



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

**Networking praktického managementu pro oblast terciárního vzdělávání**

reg. č.: CZ.1.07/2.4.00/17.0060

### ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z TUZEMSKÉ STÁŽE

**Katedra (pracoviště):** Katedra asijských studií FF UP

**Příjmení, jméno a tituly:** Fiurášková Jarmila, Mgr. Bc.

**Datum zahájení stáže:** 13. 6. 2013

**Datum ukončení stáže:** 13. 6. 2013

**Instituce/firma, kde stáž byla realizovaná:** Honeywell Aerospace Olomouc, s.r.o.

**Popis aktivit (min. 2 000 znaků včetně mezer):**

Dne 13. 6. 2013 jsem se díky ESF projektu Networking praktického managementu pro oblast terciárního vzdělávání zúčastnila jednodenní stáže ve výrobní firmě Honeywell Aerospace Olomouc, která se primárně zaměřuje na výrobu letecké techniky. Jde o nadnárodní firmu amerického vlastníka a olomoucký závod je jedním z několika v ČR (další pobočky jsou v Praze a Brně). V současnosti zaměstnává firma kolem 1500 zaměstnanců.

Stáž byla rozdělena do tří částí. Nejprve nám Mgr. Chlumová, která má na starosti vztahy se školami, náboru zaměstnanců a personální marketing, poskytla úvodní informace o firmě, vyráběných produktech a technologiích. V následující diskuzi jsme se zaměřili na možnosti uplatnění absolventů FF UP ve firmě, dále na obecné informace týkající se personální práce, např. získávání a výběr pracovníků, bonusy pro zaměstnance či možnosti kariérního postupu ve firmě.

Další částí stáže byla prohlídka výrobních hal, kde jsme se seznámili s řízením procesů, předáváním informací mezi pracovišti, poradním systémem, komunikačními toky, BOZP apod. Zde se nám velmi ochotně věnovala Lean Expert - Ing. Jitka Foukalová. Kromě jiného nám přiblížila firemní přístup ke kvalitě a prvky, které pomáhají kvalitě dodržovat.

Třetí částí stáže bylo přiblížení systému řízení ve firmě (Honeywell Operating System). Komunikaci ve firmě a její komunikační plán nám prezentovala Mgr. Lucie Košáková. Firma dbá na informovanost svých zaměstnanců, produkuje noviny (Weekly Newsletter), nástěnky ve firmě jsou zaměřené jak na historii firmy, tak na aktuality či významné počiny, firma má i vlastní TV. Každého čtvrt roku se ve firmě koná porada se všemi zaměstnanci (Townhall Meeting). V rámci vlastních pracovních povinností se konají denně, dle pozice, 1 – 4 porady (tzv. Tier), díky nimž dochází k okamžitému přenosu informací a operativnímu řešení problémů, a vyšší management tak může být ve stálém kontaktu s výrobou. Zaujala nás povinnost zaměstnance ve výrobě předložit za rok 18 zlepšovacích návrhů (What went well/Best Kaizen). Součástí této části stáže bylo setkání s vedoucí personálního oddělení Kamilou Kratochvílovou, která přislíbila možnosti další spolupráce s FF UP. Velmi působivá byla také krátká technická prezentace leteckého designera.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

### Networking praktického managementu pro oblast terciárního vzdělávání

reg. č.: CZ.1.07/2.4.00/17.0060

#### Přínos a převod know-how (v bodech):

Za největší přínos stáže považuji možnost srovnání řízení dvou významných firem v regionu, a to mého zaměstnavatele Univerzitu Palackého a výrobní firmu Honeywell řízenou z USA. V tomto ohledu vidím velký rozdíl v řídicích a rozhodovacích procesech, které na univerzitě trvají nesrovnatelně déle.

Z profesního hlediska se na Katedře asijských studií věnuji praxím studentů obou sekcí, čínské i japonské, a díky stáži ve firmě Honeywell jsem se mohla osobně setkat se zástupci HR oddělení a ověřit možnost praxí a odborných stáží pro naše studenty. Spolupráce s firmou Honeywell formou studentských praxí či pracovních stáží v oblastech administrativy nebo překladatelství či tlumočení, jak je nastínily paní Chlumová a Košáková, by byla jistě velkým přínosem pro všechny studenty FF UP.

Novinkou pro mě byla existence vlastního systému řízení, tzv. Honeywell Operating System (HOS), jenž je využíván ve všech strategických divizích firmy. Byl vyvinut (a přizpůsoben na míru samotné firmě Honeywell) na základě jiného ve světě nejrozšířenějšího japonského systému řízení Toyota Production System (TPS), se kterým jsou díky praxím v japonských firmách a díky nově zavedenému předmětu Přednášky odborníků z praxe (ASJ/POP, ASJ/POP2) obeznámeni studenti japonštiny a další zájemci z řad studentů UP. Tento systém se podobně jako TPS zaměřuje na standardizaci práce, rychlé řešení problémů, neustálé zlepšování a sdílení znalostí v rámci celé firmy, čímž jí zajišťuje nejvyšší míru efektivity a konkurenceschopnosti. Na základě tohoto poznatku bych v zimním semestru 2013 ráda pro studenty KAS domluvila s firmou Honeywell možnou exkurzi, kde by studenti byli seznámeni s hlavními rozdíly mezi TPS a HOS.

#### Kontaktní údaje (název, příjmení, e-mail a další relevantní údaje) na supervizora a firmu:

Mgr. Soňa Chlumová, School Relations Specialist, Honeywell Aerospace Olomouc, s.r.o.

Tel.: + 420 585 128 314, + 420 724 764 715

Email: [sona.chlumova@honeywell.com](mailto:sona.chlumova@honeywell.com)

**Souhlas:** Odevzdáním této zprávy souhlasím s jejím zveřejněním na webu projektu [www.upgrade.upol.cz](http://www.upgrade.upol.cz)

**Podpis:**