažovaností lidí.



Dne 22. května 2014 TRW Autoelektronika, s. r. o. získala z rukou ministra průmyslu a obchodu ČR cenu za dlouhodobou a aktivní spolupráci na projektu IQ Industry – Partnerství firem a středních technických škol.

Všem zúčastněným děkujeme!

připraveni zapojit se do náročných pracovních úkolů v rámci BCS divize, a zastitit tak pro firmu budoucí potenciál v oblasti lidských zdrojů.

Jitka Strnadová, HR specialista – vzdělávání a rozvoj

### Víte, že...

... firma poskytuje zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění? Zatím jej využívá pouze 70 % zaměstnanců. Pokud máte zájem, kontaktujte personální oddělení (Iva Kulhavá).