

Snadné stáže pro malé firmy

3

## Efektivní představení vaší firmy

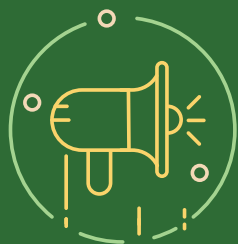
Když stážisté jsou už  
u vás ve firmě



CHCETE VÍCE INFORMACÍ?  
[www.learntowork.eu](http://www.learntowork.eu)

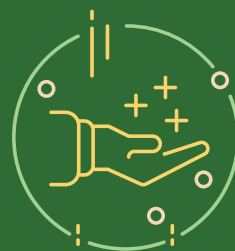
 learn to work

# OBSAH



**3**

**ÚVOD**



**4**

**JAK MŮŽE EFEKTIVNÍ ZAČÁTEK STÁŽE  
ZVÝŠIT JEJÍ KONEČNOU HODNOTU?**



**5**

**PŘEKONÁVÁNÍ PROBLÉMŮ  
A MYLNÝCH PŘEDSTAV**



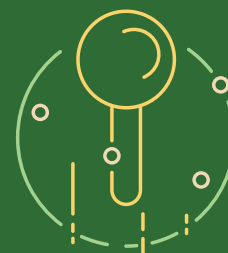
**6**

**JAK PRACOVAT SE STÁŽISTY,  
KTEŘÍ JSOU JIŽ VE FIRMĚ**



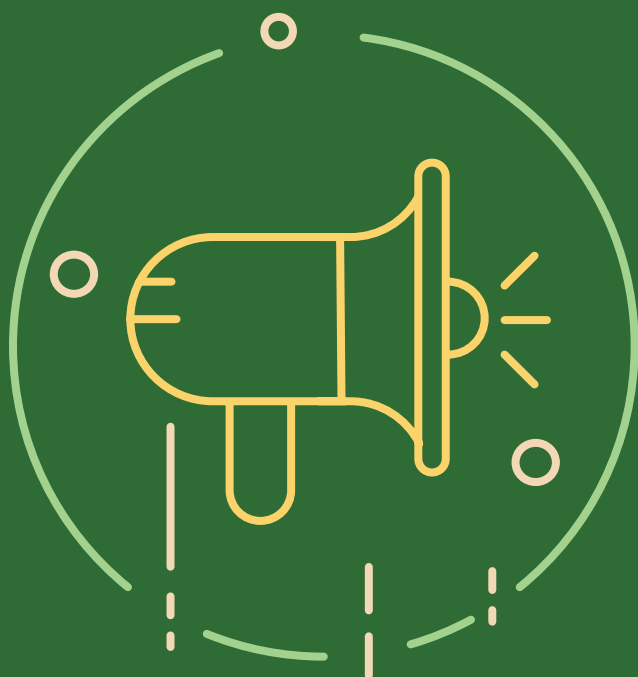
**8**

**EFEKTIVNÍ POSTUPY**



**9**

**S OHLEDEM NA SPECIÁLNÍ  
VZDĚLÁVACÍ POTŘEBY**



První dny na stáži jsou nejdůležitější, měly by umožnit všem zúčastněným, aby se vzájemně cítili dobře, aby začali pracovat a vytvářet hodnoty co nejrychleji od začátku.

Je důležité, aby firma ustavila v první den informované a důvěryhodné vztahy se stážisty. Každý by měl vědět, jak a kde se pohybovat a co od všech očekávat. Na počátku se také ujistí, že očekávání od stáže budou účinně naplněna v časovém rámci stáže.

Způsob, jakým se stáž rozjíždí, se liší dle firemní kultury a jejího zaměření. Tato brožura popisuje, jak stáž efektivně a úspěšně začít.

# JAK MŮŽE EFEKTIVNÍ ZAČÁTEK STÁŽE ZVÝŠIT JEJÍ KONEČNOU HODNOTU?

4



**Na prvním dojmu záleží.**  
Stážisté, kteří jsou správně  
vedeni do firmy, se  
pravděpodobně nadšeně  
přizpůsobí poslání, vizi a  
hodnotám společnosti. To přináší  
další výhody včetně toho, že:

Většina stážistů  
zůstává v  
zaměstnání u téhož  
zaměstnavatele po  
dokončení stáže.

Nadšení stážisté  
podporují lepší image  
společnosti mezi  
svými vrstevníky  
a mezi klienty  
společnosti.

Motivovaní  
stážisté zvyšují  
také morálku  
stávajících  
zaměstnanců.



---

**“Stážisté potřebují stáže pouze pro formální účely a neměly by jim být dávány řádné úkoly”**

Problém „nerelevantní“ stáže, kdy jsou studenti žádáni o „kopírování a skenování dokumentů“, je přesně to, čemu je třeba se vyhnout. Tímto způsobem se ztrácejí klíčové výhody stáže, zejména přenos znalostí a potenciální hodnoty, které by stážisté vytvořili pro firmu, stejně jako lepší nábor budoucích zaměstnanců.

---

**“Stážisté nejsou zkušení, aby vykonávali vážné úkoly”**

Studenti by neměli být považováni za mladé a nezkušené, ale spíše za motivované a dychtivé se učit, což je přiměje k tomu, aby se učili a pomohli s chodem firmy. Přestože je to samozřejmé, je často přehlíženo, že čím lépe připravujeme a cvičíme stážisty, tím lépe budou plnit úkoly, které jsou součástí každodenní práce firmy.



Při navrhování postupů pro nábor stážistů by malé a střední podniky měly postupovat podle těchto klíčových kroků:



## Představte svou firmu stážistovi.

Vyčleňte si dost času na to, abyste uvítali stážistu první den. Poskytněte studentům dostatek materiálů s informacemi o vaší společnosti, portfoliu minulých, současných a budoucích produktů a služeb a strategii vaší společnosti.



## Zajistěte stážistovi potřebné praktické informace a nástroje k práci.

To může zahrnovat přehled a návštěvu celé firmy s průvodcem; plány společnosti a vnitřní pravidla; sdělte bezpečnostní pokyny a zajistěte ochranné prostředky; případně vytvořte osobní e-mailovou adresu a předejte přístupové kódy potřebné k započítí práce atd.





---

## Představte stážistu a jeho umístění svým zaměstnancům a naopak.

Zatímco poprvé doprovázíte stážistu po firmě, využijte příležitosti a představte jej všem zaměstnancům. Tím jim umožníte potencionálně začít spolupracovat od samotného počátku. Stážista potřebuje znát klíčové zaměstnance vaší společnosti a svou roli ve firmě, aby věděl, jak se pohybovat a na koho se obrátit, když se bude zabývat různými problémy.

Na druhou stranu vaši zaměstnanci by měli mít jasnou představu o umístění stážisty, aby věděli, jaké výstupy od něho očekávat, jak s ním spolupracovat a případně jak ho mentorovat.



---

## Vytvořte plán celé stáže.

Vytvořte formální plán týkající se toho, co by měl stážista vědět, s kým by se měl setkat a jaké části firmy by měl navštívit, aby pochopil vaši společnost. Vytvořte časovou osu pro tyto aktivity a sdílejte tyto informace se zaměstnanci, kteří se stážistou přijdou do styku.

## Umožněte stážistovi, aby se seznámil s vnitřní kulturou vaší společnosti a začlenil se do ní.

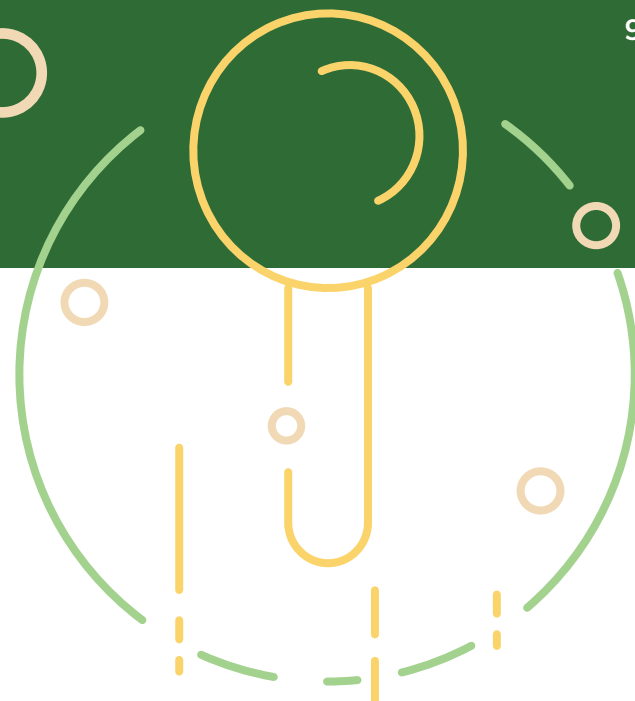
Stážista může přijít velmi dobře připraven teoreticky, ale nezapomeňte, že nemusí mít žádné předchozí pracovní zkušenosti a že svět práce mu může být zcela nový a bude potřebovat nějaký čas, aby se přizpůsobil pracovnímu prostředí a vaší vnitřní firemní kultuře. Každá organizace má vlastní vnitřní kulturu, takže je velmi důležité, aby ji poznal. Čím dříve tím lépe.



## Integrujte stážistu do společenského života společnosti -

ať už společenský život společnosti zahrnuje pokec kolem nádoby na vodu, nebo jedno pivo po skončení pracovní doby, ujistěte se, že je stážista přizván, a tím se cítil být součástí kolektivu. Případně podpořte stážistu k uspořádání své vlastní „seznamovací akce“.





Otestujte a ověřte u stážisty přiměřenost jakéhokoliv vybavení, které mu poskytnete (zařízení, přístup na pracoviště apod.). Případně je přizpůsobte podle aktuální potřeby.

Každý člověk se speciálními potřebami by měl mít pocit bezpečné zóny. To znamená, že nejen mentor, ale i všichni ostatní zaměstnanci si musí být vědomi potřeb stážisty a komunikovat s ním adekvátním způsobem.

Další informace jsou k dispozici zde:  
<https://learntowork.eu/special-needs>.



## **AUTOŘI**

Alicia Miklavcic, Anthony Camilleri,  
Dejan Blagojevic, Gilberto Santos,  
Henrika Varniene, Janez Damjan,  
Marko Grdosic, Martin Edmondson,  
Michael Bobik, Romana Nováčková,  
Sandra Feliciano

## **EDITORŮ**

Sandra Feliciano, Sanja Brus

## **GRAFIKA**

Tara Drev

## **AUTORSKÁ PRÁVA**

(C) 2018, Saps

## KONZORCIUM PROJEKTU SAPS

European Association of Institutions in Higher Education  
Knowledge Innovation Centre  
Association of Slovene Higher Vocational Colleges  
Czech Association of Professional Higher Education  
Association des Directeurs d'IUT  
Portuguese Council of Polytechnics  
West of Scotland Colleges' Partnership  
Conference of Academies for Applied Studies  
Rector's Conference of Lithuanian University Colleges  
Association of Austrian Universities of Applied Sciences

EURASHE	BE
KIC	MT
SKUPNOST VSS	SI
CASPHE	CZ
ADIUT	FR
CCISP	PT
WoSCoP	UK
KASSS	RS
LKDK	LT
FHK	AS

## OSTATNÍ BOOKLETY V TÉTO SÉRII

- **Brožura 1:** Začínáme: Nastavení a spuštění stáže ve vaší firmě
- **Brožura 2:** Maximalizace výhod stáží ve firmě: Jak navrhnout smysluplnou stáž ve firmě
- **Brožura 4:** Asistence stážistům při stáži: Efektivní mentoring stáže



CHCETE VÍCE INFORMACÍ?  
[www.learntowork.eu](http://www.learntowork.eu)

 learn to work

„Stáže se uskutečňují na všech úrovních – řemesla / technické / vyšší stupně – a mohou tedy pomoci v rámci různých potřeb konkrétních odvětví.“

Tento projekt byl financován za podpory Evropské komise. Tato publikace vyjadřuje pouze názory autorů a Komise nemůže být považována za odpovědnou za jakékoli využití informací obsažených v této publikaci. Tato práce podléhá licenci Creative Commons Attribution-ShareAlike.



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

