



**Mgr. Ilona Štorová (\*1966)**

absolvovala Univerzitu Palackého v Olomouci. Nyní je členkou výkonného výboru Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, z. s., a předsedkyní společnosti Age Management, z. s.

ale zeptáte mladých lidí v předpracovním věku u nás, tak prestiž u veřejné správy mnoho z nich nevidí. Většina studentů ví o specifikách veřejné správy velmi málo. Je to škoda. Mluvil jsem s jedním někdejší kolegovou, který přešel na jistý magistrátní úřad z privátního sektoru. Říkal, že má sice o něco nižší plat než ve firemní sféře, práci však vnímá jako různorodou, rozpočet je v miliardách, spravují se velké majetky. Považuje svoji práci za velkou výzvu. Na druhé straně, když si volení představitelé měst nevyberou patřičné odborníky, pohybují se, pokud jde o ekonomické operace, na tenkém ledě. Z hlediska ještě obecnějšího uvažování o lidských zdrojích dojdeme k tomu, že například schopnost jednat s lidmi či taktiky vyjednávání považují představitelé veřejné správy za samozřejmé, a tudíž se domnívají, že do nich není nutné investovat. Přitom se při aplikaci těchto dovedností, například při vedení týmu, rozhovorech se zaměstnanci či vysvětlování výsledků, promarní nejvíce potenciálu.

**Jakou jste vy sami udělali zkušenost s mezigenerační spoluprací?**

**FILIP HRŮZA:** Nebudu hovořit o státní správě, která je nyní upravena služebním zákonem, zůstanu spíše u praxe měst a obcí. Výběrová řízení se snaží být nediskriminační, může uspět kdokoli. Na roveň je postaven někdo,

kdo je nepopsaný list, a někdo, kdo má praxi. Na Ekonomicko-správní fakultě jsme jako pilotní projekt vytvořili pro studenty spíše neformální skupinu MuniLAB. Ideální je pro studenty prvních až třetích ročníků a součástí její náplně jsou workshopy, které vedou externisté. Něco kolem patnácti studentů se zpravidla v tříhodinových blocích setkává na diskusní úrovni s tajemníky úřadů, ekonomkami a dalšími osobnostmi z praxe. Ve workshopu studenti navrhuji řešení některých případů, zástupci měst jim zajišťují supervizi. Workshopy seznamují osoby z praxe s talentovanými studenty, kteří projevují o práci ve veřejné správě dlouhodobý zájem. Je to vykročení směrem k profilování studenta, základ pro jeho praxi. Když se zajímá o práci na úřadě, je možné dokladovat jeho zájem a dlouhodobé obeznámení s agendami veřejné správy prostřednictvím našich workshopů. Model funguje bezmála dva roky a je již zřetelné, že by mohl úřadům připravovat absolventy jako značně vyprofilované nové zaměstnance. Některé workshopy jsme zaměřili na takzvané měkké dovednosti, soft skills. Rozvíjeli jsme například schopnost prezentovat projekty či time-management. Bez těchto schopností vážně týmová práce,

**ILONA ŠTOROVÁ:** Zkušenosti ve veřejné správě neznamenají jen ovládání zákonů, vyhlášek, směrnic a instrukcí. Zkušený pracovník má mnoho dalších dovedností a schopností, ale i kontaktů. Je třeba zajistit, aby kontinuita práce úřadu zůstala zachována. Úspěšný tým má většinou manažera, který cíleně pracuje se silnými stránkami pracovníků. Ze skandinávských zkušeností je známý pojem „pocit pohody při práci“. Ten je nejvíce ovlivněný tím, jak se k podřízeným chová přímý nadřízený. Oceňuje rozdílnost? Jak zadává práci? Je práce podřízené-

ho patřičně oceněna? Je třeba dávat pozor na generační předěly. Zatím je velmi málo zkušeností z organizací veřejné správy. Dobrým příkladem z privátní sféry je Komerční banka. Mladý pracovník je provázán do struktur vytvořených napříč generacemi. Česká spořitelna měla krásný projekt na sdílení pracovního místa absolventem školy a pracovníkem ve věku nad padesát let. Třeba v bankách se výrazněji využívají dělená pracovní místa či práce z domova u pozic, které nejsou závislé na každodenním setkávání s klienty.

**Dalo by se zobecnit, jaké největší chyby se dopouštějí zaměstnavatelé jak v soukromém, tak veřejném sektoru?**

**ILONA ŠTOROVÁ:** Zajímají nás čísla a výkon. Zapomněli jsme na to, že to vše vytváří konkrétní člověk. Jestliže má zůstat déle na trhu práce, musí být motivován, v dobrém zdravotním stavu, práci zvládat a chtít ji zvládat. U nás je velmi početná generace takzvaných Husákových dětí. Co s ní bude za deset let? Budou se zaměstnavatelé i vůči této generaci stavět, že je „už“ v padesáti letech stará? Jsou jazykově i odborně vybavení, počítačově gramotní, dostatečně flexibilní, jenže se obávám, že takové vlastnosti už u zaměstnavatelů neuspějí. Nic zatím nenasvědčuje tomu, že by se věkové stereotypy měnily. Máme spoustu příkladů lidí kolem sedmdesátky, kteří pracují úžasně. Ti by se měli objevovat v médiích jako dobrý příklad. Ve většině případů jsou lidé, kteří dosáhnou důchodového věku, donucení odejít, ačkoli jsou ještě v dobrém zdravotním stavu, v duševní kondici a chtějí být pro společnost užiteční. Společnost jim zatím nedává odpovídající možnost.

**FILIP HRŮZA:** Myslím, že se pohybujeme pořád mezi čistým kapitalismem a zbytkovým socialismem. Hovoří se o skandinávském modelu, o německém modelu, sleduje se anglosaský a americký model. Vznáší se nad tím filozofie zakladatelů googlu, že každý zaměstnanec by měl denně strávit až pětinu pracovní doby nad svými soukromými projekty, které vytváří na firemních strojích, ve fi-