VŠB TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA | PORADENSKÉ A KARIÉRNÍ CENTRUM



Jak nastavit efektivní stážistický program ve firmě

pkc.vsb.cz

Jak nastavit efektivní stážistický program ve firmě

Tento dokument slouží jako metodický průvodce pro firmy při zavádění a řízení programu pro stážisty a trainee.

1. Strategický rámec a cíle

Stážistický program je strategický nástroj pro zajištění dlouhodobé stability a konkurenceschopnosti firmy. Než firma program spustí, musí si ujasnit základní pojmy a očekávání:

- **Stážista:** Obvykle student nižších ročníků. Cílem je vzájemné seznámení a získání základní praxe a výpomoc na projektech.
- **Trainee:** Student posledního ročníku nebo čerstvý absolvent. Jde o intenzivní přípravu na konkrétní pracovní pozici s výhledem na trvalý pracovní poměr (HPP).

2. Hlavní přínosy stážistického programu pro partnerské firmy VŠB-TUO

- **Efektivní nábor a úspora nákladů na HR:** Zapojením studentů VŠB-TUO získáváte přímý přístup k talentům již během jejich studia (např. v navazujícím magisterském studiu). Systematická práce se stážisty výrazně snižuje budoucí náklady na nábor a onboarding nových zaměstnanců přes komerční agentury. Výzkumy ukazují, že obsazování pozic z řad vlastních stážistů zkracuje dobu adaptace až o polovinu.
- **Synergie akademické půdy a praxe:** Studenti přinášejí do firemního prostředí nejnovější teoretické poznatky a inovativní přístupy přímo z univerzitních laboratoří a přednášek.
- **Stabilizace a kontinuita týmu:** Stážistický program funguje jako přirozený „náraznikový systém“ a talent pool. Umožňuje firmě plynule reagovat na demografický vývoj a fluktuaci, jelikož si vychováváte loajální zaměstnance, kteří již znají vaši firemní kulturu a procesy.
- **Reakce na demografický vývoj:** Vzhledem ke stárnutí populace a postupnému odchodu silných ročníků do důchodu je nezbytné systematicky doplňovat pracovní sílu mladými talenty a zajistit tak kontinuitu provozu.
- **Talent Pipeline:** Vytvoření „zásoby“ prověřených a kvalifikovaných kandidátů z řad studentů různých univerzit, kteří již znají firemní kulturu a procesy.
- **Inovace a přenos know-how:** Umožňuje plynulé předání zkušeností od seniorních zaměstnanců a zároveň přináší nejnovější teoretické poznatky z univerzit a neotřelý, kritický pohled na zavedené procesy.
- **Employer Branding:** Investice do studentů posiluje image firmy jako prestižního a společensky odpovědného zaměstnavatele a posílení pozice na trhu práce.

3. Nastavení parametrů programu

- **Cílová skupina:** Studenti relevantních oborů napříč univerzitami, ideálně 2.–5. ročník.
- **Délka stáže:** Doporučeno 6 měsíců až 2 roky pro zajištění hluboké specializace a návratnosti investice do zaškolení a dostatečného rozvoje studenta i přínosu pro firmu.
- **Úvazek:** Doporučený rozsah cca 80 hodin měsíčně (poloviční úvazek), minimálně však 40 hodin měsíčně. Rozvržení pracovní doby je flexibilní a přizpůsobené aktuálnímu rozvrhu studenta.

4. Modely zapojení: Pevné oddělení vs. Rotace

Firma si volí strukturu podle svých kapacit a cílů:

Model	Výhody (+)	Nevýhody (-)
Pevné oddělení	Hluboká specializace v konkrétním týmu, rychlá samostatnost v úkolech	Omezený rozhled o chodu ostatních částí firmy.
Rotace (Trainee)	Komplexní pochopení firemních procesů před nástupem na HPP.	Vyšší náročnost na koordinaci mezi odděleními a mentory.

5. Role a odpovědnosti

Mentor: Klíčová role. Zkušený zaměstnanec, který studenta vede, zadává úkoly (kdy, jak, často) a poskytuje mu pravidelnou zpětnou vazbu.

Zadávání úkolů:

- **Kdy:** Na začátku každého týdne (plánování) a operativně dle postupu na projektu.
- **Jak často:** Minimálně 1× týdně v rámci fixní schůzky, denně formou krátké konzultace.
- **Jak:** Úkoly musí být jasně definované (metoda SMART), s uvedeným termínem a očekávaným výstupem.
- **Proč:** Aby měl stážista jasnou strukturu, necítil se ztracený a firma mohla efektivně měřit jeho progres a přínos.
- **Zpětná vazba:** Pravidelné 1:1 schůzky zaměřené na odborný i osobní rozvoj studenta.



- **HR / Koordinátor:** Zajišťuje nábor na univerzitách, administrativu, vzdělávací workshopy, organizaci programu, komunikaci a celkové hodnocení.
- **Stážista:** Student od kterého se očekává aktivní přístup, odpovědnost za úkoly a vlastní iniciativa.

Rozvoj stážistů a přidaná hodnota

Program musí být nastaven tak, aby přinášel jasné výhody oběma stranám (firmě i stážistovi).

- **Pro firmu:** Získání nových nápadů, odlehčení seniorním pracovníkům od operativy, výchova loajálního zaměstnance a ověření jeho schopností v reálném provozu.
- **Pro stážistu:** Přechod z teorie do praxe, rozvoj klíčových kompetencí, mentorství od profesionálů a zázemí pro budoucí kariérní start.

Pilíře rozvoje

- **Odborný rozvoj:** Přímá práce na reálných projektech oddělení a získávání hmatatelných praktických zkušeností.
- **Soft skills:** Systematické zlepšování v oblastech komunikace, prezentačních dovedností a time managementu.
- **Workshopy a školení:** Interní vzdělávání zaměřené na týmovou spolupráci a základy projektového řízení.

6. Řešení problematických situací

Co dělat, když se stážista nezapojí nebo spolupráce nefunguje?

Pokud stážista nevykazuje aktivní přístup, neplní úkoly nebo tým dojde k závěru, že o další spolupráci nemá zájem, postupuje se následovně:

- Identifikace příčiny: Mentor provede okamžitou 1:1 schůzku, kde pojmenuje konkrétní nedostatky v aktivitě či odpovědnosti.
- Nápravný plán: Stanoví se krátké zkušební období (např. 2 týdny) s jasně měřitelnými cíli pro zlepšení přístupu.

- Ukončení stáže: Pokud k nápravě nedojde, stáž je ukončena předčasně. Proces musí být transparentní a stážista musí dostat jasnou zpětnou vazbu, proč k ukončení došlo.
- Zpětná vazba pro program: HR provede výstupní pohovor, aby se zjistilo, zda byla chyba v náboru, špatném zadání úkolů nebo na straně studenta, a program se mohl do budoucna zlepšit.

7. Klíčové prvky úspěšné stáže, ukončení a retence (Jak „sklidit“ talenty)

- **Základním principem je :** stážista nesmí vykonávat pouze pomocné administrativní práce.
- **Reálné projekty:** Zapojení do operativních úkolů týmu a inovačních aktivit.
- **Internship projekt:** Každý stážista by měl mít své vlastní téma (vlastní projekt), který samostatně zpracovává a na konci stáže odprezentuje vedení.
- **Propojení s diplomovými a bakalářskými pracemi:** Doporučujeme témata stáží a firemních projektů přímo konzultovat s garanty oborů na VŠB-TUO. Stáž se tak může stát základem pro studentovu závěrečnou práci, což zvyšuje jeho motivaci i odborný přínos pro vaši firmu.

Investice do studenta se firmě vrací v momentě jeho nástupu po dokončení školy.

8. Hodnocení a zpětná vazba

Kvalitní systém hodnocení je klíčem k tomu, aby stážista rostl a firma získala relevantní data o jeho výkonu.

Průběžné hodnocení: Metodika 1:1

- **Pravidelnost:** Schůzka 1:1 mezi mentorem a stážistou probíhá v pevně stanovený čas (např. každé druhé úterý).
- **Obsah schůzky:** Hodnotí se progres na úkolech, překážky v práci a spokojenost stážisty v týmu.

- **Jak poskytovat zpětnou vazbu:** Mentor využívá metodu „sendviče“ (pochvala – prostor pro zlepšení – povzbuzení) a zaměřuje se na konkrétní situace, nikoliv na pocity.
- **Dokumentace:** Z klíčových bodů schůzky se pořizuje stručný zápis přístupný oběma stranám.

Závěrečné hodnocení stáže

- **Prezentace projektu:** Stážista zakončuje program formální prezentací výsledků svého „Internship projektu“.
  - **Forma:** Prezentace probíhá před mentorem a zástupcem managementu/HR (např. formou PowerPointové prezentace nebo ukázky funkčního prototypu).
- **Zhodnocení výkonu:** Mentor vypracuje finální posudek, který obsahuje zhodnocení odborných znalostí, měkkých dovedností a celkového přínosu pro tým.
  - **Metoda:** Využívá se srovnání cílů stanovených na začátku stáže s reálným stavem při jejím ukončení.

9. Strategie retence: „Sklizeň“ talentů

I když u nás stážista aktuálně nepracuje, musíme s ním zůstat v kontaktu, abychom ho v 5. ročníku mohli oslovit s nabídkou HPP:

- **Pozvánky na firemní akce:** Zasílání pozvánek na teambuildingy, vánoční večírky nebo odborné přednášky pořádané firmou.
- **Pravidelný check-in:** Koordinátor stáže nebo mentor se 1–2× za semestr studentovi ozve (např. krátká zpráva na LinkedIn nebo káva), aby zjistil, jak pokračuje ve studiu a kdy plánuje promoci.
- **Prioritní nabídka:** Pokud se ve firmě otevře juniorní pozice,stážisté jsou osloveni jako první ještě před vyhlášením veřejného výběrového řízení.

10. Jak program zavést (Krok za krokem)

Implementace programu vyžaduje pečlivou přípravu v následujících osmi krocích:

Definovat cíle programu – JAK?

- Stanovte si měřitelné KPI (např. počet stážistů převedených na HPP do 2 let).
- Určete, která konkrétní oddělení trpí nedostatkem juniorů nebo kde hrozí odchod zkušených pracovníků do důchodu.

Vybrat oddělení zapojená do programu

- Zapojte týmy, které mají reálnou potřebu nové kapacity a jsou ochotny investovat čas do zaškolení.

Nastavit strukturu a délku stáže – CO BRÁT V ÚVAHU?

- Zohledněte náročnost zaškolení; u technických pozic volte raději delší horizont (min. 1 rok).
- Přizpůsobte časový harmonogram akademickému roku a zkouškovým obdobím.

Vybrat mentory – KDO BY MĚL BÝT MENTOREM?

- Ideálně seniorní specialista s přirozenou autoritou, empatií a ochotou předávat zkušenosti.
- Mentor musí mít ve svém úvazku vyhrazený čas na vedení stážisty (cca 10–20 % kapacity).

Připravit projekty pro stážisty – JAKÉ?

- Projekty by měly být smysluplné, nikoliv jen administrativní výpomoc.
- Zvolte úkoly, které mají jasný začátek, konec a hmatatelný výsledek pro firmu (např. analýza procesů, návrh nového prvku).

Nastavit onboarding

- Vytvořte uvítací balíček a plán prvních dvou týdnů, aby se stážista cítil od prvního dne součástí týmu.

Spustit nábor – KDE?

- Univerzity: Přímá spolupráce s fakultami, účast na veletrzích pracovních příležitostí.
- Online: Profesní sítě (LinkedIn), pracovní portály a sekce kariéry na firemním webu.

Pravidelně vyhodnocovat

- Sbírejte zpětnou vazbu od mentorů i stážistů a program průběžně vylepšujte.

11. Best practices (Zlatá pravidla úspěchu)

Aby byl váš program dlouhodobě úspěšný, držte se těchto zásad:

- Zapojení do reálné práce: Stážista musí vidět dopad své činnosti.
- Silný mentoring: Mentor je pro stážistu tváří firmy a hlavním průvodcem.
- Jasná struktura programu: Student musí vědět, co ho čeká a kam směřuje.
- Možnost růstu: Motivujte stážisty vidinou reálného uplatnění po škole.
- Pravidelná zpětná vazba: Komunikace musí být obousměrná a konstruktivní.
- Smysluplný projekt: Vlastní projekt zvyšuje pocit odpovědnosti a loajality.

Příloha 1: Finanční přínosy a ekonomická návratnost programu

Vyčíslení finančních přínosů stážistických a trainee programů vychází z aktuálních ukazatelů českého pracovního trhu, konkrétně z analýzy nákladů na nábor *(Cost per Hire)* a doby náběhu plné produktivity *(Time to Productivity)*.

Stážistický program **není nákladovou položkou HR**. Je to strategický „interní náborový systém“, který mění jednorázové, drahé a rizikové externí nábory na průběžně řízený, levnější a předvídatelný zdroj talentů.

1. Úspora za externí nábor (Cost per Hire)

Personální agentury si na českém trhu běžně účtují provizi ve výši 2 až 3 nástupních platů nového zaměstnance. U juniorských specializovaných pozic, na které často nastupují absolventi univerzit (např. inženýři, IT specialisté, vývojáři nebo analytici), se tak náklady na nábor přes agenturu běžně pohybují mezi 80 000 a 120 000 Kč. Vlastní stážistický program tyto externí náklady zcela eliminuje.

2. Úspora na onboardingu a zaškolení

Když firma přijme člověka zvenčí, trvá obvykle 3 až 6 měsíců, než dosáhne plné produktivity. Během této doby firma platí plnou mzdu, ale zároveň dochází ke „ztrátě výkonu“ a seniorní kolegové musí investovat desítky hodin do zaškolení.

Student, který ve firmě absolvoval stáž již během studia, detailně zná prostředí, systémy, procesy i tým. Po přechodu na hlavní pracovní poměr (HPP) začíná fungovat na maximum téměř okamžitě (adaptace trvá jen 1 až 2 měsíce). Úspora na zrychlení onboardingu a ušetřeném čase seniorů činí minimálně 100 000 Kč na jednoho pracovníka.

3. Flexibilita a legislativní výhody (DPP / DPČ)

Zaměstnávání studentů na Dohodu o provedení práce nebo Dohodu o pracovní činnosti představuje pro firmy vysoce flexibilní a nízkonákladový způsob budování personálních záloh. Umožňuje bezrizikové ověření schopností studenta a jeho adaptability na firemní kulturu ještě předtím, než mu firma vytvoří stálé místo na plný úvazek.

Modelové vyčíslení úspor (přepočet na 1 stážistu převedeného na HPP)

Kategorie nákladů / úspor	Konzervativní odhad	Optimistický odhad
Eliminace poplatků externí agentuře (nábor)	80 000 Kč	120 000 Kč
Zkrácení doby onboardingu (kapacita seniorů & výkon)	100 000 Kč	130 000 Kč
Celková roční úspora na jednoho pracovníka	180 000 Kč	250 000 Kč

Shrnutí pro management

Konzervativní odhad úspory **180 000 až 250 000 Kč ročně na jednoho stážistu**, který následně nastoupí do firmy na plný úvazek, je nejsilnějším argumentem pro zavedení programu. Ukazuje, že stážistický program je především praktický a vysoce ziskový nástroj, jak radikálně snížit firemní náklady na lidské zdroje a zajistit si loajální, špičkové talenty.





pkc.vsb.cz