

Hrajme si jak Komenský, ale s baťovskou precizností

17.3.2023 - Marie Urubková | CE-PA, spol. s.r.o.

„Lidem myšlení, strojům dřinu.“ Sto let staré heslo Tomáše Bati bude podle Vladky Snášel Lukašíkové, organizátorky konference Fenomén, v následující dekádě více než aktuální. **„Bude se masivně automatizovat a robotizovat. Využívat umělá intelligence. Lidé z fabrik se přesunou více do služeb. O ekonomice volného času uslyšíme čím dál častěji,“** říká jednatelka vzdělávací CE-PA a zapálená propagátorka vzdělávání.



Český byznys se díky ní znovu otřepe v základech. Třicítka osobností, kterou 23. března do Zlína pozvala, má být tím nejchutnějším koktejlem, který digitální svět za poslední roky namíchal.

O koho se firmy v 21. století poperou? Jak znovu nastartovat motivaci u svých zaměstnanců? A proč se i v dnešní době inspirovat Komenským? O tom už v rozhovoru pro magazín Reportáže v průmyslu Vladka Snášel Lukašíková.

Kdo anebo co je pro Vás Fenomén?

Fenomén je pro mě někdo nebo něco, co vyvolává velkou emoci, která je složená z obdivu, respektu a uznání. Fenomén je také moje srdeční záležitost. Konference, kterou už čtvrtým rokem pořádáme ve Zlíně. Martin Vohánka, David Navrátil, Bob Kartous, Alexandra Kala... ti všichni jsou pro mě obrovskou inspirací. A mám radost, že můžu sdílet jejich zkušenosti se všemi, s nimiž se na konferenci setkám.

Poradte. Jak být v obraze a přitom se z toho nezbláznit?

Osobně se snažím co nejvíc věcí nasávat přirozeně. Vzdělání je celoživotní proces. Sejně jako většina byznysmenů jsem propadla podcastům. Jdu si zaběhat a přitom mám sluchátka v uších. Němčinu piluju přes aplikace. Stále něco čtu. Často se mi stane, že mi mobil napíše, že nemůžu mít otevřených více než 99 záložek. Řetězím a hltám informace, jak to jde.

To je výzva. Co je pro Vás aktuálně největší výzva?

Uchopit nové technologie a umělou inteligenci tak, aby pro mě v podnikání byly příležitostí, nikoliv hrozbou. Díky umělé inteligenci nebudeme muset některé věci řešit a také se budeme lépe učit. Minulé dekády se vyznačovaly tím, že se lidé stávali specialisty na úzkou problematiku. Budoucnost bude naopak o multioborovosti a perfektním zvládnutí všech kompetencí 21. století.

Pojďme si je vyjmenovat. A říct, jak jsme od této idey vlastně daleko.

Revoluce na trhu práce už nastala. Největší hlad je po zaměstnancích, kteří jsou svižní, adaptabilní, iniciativní a podnikaví. Mají schopnost řešit problémy, efektivně spolupracovat a nechybí jim kritické myšlení. To všechno jsou vlastnosti, kterých si všímají firmy při náboru už teď.

Zkusme to vzít i z té druhé stránky. Jaké předpoklady musí mít manažer dnešní doby?

Stejně předpoklady jako zaměstnanec musí mít i manažer. Neměla by mu přitom chybět sociální odpovědnost a umění inovace.

Zaměstnance je potřeba motivovat. Stačí jim slíbit větší peníze?

Myslím si, že lidi dlouhodobě motivovat nelze. Pokud je člověk nespokojený, jsou peníze krátkodobé řešení. Věřím, že lidé musí vidět smysl v tom, co dělají a současně se u toho cítit dobře. Proto se snažím dělat zajímavou užitečnou službu a současně při tom tvořit příjemné, férové a bezpečné prostředí.

Vztah zaměstnance a firmy se proměnil. K lepšímu?

Řekla bych, že se výrazně zlepšil a pomohla tomu i nízká nezaměstnanost. Ze zaměstnanců a firem se postupně stávají partneři. Samozřejmě jsou mezi podniky stále velké rozdíly.

Mění se pohled firem na vzdělávání? Jaká je Vaše zkušenost?

Mění. Těm nejlepším je už jasné, že na trhu práce nejsou zástupy kvalifikovaných lidí, ze kterých si ještě budou moci vybrat. Personalisté pochopili, že musí pracovat s lidmi, které mají.

Dají se Komenského principy uplatnit i v dnešní době?

Určitě. Ve vzdělávání dospělých je nezbytné, aby probíhal prožitek a velká interakce. Pozornost dospělého publika pomáhá udržet využití různých forem výuky, například hry a simulace. Pro maximální celkový užitek vzdělávání je také klíčová personalizace, tzn. zaměření na specifické potřeby účastníka. Tohle všechno se velmi dobře kloubí v nové metodě gamifikace. Řekla bych: Hrajme si jak Komenský, ale s baťovskou precizností.

Jak vybrat kurz svým lidem přímo na míru?

Podle toho, jaké má společnost nebo daný lektor zkušenosti s cílovou skupinou. Podle komplexnosti nabízených služeb. Podle relevantních referencí. Často vidím, že si firmy vyberou velmi

renomovanou vzdělávačku, která má řadu zkušeností s nadnárodními korporáty. Jejich lektori jsou perfektními motivátory a skvělými rétory. Skvěle rozumí korporátnímu byznysu a manažerské hantýrce. Pro inspiraci managementu to bude pecka. Ale například pro trénink mistrů je tento styl vzdělávání zcela nevyhovující.

A jak zjistím, že tento kurz měl smysl?

Zaměřila bych se na výstupy a výsledky. V prvním případě můžete sledovat změny ve znalostech a dovednostech účastníků kurzu - ať už pomocí testů, zkoušek, hodnocení pracovního výkonu nebo jiných forem evaluace. Při tom pozorujte, jak se zlepšily výsledky společnosti po vzdělávání, jako jsou například zvýšení produktivity, zlepšení kvality práce, zvýšení prodejů nebo snížení chyb.

Aktuální trendy ve vzdělávání. Jaké jsou?

Určitě je to gamifikace a mikrolearning. Absolutních prim pak bude hrát ChatGPT.

Vladka Snášel Lukašíková (40 let)

- Rodačka ze Zlína, absolventka Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, obor Marketing a Management.
- Ředitelka a jednatelka společnosti CE-PA, autorka vize a hlavní myšlenky konference FENOMÉN.
- Nabíjí ji diskuse s chytrými lidmi, vybíjí zbytečná administrativa.
- Ve volném času se věnuje rodině a sportu - běh, badminton, turistika a sebevzdělávání.
- Je šťastně vdaná, má osmiletého syna Péťu a desítiměsíční dceru Barču.
- Jejím životním krédem je myšlenka Jana Wericha: Když už jednou člověk, je, tak má koukat, aby byl.

Foto: Dalibor Glück