

Rozvoj Lidí ve Firmě Teleflex: Klíč k úspěchu a inspiraci

V současném digitálním věku je online vzdělávání stále důležitější. Hojně ho využívá firma Teleflex, která je nadnárodním dodavatelem zdravotnických prostředků. „Je to naše přítomnost a možnosti rozšířené umělé inteligence naše inspirace pro budoucnost,“ říká HR manager firmy Lukáš Andrle.

Jakým způsobem tato forma vzdělávání přispívá ke zlepšení dovedností a znalostí zaměstnanců?

Naším zaměstnancům nabízíme rozsáhlou databázi učení formou interního systému Connect Learning a současně využíváme nevyčerpatelnou studnici inspirace přes LinkedIn Learning. Kurzy mohou absolvovat kdykoli mají čas a chuť a pomocí svých chytrých zařízení prakticky odkudkoli. Dalším aspektem je i fakt, že na LinkedIn Learning jsou kurzy dostupné „jen“ v angličtině a tím mohou naši kolegové současně zdokonalovat i svoje jazykové dovednosti. Od června letošního roku jsme nově zavedli velmi zajímavou inovaci pro naše zaměstnance a sice – Elektronickou knihovnu. Mohou si tak vybrat z několika stovek titulů elektronických knih a číst je kdykoli a kdekoli.

Jakým způsobem se firma Teleflex zaměřuje na rozvoj a vzdělávání svých zaměstnanců?

V Teleflexu máme nastavený systematický přístup k učení našich zaměstnanců. Proces nemá faktický začátek, ani konec. Nikoho v Teleflexu v oblasti vzdělávání a rozvoje k ničemu nenutíme, ale snažíme se nabízet, inspirovat. Hlavním přístupem je i to, že učení našich lidí by mělo mít tu správnou strukturu a rovnováhu. Proto používáme metodiku 70-20-10. Věříme, že má totiž největší dopad do konkrétního zlepšení a přínosu jak pro člověka samotného, tak i pro Teleflex: 70 % = učíme se za chodu – v projektech, nových úkolech a podobně, 20 % = máme svého mentora, který nás směřuje, podporuje, nebo jsme my sami mentorem; 10 % = sami potřebujeme občas nové znalosti a dovednosti, které se učíme na kurzech, workshopech a seminářích.

Můžete nám přiblížit hlavní prvky vašeho kompetenčního modelu a jakým způsobem tato struktura pomáhá jednotlivým zaměstnancům růst a rozvíjet své schopnosti?

V našem chápání slovo „model“ znamená spíše inspiraci, náměty, směr, než nějakou pevnou a neměnnou doktrínu. Konkrétní kro-



Štěpánka Soukupová, HR Generalist a Lukáš Andrle, HR Manažer

ky a cestu, po které zaměstnanec půjde, je na něm samotném. Hlavní prvky kompetenčního modelu vycházejí z našich hodnot – podnikatelský duch, budování důvěry, radost z práce a to celé „zabalené“ tím, že v centru našeho dění jsou lidé. Jednoduše řečeno je struktura kompetenčního modelu uzpůsobená tak, aby byla použitelná v jakémkoli regionu globálně, všude tam, kde Teleflex působí.

Scoring sheet a individuální plán rozvoje jsou klíčové nástroje ve vašem systému rozvoje. Jak tyto nástroje fungují a jakým způsobem pomáhají zaměstnancům dosáhnout profesních cílů?

Scoring sheet je jedním ze skvělých nástrojů a způsobů, jak potřeby zaměstnance nejen identifikovat, ale současně i následně vyhodnotit. Nyní máme u každé charakteristiky našich kompetencí čtyři úrovně číselného vyjádření jejího zvládnutí. Při pravidelných, čtvrtletních diskuzích ohledně výkonových a rozvojových cílů provede dotyčný zaměstnanec svou sebereflexi nad danými kompetencemi. To následně udělá i jeho nadřízený a pak, oba, ve společné diskuzi se dohodnou nad dalším směrem učení a rozvoje zaměstnance. Vše zdokumentují do Individuálního plánu rozvoje v interním systému Connect.

Vedoucí tým ví, že zaměstnanec má o svůj rozvoj zájem a zaměstnanec ví, že na této cestě dostane od svého nadřízeného podporu.

www.praceteleflex.cz



Začněte svou kariéru v Teleflexu ještě dnes!

Vedoucí oddělení operativního nákupu
Inženýr kvality – CAPA manažer

Expertí na lékařskou techniku,
kterým na lidech záleží

+420 495 759 108 | kariera.hr@teleflex.com | www.praceteleflex.cz



Teleflex

