

Tento projekt bol financovaný s podporou Európskej komisie. Táto publikácia reprezentuje výlučne názor autorov a Komisia nezodpovedá za akékoľvek použitie informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

## Newsletter 2 / October 2011

### POWER PROJEKT

Projekt POWER (People on Work Empowerment Resources) má za cieľ prenos tréningového programu Manažment talentov a poznatkov vyvinutého v Španielsku do oblasti cestovného ruchu na Slovensku, v Taliansku, Cypre, Litve, Írsku a Grécku. Projekt je implementovaný konzorciom pozostávajúcim z 8 partnerov zo 7 európskych krajín:

Spis Regional Development Agency (SK), Merchant and Il Denaro Eurocrea (IT), Kaunas Regional Innovation Centre (LT), X-Panel (CY), Innovate (IE), IDEC (GR) and Fundación Maimona (ES),

Zapojení účastníci budú adaptovať tréningový program podľa potrieb cieľovej skupiny, konečných prijímateľov (SME podnikatelia v cestovnom ruchu) zo zapojených krajín EÚ.

Projektoví partneri už v minulosti úspešne spolupracovali. Konzorcium je založené na vzájomnej dôvere, ktoré je na vysokej úrovni a preto sa očakáva plynulá a bezproblémová spolupráca a vysoko kvalitné výsledky tohto projektu.

### POWER POTREBUJE ANALÝZY

Prvý krok k transferu a adaptácii tréningového programu je analýza potrieb cieľových skupín.

Každý partner uskutoční prieskum vo svojom regióne s požiadavkou analyzovať stav a úroveň poznatkov a Manažmentu talentov sektore cestovného ruchu vo všetkých siedmich zúčastnených krajinách tohto medzinárodného projektu POWER. Analýza sa uskutoční z pohľadu kvalitatívneho a kvantitatívneho.

Členovia konzorcia roz distribuovali pripravené dotazníky zástupcom cieľovej skupiny, potom spracovali zozbierané údaje a vyhodnotili ich analytickými nástrojmi. Výsledky sa spracovali do regionálnej správy analýzy výsledkov. Správy taktiež podávajú ekonomický obraz regiónov zamerané na sektor cestovného ruchu, jeho charakteristiky a výzvy, zistenia a odpovede zaznamenané cez rozhovory.

Použili sa rozličné metódy, aby sa získali spoločnosti v snahe zapojiť veľký počet predstaviteľov sektora cestovného ruchu v uvedených partnerských európskych krajinách. Manažéri a zamestnanci boli kontaktovaní rôznymi spôsobmi (email, telefón, resp. osobne).

Na prieskume sa zúčastnili rôzne typy podnikateľských subjektov:

- Prevádzkovatelia ubytovacích zariadení,
- Podnikatelia vo vidieckom cestovnom ruchu,
- Kúpeľníctvo a služby v cestovnom ruchu,
- Podnikatelia v službách stravovania,
- Cestovné kancelárie a agentúry,
- Turistické informačné centrá,

V mnohých prípadoch spoločnosti neboli ochotné sa prieskumu zúčastniť a napriek tomu, že bolo oslovených, kontaktovaných okolo 100 – 150 spoločností v každej krajine, celkový počet vyplnených a analyzovaných dotazníkov bol 139.

**Všetky informácie budú dostupné na našej webovej stránke:**

<http://power4tourism.eu/index.html>  
<http://www.elearningpower.eu/>

Tento projekt bol financovaný s podporou Európskej komisie. Táto publikácia reprezentuje výlučne názor autorov a Komisia nezodpovedá za akékoľvek použitie informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

## KLÍČOVÉ ZISTENIA ANALÝZY POTRIEB

### Pozitívne spätné väzby:

- SME podnikatelia majú záujem na nepretržitom zlepšovaní, sú dychtívi po zavádzaní stratégie Manažmentu talentov a získavaní nových metód a nástrojov,
- Kultúra a klíma sú všeobecne priaznivé: pracovná atmosféra umožňuje zdieľanie informácií a dôveru v spoločnosti,
- SME sa tešia relatívne vysokej úrovni spolupráce medzi sebou, aktivity sú riadené potrebami zákazníkov a členovia tímu sú vzájomne zodpovední,
- Komunikácia medzi členmi tímu je efektívna a účelná a jednotlivci spolupracujú na riešení problémov,
- Členovia tímu sú všeobecne vybavený pre komunikáciu účinnými nástrojmi informačných technológií.

### Čo chýba:

- Väčšina skúmaných spoločností má určitý druh stratégie pre znalosti a Manažment talentov, ale taktiež evidentnú potrebu zlepšiť súčasnú situáciu,
- Najviac záporných odpovedí sa týka zdrojov – v zmysle financií, času a ľudí – odhodlaných dosiahnuť poznanie cieľov manažmentu, ktoré sú považované za neadekvátne alebo nedostatočné,
- Adekvátne a dostatočné vzdelávanie nie je poskytované pre všetkých zamestnancov,
- Nie sú vždy použité účinné indikátory na sledovanie pokroku,
- Použitie nástrojov Manažmentu talentov u kontaktovaných SME podnikateľov môže byť považované za nedostatočné,
- Nástroje budovania tímov, kaučovanie a mentoring, meranie výkonnosti sa najčastejšie používajú nástrojmi Manažmentu talentov,
- Zásobáreň talentov, zamestnanecký portál, mapa talentov a vyvážené bodové hodnotenie sú takmer neznáme.

Tieto nedostatky môžu byť pripísané dvom hlavným dôvodom:

- Veľkosť spoločností: pre SME zamestnávateľov s menej ako 50 ľudí nemusí byť udržateľné aby sa Manažmentu talentov venoval aspoň 1 zamestnanec,
- Nedostatok vzdelávania: čo je príčinou nedostatku povedomia o potrebných zdrojoch na rast cieľov znalostného manažmentu.

## PROJEKTOVÉ STRETNUTIE

Druhé stretnutie projektových partnerov sa konalo v Larnake, Cyprus, dňa 14.10.2012



Počas stretnutia boli prezentované výsledky prieskumu a zadefinoval sa rad návrhov pre adaptáciu obsahu vzdelávania pre cieľovú skupinu.

Konzorcium sa dohodlo na spôsobe a časovom harmonograme vývoja POWER projektu, na podpornom obsahu a prekladoch do partnerských jazykov.

Dočasná štruktúra e-learningovej platformy bola prezentovaná so svojimi systémami a podsystémami, prístupovými informáciami, systémom šírenia, administratívnou úrovňou a právami.

Taktiež boli dohodnuté aktivity a termíny šírenia výsledkov projektu (diseminácia).

Ďalšie stretnutie sa uskutoční v Litve v júni 2012.