



# Lidské zdroje pod lupou

## Nepodceňujte vzdělání při výběrových řízeních

*V loňském roce jsme si v jednom díle naší personální poradny obecně představili assessment centra. Vzhledem k tomu, že tento nejnáročnější způsob výběrového řízení přitahuje stále více pozornosti, podíváme se tentokrát na některé praktické příklady.*



Stěžít si necháte spravit zub od samouka, v soudcovském taláru právem očekáváte vzdělaného odborníka s praxí, ale byli byste schopni svěřit vedení svého podniku samozvanému manažerovi bez patřičné erudice? Odbornou znalost, založenou na studiu, dnes vyžaduje stále více firem.

Vzdělání je u řady povolání zákonnou podmínkou pro výkon pracovního místa, ale může také být podmínkou, kterou si o své svobodné vůli staví zaměstnavatel. Je jeho právem stanovit si takové podmínky, které považuje za odpovídající pro výkon dané pracovní pozice. Žádná zákonná úprava neurčuje, jaké požadavky má zaměstnavatel klást při výběrových řízeních na vzdělání a praxi uchazečů. Proto se nelze divit, že jedné firmě stačí pro obsazení manažerské pozice maturitní vysvědčení, zatímco jiné firmy striktně trvají na vysokoškolském diplomu. Současný stav na trhu práce nasvědčuje, že mnohem početnější je druhá zmíněná možnost.

Firmy jednoznačně preferují kandidáty s ukončeným vysokoškolským vzděláním na prestižní univerzitě a akademickým titulem. Řada lidí si ovšem stále neuvědo-

**Zkušenost firem ukazuje, že je lépe investovat do pracovníka s vysokou odborností nabytou studiem, než experimentovat s „wannabe“ manažery s maturitou ze středního odborného učiliště.**

muje rozdíl mezi akademickým (např. Bc., Mgr., Ing.) a profesním (MBA) titulem. Pokud uchazeč v životopise uvádí titul MBA, který by jej měl předurčovat pro manažerskou pozici, často dochází ke zkoumání, na kterém institutu jej získal. Je veřejným tajemstvím, že tento titul se dá – při dostatku finančních prostředků na školné – získat dálkově, dokonce on-line formou večerního studia. Rozdíl v kvalitě akreditovaných škol je veliký a personalisté jsou si tohoto úskalí dobře vědomi.

Zatímco donedávna na dosaženém vzdělání a praxi lpěly spíše větší firmy se zaběhnutými formálními postupy, dnes se k těmto kritériím výběru přiklánějí i menší podniky, kterým donedávna stačily předchozí pracovní zkušenosti uchazeče o práci.

Zkušenost firem ukazuje, že je lépe investovat do pracovníka s vysokou odborností nabytou studiem, než experimentovat s „wannabe“ manažery s maturitou ze středního odborného učiliště.

Kritici lpění na akademických titulech mají jeden silný a těžko zpochybnitelný argument: na vysoké škole se lidem dostane ve většině případů pouze teoretické průpravy, která je nemůže připravit na tvrdou realitu manažerské praxe. Firmy, které lpí na vzdělání, proto svým lidem nabízejí možnost manažerského vzdělávání. Jeho prioritním cílem je rozvíjet dosavadní zkušenosti a dovednosti manažerů. Vzdělání se zaměřuje čistě na praktické dovednosti, jako je například efektivní způsob řízení zaměstnanců, tvorba marketingových plánů, vytváření koncepcí rozvoje apod. Donedávna byla ochota firem platit svým manažerům tento způsob profesního rozvoje omezená. Po odeznění hospodářské recese a časů seškrátávání rozpočtů se však k poskytování tohoto oboustranně výhodného „benefitu“ uchyluje čím dál více společností, a to nejen z řad velkých hráčů.

Kvalitní vzdělání se vždy cenilo, a pokud do něj budoucí uchazeč o lukrativní posty investoval svůj čas a energii, zaručeně se mu to vyplatí. Stejně jako firmám při výběru zaměstnance: samotné vzdělání vám nedá jistotu výběru ideálního pracovníka, ale pravděpodobnost, že zvolíte toho pravého, se v případě odborně vzdělaného člověka výrazně zvyšuje. ■

AUTORKOU TEXTU JE  
**Ing. Pavla Hodínková**,  
managing director  
Agentura Dream Job s.r.o.  
pavla@dream-job.cz  
Tel.: +420 602 723 046

