

OZNÁMENÍ O VÝBĚRU DODAVATELE VE ZJEDNODUŠENÉM PODLIMITNÍ ŘÍZENÍ

(vyhotovené v souladu s § 50 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZZVZ“))

Identifikace veřejné zakázky

veřejná zakázka na služby „Vzdělávací program zaměstnanců ZP MV ČR v oblasti „soft skills a hard skills“, evidovaná u zadavatele pod č.j.: ZP – 328714/2018-R,
(dále též „VZ“)

Zadavatel

Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra České republiky
se sídlem Vinohradská 2577/178, Praha 3, PSČ 130 00
zastoupený MUDr. Davidem Kostkou, MBA, generálním ředitelem
(dále jen „Zadavatel“)

Zadavatel tímto v souladu s ust. § 50 ZZVZ oznamuje, že vybraným dodavatelem, jehož nabídka byla v zadávacím řízení na VZ vybrána, je nabídka společnosti **agentura Motiv P s.r.o.**, se sídlem Řehořova 726/14, Brno - Černovice, PSČ 618 00.

V souladu s § 50 ZZVZ Zadavatel dále uvádí:

I. identifikační údaje vybraného dodavatele

název	sídlo	právní forma
agentura Motiv P s.r.o.	Řehořova 726/14, Brno - Černovice, PSČ 618 00	společnost s ručením omezeným

- odůvodnění výběru vybraného dodavatele:

Zadavatel zvolil jako základní hodnotící kritérium ekonomickou výhodnost nabídky. Ekonomická výhodnost nabídek byla hodnocena podle níže uvedených kritérií.

Kritérium	Váha v %
Nabídková cena za kurzy dle Modelové varianty	60
Kvalita školení	40

Podrobný popis kritéria „kvalita školení“ je uveden v Příloze č. 1 tohoto oznámení.

Bodové ohodnocení účastníků:

Kritérium č. 1 – Nabídková cena – váha 60 %

Pořad. Č.	Dodavatel	Nabídková cena za kurzy dle modelové varianty	Body	Přepočtené body
1	M. C. TRITON, spol. s r.o.	5 796 000,00	78,52	4 711,2
2	Centrum zkušenostního učení s.r.o.	5 287 920,00	86,06	5 163,6
3	agentura Motiv P s.r.o.	5 529 300,00	82,30	4 938,0
4	CONNECTIO GROUP s.r.o.	4 550 820,00	100,00	6 000,0

body: nejnižší cena/hodnocená cena x 100
přepočtené body: body x 60

Kritérium č. 2 – Kvalita školení - váha 40 %

Pořad.	Dodavatel	Body	Přepočtené
--------	-----------	------	------------

Č.			body
1	M. C. TRITON, spol. s r.o.	57	2 280
2	Centrum zkušenostního učení s.r.o.	42	1 680
3	agentura Motiv P s.r.o.	100	4 000
4	CONNECTIO GROUP s.r.o.	25	1 000

body: body přidělené komisí podle nabízené kvality
přepočtené body: body x 40

Celkové hodnocení

Účastník zadávacího řízení	Přepočtené body	Pořadí
M. C. TRITON, spol. s r.o.	6 991,2	3.
Centrum zkušenostního učení s.r.o.	6 843,6	4.
agentura Motiv P s.r.o.	8 938,0	1.
CONNECTIO GROUP s.r.o.	7 000,0	2.

přepočtené body: součet přepočtených bodů za obě kritéria

II. výsledek posouzení splnění podmínek účasti vybraného dodavatele:

- 1) seznam dokladů, kterými vybraný dodavatel prokazoval kvalifikaci:
 - a) ke splnění základní způsobilosti dle ust. § 74 odst. 1 ZZVZ a profesní způsobilosti dle ust. § 77 odst. 1 a odst. 2 ZZVZ:
 - originál čestného prohlášení ze dne 4. 2. 2019 podepsaného PhDr. Janou Hroníkovou, jednatelkou dodavatele,
 - originál výpisu dodavatele z evidence Rejstříku trestů právnických osob ze dne 9. 1. 2019,
 - originál výpisu PhDr. Jany Hroníkové, jednatelky dodavatele, z evidence Rejstříku trestů fyzických osob ze dne 9. 1. 2019,
 - originál výpisu PhDr. Františka Hroníka, jednatele dodavatele, z evidence Rejstříku trestů fyzických osob ze dne 9. 1. 2019,
 - originál potvrzení Finančního úřadu pro Jihomoravský kraj ze dne 10. 1. 2019 o neexistenci daňových nedoplatků dodavatele,
 - originál potvrzení Městské správy sociálního zabezpečení Brno ze dne 9. 1. 2019 o neexistenci nedoplatků dodavatele na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, penále a přírážce k pojistnému.
 - b) ke splnění profesní způsobilosti dle ust. § 77 odst. 2 ZZVZ:
 - originál výpisu dodavatele z obchodního rejstříku ze dne 9. 1. 2019,
 - originál výpisu dodavatele z veřejné části Živnostenského rejstříku ze dne 9. 1. 2019 prokazující mj. předmět podnikání „Psychologické poradenství“ a „Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“ s oborem činnosti „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“.
 - c) ke splnění technické kvalifikace dle ust. § 79 odst. 2 písm. b):
 - originál čestného prohlášení ze dne 9. 1. 2019 se seznamem významných služeb podepsaného PhDr. Františkem Hroníkem, jednatelem dodavatele.

	Objednatel	Popis služby	Doba poskytování služby	Cena v Kč bez DPH
1.	Všeobecná zdravotní pojišťovna	školení komplexních rozvojových programů	2016 - 2018	2 551 650,00
2.	KBC Group	komplexní školení soft skills	2017 - 2018	2 241 841,00

- d) ke splnění technické kvalifikace podle ust. § 79 odst. 2 písm. c) a d) ZZVZ:
 - Informace o jednotlivých členech lektorského týmu obsahující představení člena jeho vzdělání vč. dalších kurzů, povolání/pracovní zkušenosti, lektorskou a pedagogickou činnost, příp. publikační činnost a referenční společnosti. Všichni členové lektorského týmu mají VŠ vzdělání.

- PhDr. František Hroník – lektor manažerských programů a kouč TOP managementu,
- Ing. Aleš Kubík – řízení rozvoje kanálů péče o zákazníky, ředitel prodejní sítě ČP a.s., kouč a školitel vyššího managementu,
- Mgr. Bc. Petr Friesinger – androgog, lektor Motiv P od r. 2015 soft skills, manažerské a obchodní dovednosti,
- Ing. Lenka Baková – lektor a kouč agentura Motiv P především pro strategické řízení, External Coach, Trainer od r. 2009,
- Mgr. Ladislav Koubek, MBA – psycholog a právník, lektorská činnost agentura Motiv P od r. 2006, lektorská a pedagogická činnost VUT Brno, Mendelova ZLU v Brně, FSS MU,
- PhDr. Jiří Beran, Ph.D. – lektor, konzultant, kouč, projektový manažer vzdělávacích projektů od r. 2000,
- PhDr. Pavel Raška – lektor a vedoucí kurzů pro skupiny účastníků od r. 1988, individuální manažerské poradenství, koučing a psychodiagnostika od r. 1990,
- Mgr. Alexandra Slobodníková Čmáriková, Ph.D. – psycholožka, kouč a lektor výcvikových kurzů pro manažery (manažerské dovednosti, hodnotící pohovory, time a stres management, vyjednávání, zvládání obtížných situací, efektivní komunikace) agentura Motiv P od r. 2005,
- Mgr. Ondřej Pečený – externí lektor agentura Motiv P (motivace, vedení týmu a lidí, firemní kultura a interní komunikace).

Poučení

Proti rozhodnutí o výběru dodavatele lze podat námitky podle ustanovení § 242 odst. 2 ZZVZ. Námitky musí být Zadavateli doručeny nejpozději do 15 dnů ode dne doručení oznámení o výběru dodavatele.

Zadavatel nesmí před uplynutím lhůty pro podání námitek proti rozhodnutí o výběru dodavatele uzavřít smlouvu s dodavatelem, jehož nabídka byla vybrána podle § 122 ZZVZ.

V Praze, dne 6. 2. 2019



MUDr. David Kostka, MBA
generální ředitel
Zdravotní pojišťovny ministerstva vnitra
České republiky

HODNOCENÍ VEŘEJNÉ ZAKÁZKY
VZDĚLÁVACÍ PROGRAM ZAMĚSTNANCŮ ZP MV ČR V OBLASTI
„SOFT SKILLS A HARD SKILLS“

HODNOCENÍ KRITÉRIA „KVALITA ŠKOLENÍ“

Při hodnocení kritéria „Kvalita školení“ byly posuzovány jeho jednotlivé části uvedené v zadávací dokumentaci. K hodnocení bylo přistupováno s maximální objektivitou a zodpovědností. V rámci posuzování předložených nabídek byl kladen důraz na obsahovou stránku, způsob a přehlednost zpracování, srozumitelnost a odbornou úroveň nabízených vzdělávacích akcí.

Agentura MOTIV P s.r.o.

U nabídky této společnosti bylo vysoce hodnoceno pečlivé zpracování všech částí hodnoceného kritéria „Kvalita školení“, přehledné uspořádání s využitím grafických prvků pro kvalitnější orientaci v textu. V přehledné formě je strukturován logicky návazný průběh při realizaci jednotlivých vzdělávacích akcí, který je zpracován do dílčích kroků (cílová skupina: pre-course, jádrový program, follow-up, ověření).

U cílové skupiny top management je velmi zajímavě zpracována možnost manažerského programu, inspirovaného několika významnými osobnostmi – leadry z různých oborů. Na 4 klíčových osobnostech jsou zdůrazněny význačné hodnoty leadera – top manažera, které je možné převzít a aplikovat v současné praxi. Přínosem programu je pochopení manažerských principů na základě příkladu těchto osobností, z nichž každá svými hodnotami, činy a vlastnostmi ovlivnila další generace. Všichni tyto lidé se díky své úspěšnosti a úsilí stali pro ně vzorem.

Pro skupinu vyššího a středního managementu nabízí přehled tematických bloků s uvedením jejich cíle a obsahu. Tematické bloky je možné realizovat v jednodenních nebo dvoudenních vzdělávacích aktivitách s možností zacílení na danou cílovou skupinu a potřeby účastníků.

U skupiny vybraných zaměstnanců bude vzdělávací program postaven na základě výstupů z rozvojového Development centra, jehož návrh a koncepce jsou podrobně rozpracovány. I přes skutečnost, že v nabídce nejsou popsány vzdělávací aktivity pro vzdělávací akademii, bylo by možné vybrat vhodné aktivity z velmi široké nabídky pro vyšší a střední management.

Pro skupinu ostatních zaměstnanců je představen výběr školení soft skills a hard skills. Jednotlivá školení jsou libovolně kombinovatelná a je možné je doplnit o uvedené kurzy pro manažerské skupiny, mohou být realizována jako jednodenní nebo dvoudenní. Nabídka školení hard skills je zpracována nej kvalitněji ze všech předložených nabídek a plně vyhovuje potřebám ZP MV ČR.

Z metod při prezenčních kurzech je oceňován individuální přístup k účastníkům, možnost rozvíjet jejich silné stránky a zaměřit se na potlačení stránek slabých. Vstupní informace o jednotlivých účastnících jsou zjišťovány prostřednictvím pre-work dotazníku, který účastník vyplňuje před kurzem a sděluje v něm svá očekávání a potřeby. Lektorovi je tak umožněno danou vzdělávací aktivitu přesněji zacílit. Při realizaci kurzů jsou používány interaktivní

metody. Účastníci mají možnost využívat on-line virtuálního prostředí, které mimo jiné nabízí studijní materiály, virtuální kurzy a testy a zpětnou vazbu lektora. Účastníci se před realizací prezenčních vzdělávacích aktivit mají možnost připravit po teoretické stránce a do samotného výcviku vstupují již s jednotnými informacemi.

Ušetřený čas je tak možné věnovat řešení konkrétních problémů. Na základě zkušeností je uvedeno, že virtuální kurz obsahuje znalosti, které ušetří jeden den prezenčního výcviku. Bylo možné se s on-line prostředím seznámit a podívat se na úroveň nabízeného obsahu. Z dokumentace není bohužel zřejmé, zda bude účastníkům zpřístupněno on-line prostředí bezplatně v rámci plnění zakázky.

Realizace vzdělávacích aktivit a individuálního koučinku bude zajištěna vysoce kvalifikovaným lektorským týmem, v němž jsou zastoupeni lektoři se širokým spektrem odborností a manažerských zkušeností, které dávají předpoklad pro kvalitní vedení jednotlivých vzdělávacích akcí. Dokumentace neobsahuje informace o zastupitelnosti lektorů, ale s ohledem na vysoce profesionální tým se dá předpokládat, že by zastupitelnost byla zajištěna na vysoké profesionální úrovni.

Dokumentace neobsahuje časový harmonogram jednotlivých vzdělávacích aktivit.

Dokumentace neobsahuje ukázky školicích materiálů v tištěné podobě. Kompletní organizaci celé vzdělávací akce zastřešuje koordinátor.

U jednotlivých cílových skupin je rozpracována evaluace v návaznosti na využití v praxi. Ve skupině ostatních zaměstnanců v oblasti hard skills není uvedeno ověření nabytých znalostí. Zaměstnanci, kteří absolvují individuální koučink, mají definované měřitelné cíle, které jsou stanoveny koučovaným během první hodiny. V průběhu dalších setkání se kouč s koučovaným k cílům průběžně vrací, reflektují jejich plnění a průběžné posuny, a to jak kvalitativní, tak i kvantitativní.

Centrum zkušenostního učení s.r.o.

U skupiny top managementu není navržen způsob zjištění výchozího stavu, na který bude možné navazovat. Nejeví se jako vhodné pro stanovení cílů u skupiny top managementu vyhodnocovat dříve realizované rozvojové programy a jejich význam na stávající úroveň manažerských dovedností této cílové skupiny. Z celkové časové dotace, tj. 6 dnů na 3 roky je 0,5 dne určeného pro setkání s inspirativní osobností příliš mnoho. Tento čas lze využít pro top management jiným způsobem. Cíle nejsou dostatečně konkrétní, chybí bližší upřesnění, viz. např. definice cílů u tématu „Komunikace a řízení změn“, kde je uvedeno: „Evidence požadavků současného a nadcházejícího období, pochopení nezbytnosti aktivního přijímání a prosazování změn v kultuře firmy, aplikace klíčových principů leadershipu při komunikaci a zavádění změn, podpora při nastavování a optimalizaci procesů.“

U skupiny vyššího managementu nejsou v dokumentaci rozpracována témata a náplň vzdělávacích aktivit pro tuto vzdělávací skupinu. Obsah rozvojových programů by měl být finalizován až na základě výstupů úvodních setkání se členy top managementu. Od dodavatele se očekává návrh obsahu vzdělávacích aktivit pro skupinu vyššího managementu na základě zadání, které bylo uvedeno v zadávací dokumentaci veřejné zakázky.

U skupiny středního managementu nejsou rovněž podrobněji rozpracována témata a náplň vzdělávacích aktivit pro tuto cílovou skupinu. Obsah by se měl opět finalizovat na základě výstupů úvodních setkání se členy top managementu.

V rámci zadání Development Centra u skupiny vybraných zaměstnanců je zavádějící formulace, že si účastníci ujasní aktuální úroveň svých dovedností a mohou tak lépe formulovat své cíle a získat další motivaci k práci na sobě. Dodavatel se zmiňuje o cílech, které vycházejí z individuálních akčních plánů každého účastníka a samozřejmě také z požadavků nadřízených manažerů, formulovaných v rámci nastavování strategie rozvoje leadershipu v organizaci. Z doloženého není zřejmé, jak a kdy budou nastaveny osobní rozvojové plány. Nastavení vstupů pro přípravu a realizaci Development Centra je v některých bodech nepřesné, např. kompetenční model, kdo jej zpracovává, popisy pracovních pozic, výstupy z hodnocení zaměstnanců, stávající úroveň účastníků DC (pozice, vzdělání, dovednosti apod.), výstupy ze dříve realizovaných rozvojových programů. Je nevhodné, aby dodavatel požadoval po zadavateli výše uvedené množství informací, z nichž řada má povahu interního dokumentu a obsahuje údaje podléhající GDPR. Dodavatel by měl zpracovat návrh výstupů z DC a nebude je „společně stanovovat“ se zadavatelem. U skupiny vybraných zaměstnanců není uveden přehled vzdělávacích aktivit, které by na základě Development Centra měli účastníci absolvovat. Toto je hodnoceno jako zásadní nedostatek.

V návrhu rozvoje ostatních zaměstnanců nejsou uvedeny návrhy konkrétních vzdělávacích aktivit v oblasti soft a hard skills. Z dokumentace není zřejmé, kdo by provedl zmapování potřeb pro absolvování jednotlivých seminářů, dále není uvedena minimální kapacita kurzu pro realizaci.

Příloha č.1

V dokumentaci jsou v rámci další nabídky uvedené různé nástroje a produkty nad rámec zadání. Tyto nástroje mohou být jistě zajímavé a pro účastníky vzdělávacích aktivit přínosné, ale není zřejmé, jakým způsobem by je bylo možno využít, vč. finančního plnění.

Lektorský tým splňuje vzdělanostní a odbornou praxi na pozice lektorů. V dokumentaci postrádáme zpracovanou zastupitelnost.

Návaznost na vzdělávací aktivity je zajištěna z hlediska kvalitativního i kvantitativního přístupu. Dodavatel nabízí další nástroje podporující transfer nových znalostí a dovedností do praxe, jedná se např. o follow-up workshop, který následuje po absolvovaném tréninku v odstupu cca 3 – 4 týdnů.

V informacích ke koučinku u jednotlivých cílových skupin je uvedeno, že každý z manažerů má předem definovanou časovou dotaci. Koučinkové hodiny jsou čerpány individuálně dle rozvojových potřeb vedoucích zaměstnanců. U cílové skupiny vybraných zaměstnanců zmínka o koučinku chybí.

CONECTIO GROUP s.r.o.

V dokumentaci se pracuje s pojmem „modul“, pro top management je uvedený pouze rámcový popis „modulu“ bez konkrétního popisu obsahu. Vzhledem k tomu, že pojem modul není blíže specifikován, nebylo možné z důvodu nepřehlednosti textu objektivně posoudit kvalitu průběhu vzdělávacích aktivit i jejich organizaci.

U skupiny top managementu zahrnuje fáze „Přípravy a analýzy“ setkání s HR a vedením společnosti a sběr příkladů z praxe. Chybí zde návrh na získání vstupních informací a nastavení témat ze strany dodavatele. I speciálně pro skupinu top managementu a vyššího managementu je nevhodné realizovat navržené telefonické pohovory s lektorem, který je pro ně do této doby neznámý. Z hlediska jejich časové vytíženosti je časová dotace telefonického rozhovoru v délce 30 minut značná a také navržený dvoudenní workshop pro skupinu top managementu je nevyhovující. Vhodnější by spíše bylo zařadit dvě jednodenní akce v různých obdobích roku. Návrh návštěvy externího hosta – manažera z jiné společnosti za účelem sdílení zkušeností v rámci řešených témat je zajímavý. Nelze však očekávat, že by manažer z jiné zdravotní pojišťovny poskytoval očekávané informace z důvodů konkurence, know – how, řešení interních problémů a strategie své zdravotní pojišťovny. Návštěva externího hosta – manažera z jiné společnosti je plánována v rozsahu 0,5 dne. Předpokládá se, že by členové top managementu chtěli využít omezenou časovou dotaci, kterou na vzdělávací aktivity v rámci roku mají, k řešení naléhavějších témat.

Pro skupinu vyššího managementu není rovněž vhodné realizovat telefonické dotazování s lektorem. Rozhovor v délce 30 minut je velmi krátký pro detailní porozumění praktickým situacím a možnosti nastavení modelových situací tak, aby se daly následně využít v praxi. V rámci „modulu“ jsou v jednotlivých dnech navržena témata, která se ze zkušenosti jeví jako velmi obsažná a nebylo by možné se s nimi podrobněji seznámit a aplikovat je v praxi.

V rámci úvodního setkání skupiny středního managementu se nejeví jako reálné zodpovědně rozdělit v dopoledním bloku účastníky do skupin na základě plnění úkolů a her a v odpoledním bloku probrat principy budování týmu. Plánovaná časová dotace je pro tento program nereálná. V rámci divizního uspořádání byli jmenováni na pozice vedoucích oddělení zaměstnanci, z nichž někteří nemají předchozí manažerské zkušenosti. Obsah modulů nekorresponduje s rozdílnou úrovní manažerských dovedností jednotlivých vedoucích zaměstnanců.

Skupina vybraných zaměstnanců bude předem dána. Je nutné s touto skupinou pracovat dlouhodobě a cíleně. Z tohoto pohledu je nevhodné pracovat každý rok s jinými účastníky, jak je navrženo, a to i s ohledem na časovou dotaci 6 dní ročně. Obsah skupinových workshopů dostatečně nereflektuje potřeby jednotlivých skupin vybraných zaměstnanců. V návrhu nejsou zahrnuty všechny důležité dovednosti pro přípravu vybrané skupiny zaměstnanců na role vedoucích zaměstnanců, interních lektorů a expertů.

Vzdělávací aktivity pro skupinu ostatních zaměstnanců by měli prioritně navrhovat vedoucí zaměstnanci, kteří znají nejlépe vzdělávací a rozvojové potřeby svých podřízených. Z navrhovaných témat vzdělávacích aktivit (workshopů) v oblasti soft skills je řada z nich určena pro zaměstnance na vedoucích pozicích (strategické myšlení, aplikace projektového řízení, vyjednávání, prezentace aj.).

Příloha č.1

V dokumentaci se pracuje s pojmem workshop, ale vhodnější by bylo používat pojem kurz. Nejedná se o workshop, ale zpravidla o zvládnutí teorie a následného praktického nácviku. Pro oblast hard skills jsou uvedené úrovně jednotlivých programů koncipovány pro uživatele s vyšší počítačovou gramotností a není zde počítáno s výukou základních počítačových dovedností.

Navrhované vzdělávací aktivity budou zajištěny lektorským týmem s navrženou zastupitelností.

Dokumentace obsahuje návrh struktury rozvoje v čase pro jednotlivé skupiny zaměstnanců.

Dokumentace sice obsahuje ukázky školicích materiálů v tištěné podobě, ale považujeme je za naprosto nedostačující.

Individuální rozvoj není dostatečně specifikován a není zřejmá jeho délka.

Návrh evaluace a využití získaných poznatků v praxi není dostatečně zpracován.

Nabídka této společnosti byla nekvalitně zpracována také po grafické stránce (např. neočíslované stránky, různá velikost písma, nesrozumitelné texty).

M. C. TRITON, spol. s r.o.

U skupiny top management jsou uvedena témata pro stanovený cíl dle zadávací dokumentace a uvedená rámcová struktura navrženého rozvojového workshopu. Z předložené dokumentace není zřejmé, v čem spočívá „precizní příprava“ předcházející workshopům, kde jsou popsána konkrétní témata k řešení a kdo pojmenuje konkrétní „problémy“, které budou v rámci realizace změn vznikat.

U skupiny vyššího a středního managementu není uvedeno stanovení cílů dané vzdělávací aktivity v rámci programu 2 denního tréninku. U vyššího a středního managementu je uvedeno, že pro rozvoj firemní kultury je důležitá konzistentnost. Firemní kultura je však nedílnou součástí prezentace dané společnosti a k jejímu dodržování jsou vedeni všichni zaměstnanci, nejenom management. V zadávací dokumentaci nebyl požadavek na zpracování tohoto tématu.

Pro skupinu vybraných zaměstnanců „Akademie pro vybranou skupinu zaměstnanců“ dodavatel uvádí, že bude celý program vycházet z nadefinovaného vzorového kompetenčního profilu zaměstnance ZP MV ČR, který bude demonstrovat, jak by firma chtěla, aby se zaměstnanci ve firmě chovali. Tato skupina zaměstnanců tak bude tzv. „ambasadorů“ nové firemní kultury. Takto nastavený program popírá smysl a cíl akademie, jejímž cílem je připravit vybrané zaměstnance na role manažerů, interních lektorů a expertů, Zdravotní pojišťovna neočekává, že výše uvedené skupiny zaměstnanců budou nositeli = „ambasadorů“ nové firemní kultury, protože zejména zaměstnanci v roli interních lektorů a expertů budou v roli svých odborností. Cílem akademie je dlouhodobé vzdělávání a práce s vybranou skupinou zaměstnanců a nikoliv krátkodobá práce se třemi skupinami zaměstnanců v průběhu tří let. „S ohledem na plánovaný rozsah na 3 roky si dovoluujeme nabídnout program, který je navržený pro skupinu 10 účastníků na 1 rok. V rámci spolupráce by tak měla firma možnost během tří let proškolit 3 skupiny zaměstnanců.“ V dokumentaci není podrobněji rozpracován rozvojový program pro zaměstnance, kteří se připravují na role: vedoucích zaměstnanců, interních lektorů a expertů.

U skupiny ostatních zaměstnanců není uveden návrh konkrétních vzdělávacích aktivit v oblasti soft skills a hard skills. Dodavatel navrhuje realizovat rozvoj v této oblasti pomocí „Interního katalogu rozvoje“. Tento způsob se jeví jako zajímavý, ale není dále rozpracován, pokud jde o témata seminářů, vč. organizačního a technického zajištění. Katalog by měl reflektovat na potřeby zadavatele, a to zejména v oblasti počítačových a obchodních dovedností. Požadavky na konkrétní zaměření kurzů v oblasti hard skills jsou známy a není třeba je znovu mapovat, maximálně je lze doplnit o potřeby u nových zaměstnanců. Odborný rozvoj zaměstnanců je v kompetenci jejich nadřízených, kteří nejlépe znají jejich potřeby a k účasti na konkrétním semináři je tedy nutné jejich doporučení.

V nabídce jsou uvedené informace o koučinku a o oblastech, kde by bylo možné koučinkové hodiny využít. Dodavatel správně identifikoval, že koučink bude určen vybraným zaměstnancům.

Vzdělávací aktivity a koučink bude zajišťovat kvalitní a zkušený lektorský tým s navrženou zastupitelností.

Dodavatel splnil požadavek na předložení ukázky výukových materiálů. Zaměstnanci zařazení do skupin vyššího a středního managementu by měli možnost využívat e-learningu

Příloha č.1

k rekapitulaci potřebných znalostí v dané oblasti, ukázková videa řešení vybraných manažerských situací. Dodavatel neposkytl informace o přístupu na webové stránky, kde by bylo možné si ověřit úroveň e-learningu.

Dokumentace neobsahuje časový harmonogram s rozdělením jednotlivých vzdělávacích akcí.

Organizací, koordinací a administrativní podporou při realizaci vzdělávacích akcí je pověřena konkrétní osoba.

Evaluační není zpracována, je k dispozici pouze obecný popis metod ověřování a vyhodnocování prohloubení znalostí účastníků. Posouzení spokojenosti účastníků s obsahem školení je popsáno v několika krocích, vč. vzoru hodnotícího dotazníku. U skupiny vybraných zaměstnanců je uvedeno „měření efektů“, kdy je porovnávána úroveň trénovaných dovedností na začátku a na konci akce.