

# Umíme docenit vše, co nám dává zaměstnavatel?

**LENKY MRÁZOVÉ**

PŘEDSEDKYNĚ SPRÁVNÍ  
RADY NADACE VIA,  
MENTORKY



**LENKA MRÁZOVÁ**

Po více než 20 letech intenzivního pracovního nasazení v daňovém poradenství a auditu u velkých poradenských společností se nyní věnuje mentoringu. Stále však nepolevuje ve svých dobročinných aktivitách a pokračuje v práci pro Nadaci VIA. Je členkou Komory daňových poradců ČR, Komory auditorů ČR a Asociace profesních účetních ACCA.

**T**ěší se zaměstnanci na školení? Či je berou jen jako nutné zlo? Uvědomují si plně hodnotu, kterou dostávají? Kolik z nich ví, co vše si může z firemního školení odnést za znalosti, které uplatní i jinde, mimo své zaměstnání, ve volném čase, v rodině? Například školení na projektové řízení poskytne hodně dobrých tipů pro organizaci oslavy životního jubilea blízké osoby. A podobné pohledy poskytnou i jiná školení a tréninky.

Jste si jako zaměstnavatelé jistí, že vaši lidé správně vnímají hodnotu, kterou jim poskytuje? A že si úsilí interních školitelů umí přeložit i do finančního vyjádření?

Já sama jsem si myslela, že vždy vím, jaká je hodnota interního školení. Že něco stojí stejně jako externí školení. Ale jednou jsem pochopila, že tak neuvažují všichni. Byla jsem požádána, abych připravila pro mladé konzultanty úplně novou přednášku, která kombinuje poznatky z průmyslového odvětví a jejich dopady

na řešení daňových otázek v tomto odvětví a z toho vycházející obchodní modely. Výzvu jsem přijala, přednášku připravila, hodinu nad tím strávila nemálo.

Dvě minuty po oficiálním čase zahájení však byla v místnosti asi jen třetina lidí a kolegyně z oddělení vzdělávání mi vysvětlila, že to tak je běžné, že oni po ránu chodí prostě později. Odvětila jsem, že pro mne to běžné není, a tázala se, zda si vůbec posluchači uvědomují hodnotu, kterou dostávají. Posluchačům byla vždy ilustrována hodnota seminářů jen vzletnými slovy. V penězích nikoliv. Začaly jsme s kolegyní počítat. A částky to nebyly právě korunové.

Zda následně komunikace z oddělení vzdělávání k posluchačům i o finančních hodnotách proběhla, či ne, to nevím. Pro mne bylo důležité vidět, že posluchači si novou látku osvojili, že přinesli domácí úkoly správně vyřešené. Hlavní satisfakce přišla za rok, když jsem podobnou přednášku dělala opět pro nové konzultanty.

“

Dvě minuty po zahájení byla v místnosti asi jen třetina lidí a kolegyně mi vysvětlila, že to tak je běžné.

V místnosti už několik minut před oficiálním začátkem bylo o pět lidí více než těch s povinnou účastí. Prý slyšeli, že loni to bylo výživné, velmi užitečné školení a předané znalosti v kostce se lehce měnily v praktické dovednosti, a proto chtějí také vědět více. Ano, cítí-

la jsem tehdy, že náročný trh zaměstnanců uznal hodnotu mé přednášky.

Stále mi však vrtalo hlavou, co vše jsme já i kolegové ze vzdělávání měli udělat, aby hned na první přednášce byla místnost plná dychtivých posluchačů ještě před zahájením. Zda jsme měli i u interně připravovaných seminářů vyčíslit jejich finanční hodnotu vycházející z nákladů, či dokonce odhadnout, kolik by stálo, kdyby se podobný seminář objednával speciálně na zakázku zvenku firmy. A to jsme ještě nešli do vyčíslení následných úspor v pracovním čase konzultantů s nově nabytou znalostí a dovedností při jejich odborné práci.

Možná až moc teoretizují, ale nechcete i vy ve svých firmách alespoň u jednoho interního firemního školení přesně vyčíslit jeho hodnotu a jeho následné přínosy také v korunách? Pravděpodobně to bude pro analytické typy zaměstnanců silnější pobídka, proč věnovat interním školením ještě

větší pozornost. Uvidí, co opravdu do nich firma investuje. Školení pro ně nebude jen položkou rozpočtu jiného oddělení, ale bude hmatatelné a identifikovatelné. Zaměstnanci poznají blíže, co znamená pojem celkové osobní náklady a že to, co se tváří jako zadarmo a dostupné, ve skutečnosti také něco stojí a to je důvod si toho vážít. Vzroste také motivace zaměstnanců být na školení včas, být celou dobu plně duševně přítomen a koncentrován na výuku.

Lidé si více uvědomí, co získali a kde svou novou znalost mohou aplikovat, pokud si položí předem ty správné otázky, kde všude nové znalosti použijí a jak. Že to není jen ve firmě samotné, ale že co mají v hlavě, je jejich bohatství, které s nimi bude putovat celým jejich profesním životem. Věřím, že zaměstnanec s tímto uvědoměním je mnohem aktivnějším posluchačem, klade všetečné otázky, školitele v dobrém slova smyslu vysaje a svůj čas strávený na školení využije na maximum.