

# VÝSTUP PERSONÁLNÍHO AUDITU

## VĚDECKÉ KNIHOVNY V OLOMOUCI



### VÝSTUPY AUDITU VKOL

#### LISTOPAD – PROSINEC 2022

S cílem popsat rizika, případně navrhnout, jak rozvíjet současný personální systém a jeho stav k nasměrování aktivního rozvoje personálních procesů a stavu systému Vědecké knihovny v Olomouci. Inspirovat k aktivní práci s lidmi – se zaměstnanci, podpořit jejich současnou situaci v systému.

Výstupy: **XXXXXXXXXX**  
APROXY s.r.o.

Ve Zlíně dne 6. 12. 2022

## SWOT VARIANTA (POKUD ZŮSTÁVÁ STÁVAJÍCÍ ŘEDITELKA)

<p><b>SILNÉ STRÁNKY</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- reprezentativní styl vedení instituce a prezentace knihovny navenek, rozvoj vnějších vztahů, profesní rozvoj na pozici</li> <li>- podpora z veřejnosti – oceňován přístup a aktivity knihovny</li> <li>- velký potenciál pro seberozvoj, růst na sobě, jak u paní ředitelky, tak celého systému knihovny – nastavené a probíhající změny směřující k neustálému rozvoji</li> <li>- korektní vztahy paní ředitelky s některými zaměstnanci, kteří ji podporují</li> <li>- odbornost zaměstnanců</li> <li>- prezentace VKOL, prestiž Červeného kostela, náklonnost k projektům</li> <li>- příjem nových zaměstnanců (změna některých zaměstnanců)</li> </ul>	<p><b>SLABÉ STRÁNKY</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rozladěnost ve firemní komunikaci</li> <li>- ztráta důvěry v autoritu</li> <li>- předpojatost systému, nastraženost – hodnocení</li> <li>- manažerská nekompetentnost ve vedoucích pozicích – může nastat větší tlak na řízení</li> <li>- výrazný profesní prostor pro rozvoj v některých pozicích</li> <li>- katastrofální firemní komunikace – práce na rozvoji komunikace</li> <li>- obecná alergie na paní ředitelku, práce na vzájemné spolupráci</li> <li>- <b>nutná „léčba“ systému formou mediátora</b></li> </ul>
<p><b>RIZIKA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- manažerské dovednosti stávajících vedoucích oddělení</li> <li>- slabá spolupráce napříč odděleními</li> <li>- nastavení hodnocení a motivace zaměstnanců – těžký úkol</li> <li>- případné fluktuace a výpovědi některých vedoucích</li> <li>- náročná komunikace, pokud by vedoucí oddělení zůstali – těžká averze vůči ředitelce, <b>práce na hranicích v komunikaci (nutný mediátor)</b></li> <li>- může nastat nutná výměna některých zaměstnanců ve stěžejních pozicích, vzhledem k nastavení spolupráce do budoucna</li> </ul>	<p><b>PŘÍLEŽITOSTI – NUTNÉ ZMĚNY</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- velká výzva pro paní ředitelku nastavit vztahy, rozvíjet manažerské dovednosti svých podřízených, více tlačit na jejich kompetence a zodpovědnosti, tvrdší řízení (ne vedení),</li> <li>- <b>delegování úkolů</b></li> <li>- „léčba“ systému formou mediátora (<b>odborné a manažerské interní workshopy</b>)</li> <li>- <b>rozvoj manažerských dovedností u všech vedoucích zaměstnanců (např. formou koučování)</b></li> <li>- <b>nastavení firemní komunikace</b></li> <li>- <b>rozvoj personální politiky a HR agendy (dokumenty k hodnocení zaměstnanců, k HR procesům obecně)</b></li> </ul>

## SWOT (POKUD BY NASTALA ZMĚNA SOUČASNÉ PANÍ ŘEDITELKY)

<b>SILNÉ STRÁNKY</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- stmelovací prvek systému (společný nepřítel) – existující podpora této formy firemní spolupráce</li><li>- výběrové řízení na nového ředitele (ředitelku) – nové příležitosti pro celý systém</li><li>- odbornost zaměstnanců</li></ul>	<b>SLABÉ STRÁNKY</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- zkosnatělost a rigidita původního systému – tendence ponechat to v původním, pouze odborném duchu</li><li>- kompetence a manažerské dovednosti ve vedoucích pozicích – nedostatek sebereflexe, nutná práce na seberozvoji</li></ul>
<b>RIZIKA:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- nemožnost najít „vhodného“ ředitele (ředitelku) vzhledem k aktuální komunikační situaci systému (jinak řečeno, každý ředitel(ka) to bude mít v tomto nastavení systému náročné</li><li>- nedostatek informací – chybějící vysvětlení</li><li>- rizika v nastavení stylu komunikace a spolupráce celého systému</li><li>- rizika v nastavení motivačního a hodnotícího systému</li><li>- ztráta současné prezentace VKOL</li></ul>	<b>PŘÍLEŽITOSTI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- nastavení interní komunikace a týmové spolupráce (nejlíp formou mediátora)</li><li>- koučování vedoucích oddělení, práce na seberozvoji a rozvoji manažerských dovedností</li><li>- příležitost vytvořit podmínky pro nový start systému</li></ul>