

## Aký by mohol byť v súčasnosti efektívny model spolupráce súkromného sektoru (IT zamestnávateľov) s vysokými školami? Čo sa vám osvedčilo, čo by sa malo zlepšiť?



**VALENT GURA**

EDS Business Unit Manager, HP Slovensko

### OSVEDČIL SA NÁM GRADUATE PROGRAM

Ak sa na problém spolupráce nepozerám iba z pohľadu toho, či sa nám podarilo v poslednom období prijať potrebný počet absolventov vysokých škôl, tak potom téma – Efektívny model spolupráce súkromného sektoru s vysokými školami – si zaslúži možno aj pár miliónov eur napríklad zo štrukturálnych fondov buď Ministerstva hospodárstva alebo Ministerstva školstva. Nežartujem a nemám na mysli ani „nástenkový tender“. Potrebujeme totiž urobiť kroky do priestoru, ktorý je mimo dosahu dnešných foriem spolupráce a takéto kroky by sa mali kdesi prediskutovať a následne dohodnúť.

Ešte pred pár mesiacmi tým najjednoduchším spôsobom spolupráce bolo poskytnutie materiálneho daru, niekedy priamo finančnej čiastky, inokedy formou produktov, ktoré zviditeľňujú darujúceho minimálne po dobu ich životnosti. Dnes táto forma vzhľadom na ekonomickú situáciu prestáva byť jednoduchou najmä v globálnych firmách pôsobiacich na Slovensku. Vyššou formou spolupráce je zapojenie ľudských zdrojov zo súkromného sektoru napríklad do diskusie o špeciálnych študijných programoch alebo účasťou na dohodnutých akciách.

Netvrdím, že to, čo sa robí teraz nemá zmysel, ale ak zostaneme iba pri týchto for-

mách, šanca zvýšiť celkový inovačný potenciál našej ekonomiky je veľmi nízka. Ale aby som bol konkrétny: model spolupráce súkromného sektoru s vysokými školami môže byť skutočne efektívny, ak v ňom budú veľmi intenzívne zapojené médiá, štátna správa a samospráva, existujúce vedecko-výskumné pracoviská a mimovládne organizácie. Viete o existencii takého zoskupenia na Slovensku? Ak áno, potom viete odpovedať aj na otázku: Kto sú hlavné osoby za jednotlivých členov zoskupenia? Aké sú hlavné pravidlá, ktorými sa zoskupenie riadi? Kto komunikáciu takéhoto zoskupenia moderuje? Ak to väčšina z nás nevie, potom je tu priestor pre eFocus, aby sa ujal iniciatívy.

Pri odpovedi na druhú časť otázky – čo sa nám osvedčilo, čo by sa malo zlepšiť – nepôjdem za hranice našej organizácie. Pár rokov u nás beží takzvaný „Graduate program“. Tento program nám umožňuje prijímať do zamestnania na dobu určitú (jeden rok) dosť značný počet absolventov vysokých škôl bez zdĺhavého schvaľovacieho procesu, ale predovšetkým vytvára priestor na to, aby manažér nebol nútený za

každú cenu postupovať štandardným spôsobom: nové pracovné miesto – kvalifikačné predpoklady – prax. Musím povedať, že na začiatku sa do tohto programu veľa kolegov manažérov nehrnulo, vždy je pohodlnejšie zobrať človeka s praxou, aspoň si to väčšina z nich myslela. Čas ukázal, že počiatočná investícia do človeka, ktorý prichádza k nám ako na svoje prvé reálne pracovisko, má veľmi rýchlu návratnosť. Viac ako 80 % účastníkov tohto programu dostáva po roku ponuku na trvalý pracovný pomer, niektorí z prvých ročníkov programu dnes mieria na prvostupňové manažérske pozície. Najväčšia potreba zlepšovania je práve v oblasti získavania nových záujemcov o graduate program z radov študentov. Dnes už u nás takmer nikto nepochybuje, že oddelenie ľudských zdrojov (HR) musí mať špecializované zdroje pre prácu s vysokými školami. Zlepšenie celoročnej práce HR s vysokými školami, na ktorom sa budú, samozrejme, podieľať aj jednotlivé odborné útvary a vedenie firmy – to je cesta, od ktorej očakávame, že do graduate programu prilákame skutočné talenty.

Príspevky v pdf a rozsiahlu webcastovú diskusiu na temu QOU VADIS vzdelávanie IT odborníkov najdete na

[http://www.efocus.sk/index.jsp?1=1&cl\\_id=1242](http://www.efocus.sk/index.jsp?1=1&cl_id=1242)

