

NEJLEPŠÍ ZAMĚSTNAVATELÉ



Falešní uchazeči

Umělá inteligence je umí nejenom rozpoznat, ale i vytvořit

Randstad Award

Jak vypadají nejatraktivnější zaměstnavatelé roku 2023 a co chtějí zaměstnanci

Náročná generace Z

Mají sebevědomí, digitální zdatnost a velká očekávání. Ale vyplatí se!

Nakročte s námi do budoucnosti

Bud'te u toho a tvořte
čistou energii zítřka.



ČISTÁ
ENERGIE
ZÍTŘKA

kde.jinde.cz

KARIÉRNÍ PORTÁL SKUPINY ČEZ



OBSAH

Kdo je atraktivní zaměstnavatel?

04-07

Projděte si nejdůležitější výsledky aktuálního průzkumu Randstad Employer Brand Research.



Práce, která dává smysl

10-14

Když vás práce baví, nechcete ji ztratit, říká Dominique Hermansová z personální agentury Randstad.

Do síně slávy vstoupil Microsoft

16-19

Třikrát na prvním místě, dvakrát druhý. V rámci Randstad Employer Brand Research čeká Microsoft Síň slávy.

Pomáhá nám umělá inteligence?

20-22

Vytvoří falešného uchazeče, ale také jej odhalí. Váš pracovní pohovor povede umělá inteligence.

Neustálý boj o talenty

24-25

Talent je potřeba vychovávat. V získávání talentů vedou firmy, které umí předvídat a přizpůsobit se, tvrdí odborníci.



Náročná generace Z

32-34

Jsou sebevědomí, nebojí se říct si o vyšší mzdu a budou pracovat z kavárny. Generace, která změní trh.

PARTNER MAGAZÍNU: 

MAGAZÍN NEJLEPŠÍ ZAMĚSTNAVATELÉ – PŘÍLOHA HOSPODÁŘSKÝCH NOVIN (17. 5. 2023) A TÝDENÍKU EKONOM (18. 5. 2023). Ředitel speciálních projektů Aleš Mohout • Art director Jan Vyhnánek • Editor Ján Chovanec • Layout Jan Stejskal • Grafika vizuální studio mediálního domu Economia • Adresa redakce Pernerova 673/47, 186 00 Praha 8 • Tisk Walsead Moraviapress s.r.o., Břeclav • Samostatně neprodejné • <http://www.hn.cz>

Co zaměstnanci chtějí nejvíce



Randstad Employer Brand Research je nezávislý průzkum, který se provádí ve více než 30 zemích světa včetně Česka a přináší vhled do toho, co zaměstnance nejvíce motivuje a co je pro ně důležité při výběru zaměstnavatele. Podívejte se na nejdůležitější závěry letošního ročníku.

Top zaměstnavatelé v Česku

pořadí	2023	změna 22/23	2022	2021
1.	LEGO Production	▲	Microsoft	Microsoft
2.	Škoda Transportation	▲	ŠKODA AUTO	ŠKODA AUTO
3.	ŠKODA AUTO	▼	LEGO Production	Seznam.cz
4.	IBM	▲	Red Hat	Red Hat
5.	Kofola	▲	Škoda Transportation	Škoda Transportation
6.	Gen (Avast)	▲	Seznam.cz	Sanofi Aventis
7.	Seznam.cz	▼	Siemens	Oracle
8.	Coca-Cola	▲	Avast	IBM
9.	BOSCH	▲	Kofola	Pižeňský Prazdroj
10.	ČEZ	▲	IBM	Kofola

Vítězné sektory v Česku

sektor	1.	2.	3.
IT a telekomunikace	IBM	Gen (Avast)	Seznam.cz
obchodní služby	KPMG	Deloitte	PWC
automobilový průmysl	ŠKODA AUTO	BOSCH	Toyota
farmacie a zdravotnictví	Teva Pharmaceuticals	Roche	Bayer
výroba	LEGO Production	Škoda Transportation	Siemens
bankovní a pojišťovnictví	Air Bank	Česká spořitelna	Raiffeisenbank
rychloobrátkové zboží	Kofola	Coca-Cola	Nestlé Česko
energetická řešení, stavebnictví & facilities	ČEZ	EPH	Innogy
logistika & doprava	ČSA, Smartwings	ESA Logistika	DSV Global Transport & Logistics
maloobchod	IKEA	dm drogerie markt	SPORTSIMO

Vlastnosti současného/ideálního zaměstnavatele v Česku

Hodnocení současného zaměstnavatele

1. lokality
2. jistota zaměstnání
3. finanční zdraví
4. příjemná pracovní atmosféra
5. zajímavá náplň práce
6. velmi dobrá reputace
7. rovnováha práce a soukromí
8. atraktivní mzda a benefity
9. přispívá na sociální projekty
10. kariérní postup

Profil ideálního zaměstnavatele

1. atraktivní mzda a benefity
2. finanční zdraví
3. příjemná pracovní atmosféra
4. jistota zaměstnání
5. lokality
6. rovnováha práce a soukromí
7. kariérní postup
8. zajímavá náplň práce
9. možnost práce na dálku / z domova
10. velmi dobrá reputace

O průzkumu

32

Průzkum Randstad Employer Brand Research se letos uskutečnil ve 32 zemích světa.

6022 zkoumaných firem

163 000 respondentů

150

Průzkum ukazuje úroveň atraktivity 150 největších zaměstnavatelů na trhu, které zná alespoň 10 % populace.

Důvody k odchodu

Z jakého důvodu byste se rozhodl/a odejít od zaměstnavatele?

46 % Příliš nízké ohodnocení vzhledem k životním nákladům

38 % Obdržel jsem nabídku, kterou nemohu odmítnout

27 % Z důvodu zlepšení rovnováhy mezi prací a soukromým životem

25 % Chybí mi zájem o mou práci (nedostatečné výzvy, nemohu využít své schopnosti)

24 % Chybí mi kariérní příležitosti (omezený kariérní růst)

23 % Příliš dlouhé dojíždění

23 % Mám špatný vztah s nadřízeným

22 % Špatné vedení

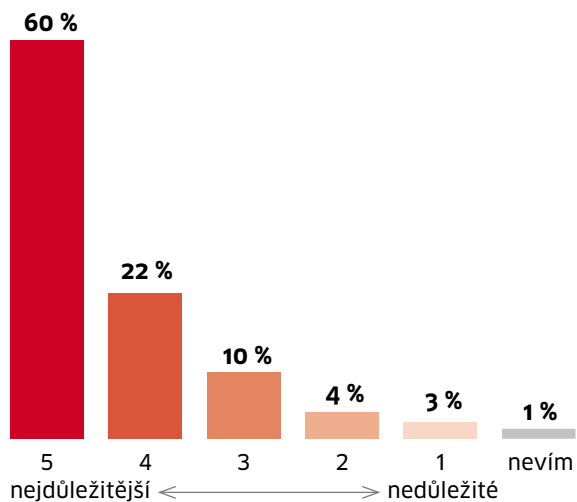
21 % Moje společnost nenabízí žádné nebo jen malé výhody (firemní slevy, telefony, fitness centra atd.)

20 % Moje společnost není finančně stabilní (strach ze snižování počtu zaměstnanců nebo ztráty práce)

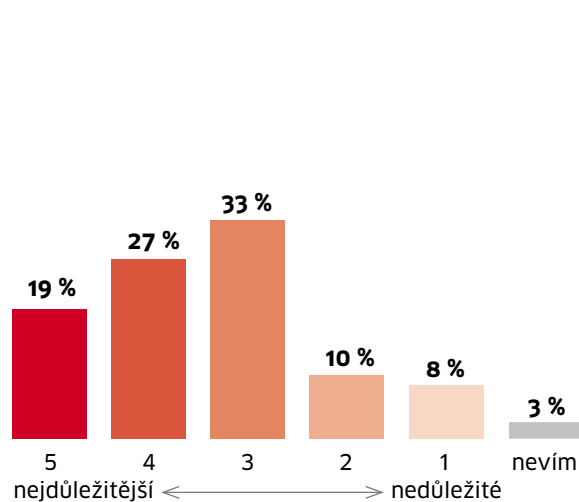
17 % Nemám dostatečně flexibilní práci

Jak moc jsou pro zaměstnance důležité jednotlivé pracovní podmínky

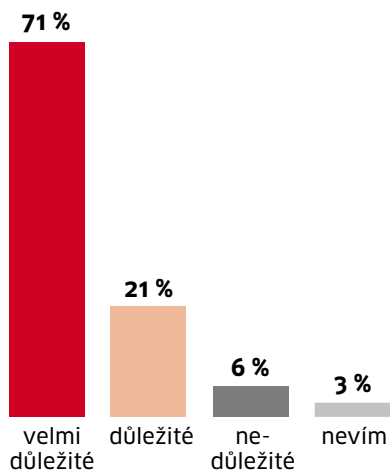
Finanční ohodnocení



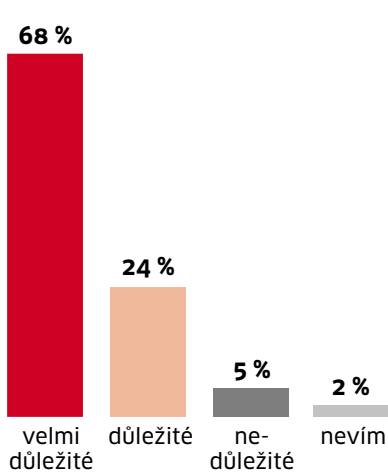
Význam osobního kariérního růstu



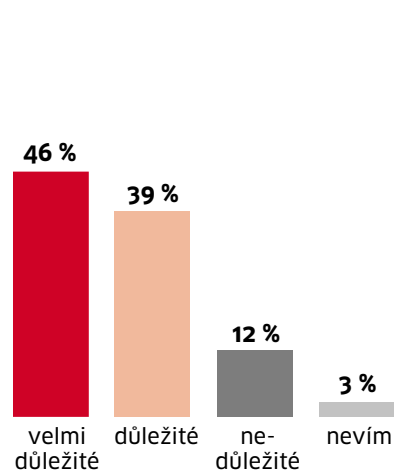
Dobré vztahy s kolegy



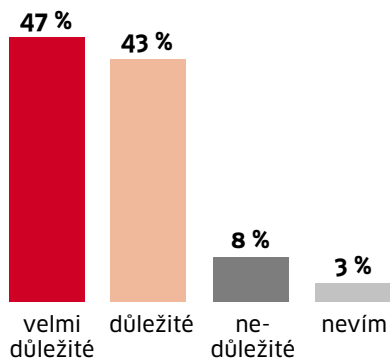
Dobré vztahy s nadřízeným



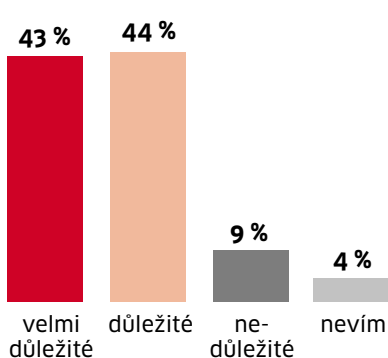
Více volného času



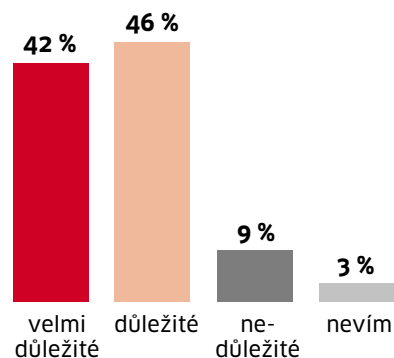
Lokalita



Flexibilní pracovní doba

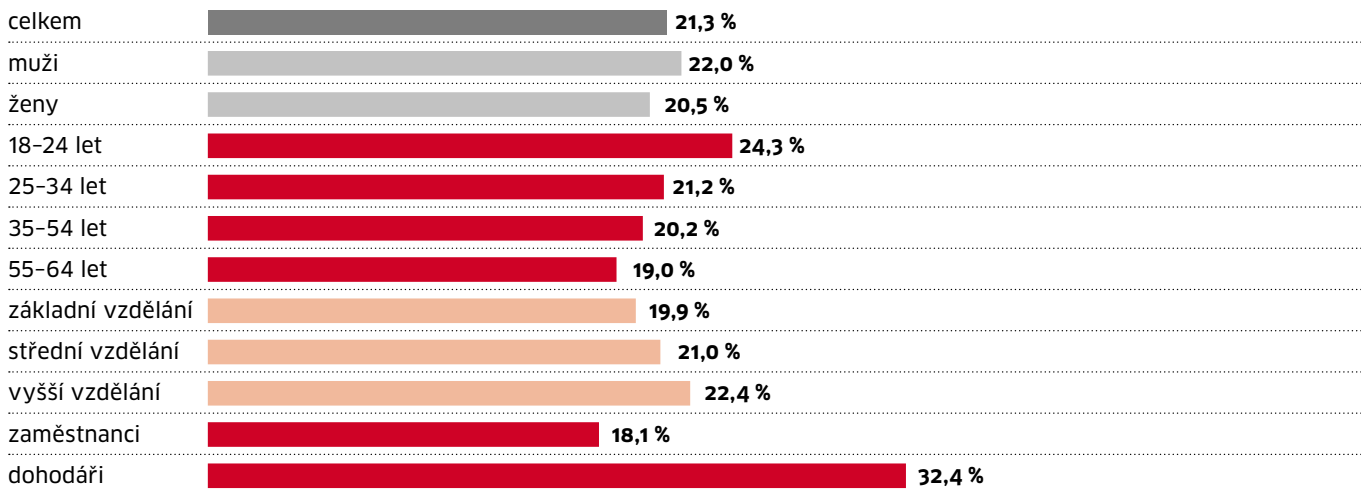


Samostatnost ve výkonu povolání

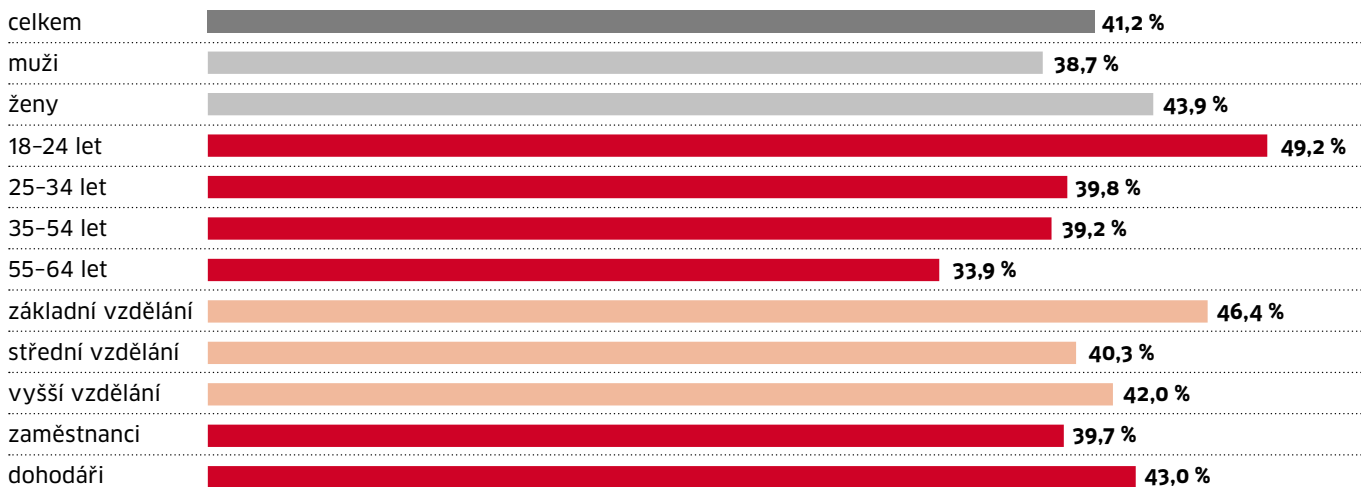


Se kterými z následujících výroků souhlasíte?

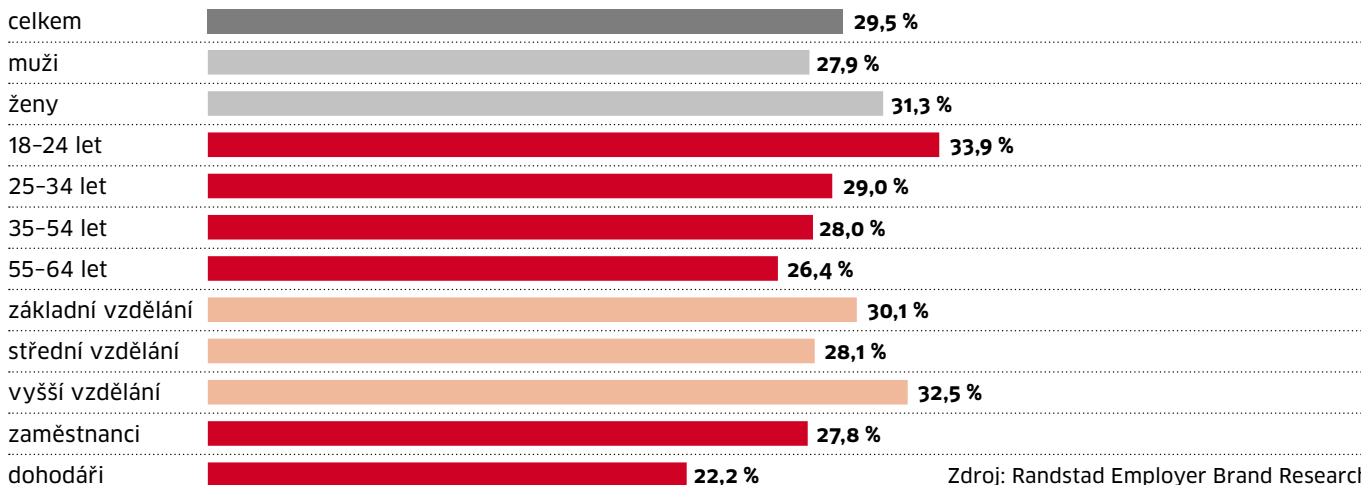
Raději budu nezaměstnaný, než abych pracoval pro firmu, jejíž hodnoty se neslučují s mými osobními hodnotami



Je pro mě důležité pracovat pro firmu, která aktivně podporuje rovnost, rozmanitost a začlenění



Potřebuji pracovat pro firmu, která nabízí výhody v oblasti duševního zdraví a pohody



PRŮZKUM

Jak být v Česku nejlepším zaměstnavatelem? Stále vedou mzdy a benefity



Zaměstnavatelé by se měli při naboru nových talentů snažit informovat o všech benefitech, které jejich společnost může zaměstnancům poskytnout.

Šestý ročník průzkumu Randstad employer brand research přinesl minimum překvapení. Zaměstnanci ale i tak prozradili několik nových zajímavých preferencí.

Randstad employer brand research

Personální společnost Randstad už od roku 2000 mapuje, co zaměstnance v 32 zemích Evropy i mimo ni nejvíce motivuje a co je pro ně důležité při výběru zaměstnavatele.

Průzkum Randstad employer brand research má dvě části. Ta první se zaměřuje na preference českých zaměstnanců, druhá část zjišťuje, které společnosti na trhu jsou atraktivní pro kandidáty a dotazovaní by si je případně zvolili za svého zaměstnavatele.

Letošního ročníku se zúčastnilo 4836 respondentů a sběr dat proběhl v lednu 2023. Sedmdesát procent respondentů je ve věku 25 až 54 let, což je aktivně pracující skupina na trhu. Průzkum probíhá napříč celou Českou republikou.

Z průzkumu, který vedla nadnárodní personální agentura Randstad, vyplývá, že téměř pětina českých zaměstnanců nedávno změnila zaměstnání a další pětina plánuje změnu zaměstnání v nejbližších šesti měsících. Důvod je přitom velmi jednoduchý, jsou to nízké mzdy a naopak rostoucí životní náklady, což uvedla téměř polovina zaměstnanců.

Lidé k hledání práce nejčastěji využívají kariérení webové stránky společnosti a také osobní kontakty. Zdá se přitom, jako by čeští zaměstnanci neměli dostatek sebevědomí či nevěřili ve schopnosti svého zaměstnavatele. Raději hledají práci jinde, než aby zažádali o zvýšení mzdy u stávajícího zaměstnavatele.

Druhým nejčastěji uvedeným důvodem je obdržení nabídky, která se nedá odmítnout. Neděje se to ve skutečnosti tak často, a pokud ano, jde především o záměr zaměstnavatele zlákat talentovaného kandidáta z jiné společnosti. Situace na trhu je taková, že se firmy o kvalifikované zaměstnance přetahují, nabídnou proto vytipovanému profesionálovi vyšší mzdu, která mu má pomoci rozhodnout se v jejich prospěch. Riziko přitom bere na sebe především uchazeč o práci.

Další z nejčastěji uváděných důvodů k odchodu od zaměstnavatele je neméně zajímavý. Zaměstnance mrzí nedostatek příležitosti ke kariérnímu růstu, což je důvodem k odchodu přibližně pro každého čtvrtého člověka dotázaného v průzkumu (24 procent) a zaměstnavatelé jsou v tomto ohledu hodnoceni nejhůře ze všech faktorů. Ačkoliv se nejedná o faktor, který by byl považován za hlavní atribut ideálního zaměstnavatele, je to něco, co se firmy mohou snažit zlepšit.

Dojíždění do práce je problém

Nemateriální benefity jsou podle průzkumu agentury Randstad o něco méně důležité než ty materiální, nicméně je většina oslovených zaměstnanců v jistém měřítku za významné pokládá. „Zaměstnavatelé by se měli při náborech nových talentů určitě snažit informovat o všech benefitech, které jejich společnost může zaměstnancům poskytnout. Potenciální kolegy to rozhodně zajímá, přitom rozdílné věkové skupiny mají různé preference u benefitů, proto doporučujeme u nabídky na žádné z nich nezapomenout,“ vysvětluje Martin

Jánský, generální ředitel personální agentury Randstad ČR.

Nepřehlédnutelná změna by tu ale byla: letos došlo k změně v rámci prvních pěti pozic nejdůležitějších faktorů. Lokality, tedy vzdálenost zaměstnavatele od místa pracovníka bydliště, je pro Čechy letos o něco důležitější než loni. Znázorňuje to přesun tohoto faktoru o jednu příčku nahoru. Jako důvod zaměstnanci uvádějí především zvyšující se náklady na dopravu a pohonné hmoty. Velmi důležitým argumentem je pro tázané i nechuť trávit mnoho času na cestě do práce a zpět.

Každý může přinést něco originálního

Stejně tak jako finanční zdraví firmy, jehož vysoké hodnocení znamená obrovskou důležitost na stupnici zaměstnavatelů, jsou velmi frekventovanými také diverzita a inkluze. Dle nejnovějšího průzkumu Randstad employer brand research dokonce tři ze čtyř zaměstnanců očekávají od svého zaměstnavatele nějakou formu podpory v oblasti diverzity a inkluze, případně duševního zdraví a pohody. Výsledky ukazují, že brát v potaz jinakost kolegů, jejich originalitu a unikátní přínos do pracovního týmu je pro mnohé oslovené tím nejdůležitějším, přičemž každý pátý zaměstnanec uvedl, že by byl raději nezaměstnaný, než aby pracoval pro firmu, která není v souladu s jeho osobními hodnotami. Především jsou tyto dva pojmy spojovány s mladšími uchazeči o práci, kdy 50 procent osob ve věku 18 až 24 let očekává, že jejich zaměstnavatel bude aktivně podporovat právě diverzitu a inkluzi. „V příštích letech lze očekávat nárůst významu této oblasti, a zaměstnavatelé by si proto rozhodně měli připravit strategie a politiky,“ komentuje současné a nadcházející trendy Martin Jánský.

Jedenačtyřicet procent zaměstnanců v průzkumu považuje za důležité pracovat ve společnosti, která aktivně podporuje rovnost, rozmanitost a začlenění, v tomto názoru převládají nejen mladí zaměstnanci (18 až 24 let), ale také ženy. Třetina pracovníků považuje za důležité duševní zdraví a pohodu (30 procent), přibližně každý pátý dotazovaný (až 21 procent) by zašel tak daleko, že by raději byl nezaměstnaný, než aby pracoval pro společnost, která není v souladu s jeho hodnotami.



**Vzdálenost je problém.
Češi už do práce
nechtějí dojíždět**

Pro zaměstnance je stále důležitější dělat práci, která dává smysl. Místo excelových tabulek s výnosy by firmy měly vyzdvihovat, jak důležitá je jejich práce pro společnost, říká **Dominique Hermansová** z agentury Randstad.

P

okud firmy chtějí na trhu práce zaujmout, měly by se profilovat jako udržitelné, přátelské k menšinám a otevřené novým nápadům. Právě tyto aspekty tvoří příjemné pracovní prostředí, které je na současném přehřátém pracovním trhu, kdy je nedostatek specialistů a firmy se o ně doslova přetahují, tou kartou, jež rozhoduje.

„Samozřejmě že vysoká mzda je atraktivní. Ale stále více firem už chápe, že je opravdu důležité být inkluzivní. Mít ve svých řadách ženy, handicapované, ale také přijmout lidi, kteří mají úplně jiné názory a nápady, než je ve firmě obvyklé, a naslouchat jim,“ říká Dominique Hermansová, jež v Randstadu od letoška řídí divizi severní Evropy.

Svůj výzkum mezi zaměstnanci děláte přes dvacet let ve více než třiceti zemích světa. Které výsledky z letošního roku vás nejvíce zaujaly?

Ano, je pravda, že už máme s čím srovnávat. Zajímavé je, že pět nejdůležitějších kritérií, podle nichž si lidé vybírají zaměstnavatele, se prakticky nemění. Vždy je v nich aspekt jistoty zaměstnání a také mzda a benefity, to jsou nejvíce tvrdá, zásadní kritéria výběru firmy, pro kterou budu pracovat. Objevují se vždy v první pětce.

Dále vidíme, že finanční pozice společnosti a její finanční zdraví jsou také velmi důležité a objevují se rovněž na pěti předních příčkách. Stejně tak velmi zásadní je obsah práce, kterou vykonáváte, měla by vám dávat smysl. A pětici uzavírá příjemné pracovní prostředí a vztahy s kolegy. Samozřejmě, není to něco, co by nás šokovalo, ale je důležité plně si uvědomit, že témata jako pracovní klima, střídání pracovních pozic a podobně jsou něco, co veřejnost zajímá, a chce pracovat ve firmách, kde má náplň práce pozitivní smysl.

Když už mluvíme o práci, která má smysl, jak dát svým zaměstnancům vědět, že právě jejich práce je hodnotná? Dám příklad – pracujete v supermarketu na pokladně a myslíte si: práce, kterou dělám, je obyčejná. Jak může zaměstnavatel v takovém případě své lidi motivovat?

To je dobrý příklad, protože právě v případech, jako je pokladní v supermarketu, si může zaměstnavatel se svými lidmi promluvit o tom, jak důležité je poskytovat zákazníkům jídlo. Ať už v našem městě nebo třeba v celém regionu. Protože zpřístupnit lidem něco zdravého k snědku není málo a není to samozřejmost. Mohou se spolu sejit u stolu, oslavit svátky, trávit společný rodinný čas a tak dále. Zaměstnavatel může svým lidem říct, že všechno tohle je možné jen díky nim, díky jejich práci a příspěvním. Na druhou stranu, ještě pořád jsou na trhu společnosti, které si nutnost takové komunikace neuvědomují a svým lidem oznamují jako úspěch to, že se jim podařilo prodat tolik a tolik zboží a vytvořit takový a takový zisk. Ale tohle není smysl, který by zaměstnance motivoval. I my v Randstadu se o smysluplnou komunikaci snažíme. Jsme kotovaní na burze, takže v naší korporátní komunikaci musíme být opatrní ve vyjádřeních o zisku a tržbách. Sdělujeme spíše to, že pomáháme lidem získat práci a dobrá práce je jeden z nejdůležitějších prvků kvalitního života.

Takže firma by neměla mluvit o svých finančních úspěších?

Spíše bych to řekla takhle: neohánějte se excelovými tabulkami, náklady a výnosy, ale spíše se bavte se zaměstnanci o tom, co dobrého jejich práce světu přináší. Samozřejmě



Dominique Hermansová

výkonná ředitelka, Randstad, Severní Evropa

Narodila se v Belgii, nyní žije v Nizozemsku.

Magisterský titul získala v oboru průmyslových věd a první roky své kariéry pracovala jako inženýrka na různých projektech. Do společnosti Randstad nastoupila v roce 2001. Začínala jako manažerka v Belgii a rychle postoupila na pozici regionální a národní ředitelky. Poté co se stala odpovědnou za dceřinou společnost Tempo-Team v Belgii, přestěhovala se do Nizozemska. Od letoška pracuje jako výkonná ředitelka pro severní Evropu, kam spadá i Česká republika. Je vdaná, má ráda lyžování a pěší turistiku.



Lidé už nechtějí trávit svůj život v autech a ve vlacích. Home office je stále žádanější.

ale ohledně zisků a finanční pozice na trhu musí být podnik transparentní, není možné něco tajit. Koneckonců finanční zdraví firmy je pořád jedno z hlavních kritérií, podle nichž si lidé vybírají zaměstnavatele, ovšem už ne nejdůležitější.

Jaký trend se nyní ve vašem průzkumu odráží nejvíc?

Během pandemie covidu-19 byla pro zaměstnanec velmi důležitá jistota práce, tedy že o své zaměstnání nepřijdou. Především v některých sektorech si lidé vůbec nebyli jisti, jestli jejich pozice zůstane zachována. Nyní, když nás netrápí covid, ale především zdrazování, projevuje se zase jiný trend. Posuďte: v České republice je nezaměstnanost v porovnání s jinými zeměmi Evropské unie velmi nízká. Lidé by se tedy o práci nemuseli bát. Mohli by si říct: když přijdu o práci, nevádí, najdu si jinou. Tady ovšem začíná hrát roli inflace. Protože inflace je velmi vysoká a vše se rychle zdrazuje, lidé se stále o práci bojí. Mají totiž strach, že na ně dopadne nouze. I proto je jistota zaměstnání v Česku pořád mezi kritérii výběru zaměstnavatele v první pětce. Když máte dobrou práci, můžete si díky ní dovolit život na vysoké úrovni. Když vás navíc ta práce baví, o to víc ji nechcete ztratit. Nechcete se vystavit riziku, že budete přecházet od jednoho zaměstnavatele ke druhému a hledat něco, co by vás bavilo. Navíc hledání práce vždy znamená nějaký čas mezi, kdy jste bez příjmů.

Je ve výsledcích z České republiky něco, co vás osobně překvapilo?

Ano, úplně poprvé se v prvních pěti kritériích výběru zaměstnavatele objevila lokalita práce. Zničehonic je pro Čechy důležité, kde pracují. A myslíme si, že je to právě kvůli inflaci. Pokud najednou musíte být mobilní, abyste se vůbec dostali do práce, je to prostě drahé. Ať už si koupíte auto nebo započítáte jízdenku na veřejnou dopravu, jsou to pořád náklady navíc. Protože se teď zvyšují všechny ostatní náklady na život, potraviny, energie, nájmy a tak dále, doprava je to, co už platit navíc nechcete. A ještě k tomu když pohonná hmota zdrazují. To všechno se tedy projevilo i ve výsledcích našeho žebříčku – Češi začali více hledět na místo svého zaměstnání a nechtějí za práci dojíždět daleko.

A preferují kvůli tomu více práci z domova?

Ano, rozhodně. Otázka, jestli zaměstnavatel nabízí i práci z domova, je pro respondenty výzkumu také velmi důležitá a také patří do kritéria lokality. Kromě inflace, která se s lokalitou velmi pojí, jsou možnost práce z domova velmi důležitá i z hlediska harmonie pracovního a soukromého života. Zaměstnancům je stále více nepříjemné, pokud jim cesta do práce zabírá až příliš mnoho času, který by jinak mohli strávit s rodinou nebo děláním činností, které je baví. Nechtějí prostě život trávit v autech a ve vlacích, když už vědí, že to není bezpodmínečně nutné.

Češi při výběru zaměstnání preferují atraktivní mzdu a benefity. Lišíme se tohle od lidí z jiných zemí?

Ani ne. Je to tak v mnoha zemích a je to stálice, dlouhodobě nejdůležitější kritérium výběru zaměstnavatele.

Takže je to skutečně tak jednoduché? Pokud nabídnou vysokou mzdu, budou se ke mně zaměstnanci hrnout, mám vyhráno?

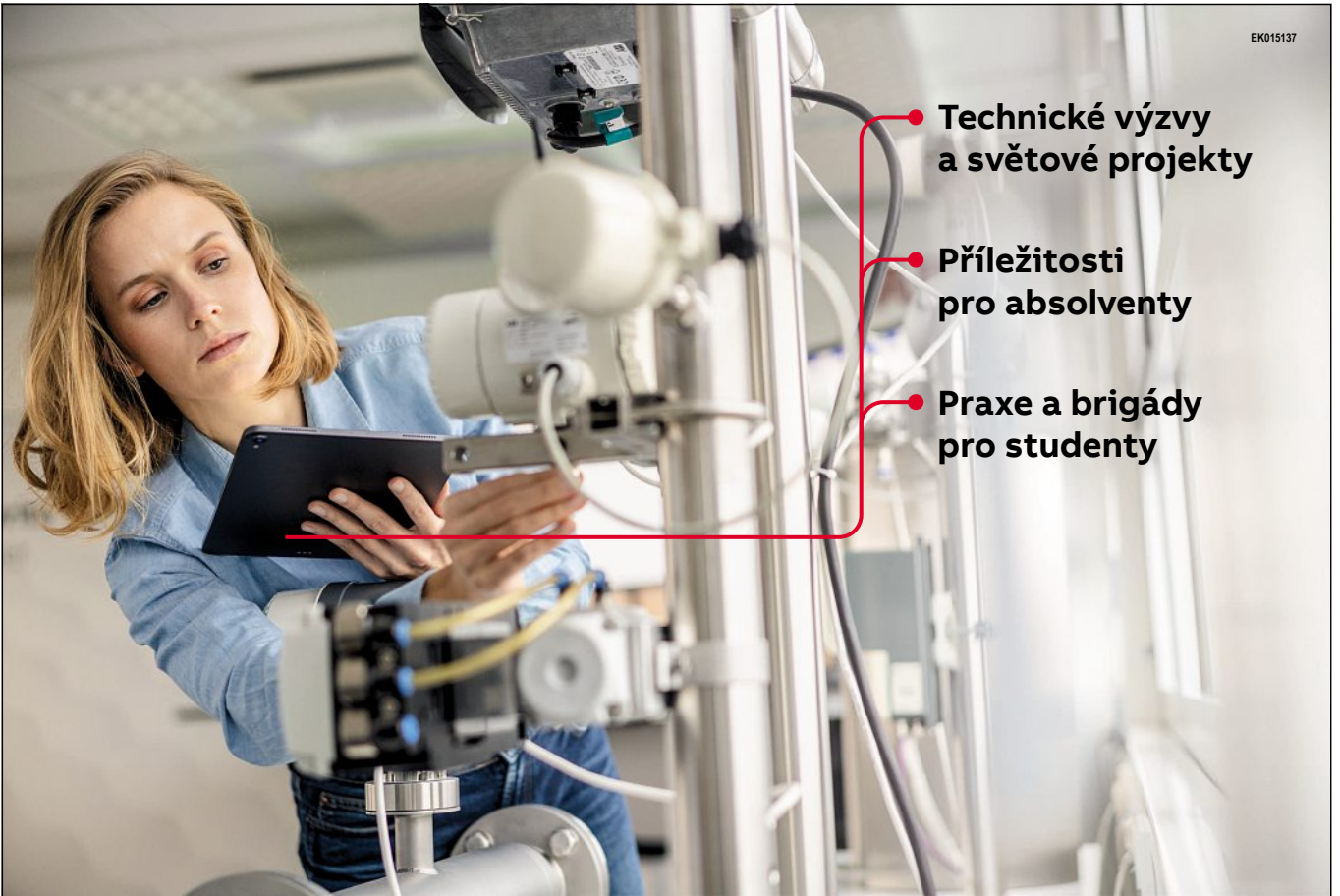
To si nemyslím. Musíte se na to dívat více v kontextu konkurence. Pokud budete mít na trhu tři srovnatelné zaměstnavatele, uchazeči si mohou vybírat. Pokud tito tři zaměstnavatelé mají podobnou úroveň všech ostatních kritérií, jako finanční zdraví, příjemnou pracovní atmosféru, výhodnou lokalitu a tak dále, pak hlavním kritériem, které rozhodne, bude skutečně mzda a benefity. Ale tohle se moc často nestává, téměř nikdy nehraje roli jen jedna věc, je to více faktorů dohromady. Samozřejmě ale, pokud se na to přímo zeptáte v dotazníku, většina lidí vybere jedno kritérium. Ve skutečnosti to ale takto jednoduché není. Jiné výzkumy se také tímto tématem zabývají. A pokud otázka zní „Zůstali byste v práci, kterou nemáte rádi, protože tam dostáváte vysokou mzdu?“, většinou dostanete odpověď „Zůstali bychom na několik měsíců, nikoli dlouhodobě.“ To jen dokazuje, jak málo uspokojující kritérium mzda ve skutečnosti je.

Působíte v Nizozemsku. Jaká kritéria vedou tam?

I my máme na prvním místě mzdu a benefity a hned za nimi je příjemná pracovní atmosféra. Je ale zajímavé, že v Nizozemsku nikdy nenajdete lokalitu jako kritérium výběru zaměstnavatele. Pro Nizozemce to prostě vůbec není zásadní. Lidé tu jsou velmi mobilní, a pokud už jejich zaměstnavatel sídlí tak daleko, že by nemohli denně dojíždět, vůbec jim nedělá problém se kvůli nové práci přestěhovat. Úplně klidně se přesunou ze severní části země do jižní nebo naopak a nikomu to nepřipadá zvláštní. Nizozemci v průměru nikdy nežijí na jednom místě více než pět let. To je oficiálně potvrzené jako průměrná doba stěhování. Jednoduše si řeknou: Oukej, dojíždění by mi zabíralo příliš času, tak se i s celou rodinou přestěhuji. V tom jsou opravdu velmi odlišní. Já pocházím z Belgie a například Belgičani se takhle ochotně za práci nestěhují. Když jsem před osmi lety do Nizozemska přijela, velmi mě to překvapilo.

Ještě nějakou zajímavost v Nizozemsku najdeme?

Ano, například jistotu zaměstnání mezi kritérii výběru Nizozemci také nemají. Lidé zde daleko více mluví o jistotě práce jako takové. Tedy nebojí se o to, že by přišli o pozici v nějaké konkrétní firmě, ale spíše obecně, že by přišli o možnost pracovat, o své pracovní schopnosti. Ale pro koho dělají nebo kde to dělají, to už pro ně zas tak důležité není. Jinými slovy, zajímají se hlavně o to, co pro ně může



• **Technické výzvy
a světové projekty**

• **Příležitosti
pro absolventy**

• **Praxe a brigády
pro studenty**

Kariéra v ABB

Lepší svět začíná s vámi!

Hledáme talentované a motivované studenty, absolventy i zkušené odborníky oborů informatika, automatizace, elektro, ale i automatizace pohonů, elektroenergetika a jiné.

Jsme technologický lídr v oblasti elektrotechniky a automatizace umožňující udržitelnější budoucnost. Spojením technického know-how a softwaru přinášíme řešení pro optimalizaci výroby, dopravy, rozvodu a distribuce energie a provozu budov. Jsme špičkou v oboru přes 130 let a přinášíme inovace urychlující transformaci průmyslu.

careers.abb/czech/cs



zaměstnavatel udělat, aby jejich atraktivita na trhu práce rostla. Aby když se jim nebude líbit v jedné firmě, mohli by okamžitě přejít do jiné a odnášeli si nové pracovní schopnosti, znalosti, certifikace a tak dále. Tohle Nizozemce velmi zajímá a na tom celou svou kariéru usilovně pracují. V tu chvíli už pro ně jistota jedné konkrétní práce u určité firmy není tak důležitá.

Na třetím místě mezi kritérii se umístila příjemná atmosféra na pracovišti. To zní hezky, ale jak ji vytvořit?

Jedním z nejdůležitějších faktorů, který vytváří příjemnou atmosféru na pracovišti, je inkluze. Pokud je vaše firma opravdu inkluzivní, mohou ji zaměstnanci ocenit jako příjemné místo k práci. Jen pracoviště, kde se vyskytují všechny skupiny lidí, je tím, kde se můžete cítit sami sebou a vydat ze sebe to nejlepší. Protože cítíte, že jste akceptováni ve všem, co s sebou přinášíte.

Co konkrétně touto inkluzivitou myslíte?

Mám tím na mysli rovnováhu mezi zastoupením mužů a žen, zastoupení handicapovaných, ale také to může být přijetí a naslouchání lidem, kteří mají zcela odlišné názory a nápady, než je ve firmě obvyklé. Takoví lidé se dívají na věci z úplně nového úhlu. Mohou nabízet odlišná řešení, a to právě díky jinému pohlaví, díky nějakému znevýhodnění a tak dále. A pokud i takový názor je vyslechnut a přijat, pak to člověka nesmírně povzbudí a na pracovišti se cítí dobře. Říká se tomu psychologické bezpečí. Víte, že se můžete vyjádřit a že váš hlas bude akceptován. Tohle každý zaměstnanec velmi ocení. A zároveň to nepotřebuje žádné legislativní změny, firma se prostě může rozhodnout, že takhle bude fungovat.

Takže nabídnout na pracovišti kávu zdarma opravdu nestačí...

Spíš bych to řekla takhle: pokud zaměstnanec přijde, že nemá rád kávu, ale něco úplně jiného a že by to na pracovišti ocenil, vyslechnete ho, a pokud to půjde, vyhovíte mu. A to přestože jeho názor není většinový. Jednoduše ukážete, že nabízíte více možností. Nevím, jestli tenhle přístup je už v české společnosti a mezi českými firmami zakořeněn.

Ne. V Česku jsme teprve ve fázi, že řešíme, zda mají ženy dostávat stejné odměny jako muži.

Zrovna genderová rovnost ve mzdách je téma, nad kterým i tady v Nizozemsku panuje velký rozkol názorů. Takže je to rozhodně dobrý bod, kde začít.

V Česku se teď velmi řeší fakt, že matky zůstávají velmi dlouho na mateřské. Tříletá mateřská dovolená je u nás jedna z nejdelších v EU. Ženy pak často mají problém vrátit se po tak dlouhé pauze jako plnohodnotné zaměstnan-



Nizozemcům nedělá problém se za prací stěhovat. Na jednom místě nežijí déle než pět let.

kyně. Co byste doporučila, případně jak tohle řešíte u vás?

Mé doporučení v tomto smyslu zní: Vyhradte si na mateřství tak dlouhý čas, jaký potřebujete, a buďte tu pro vaše děti. Ovšem po několika prvních měsících s dítětem se nebojte přidělit rodičovské úkoly také manželovi či partnerovi, rozdělit tu roli. Je velmi důležité najít tuhle rovnováhu, protože pokud všechno zůstane jen na ženě po celé tři roky, není to dobře pro ni ani pro dítě, ani pro partnera. V jiných zemích, například v Nizozemsku a v Belgii, existuje takzvané právo mateřské dovolené. Je to zhruba rok, v některých zemích rok a půl dovolené, kterou si ale můžete rozprostřít až do dvanáctého roku dítěte. Jinými slovy, rozhodnete se třeba, že s malým dítětem budete doma půl roku, pak nastoupíte do práce a po nějaké době s ním zase strávíte pár měsíců a tak dále. Takže jste se svým potomkem, ale nevypadnete z pracovního rytmu a v práci nejste odstaveni na druhou kolej. Tuhle dovolenou si navíc mohou vzít oba rodiče, otec i matka. Ženy se tedy mohou vrátit do práce dříve, navíc čím je dítě starší, tím víc si pamatuje. Rodiče pak mají víc času věnovat se mu, učit se s ním a tak dále.

Dalším problémem, který trápí Česko, ale i celou Evropu, je stárnutí populace, a tedy i pracovní síly. Jak se na to mají firmy připravit?

Zaměstnavatelé by se měli připravit tak, že lidem nabídnou udržitelnou práci, tedy práci, kterou budete moci dělat i v důchodovém věku. Například v těžkém průmyslu už se některé pozice nedají vykonávat ani po padesátce. Firmy, které působí například v intenzivní výrobě, by tedy měly zvážit rozdělení práce tak, aby její náročnost byla třeba jen poloviční. Například že denní směnu rozdělí mezi dva nebo tři pracovníky. A ty, kteří budou právě mimo směnu, přidělí na některý jiný, fyzicky méně náročný úkol. Bude to mít pozitivní efekt, nikdo nebude muset skončit v práci jen proto, že dosáhl určitého věku a už na ni fyzicky nestačí. Firmy by na tohle měly myslet ještě dříve, než zaměstnanci dosáhnou důchodového věku. Neměly by to s nimi řešit teprve, když jim bude 65, ale už dejme tomu kolem padesátky. Jednoduše navrhovat pozici tak, aby ji zvládli i starší. Stejně tak je velmi důležité zaměstnance vzdělávat, poskytovat jim kurzy a školení o tom, co je v jejich oboru nové a v čem by se mohli zdokonalit. A nemusí to být jen kurzy od školitelů, ale například mladší zaměstnanci mohou školit ty starší. Tohle je velmi vhodné třeba v digitálních dovednostech a podobně. Vždy jde prostě o to, nenechat staršího člověka dojít až do důchodového věku a nechat jej odejít, ale hýčkat si ho a vzdělávat ho, aby ve firmě zůstal. Stejně tak by mohla pomoci automatizace některých velmi náročných pozic. V Evropě máme v průměru automatizováno pět až šest procent pozic, oproti tomu například v Japonsku je to 33 procent. Tedy jednu třetinu náročných pracovních úkolů tam dělá robot.

ROZTÁČÍME SVĚT KOLEM NÁS

Staňte se jedním z nás!

Jsme jedním ze
3 světových výrobců
parních turbín
o výkonu **3 – 1 200 MW**.

Naše zkušenosti
vycházejí ze **100leté**
tradice českého
strojírenství.

Vyvíjíme vlastní produkt
v našem R&D centru
díky **nejnovějším**
technologiím, do
kterých pravidelně
investujeme. Neustále
hledáme nová řešení
pro čistou energii.

**Je mnoho důvodů,
proč pracovat
právě u nás**

Patříme mezi **TOP**
zaměstnavatele
Plzeňského kraje.

Významně
podporujeme
vzdělávání a rozvoj
našich zaměstnanců,
kteří jsou srdcem
našeho podnikání.

Jsme partnerem
mnoha technických škol
a neziskových organizací
v regionu.

Hledáme nové kolegy



Aktuální přehled všech volných
pracovních míst a jejich popis
naleznete na:

doosanskoda.jobs.cz

Přidejte se k nám!

Vyberte si vhodnou pozici na
www.roztacimesvet.cz a zaregistrujte
svůj životopis nebo nás kontaktujte:
hr.dspw@doosan.com

Stipendijní programy pro studenty VŠ a SŠ



Získej odbornou praxi již při škole
a předběhni své vrstevníky! Dej nám
o sobě vědět a ukaž, co v tobě je!

Napiš nám na: student@doosan.com

Pro více info mrkni na:
roztacimesvet.cz/studenti

Benefity, které vám budou dělat radost



Benefit program



Odborné kurzy
a školení



Nadstandardní
příplatky



Příspěvek
na penzijní
a životní pojištění



Vstupenky na
FC Viktoria Plzeň



Pracovní
doba 7,5 h



Profesní růst



Dotované obědy
ve firmní jídelně




Možnost
cestovat



Firemní akce



Home office



Violeta Luca vede
pobočku Microsoftu
pro Česko
a Slovensko

Pokud chcete být úspěšní, přizpůsobte se, využijte technologie a mějte vizi

Třikrát první, dvakrát na druhém místě. Nejobtíživější zaměstnavatel, společnost Microsoft, v rámci Randstad Award vstupuje do síně slávy. „Předpokládám, že stále více zaměstnanců bude chtít pracovat z domova a umělá inteligence pomůže soustředit se na to důležité,“ říká Violeta Luca, generální ředitelka Microsoftu Česká republika a Slovensko.

Ocenění Nejlepší zaměstnavatel získal Microsoft mimo jiné i za svůj progresivní přístup k modernímu způsobu práce.

Změní se ještě v budoucnu současné nastavení pracovních podmínek, případně jak?

Práce odkudkoli je pro nás již dlouho standardem. Naše týmy jsou propojeny napříč kontinenty a časovými pásmy. Kolegové si našli vlastní rytmus, jak vyvážit potřeby zákazníka, interní spolupráci i své osobní požadavky. Abychom v takovém nastavení zároveň podpořili produktivní a příjemnou práci, vytvořili jsme jasná očekávání, definovali role a odpovědnosti a umožnili tak správné manažerské řízení.

Cíleně také sledujeme a upravujeme poměr synchronní a asynchronní práce, aby měli naši zaměstnanci čas i na soustředěnou práci a učení. Zavádění a přijetí časově flexibilní práce znamená také změnu ve stylu řízení. Přizpůsobit se musí i vedoucí pracovníci. Znamená to především budování důvěry v týmech, stanovení očekávání. Technologie využíváme k udržování aktivních komunikačních kanálů. Přestali jsme sledovat, jestli jsou zaměstnanci na svých místech, a spíše nás zajímají jejich výsledky.

Vzestup a zapojení umělé inteligence a automatizace změní povahu pracovních míst ještě více. Všedních a rutinních úkolů bude časem ubývat, což umožní zaměstnancům soustředit se na strategickou práci s vyšší přidanou hodnotou. Analytika a poznatky založené na umělé inteligenci navíc umožní organizacím přijímat rozhodnutí založená na datech, což ještě více podpoří jejich růst.

Moderní způsob práce se bude vyvíjet i díky tomu, že na dálku bude pracovat čím dál tím více lidí, zaměstnanci budou lépe spolupracovat, umělá inteligence a automatizace zefektivní řadu pracovních úkonů, lidé se budou neustále vzdělávat a v centru pozornosti bude také pohoda zaměstnanců. Při procházení těmito změnami je pro organizace zásadní, aby zůstaly čínorodé, přizpůsobivé a využívaly sílu technologií k podpoře inovací a produktivity.

Co pro vás osobně znamená moderní způsob práce, jak vypadá váš běžný týdenní režim?

Svůj čas řídím pomocí mentálního modelu, který mi pomáhá zajistit rovnováhu mezi zaměřením na zaměstnance, zákazníky, produkty a partnery. Každá z těchto oblastí potřebuje čas, pozornost a správnou úroveň porozumění. Díky tomu

mohu vytvářet hodnoty, za které jsem v končném důsledku odpovědná. Mám proto v týdnu vyhrazeny časové úseky pro individuální a týmové schůzky s kolegy, dále pak s našimi zákazníky a partnery a také s kolegy z týmů napříč geografickými oblastmi. V pondělky a pátky se obvykle soustředím na interní témata, zatímco zbytek týdne věnuji našim externím partnerům. Abych toho co nejvíce zvládla a optimalizovala svůj přínos, využívám v plné míře moderní technologie a jsem za to ráda. Velmi se těším na příležitosti, které přinese generativní umělá inteligence. Věřím totiž, že se budeme díky ní ještě více posouvat a rozšiřovat naše dovednosti.

Co ovlivňuje rozhodování o tom, zda zavést, či nezavést hybridní způsob práce?

Rozhodnutí o zavedení hybridního pracovního modelu, tedy takového systému, kdy se zaměstnanec sám rozhoduje, z jakého místa bude pracovat, závisí na několika faktorech. Hlavní překážkou pro jednotlivce bývá nedostatek vhodného prostředí pro práci z domova. U firem hraje velkou roli firemní kultura, technologická infrastruktura, právní předpisy nebo také tlak odvětví a samotných zaměstnanců, jejich vlastní zkušenosti, smýšlení vedení, ale třeba i povaha práce. Na druhou stranu si dnes stále více firem již nemůže dovolit ignorovat různé preference skupin zaměstnanců a jednotlivců. Přišly by o kvalitní potenciální zaměstnance jen proto, že jim nemohou nabídnout způsob práce, jaký si představují. Při zavádění hybridního způsobu práce je také velmi důležitá spolupráce s manažery, je potřeba jim pomoci nastavit nové modely řízení lidí. Role manažera na moderním pracovišti se bude neustále vyvíjet a bude vyžadovat posun k empatičtějšímu, různorodějšímu a inovativnějšímu myšlení. Schopnost přizpůsobit se rychle se měnícímu prostředí, využívat technologie a mít jasnou vizi bude mít zásadní význam pro budoucí úspěch.

Co je pro zaměstnance Microsoftu nejatraktivnější?

Naše týmy inspiruje a motivuje poslání firmy a smysl, který z něj vyplývá. Lidé, kteří pracují pro Microsoft, chtějí taky flexibilitu při nastavování denní rutiny, spolupráci s kolegy po celém světě, chtějí se podílet na vývoji a prodeji produktů a řešení, které následně zlepší životy lidí po celé planetě. Máte tu kolem sebe inspirativní kolegy, kteří mají energii posouvat věci kupředu, a konečně je určitě důvodem i naše firemní kultura. Dává nám možnost růst, vzájemně se podporovat a dosahovat smysluplných výsledků.

MICROSOFT

Kancelářská jóga, pokora i home office. Microsoft vstupuje do síně slávy



Žebříčku Randstad Award pět let vévodí společnost Microsoft. Pouze dvakrát se objevila na druhém místě, po vzoru třikrát a dost letos z první příčky vstupuje rovnou do síně slávy, kde zůstane další dva roky, než se bude moci hodnocení zúčastnit znovu.

„Firmy dnes kupují nejen znalosti, ale hlavně přístup k práci a spolupráci, soulad s firemními hodnotami a schopnost řešit zcela nové situace,“ míní Klára Žižková.

Za neatraktivnější sektor považují zaměstnanci už několik let informační technologie (IT) a telekomunikační služby. Ve své práci pak na první místo staví odpovídající plat, finanční zdraví firmy nebo příjemnou pracovní atmosféru. Společnost Microsoft takové podmínky svým zaměstnancům nabízí.

„Za toto výjimečné ocenění jsme nesmírně vděční. Znamená pro nás obrovský závazek a bereme s velkou pokorou, že jsme dlouhodobě vnímáni jako jeden z nejlepších zaměstnavatelů. Těší mě to o to víc, že dobrou pověst Microsoftu vytvářejí především naši zaměstnanci ve chvíli, kdy spolupracují se zákazníky a partnery, když pracovní nadšení sdílejí se svými přáteli a rodinou nebo zveřejňují inspirativní články na síti LinkedIn,“ říká HR ředitelka Microsoftu Klára Žižková.

Potvrzuje také výsledky průzkumu, ve kterém zaměstnanci na první příčku staví odpovídající plat. Mít správně nastavenou úroveň odměny a portfolio benefitů je podle Kláry Žižkové důležitý faktor jak pro přilákání nových talentů, tak zejména pro udržení těch stávajících. „Od našich nových zaměstnanců pak nejčastější důvod, proč se k Microsoftu přidali, slyšíme možnost podílet se na vývoji a implementaci technologických inovací, které používají stovky milionů lidí po celém světě,“ popisuje Klára Žižková a dodává, že smysluplná práce, autonomie, respekt a inkluzivní atmosféra v týmech jsou dalšími silnými stránkami, které zaměstnanci oceňují.

Přichází krize lidské energie

Výběr zaměstnavatele už několik let ovlivňuje i další populární faktor, sladění soukromého a pracovního života. Není tak výjimkou skočit si o pole dní pauze na kancelářskou jógu, věnovat víc času dětem nebo odpočinku a podle vlastního uvážení se rozhodnout pro práci z domova. Ve světě se také často skloňují pojmy jako great resignation, kdy lidé především vlivem pandemie začali přehodnocovat dosavadní kariéru a soustředí se více na osobní život. Fenomémem sociálních sítí je nyní pojem quiet quitting. Ten lidi nabádá netrávit v práci víc času, než jim ukládá pracovní doba.

„Podobné trendy se na pracovním trhu opravdu objevují už několik let. Poslední rok se ale k touze po rovnováze mezi životem a pracovním nasazením přidaly faktory jako geopolitická nestabilita, společenská nespokojenost a nejistota ekonomického vývoje, které vyvolaly bouři v odhodlání mnoha pracujících. Ti cítí ještě mnohem větší tlak, je pro ně obtížnější udržet si dlouhodobě optimismus a častěji může hrozit vyhoření. Mluvíme o krizi lidské energie,“ říká Klára Žižková. Řešení musí být podle ní komplexní a vyhovující individuálním potřebám zaměstnanců. Microsoft jim tak nabízí několik druhů placeného volna nad rámec dovolené, například deset dnů k řešení nemoci a mentálního zdraví, měsíc na zotavení po delší nemoci, dvacet dnů volna na péči o nemocného člena rodiny, šest týdnů otcovské dovolené nebo 20 týdnů placené mateřské dovolené. Společně

“

Pro firmy je velmi atraktivní kombinace znalostí. Uchazečům díky tomu nabízí až o 20 procent vyšší plat.

s tím umožňuje Microsoft zaměstnancům také velkou flexibilitu práce, kdy si do velké míry mohou sami zvolit, kolik dní budou pracovat z domova, a vyhoví tak rytmu rodiny. Home office často kombinují s domluvenými dny, kdy se celý tým sejde v kanceláři a vytváří díky tomu pevné sociální vazby. Společná setkávání dodávají energii, napomáhají kreativité a tým také rychleji nachází řešení. Zde je klíčová role manažera, který udržuje častý pravidelný kontakt s každým členem týmu.

Zajímá nás růstové myšlení i respekt

Může pro to využít řady různých kolaborativních nástrojů z dílny softwarových inženýrů Microsoftu, jako například Teams, Office 365 nebo platformu Viva, která přímo do pracovních postupů začleňuje nástroje pro komunikaci a vzdělávání, zvyšování pohody pracovníků a rozvoj znalostí. „To vše vytváří obraz firmy, která je otevřená, chová se odpovědně vůči zákazníkům i zaměstnancům a soustavně pracuje na inovacích,“ říká Klára Žižková.

A jak by měl vypadat ideální zaměstnanec Microsoftu? Protože IT je velmi dynamický a rychle se vyvíjející obor, měl by mít nastavený takzvaný growth mindset, tedy růstové myšlení. To v sobě zahrnuje schopnost najít cestu k výsledku, adaptovat se na změny, hledat společná řešení v týmu nebo rozvíjet své dovednosti vlastní tvrdou pílí. Tito lidé také dokážou vnímat rozmanitost názorů, zkušeností a osobitost každého člena týmu. „Hodnoty, které jsou pro nás důležité, jsou respekt k ostatním, pokora, smysl pro odpovědnost, integrita a zapálení. Firmy dnes kupují nejen znalosti, ale hlavně přístup k práci a spolupráci, soulad s firemními hodnotami a schopnost řešit zcela nové situace,“ míní Klára Žižková.

Na českém trhu chybí více než 30 tisíc odborníků na informační technologie. Podle dat Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ale naproti tomu přibýlo v roce 2020 pouze 3700 absolventů IT oborů. „Je potřeba integrovat budování digitálních dovedností do učebních osnov na všech úrovních vzdělávání, počínaje základní školou. Komerční sektor může pomoci tak, že poskytne příležitost ke zvyšování kvalifikace a technických certifikací pro lidi, kteří již na trhu práce působí,“ říká Klára Žižková.

Pro digitalizaci české ekonomiky budou podle ní nezbytné pokročilé znalosti informačních a komunikačních technologií. Odborníci, kteří tyto dovednosti zvládnou, však budou stále tvořit menšinu. Microsoft proto za důležitou považuje rekvalifikaci. Podílel se také na zrodu programu Digistart.cz a ITjede.cz, které v jednom uceleném řešení kombinují certifikované IT vzdělání s konkrétními kariérními příležitostmi. A navíc zdarma. „Jde o první projekt tohoto typu a rozsahu v České republice. Věříme, že se nám podaří motivovat pro kariéru v IT lidi z jiných oborů, protože právě kombinace znalostí je pro zaměstnavatele velmi atraktivní. Uchazečům díky tomu firmy nabízejí až o 20 procent vyšší platové ohodnocení,“ dodává Klára Žižková.

Umělá inteligence vytvoří i pozná falešné uchazeče



Kdyby si dal někdo práci, může zautomatizovat téměř vše z personalistiky - zadávání inzerce, oslovování kandidátů i vyhodnocování životopisů.



Na částečný úvazek hledáme administrativní podporu pro naši společnost. Někoho, kdo se dokáže dobře adaptovat na nové prostředí a je schopen si vše skvěle organizovat. Chytrého jedince, který by nám pomáhal posouvat naši společnost stále výš.“

Tento inzerát vyšel v lednu na největším pracovním portálu v Česku. Málokdo by tipoval, že jej nepsal člověk, ale umělá inteligence, tedy AI. Kromě obecného oslovení inzerát navíc obsahuje i velmi konkrétní, až osobní představení zaměstnavatele: „Zakládali jsme Agnostix ve dvou s vidinou společnosti, která si bude osvojovat nové trendy a aplikovat nejmodernější technologie. Tuto vizi úspěšně naplňujeme, je nás 43 a stále rosteme. Jsme nadšení, když děláme práci, jež vyžaduje unikátní dovednosti, talent pro jejich využití a pevnou vůli pro úspěšnou realizaci.“ I tato slova zformuloval a napsal robot, konkrétně ChatGPT.

Zpracování inzerátu umělé inteligenci zadal Sebastián Šumavský, personální ředitel společnosti Agnostix, která se zaměřuje na vývoj virtuálních asistentů. „Má motivace byla jednoduchá - chtěl jsem ChatGPT vyzkoušet a zjistit, jak dokáže být kreativní. Nejsem žádný copywriter a tato schopnost ChatGPT je pro mě i v tuto chvíli nejpřínosnější,“ vysvětluje Šumavský.

O to více jej překvapila hned první reakce, která přišla: „Dobrý den, zaujala mě Vaše pracovní nabídka, neboť se vymyká ostatním inzerátům podobného typu. Působí mnohem víc lidsky a je motivována z vnitřních zdrojů a vlastních nápadů,“ napsal uchazeč.

O tom, že umělá inteligence pomůže v mnoha oborech, se mluví už delší dobu. Právě lidské zdroje, kde se musí generovat velké množství textů a uspořádat spousta dat, jsou oborem, kde se AI uchycuje už nyní.

Aplikace při pohovoru napovídá odpovědi

Zrovna jako pracovních inzerátů by ale Šumavský jako hlavní roli umělé inteligence v personalistice neviděl. „Kdyby si někdo dal práci, může zautomatizovat téměř vše z HR. Tedy zadávání inzerce, vytváření seznamů potenciálních kandidátů a jejich oslovování, hodnocení životopisů, plánování pohovorů. Na to vše už jsou nástroje,“ vypočítává Šumavský.

Dodává ovšem, že tyto nástroje existují už dlouho a o možnosti plné automatizace se mluví přinejmenším posledních deset let. Několikrát někdo přišel s aplikací, která třeba seřadí potenciální kandidáty na LinkedInu podle daných parametrů - například kvalita kandidáta + šance, že nabídku přijme + jaká je pravděpodobnost, že zůstane ve firmě déle než dva roky. „Používá ji někdo? Co já vím, tak ne,“ krčí rameny Šumavský. V práci s lidmi je totiž podle něj hodně nepředvídatelných proměnných, a proto ji lze hůře predikovat a automatizovat. Za mnohem zásadnější považuje Šumavský aplikace typu Interview Breaker, která umí při online pracov-

ním pohovoru poslouchat otázky personalisty a na základě zkušenosti adepta navrhnout v reálném čase ty nejlepší odpovědi, včetně například podrobností o předpokládané práci nebo faktů o společnosti, do níž se uchazeč hlásí. Adept tak na svém monitoru vidí, co má personalistovi odpovědět, aby zapůsobil.

„Když se podíváme dále do budoucnosti, podobné aplikace změní pojetí pracovních pohovorů. Mnoho důležitější než to, co řeknete nebo co si pamatujete, bude, co reálně zvládnete udělat,“ předpovídá Šumavský.

Umělá inteligence může vést celý pohovor

I další zkušenosti personalisté potvrzují, že umělá inteligence není v HR novým pomocníkem. Roky už se používá na zvládání mnoha úkonů počínaje těmi triviálními, jako například k napsání pozvánky na LinkedIn nebo k vytvoření e-mailu, který zamítne neúspěšného kandidáta. To vše lze díky současné generativní umělé inteligenci řešit velmi snadno.

„HR se ale snaží automatizovat mnohem sofistikovanější úkoly, jako například takzvaný candidate matching, kdy personalista porovnává zájemce o práci tak, že nahraje popis pracovní pozice do systému vybírajícího kandidáty a ten mu již automaticky nabídne konkrétní vhodné lidi k oslovení,“ popisuje Josef Kadlec, expert na digitální technologie HR a na platformu LinkedIn. Umělá inteligence tak může pomoci prakticky ve všech částech náborového procesu.

„Pomocí ChatGPT si můžete například nasimulovat rozhovor s manažerem, který najímá pracovníky, ale má na ně nerealistické požadavky. ChatGPT vám pomůže připravit otázky k pohovoru na konkrétní pozici. Dá vám příklady náborových kampaní, které se staly v minulosti virálními. Vytvoří vám vyhledávací příkaz na danou pozici pro LinkedIn. Dokáže navrhnout náborový inzerát, a to klidně v mnoha cizích jazycích,“ vypočítává Kadlec.

Jedna z pozoruhodných personalistických aplikací se nazývá Tengai Unbiased. Je to robot, kterého správce HR fyzicky umístí do kanceláře, v níž se koná pohovor, který robot celý povede. Zajímavým pomocníkem založeným na umělé inteligenci je například i služba Metaview, která dokáže z pracovního pohovoru například prostřednictvím Zoom či Teams udělat zápis. Správce HR se pak u pohovoru může soustředit plně na kandidáta, a ne na psaní poznámek.

Umělá inteligence umí zatraktivnit inzerát

Podle Kadlecova názoru dokáže počítač určitě dílčí úkony udělat lépe než člověk. „Díky tomu, že umělá inteligence ChatGPT od společnosti OpenAI je jazykový model, umí často lépe strukturovat e-mail nebo LinkedIn InMail než my. Zvláště když ho například píšeme v cizím jazyce. A nemusíme si od ní hned nechat psát celý e-mail, ale napíšeme ho sami a řekneme umělé inteligenci, ať ho přepíše tak, aby byl méně formální a více přitažlivý pro kandidáta například z Velké Bri-

tanie,“ dává návod Kadlec. Samozřejmě konečně slovo ohledně výběru kandidáta na umělé inteligenci zatím nikdo nenechá, protože tady často hrají roli subjektivní faktory. „Ovšem výjimkou může být například nábor skladníků ve společnosti Amazon, který proběhne kompletně bez asistence člověka. Nejedná se v principu o umělou inteligenci, ale spíš o běžnou automatizaci, kde je například nastaveno, že pokud má kandidát záznam v trestním rejstříku, je automaticky zamítnut,“ přibližuje Kadlec.

Podle jeho slov k velmi zajímavým situacím dochází, když umělou inteligenci začnou používat i kandidáti. Těm samozřejmě nic nebrání v tom, aby jim počítač napsal životopis, a to na míru konkrétní pozici, kterou například do ChatGPT či do Google LaMDA zkopírují. Průvodní dopis v několika světových jazycích na míru konkrétní společnosti je již to nejmenší.

„Toto jde ale ještě dál. Již dnes mají společnosti, které dělají především online pohovory, problém s tím, jestli vedou pohovor s osobou, která pak skutečně na pozici nastupuje. ChatGPT vám totiž velmi snadno naprogramuje téměř cokoliv v téměř jakémkoliv programovacím jazyce. Jakou máte šanci rozeznat, že takový úkol dělal skutečně daný kandidát, a ne umělá inteligence?“ poukazuje Kadlec.

Proto už existují služby, které tyto skutečnosti ověřují, například Scant. „Dnes se totiž můžete stát prakticky kýmkoliv – díky aplikacím jako Synthesia, Unreal Speech, DeScript a dalším můžete snadno naklonovat něčí obličej i hlas, a to i v reálném čase. Správci HR jsou již školeni na to, jak takové technologie mezi kandidáty na online pohovorech rozpoznat,“ přibližuje Kadlec. Jedna z pouček například zní, aby se kandidát otočil ke kameře i z profilu. Běžné prostředky takzvané rozšířené reality v takové situaci přestanou fungovat a odhalí se tím skutečný obličej člověka sedícího před kamerou.

Pomáhá se školením i kontrolou

Umělá inteligence se dá ale použít i v jiných personalistických činnostech než jen v náboru. Například ve Vodafone nedávno umělou inteligenci použili v rozvojovém programu pro zaměstnance. Rok trvající program pomáhal zaměstnancům tohoto mobilního operátora se získáním a zlepšením pracovních návyků i postupu.

„Vstupy od zaměstnanců jsme získávali postupně pomocí dotazníků. Data z nich pak umělá inteligence vyhodnotila a zpracovala do individuálních doporučení pro každého jednotlivého člověka. Pravidelně tak zaměstnanec našel v e-mailu, co může udělat pro to, aby svou práci a práci v týmu snadněji zvládal a zůstal v co nejlepší duševní pohodě,“ přibližuje Ondřej Luštinec, mluvčí Vodafone za Českou republiku.

Jiný příklad zmínil pro časopis Forbes Sander van 't Noordende, výkonný ředitel personální agentury Randstad. „Když pandemie zastavila provoz leteckých společností, musely se posádky letadel přeškoleny na práci na pozicích, kde byly potřeba jejich dovednosti, jako třeba na zdra-

votníky a podobně. Takové programy nabídly alternativní kariérní cesty. Zjistit, v čem jsou lidé nenahraditelní, a přidělit jim takovou roli, ve které budou vynikat, by mělo být pro zaměstnavatele tím nejpodstatnějším,“ říká Noordende.

Systém odhalí skryté problémy pracovníků

Podle Vojtěcha Klimeše, ředitele produktu a vývojové divize společnosti OKsystem, která vytváří software pro personalisty, se umělá inteligence v současné době uplatňuje především v kontrolách zaměstnanců, třeba při sledování docházky. „Analýza dat docházky umělou inteligencí ale umí upozornit na anomálie, změny chování a další ukazatele. Díky tomu můžete například nechat uzavřít docházku u všech zaměstnanců, kde je standardní, a ručně se věnovat jen těm, u nichž se ukážou nějaké anomálie,“ radí Klimeš. Takovou anomálií může například být, pokud se kuřácké přestávky začnou protahovat z pěti na mnohem více minut. Zaměstnanec si tedy z práce někam odbíhá. Nebo někdo, kdo dosud nechodil k lékaři, najednou chodí často. Personální oddělení by si takové situace mělo všimnout a nabídnout danému člověku podporu. Stejně tak lze pomocí umělé inteligence kontrolovat vypočtené mzdy před odesláním k výplatě.

Umělá inteligence se také dá využít v procesu plánování kapacit pro zajištění bezchybného běhu složitých provozů. Podle Klimeše dokáže až obdivuhodně dobře sestavit plán směn, obsadit je vhodnými uchazeči nebo navrhovat vhodné kandidáty při náhlém výpadku kolegů.

Umělá inteligence v české personalistice

Přestože má umělá inteligence v personalistice mnoho různých funkcí, ať už v náboru, při školení zaměstnanců či jejich kontrole, mezi českými personalisty zatím příliš rozšířená není.

„Po prvotních neslavných pokusech například s vyhodnocováním životopisů došlo spíše k jakési nedůvěře k umělé inteligenci. Progresivnější firmy ji využívají k vytváření lepších příspěvků na sociální sítě, v marketingu a někde i ke kontrolní činnosti. Ale nezdá se mi, že by personalisté běžně používali umělou inteligenci,“ všímá si Klimeš.

Naráží tím na známé pokusy Amazonu vyhodnocovat životopisy pomocí umělé inteligence, kdy se měl systém na základě životopisů minulých uchazečů naučit rozeznat kvalitní kandidáty a vybírat nové zaměstnance. V případech IT profesí se ale umělá inteligence nechtěně rychle naučila odmítat uchazečky, protože většina přijatých byli muži. Amazon tak nikdy svůj systém v praxi nepoužil.

I Josef Kadlec přiznává, že úroveň digitalizace personalistiky je v Česku velmi nízká. Vyplývá to prý často z faktu, že většina správců HR má humanitní vzdělání. „Začínají to ovšem měnit výrobci softwaru, kteří integrují umělou inteligenci do svých produktů. Microsoft například integruje ChatGPT do MS Excel či do vyhledávače Bing,“ dává příklady Kadlec. Personalisté se tedy k umělé inteligenci dostanou prostřednictvím nástrojů, které běžně využívají ke své práci.



Řekneme umělé inteligenci, aby přepsala náš e-mail, ať je atraktivní třeba pro Brita.

Chcete s námi pomáhat uzdravovat?

Přidejte se k nám
do oncomedu



- vyrábíme vysoce účinné cytostatické injekce pro léčbu rakoviny
- máme dvě moderní plnicí linky stavíme třetí high-tech plnicí linku
- zaměřujeme se na léčivé přípravky náročné na výrobu i manipulaci
- vybudovali jsme nové laboratoře kontroly kvality
- podílíme se na vývoji nových léčiv již podruhé v řadě jsme se umístili
- mezi prvními třemi nejlepšími zaměstnavateli Jižní Moravy

Chcete se dozvědět více?
Kontaktujte nás na e-mail
hr@oncomed.cz
www.oncomed.cz

[#pomahameuzdravovat](#)

oncomed

Talenty nehledat, ale vychovávat

Boj o špičkové zaměstnance se odehrává při náboru i po letech úspěšné spolupráce. Podle odborníků v něm vítězí firmy, které umí předvídat a pružně se přizpůsobit.

K

valifikované odborníky chce každá firma. A většinou tvrdí, že je beznadějně postrádá. Co za tím stojí a má to nějaké řešení? „Nedostatek talentů na trhu práce není žádnou novinkou,“ říká expertka poradenské společnosti PwC Andrea Linhartová Palánová, která se specializuje na řízení lidských zdrojů. Souvisí podle ní s nedostatkem zaměstnanců obecně, protože Česko je dlouhodobě na špičce evropského žebříčku s rekordně nízkou nezaměstnaností. Ani loňský příliv pracovníků z Ukrajiny situaci nezměnil tak výrazně, aby si firmy mohly příliš vybírat. „Všichni, kdo chtějí pracovat, už zkrátka pracují,“ konstatuje specialistka.

Když je ale řeč o talentech, nejde o celé to množství lidí, kteří na pracovním trhu chybí. „Talenty jsou v personalistické hantýrce lidé, kteří mají specifické dovednosti, a právě ty firma potřebuje. Je to kombinace předchozího vzdělání a zkušeností s osobnostními vlastnostmi daného pracovníka,“ vysvětluje Linhartová Palánová. Zkušená firma o těchto lidech ví, případně si vytipuje zaměstnance s takovými předpoklady, prověří si je a cíleně investuje do jejich rozvoje a motivace. „V každém oddělení tak může být

několik jednotlivců nebo i desítek lidí, kterým se vedení dlouhodobě věnuje, vzdělává je a vychovává si z nich řečneme šéfa směny nebo obsluhu na lince,“ dodává.

V minulosti bylo obvyklejší, že si firmy své lidi samy připravovaly. Podniky měly vlastní školy nebo učňovská střediska, která absolventům zaručovala kariéru a firmám zase jistotu kvalifikované pracovní síly. Od této praxe se v posledních dekádách ustoupilo, ale podle Linhartové Palánové se k ní některé společnosti vrací: „Ukázalo se, že tihle pracovníci firmám chybí, a tak si některé z nich začaly opět vychovávat své talenty samy.“ Případně aktivně spolupracují s partnerskými školami, které se na potřebné profese zaměřují.

Týká se to především technických oborů, kde je největší poptávka po odbornících. „Problém je v tom, že pro technické obory chybí stimul už na základních školách. Děti nechodí do firem, a nevidí tím pádem profesní možnosti, které se jim nabízejí. Jdou potom na obory doporučené rodiči nebo se hledají celý život,“ vysvětluje příčinu nedostatku technických expertů na trhu práce mluvčí agentury Randstad Petr Douša.



“

Prediktivní analytiku je třeba využívat k podpoře oborů, v nichž bude chybět pracovní síla.



Některé firmy proto míří už na základní školy, kde se snaží příslušné předměty popularizovat. „Společnost ČEZ například přichází do škol s motivačními programy, které podporují fyziku a matematiku. Zaměřují se i na děvčata, protože k těmto oborům spíše inklinují kluci a dívkám se proto nevěnovala pozornost. Ale ukázalo se, že to byla ztracená příležitost,“ uvádí jako příklad Linhartová Palánová.

Odpovědnost by však podle ní neměla být jen na firmách samotných. Spíš v této oblasti vidí systémovou chybu na straně státu, který by měl tyto okolnosti monitorovat a regulovat. Díky prediktivní analytice je dnes možné velmi přesně předvídat, jak silné budou jednotlivé ročníky, kolik bude dívek a kolik chlapců, jaká bude situace v jednotlivých regionech a jaké příležitosti a hrozby to přinese na pracovní trh. Na to by školský systém mohl pružně reagovat a připravovat odpovídající opatření, například formou pobídek. „Tohle dnes chybí,“ podotýká Linhartová Palánová. „Data máme, pracovat s nimi umíme, jen je nedokážeme dobře uvést do praxe. Konkrétní firmě už jsme schopni vytvořit dost přesný obrázek

Nedostatek talentů na trhu práce souvisí s nízkou nezaměstnaností v Česku. „Je ale ovlivněn i demografickou situací, protože populace stárne a na trh vstupují slabší ročníky. Další příčinou je i odliv talentů do zahraničí,“ říká mluvčí společnosti Randstad Petr Doua.

o tom, koho bude potřebovat za pár let, kolik jí bude chybět lidí na příslušných pozicích, kolik zaměstnanců firmu opustí a podobně. Takhle by podle mě mělo pracovat i nějaké analytické středisko na ministerstvu školství.“

Firmy už vědí, že nesmí propouštět

Přilákat a udržet si talentované zaměstnance bude pro spoustu firem náročné i z toho důvodu, že vlivem digitalizace stále vznikají a zanikají různé profese nebo se náplň profesí proměňuje. Náskok proto získají podniky, které dokážou vývoj efektivně předvídat, přizpůsobovat se a rekvalifikovat své zaměstnance. „Nyní není podstatné, kdo, co a jak umí, ale jak rychle se adaptuje,“ tvrdí specialistka na dočasné vedení společností a talent management Simona Myslikovjanová. Dovednosti potřebné k výkonu práce se rychle mění a k úspěšnému řízení talentů je podle ní důležité investovat do neustálého osobního a profesního rozvoje.

Namísto hledání ideálně připraveného pracovníka tak hodně firem snižuje vstupní požadavky a dává pak větší důraz na tréninky a zaškolení. Podle Linhartové Palánové se větší podniky snaží si šikovné lidi vychovávat a pracovat na tom, aby o ně nepřišli. Propouštění se jim totiž během poslední krize před patnácti lety nevyplatilo. „Firmy tehdy ztratily kvalitní zaměstnance, které se jim pak nedařilo získat zpátky. Ale poučily se z toho a teď, když byla další krize spojená s covidem, už bylo vidět, že hledají různé způsoby, jak si zaměstnance udržet, i když pro ně nemají zrovna práci. Nabízely jim zkrácené úvazky, aby to nemusely řešit propouštěním,“ popisuje expertka.

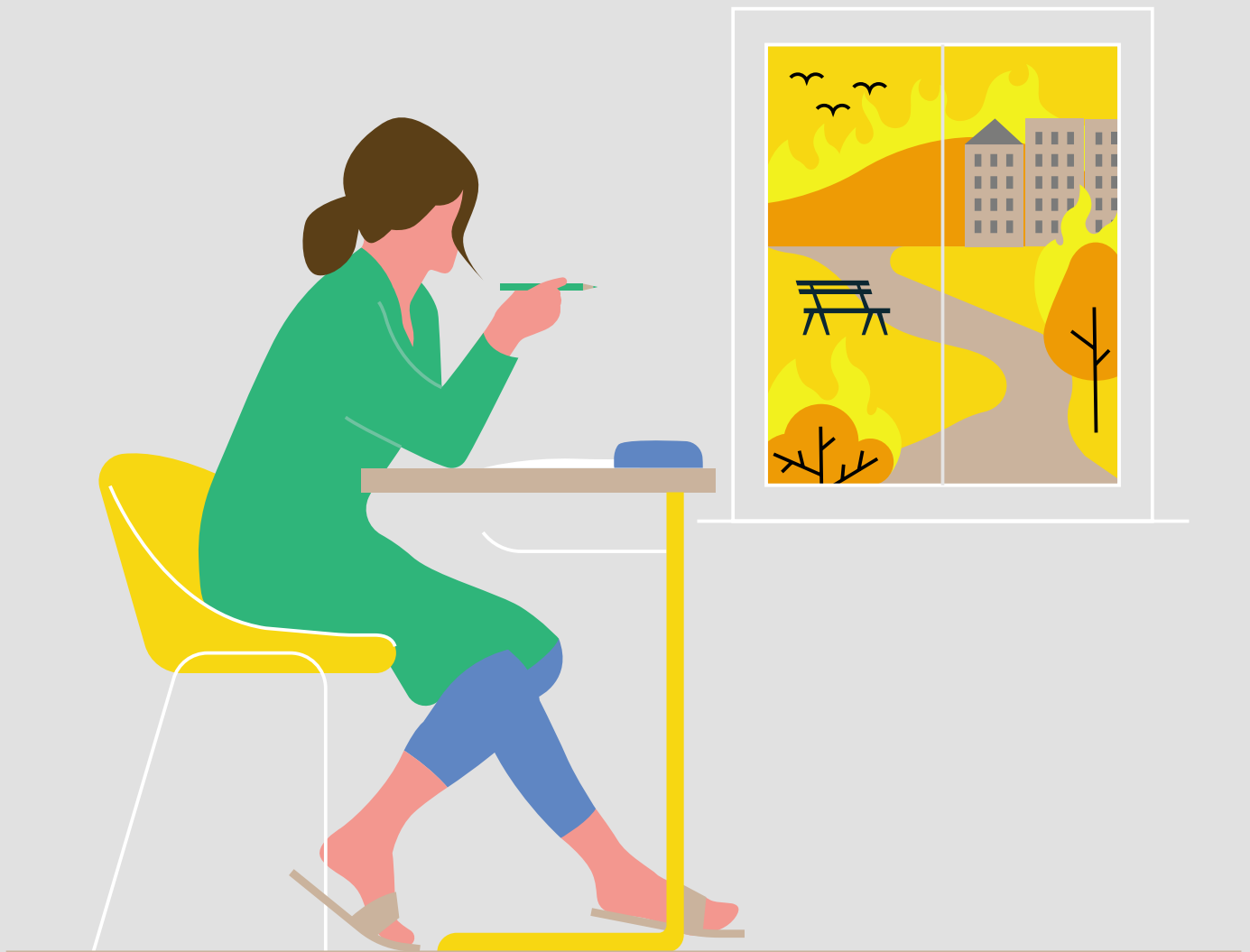
S cílem neztratit klíčové lidi tak firmy vychází vstříc i dalším častým požadavkům. Nabízí zaměstnancům práci na dálku, přizpůsobují se potřebám rodičů nebo seniorních pracovníků a zaměřují se na vytváření atraktivní firemní kultury a motivujícího prostředí.

Úspěšné firmy si také dobře hlídají, aby jejich vytipovaným talentům nehrozilo vyhoření. „Předchází tomu tím, že je nenechávají dlouhodobě dělat jednu a tutéž rutinní činnost,“ prozrazuje Linhartová Palánová. K tomuto účelu slouží programy dlouhodobé nebo krátkodobé výměny, při které společnost umístí pracovníka do partnerské firmy nebo na jinou pozici v rámci svého provozu. „Tohle dělá spousta firem. Vysílá lidi třeba do jiné země nebo do jiného týmu, aby tam načerpali zkušenosti a mohli se dál rozvíjet,“ dodává Linhartová Palánová.

Zamezit odchodům talentovaných lidí z firmy je zvláště důležité v Česku, kde má podle nejrozsáhlejšího průzkumu, Workmonitoru firmy Randstad, stále většina lidí tendenci raději odejít ze zaměstnání než si vyjednat lepší pracovní podmínky. Ztratit šikovného člověka je pro firmu drahé, takže se vyplatí spíš hýčkat si talenty a poskytnout jim prostor k rozvoji dřív, než ho začnou hledat u konkurence nebo v zahraničí.

Mladí lidé mění klima. Vzdělávejme je pro budoucnost.

Jak posílit výuku klimatické výchovy ve školách?



Více na ChytréČesko.org

Společný projekt serveru Aktuálně.cz a Nadace
České spořitelny zaměřený na vzdělávání



Ženy se mužům ve stavebnictví vyrovnají

Na čem staví stavební firma? „Samozřejmě na dobrých základech a těmi jsou naši lidé,“ říká Karin Bílková, vedoucí oddělení People and Culture společnosti STRABAG a.s. „Bez lidí nic nepostavíme, a proto jsou pro nás na prvním místě.“

Čím oslovuje velká firma, jako je STRABAG, potenciální zaměstnance?

Práce ve stavebnictví je zajímavá především tím, jak je pestrá, jak spojuje exaktní technické myšlení s kreativitou a přináší hmatatelné výsledky. Nabízí stabilitu, férové ohodnocení, rovné příležitosti pro všechny, další vzdělávání a otevřenou kulturu komunikace. Naší výhodou je i to, že díky množství poboček, které máme v regionech, můžeme lidem nabídnout práci v blízkosti jejich domova prakticky v celé republice. Při náboru je pro nás nejdůležitější sdílení společných hodnot. Jsme stavební firma, která se stále rozvíjí, a jdeme naproti všem výzvám, které s sebou doba přináší. Podporujeme nové technologie a inovace, prosazujeme digitalizaci. Budoucnost stavebnictví však vidíme nejen v moderních technologiích, ale také v zodpovědnosti vůči životnímu prostředí. Planetu Zemi máme pouze jednu a musíme ji uchovat i pro příští generace. Stanovili jsme si proto velmi ambiciózní cíle, i pokud jde o udržitelnost a zejména snižování uhlíkové stopy. Formovat tvář stavebnictví budoucnosti směrem k digitalizaci a udržitelnosti ale můžeme pouze tehdy, pokud naši lidé sdílí stejné hodnoty. Právě proto je pro nás důležité být s našimi zaměstnanci hodnotově na jedné lodi. Nechceme lakovat věci nazeleno ani narůžovo, v mnoha ohledech se ještě musíme zlepšit, ale své cíle si umíme pojmenovat a dokážeme za nimi jít.

Je digitalizace tím, co může přitáhnout mladé lidi do stavebnictví?

Demografická křivka je neúprosná a my víme, že generační obměna bude velkou výzvou. Týká se to nejen stavebnictví, ale i jiných odvětví. Nemá cenu si stěžovat a je třeba hledat řešení. Digitální technologie nejenže na stavbách pomáhají, ale mění podobu celého oboru a nepochybně jsou jedním z faktorů, které dávají stavebnictví novou energii a svěží impuls. Stavebnictví nabízí perspektivu, protože stavět se bude stále. Ale bude se stavět jinak. A myslím, že právě nyní je skvělá příležitost být u toho – aktivně se podílet na revoluci, kterou stavebnictví prochází. Používají se nové technologie, testují se inovativní metody, vyvíjejí se nové materiály... STRABAG se na tom všem aktivně podílí, nechce se nechat pouze unášet proudem. A mladí lidé to, myslím, registrují. Letos jsme již

podeváté v řadě získali od českých vysokoškoláků ocenění TOP zaměstnavatel v oboru stavebnictví a to je pro nás velkým povzbuzením i potvrzením toho, že jdeme správným směrem. Využíváme každé příležitosti k setkávání s mladými lidmi. Snažíme se jim zprostředkovat, o čem stavebnictví je, a probudit jejich zájem. Pořádáme exkurze i odborné přednášky, nabízíme studentům brigády a praxe. Spolupracujeme i s akademickým prostředím, pokud je vůle, a snažíme se výuku ovlivnit tak, aby absolventi byli připraveni a schopni co nejrychleji „naskočit do práce“. Ale nejpodstatnější je, aby získali motivaci stát se stavaři.

Individualista, nebo týmový hráč? Kdo je pro vás ideální kandidát?

Vzhledem k velikosti a komplexní povaze projektů, na kterých pracujeme, je to v každém případě týmový hráč. S přibývajícím zkušenostmi samozřejmě lidé dozrávají v silné individualisty, což je dobře, ale je nezbytné, aby ani poté neztratili schopnost táhnout se svými kolegy za jeden provaz. Tým snů tvoří mix různých osobností, které se doplňují svými dovednostmi, znalostmi i zkušenostmi. Tím se samozřejmě dostáváme k tématu diversity, kterou vnímám jako zásadní. Pozornost v tomto směru věnujeme nejen tomu, abychom měli věkově různorodé týmy, ale také tomu, aby byly kariérní příležitosti otevřené mužům i ženám. Podpora žen a jejich odborného růstu je pro nás velmi aktuálním tématem a věnujeme jí v celém koncernu velkou pozornost.

Stavebnictví je ale stále vnímáno spíše jako mužský obor, nebo to již neplatí?

Některé změny se dějí pomalu, ale to neznamená, že se nedějí. V technických profesích stále převládají muži, ale máme ve svých řadách kolegyně, které dokazují, že ženy se mužům i v těchto pracovních pozicích vyrovnají. Jen se nesmí nechat odradit předsudky nebo na tyto předsudky narazit. A tomu se právě snažíme zabránit. Věříme také, že je třeba ženy podporovat, pokud mají zájem svou kariéru rozvíjet – nikoliv kvótami, ale vstřícnými podmínkami, např. pokud jde o návrat z mateřské dovolené, pracovní dobu nebo rozvoj odborných a osobnostních kompetencí. V týmech je ideální mít zastoupené muže i ženy, mladší i starší kolegy – každý přináší svůj úhel pohledu, svou zkušenost a to je cestou k nejlepšímu řešení.



“

Demografická křivka je neúprosná a my víme, že generační obměna bude velkou výzvou. Týká se to nejen stavebnictví, ale i jiných odvětví, říká Karin Bílková ze společnosti STRABAG a.s.

Sníme o čtyřech pracovních dnech marně?

Práce jen čtyři dny v týdnu? Firmy i psychologové se shodují, že zlepšuje zdraví i výkonnost zaměstnanců a zvyšuje zisk firem. Přesto s ní má zkušenost jen každý pátý pracující Čech.

V

pražírny kávy Café Eternity mají každý pátek zavřeno. Jednoduše proto, aby si zaměstnanci odpočinuli. Čtyřdenní pracovní týden zavedli v této pražírny v Albrechticích u Českého Těšína již před několika lety a velmi si tento systém práce chválí. „Myslíme si, že tři dny volna jsou pro kohokoli, pro zaměstnance i pro vedení, ten nejlepší benefit,“ říká jednatel pražírny Michal Štusek. Všichni zaměstnanci zde mají smlouvu na neurčito, pracují na plný úvazek, ale do práce chodí jen od pondělí do čtvrtka. „Jsme s tím velice spokojeni, efektivita se zvýšila,“ zmiňuje Štusek.

Abyste mohli příjemně čtyři dny práce opravdu dodržet, museli však změnit režim a vše zrychlit. Výrazně investovali do automatizace, do pražírny pořídili například automatický stroj na vážení a balení kávy. Investovali také do pásového svařovacího stroje a do tisku etiket, které už nemusí na každý sáček kávy vypisovat ručně. To, co dříve dělali dva dny, dnes zvládnou za čtyři až pět hodin, a to i ve čtyřdenním pracovním týdnu.

Štusek ovšem přiznává, že ze začátku, když na zkrácený režim najížděli, se to lehce zneužívalo. „Měli tendence rychle ukončit práci, a to

i za cenu špatného výsledku. Museli jsme vše více kontrolovat, až jsme se rozhodli zavést kříženou kontrolu mezi zaměstnanci, kde nakonec chyba vyjde sama na povrch a nedá se ututlat,“ poodhaluje Štusek.

Dnes prý už vše funguje automaticky, každý ví, co má dělat. Zaměstnanec si sám najde práci, pokud má volnou chvíli. „Neexistuje, aby někdo nepracoval. Všichni jsou v konečném důsledku spokojeni. Navíc stále se u nás někdo uchází o zaměstnání, přestože aktivně pracuje jinde,“ usmívá se Štusek.

Většina Čechů si čtyřdenní týden přeje

Zkrácený pracovní týden je pro zaměstnavatele v Česku velké téma, má řadu propagátorů i odpůrců, ovšem mezi českými zaměstnanci je velmi žádaný. Podle průzkumu společnosti Ipsos a Welcome to the Jungle z letošního března, který zkoumal postoje osmi stovek zaměstnanců, by 70 procent Čechů práci jen čtyři dny v týdnu velmi uvítalo. Reálně s ní má ale zkušenost jen zhruba každý pátý, tedy 18 procent dotázaných. Stéphanie Nicoletti, generální ředitel společnosti Up ČR, která se specializuje

“

Zaměstnanci si mohou sami vybrat, který den v týdnu pro ně bude nepracovní.



Nositel Nobelovy ceny Christopher Pissarides letos v dubnu prohlásil, že chatovací robot ChatGPT otevírá cestu k čtyřhodinovému pracovnímu týdnu. Podle tohoto ekonomika, který působí na prestižní Londýnské ekonomické škole (London School of Economics), umělá inteligence v řadě pracovních oborů výrazně zvýší produktivitu.

na zaměstnanecké benefity, říká, že v Česku už některé společnosti čtyřdenní pracovní týden nabízejí, ale stále je to velmi vzácné. „A to přesto, že o podobných netradičních výhodách se tu hovoří již nejméně pět let. Právě v roce 2018 jsme ostatně realizovali průzkum, který již tehdy ukázal, že 45 procent Čechů by ocenilo pětihodinovou pracovní dobu,“ dodává Nicoletti.

Jednou z firem, která již čtyřdenní pracovní týden zavedla, je finanční tržiště Zaloto. Tento režim mohou zaměstnanci využívat v letních měsících. Inspirací pro Zaloto byla praxe v americkém start-upu Basecamp, který vyvíjí online nástroje pro vzdálenou spolupráci.

„Nesdílíme myšlenku, že jedinou cestou k dosažení úspěchu je pracovat do roztrhání těla na úkor rodiny, odpočinku i volného času. Osm hodin denně a pět dní v týdnu je po většinu roku dostačující. A někdy, třeba jako během léta, stačí i ty čtyři dny v týdnu,“ soudí Martin Šetek, spoluzakladatel Zalota. Možnost pracovat v létě jenom čtyři dny mají všichni zaměstnanci, přitom ani plat, ani délka dovolené se jim kvůli tomu nesnižuje. Sami si přitom mohou vybrat, který den v týdnu nepůjdou do práce. „Původně jsme

dávali k dispozici volný pátek, ale pak jsme přistoupili k tomu, že si každý může zvolit, který den mu zrovna vyhovuje. Zároveň nám tento režim dovoluje při dobrém plánování zachovat pro naše klienty dostupnou podporu od pondělí do pátku. Nejčastěji si samozřejmě lidé vybírají pondělí nebo pátek, aby si prodloužili víkend. Ale občas jsou to i jiné dny,“ doplňuje Šetek. Zájem o tento benefit je přitom značný a vždy si jej všichni vyberou.

Kratší pracovní týden zvýšil výkon lidí

Další společností, která svým lidem dopřává v týdnu tři dny volna včetně víkendu, je SAB Finance působící v oblasti devizových obchodů. Čtyřdenní pracovní týden zde zavedli natrvalo a bez dalších podmínek od loňského ledna.

„Zaměstnanci si tento benefit vybojovali díky svým pracovním výsledkům,“ říká Viktor Valent, ředitel odboru Dealing v SAB Finance. Podle jeho slov platí, že každý zaměstnanec je rád, když má vedle dobrého finančního ocenění v nabídce i benefity, které mu umožňují si mzdu plně užít. „Navíc dlouhodobě platí, že dnes není většího benefitu než mít více času pro sebe a rodinu,“ míní

Valent. Dodává, že i zde si zaměstnanci své volné dny rozkládají rovnoměrně v průběhu celého týdne, aby to nenarušilo chod firmy.

Systém čtyři dny práce a tři dny volna se podle Valenta velmi osvědčil a spokojenost zaměstnanců i vedení firmy je maximální. „Díky volnému dni v týdnu si nevyřizujeme soukromé záležitosti v rámci pracovní doby. U nás platí – kdo je v práci, tak pracuje. Úřady, doktory, jakékoli další soukromé záležitosti řešíme ve volném dni,“ připomíná Valent. Stejně tak tento nepracovní den zaměstnanci využívají pro cestování, sport, odpočinek, aktivity s rodinou, dětmi a podobně. I díky volnému dni navíc se podle Valenta mnohým zlepšilo zdraví a kondice.

„Navíc SAB Finance má od zavedení čtyřdenního pracovního týdne v porovnání s historií velmi malou fluktuaci zaměstnanců. Šetříme tak další náklady spojené s náborem nových lidí,“ podotýká Valent. A kratší pracovní týden se pozitivně odrazil i na výkonnosti zaměstnanců. „Nejlépe to potvrzují loňská ekonomická čísla firmy. Dosáhli jsme rekordního zisku i obrátu. Vedle toho se podařilo optimalizovat všechny interní procesy, dodržují se termíny, uzavírá se více obchodů. Neplýtváme svým časem, jsme maximálně produktivní,“ shrnuje Valent. Na otázku, zda jim zaměstnanci nezlenivěli, odpovídá, že jednoznačně nikoli. „V takto nastaveném systému to

ani nejde, protože víte, že svou práci z pěti dní musíte zvládnout za čtyři,“ připomíná Valent.

Psychoterapeutka Renata Václavková z platformy Hedepty, jež se zaměřuje na online terapie a poskytuje také terapie ve firmách, se na čtyřdenní pracovní týden dívá jako na zdravou možnost zapojení do pracovního procesu lidí křehčích a zranitelnějších, a to i s ohledem na prodloužení důchodového věku.

„Mám také zkušenost s rodiči, kteří si vyjednávají zkrácený pracovní poměr pro lepší skloubení pracovního a rodinného života,“ říká Václavková. Ani podle ní zlenivění zaměstnanců pracujících čtyři dny v týdnu není nijak významná hrozba. „Je známý experiment, že si zaměstnanci mohli během roku brát neomezené množství placených volných dní a do práce chodit nepřestali, dokonce ji odváděli stále stejně poctivě,“ podotýká Václavková.

Diskuse o čtyřdenním pracovním týdnu se ovšem v Česku na vládní úrovni nikdy nezapočala. Oproti tomu například v Belgii loni v listopadu možnost čtyřdenního pracovního týdne oficiálně schválila vláda. Od začátku dubna mají belgičtí zaměstnanci také právo být mimo pracovní dobu offline a bez telefonu. Zaměstnavatelé mohou své lidi kontaktovat mimo pracovní dobu jen ve skutečně neodkladných záležitostech.

70 %

Čechů by si rádo vyzkoušelo čtyřdenní pracovní týden. Vyplývá to z březnového průzkumu společností Welcome to the Jungle a Ipsos. Praktickou zkušenost s ním však zatím má pouze každý pátý, tedy 18 procent oslovených zaměstnanců. Vedle čtyř pracovních dní by Češi uvítali také příležitost přizpůsobit si pracovní dobu podle svých možností. Atraktivní je také neomezená placená dovolená. Ta je možná za předpokladu splněných povinností.

Inzerce

ITW

Moderní prostředí, inovativní procesy a bezva parta

Děláme vše pro to, aby se u nás každý cítil dobře a měl ty nejlepší podmínky pro výkon své práce.

Naše produkty máte každodenně na dosah ruky

Vyrábíme důležité a inovativní součástky pro automobilový průmysl od BMW až po Jaguar.

Děláme to, co má smysl a přidanou hodnotu

Podporujeme nové nápady, které přináší větší komfort řidičům po celém světě.

Za poctivou práci poctivá výplata a vždy něco navíc

Nabízíme stále rostoucí výplatu, náborový bonus, 13. a 14. mzdu, bezva partu a spoustu benefitů.

Tak neváhej a rozjed' to s námi!



itwpronovia.jobs.cz



EK015116

Každá dobrá firma stojí především na lidech

Agrostroj Pelhřimov je tradičním lídrem v tuzemské strojírenské výrobě a jako takový připravuje projekty pro své partnery na klíč včetně analýzy proveditelnosti, přípravy výroby a konstrukce i výroby náradí. Společnost má kromě domovského závodu v Pelhřimově také další dvě výrobní střediska. Ta se nacházejí v Humpolci a Počátkách. V roce 2021 Agrostroj koupil německou firmu Stoll, která disponuje dvěma továrnami v Německu, jednou v Polsku a dalšími ve Spojených státech. Tímto se pelhřimovská firma stala globálním výrobcem a má v plánu dále investovat do automatizace a robotizace. Rozšířit chce výrobní kapacity také v USA. Bez kvalitních zaměstnanců se ale neobejde. Na otázky odpovídá Lubomír Stoklásek, majitel a generální ředitel společnosti, pro kterou pracuje více než dva tisíce zaměstnanců.

Jak oslovuje úspěšná a nadnárodní společnost, jakou Agrostroj Pelhřimov nepochybně je, potenciální zaměstnance?

V Agrostroji se snažíme, aby měli zaměstnanci nejen příjemné pracovní prostředí s možností kariérního růstu a stabilní práce, ale také aby o ně bylo postaráno i z hlediska bydlení či zdraví. V roce 2021 jsme pro zaměstnance postavili nové byty, které jsou jen pár minut od firmy, což je pro uchazeče o práci, kteří nejsou přímo z Pelhřimova, velký komfort z hlediska zaopatření rodiny. Dále nabízíme řadu benefitů, od zdravotní péče přes sportovní aktivity až po například jazykové kurzy. Nové zaměstnance také pravidelně školíme, máme vlastní svářečskou školu, kde si mohou uchazeči o zaměstnání udělat zdarma svářečský kurz. V příštím roce plánujeme vybudovat vlastní akademii, která by spolupracovala s průmyslovými školami, a absolventi by u nás rovnou získali praxi se stroji, které se využívají v moderní výrobě.

Jak vypadá ideální kandidát pro vaši společnost a jak se to stát od státu liší?

Nabídka pracovních míst u nás je celkem rozmanitá, ale ideální uchazeč o práci by měl mít hlavně chuť pracovat a učit se novým věcem. Stejně jako jdou dopředu nové technologie, musí se i lidé neustále vzdělávat a posouvat vpřed. Platí to pro všechny naše zahraniční pobočky. Pokud tedy člověk sám bude chtít pracovat a vzdělávat se, práci u nás vždy najde. Některé pozice třeba vyžadují technické vzdělání, ale my jsme schopni si nové zaměstnance vyškolit a poskytnout jim kvalitní vzdělání i praxi na odborné úrovni. Příští rok se nám otevrou ještě další možnosti, kdy díky naší nové akademii budeme schopni snáze aplikovat duální systém výchovy do vzdělávání, aby zaměst-



nanci získali zkušenosti, které ve světovém průmyslu skutečně potřebují.

Jste lídrem strojírenské výroby. Dominují ve vašich podnicích na pracovních pozicích muži, případně jak jsou ve firmě zastoupené ženy?

Ve firmě máme velmi mnoho šikovných zaměstnanců – jak mužů, tak žen. Některé pozice vyžadují větší fyzickou sílu, hodně ale pracujeme s novými technologiemi, které nám práci usnadňují. To je například robotizovaná výroba, která vyžaduje spíše technické myšlení a manuální zručnost. Na spoustě pozic v naší firmě ovšem pracují ženy, například na pozici svářeče kovů. V tomto směru dává naše firma příležitost všem bez rozdílu.

Pokud člověk sám bude chtít pracovat a vzdělávat se, práci u nás si vždy najde, říká majitel a generální ředitel společnosti Agrostroj Pelhřimov, Lubomír Stoklásek.

Náročná generace změní svět práce. K lepšímu

Pracovní trh začíná silně ovlivňovat generace mladých lidí, kteří se narodili na přelomu tisíciletí. Jsou digitálně zdatní, sebevědomí a mají velká očekávání. Proč se vyplatí jim vyjít vstříc a na jaké změny se musí firmy připravit?



Díky tomu, že vyrostli na sociálních sítích, dokážou zástupci generace Z rychle vyhodnotit obrovské množství informací.

My vám nabídneme uspokojivou mzdu a vy pro nás budete pracovat podle našich pravidel. Jestli firmám tento přístup k zaměstnancům fungoval ještě v poslední dekádě, rozhodně už tomu tak nebude v nadcházejících letech. Alespoň ne u mladých uchazečů o zaměstnání, kteří přicházejí na trh práce s novými představami a požadavky. A výše mzdy přitom rozhodně není jedinou motivací.

Príslušníci takzvané generace Z, tedy lidé narození zhruba v letech 1996 až 2006, se od té předchozí výrazně liší. Neznají už svět bez internetu a globalizace, jsou ambiciózní, zásadoví a soupeřiví, což se projevuje i v jejich přístupu k práci. „Obecně je mladá generace jiná v nárocích na svého zaměstnavatele,“ hodnotí typické rysy těchto pracovníků Hana Březinová, koučka a výkonná ředitelka společnosti Inspirata, která učí firmy zlepšovat personální procesy a management. Charakteristický je pro ně požadavek na flexibilitu a volnost, ať už jde o místo nebo čas výkonu práce. Často po zaměstnavateli požadují pružnou pracovní dobu, možnost pracovat z domova a vybírat si třeba i neplacené volno.

Práci bez možnosti flexibility už by dnes odmítla polovina zástupců generace Z, jak ukazuje průzkum Workmonitor, ve kterém agentura Randstad pravidelně mapuje faktory, které ovlivňují zaměstnance při výběru práce a změně místa. „Časová pružnost je důležitá pro tři čtvrtiny mladých lidí, práce z domova pro více než polovinu,“ komentuje výsledky průzkumu Martin Jánský, generální ředitel společnosti Randstad ČR, a předpokládá, že společnosti, které nabídnou zaměstnancům širokou škálu pracovních podmínek, včetně možnosti pracovat z domova nebo na částečný úvazek, získají klíčovou konkurenční výhodu nad podniky, které takové bonusy nenabízejí.

Oproti předchozí generaci se „zetkaři“ významněji také větší mírou sebevědomí a důvěrou ve vlastní schopnosti. Nepatří k lidem, kterým by stačilo „odpracovat si svoje“ bez zájmu o to, co firma dělá, jak a proč. Jsou přesvědčeni o tom, že pro zaměstnavatele představují velký potenciál, a proto počítají s tím, že dostanou prostor se realizovat. „Často naprosto automaticky přinášejí nápady na inovace, přicházejí se svými názory na to, jak by se to mělo dělat, i když jsou třeba ve firmě jenom chvíli,“ popisuje Březinová. Na rozdíl od starších kolegů nemají pochybnosti o svých kompetencích a očekávají, že jejich podnětům bude vedení firmy naslouchat.

Dalším typickým rysem je důraz na vzdělávání a profesní rozvoj. Zástupci generace Z ho nepovažují za benefit, ale počítají s ním jako se samozřejmou součástí své kariéry. Mají přirozenou chuť učit se novým věcem, jsou otevření změnám a novým přístupům. Kromě zdokonalování se v potřebných dovednostech je pro ně prioritou také osobnostní růst a duševní zdraví.

Co čekat od zaměstnanců generace Z

- Jsou sebevědomí a chtějí se realizovat
- Nebojí se říct si o vysokou mzdu
- Chtějí pracovat z domova, z kavárny nebo z ciziny
- Přicházejí se svými názory a s nápady na inovace
- Chtějí si sami určovat pracovní dobu a dovolenou
- Očekávají otevřenou komunikaci vedení
- Vzdělávání je pro ně samozřejmostí
- Záleží jim na udržitelnosti a férovosti
- Hlídnou si rovnováhu mezi pracovním a osobním životem
- Nemají problém firmu opustit, když jim nenabídnou podnětné prostředí

S tím souvisí i jejich potřeba udržet práci pod kontrolou a hájit svůj čas pro odpočinek, rodinu a záliby. Průzkum Randstad Workmonitor dokonce ukazuje, že při výběru zaměstnání už mladí Češi preferují stejnou měrou výši mzdy jako rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. „Nemají oproti předchozí generaci tak silnou potřebu postavit své životy jen na kariéře, takže mnohem víc kladou důraz na to, aby jim práce umožňovala i nějaké dobré skloubení s osobním životem,“ potvrzuje Březinová. Spíše než placené přesčasy tedy ocení kratší pracovní dobu, možnost pracovat jen čtyři dny v týdnu nebo odcházet z práce dřív. To ale neznamená, že by zástupci této generace nechtěli být za svou práci dobře zaplacení. Díky svému vysokému sebevědomí se naopak nebojí říct si už při nástupu o mzdu, která by odpovídala odměně pracovníka s mnohaletou praxí.

Nekompromisní jsou mladí zaměstnanci také v otázkách dodržování pravidel, etických zásad a principů. Obecně jsou víc zásadoví, záleží jim na smyslu jejich práce, globálním dopadu, ekologii a férovosti. „Pro 70 procent mladých lidí je důležité, aby měla firma hodnoty a cíle v souladu s jejich vlastními, přičemž mezi nejvýznamnější patří důraz na udržitelnost, diverzitu a transparentnost,“ dodává Jánský. Polovina mladých lidí by nepřijala práci v podniku, který se neshoduje s jejich hodnotami v oblasti sociálních a environmentálních otázek, což je ve srovnání s ostatními respondenty o 11 procent více.

Důležitým faktorem, který generaci Z odlišuje od starších pracovníků, je jejich zájem o otevřenou komunikaci s vedením firmy, a to i o tématech týkajících se jejich vlastních výsledků, rozvoje a pracovních podmínek. Mnohem více vyžadují zpětnou vazbu a také se nebojí ji velmi upřímně zaměstnavateli poskytovat.

Pracujte na sobě, nebo půjdu jinam

Souhrn těchto požadavků může působit jako iluze nezkušených uchazečů o zaměstnání, kteří nemají o světě práce reálnou představu. Někteří personalisté si myslí, že tento přístup mladých lidí narazí na limity toho, co jim firmy mohou nabídnout, a donutí je slevit z nároků a přizpůsobit se podmínkám zaměstnavatele. Tento model ostatně fungoval u předchozí generace, pro kterou byla jistota stabilního zaměstnání hlavní prioritou a zaměstnavatelé tak mohli nastavovat pracovní podmínky více direktivně.

Generace, která nově přichází na pracovní trh, má ovšem jednu velkou výhodu: je výrazně ochotnější změnit zaměstnání. Pokud jí firma nevytvoří požadované podmínky, není pro ni problém se s ní rozloučit a hledat vhodnějšího zaměstnavatele. A to třeba i v zahraničí, protože pro mladé lidi už zpravidla není překážkou domluvit se anglicky. Inklinaci mladých lidí ke změně pracovního místa dokládá i výzkum Workmonitor, podle kterého by zhruba polovina z nich byla raději nezaměstnaná, než aby pracovala v prostředí, ve kterém se necítí dobře.



Přilákat a udržet si mladé zaměstnance se ale podnikům vyplatí. „Pokud to firma dobře uchopí, může získat hodně angažované lidi, kteří umí vzít práci za svou a převzít jistou míru odpovědnosti. A podat i dobrý výkon, aniž by vyhořeli, protože si dokážou pohlídat své hranice mnohem lépe, než to uměly předchozí generace,“ upozorňuje Březinová. Zároveň je přesvědčená, že nástup náročné generace bude mít pozitivní dopad na proměnu celého firemního prostředí. Vytvoří větší tlak na budování firemní kultury, která je trvale udržitelná, lidská a umožňuje flexibilitu a seberealizaci. „Zaměstnavatelé se budou muset zaměřit na vytvoření prostředí, kde není jen tupý tlak na výkon, ale i prostor pro vzdělávání, iniciativu a vzájemnou komunikaci,“ věří Březinová. Nároky, na které české pracovní prostředí není zatím příliš připravené, se tak mohou stát motorem proměny přístupu firem ke svým zaměstnancům.

Věřit ve schopnosti zaměstnanců

Jak se tedy na příchod nové generace připravit a co mají firmy dělat, aby jim tato příležitost neprotekla mezi prsty? Doporučení se týkají hlavně stylu vedení a firemní kultury.

U managementu jde o posun od direktivního stylu směrem k takzvanému transformačnímu leadershipu, který je založený na důvěře ve schopnosti zaměstnanců. Když vedení firmy přistupuje k pracovníkům individuálně, dává jim prostor k rozvoji a svobodu spojenou s odpovědností za svěřené úkoly, podpoří v nich vlastní iniciativu a motivaci pracovat efektivně. Transformační vedení firmy je také otevřené společnému hledání nových řešení, k učení využívá například koučování nebo mentoring.

Právě otevřenou komunikací se zaměstnanci si mohou šéfové firem získat novou angažovanou generaci, která touží po zpětné vazbě a po větším zapojení do rozhodovacích procesů.

Podle výzkumu firmy Randstad by třetina mladých lidí uvítala čtyřdenní pracovní týden, polovina by nepřijala práci, pokud by měla pocit, že negativně ovlivní rovnováhu mezi jejich pracovním a soukromým životem. Přepřecování a vyhoření se 40 procent z nich brání tím, že pracují jen tolik, kolik jim ukládá smlouva.

Zároveň by firmy měly cíleně investovat do osobní pohody a spokojenosti svých pracovníků. To se nemusí týkat jen příjemného prostředí na pracovišti, občerstvení a teambuildingů, ale měla by především vycházet vstříc reálným potřebám zaměstnanců. Příkladem může být třeba firemní školka, možnost práce na dálku, volnější pracovní doba nebo zdravotní či psychologická péče. Samozřejmostí by měla být možnost vzdělávání a odpovídající profesní růst.

Proces takové proměny může podle Březinové trvat i několik let, ale ve výsledku firmě významně zvýší kredit u generace, která bude za čas rozhodující skupinou na pracovním trhu. Vybuduje totiž firemní kulturu, která je pro mladé lidi přitažlivá.

„Zjednodušeně řečeno je to firemní kultura zaměřená na inovace, flexibilitu, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem na neustálé vzdělávání a seberealizaci,“ vyjmenovává Březinová a k výčtu základních principů přidává ještě trvalou udržitelnost.

Většina firem v Česku podle ní toto prostředí vytvořené nemá. A ty, které na sobě začnou pracovat pozdě, mohou za pár let čelit velké personální krizi, při které jim budou noví zaměstnanci odcházet během zkušební doby. „Už během prvních měsíců totiž poznají, že firma nevytváří prostředí, které by pro ně bylo atraktivní,“ dodává Březinová. „Lidi z této generace nepůjde zaplácnout velkými penězi, protože pro ně je prostředí, ve kterém pracují, opravdu důležité.“

Přitáhnout a udržet si ve firmě zástupce generace Z bude navíc užitečné i kvůli tomu, že se už za několik let stanou nejsilnějším zákaznickým segmentem. Pro společnosti, které se na tento segment zaměřují, bude tedy přínosné, aby měly generaci Z zastoupenou i mezi vlastními zaměstnanci, což jim usnadní svým zákazníkům porozumět.

Volnočasové benefity se vyplatí zaměstnancům i firmám

Valorizovat mzdy a zároveň optimalizovat výdaje i daňovou zátěž mohou firmy také díky výhodám, které svým lidem poskytnou. V Česku je dostává už více než polovina pracovníků.

Firmám za poslední rok výrazně vzrostly provozní náklady. Ty jsou spojené s vyššími cenami energií i rostoucími cenami zboží a služeb, do kterých se promítla vysoká inflace. To vše má ale také dopad na životní náklady zaměstnanců. A i když taková situace není nakloněná zvyšování mezd, zaměstnavatelé se je snaží valorizovat. Jednou z možností, jak na to, jsou volnočasové benefity. Díky nim lze také současně s valorizací mezd optimalizovat výdaje a daňovou zátěž firem.

Benefitní karty a Cafeterie

Více než polovina zaměstnanců v Česku dostává volnočasové benefity. Ve firmách s více než 100 zaměstnanci, které spolupracují se Sodexem, největší společností na českém trhu v oblasti benefitů pro volný čas a stravování, je to nejčastěji ve formě benefitních karet nebo Cafeterie. Díky těmto službám mohou zaměstnavatelé i zaměstnanci využívat a spravovat volnočasové benefity v digitální podobě.

„Z průzkumů vyplývá, že třetina všech zaměstnanců, kteří dostávají od zaměstnavatele volnočasové benefity, má v Cafeterii k dispozici více než 10 tisíc korun za rok. Další 33 procent pak pět až 10 tisíc,“ říká Martina Machová, personální ředitelka společnosti Sodexo Benefits.

Způsob odměny i motivační nástroj

„Firmy volnočasové benefity chápou nejen jako něco na přilepšenou, ale hlavně jako motivační nástroj. Často zaměstnancům navyšují rozpočet jako odměnu třeba za nové nápady, darování krve nebo jako součást pravidelných i mimořádných odměn. Obvyklé jsou také příspěvky k narozeninám a pracovním výročí,“ přibližuje Martina Machová.

Vliv na spokojenost zaměstnanců

Naprostá většina personalistů se v průzkumech B-inside pro Sodexo ze září 2022 shoduje, že volnočasové benefity přispívají ke spokojenosti zaměstnanců. A většina zaměstnanců to potvrzuje.

Uplatnění volnočasových benefitů

Volnočasové benefity mohou zaměstnanci využívat na nákup široké škály služeb a zboží, pro sebe, ale i rodinu. Na rozdíl od úzce zaměřených benefitů, například jen na aktivity spojené se sportem, volnočasové benefity nejsou diskriminační a může je využít prakticky každý, bez ohledu na to, kterou oblast zájmu preferuje.

Lze s nimi uhradit například vitaminy, léky a zdravotní pomůcky v lékárnách, ale i brýle a čočky v op-

titkách či zdravotní obuv. Dále dovolenou a rekreaci v Česku i v zahraničí, pronájem chaty či karavanu, knihy, jazykové kurzy a kurzy osobního rozvoje, terapie, sportovní a wellness aktivity, vstupenky na koncerty, do divadel, do kin i do zoo a mnoho dalšího.

Nejširší síť smluvních partnerů, u kterých je možné volnočasové benefity uplatnit, má v Česku Sodexo. Společnost spolupracuje se spolehlivými subjekty a dbá na to, aby využívání volnočasových benefitů bylo v souladu s platnou legislativou.

Optimalizace daňové zátěže a odvodů firem

Využití volnočasových benefitů znamená pro firmy daňovou optimalizaci a částečnou úsporu na odvodech na zdravotní a sociální pojištění. Ve spojení se stravenkami to může být pro firmy výhodný způsob, jak hospodárně valorizovat mzdy.

O 26 procent výhodnější než příspěvek do mzdy

„Zaměstnanci z volnočasových benefitů žádné daně ani pojistné neodvádějí,“ zdůrazňuje Martina Machová a dále vysvětluje: „Příspěvek do volnočasových benefitů je osvobozený od daně z příjmů a odvodů sociálního i zdravotního pojištění. Úspora na straně zaměstnance je 26 procent oproti tomu, kdyby dostal o stejnou částku vyšší mzdu.“

Pokud se zaměstnavatel rozhodne přispět zaměstnanci formou volnočasových benefitů, je to pro pracovníka tedy výrazně výhodnější, než kdyby dostal stejnou částku do mzdy.

Kolik by díky využití volnočasových benefitů mohlo zůstat navíc v hospodaření vaší firmy?

Podrobnější informace najdete na webových stránkách sodexo.cz.

UKÁZKOVÝ PROPOČET

Jak vypadá situace ve firmě s 10 zaměstnanci, kteří dostanou jednorázový příspěvek 5000 korun do volnočasových benefitů? Upozorňujeme, že všechny propočty možnosti úspory jsou pouze orientační. S každým klientem se řeší individuálně.

	Příspěvek do mzdy	Příspěvek do benefitu
Zaměstnavatel zaplatí za příspěvek, daň a odvody*:	66 900 Kč	59 500 Kč
Zaměstnanec dostane:	3 700 Kč	5 000 Kč
Zaměstnavatel na jednorázové odměně uspoří:		7 400 Kč
Zaměstnanec dostane navíc:		1 300 Kč

* Odvody sociálního a zdravotního pojištění.

Nástup umělé intelligence je rychlejší, než se očekávalo

Pokud chceme znát odpověď na otázku, zda a jak umělá intelligence ovlivní trh práce, můžeme se už dnes klidně zeptat přímo jí.

Pracovní →
pohovor



C

Hlavní rozdíl bude v tom, že ke změně dojde opravdu rychle a budeme mít méně času ji přirozeně absorbovat.

Chatbot ChatGPT 3.5 má podobný názor jako mnoho dalších odborníků. „Umělá inteligence může brát lidem práci, může ale také vytvářet nové pracovní příležitosti. Méně náchylné k nahrazení budou profese, které vyžadují vyspělé lidské schopnosti, jako je kreativita, empatie a schopnost rozhodování,“ odpovídá v rozsáhlé úvaze ChatGPT.

Vzhledem k tomu, že je chatbot ale jen „zprůměrované vědění“ lidstva, které nemá sebeuvědomění, touhy, cíle ani další lidské vlastnosti, představuje pouze kvalitní nástroj, čekající na to, co si od něj člověk přeje. Umí v mnohém usnadnit rutinní grafickou nebo jazykovou činnost, podobně jako třeba internetové nástroje zjednodušily překládání textů z jednoho jazyka do druhého. „Ale tak jako překladače nepřipravily o práci tlumočníky, stejně to bude i s oblastmi, do kterých teď vstupují chatboty a generátory. Nástroje jako ChatGPT sepiší velmi slušné texty podle předlohy, Midjourney dokáže nakreslit zdařilé montáže a ilustrace. Ale detektivku si od ChatGPT nekoupím,“ říká mediální analytik Filip Rožánek. Podle něj by se o práci měl bát ten, kdo nedokáže přijít s nápadem.

Zatímco automatizace a robotizace postupně mění pracovní náplň méně kvalifikovaných a rutinních pozic, ať už dělníků, skladníků nebo ostrahy, tedy pozic modrých límečků, v souvislosti s umělou inteligencí (AI) se změny budou týkat pracovníků se střední kvalifikací. „V posledních měsících zažíváme dynamický rozvoj softwarů využívajících umělou inteligenci k tvorbě kreativního obsahu, jako například ke generování textů, grafiky a zdrojových kódů. Do první linie se tak dostávají i tvůrčí profese. Neznamená to ale, že všechna tato pracovní místa zaniknou. Umělá inteligence jen může pomoci posunout jejich pracovní náplň na další úroveň,“ říká Martin Jánský, ředitel české pobočky největší personální agentury na světě Randstad.

Profese, které se vlivem umělé inteligence mohou měnit, jsou tak například copywriteri, pracovníci v PR, reklamě, grafici, umělci, ale také lidé z IT, telefonní operátoři nebo zaměstnanci v call centrech. Umělá inteligence v podobě chatbotu dokáže také jednoduše zastat zákaznický

servis nebo část nábory nových zaměstnanců. Pracovníci v oblasti hypoték zase mohou být nahrazeni inteligentními algoritmy, které budou schopné poskytovat doporučení a služby na základě vypočítaných rizik.

Rychlejší, než jsme čekali

Umělá inteligence tak s trhem práce zamává podobně jako každá jiná technologická revoluce. Flexibilní a šikovní lidé nahradí ty méně flexibilní. Stejně jako tomu bylo s příchodem počítačů nebo internetu. „Hlavní rozdíl ale bude v tom, že ke změně dojde opravdu rychle a budeme mít méně času ji přirozeně absorbovat. Nepochybně to představuje výzvu pro společnost jako takovou,“ říká Karel Tušek, technologický ředitel společnosti Springtide Ventures.

Zatímco v minulosti se předpokládalo, že se technologie nejdříve dotknou výroby, následně kancelářských pozic a v poslední fázi kreativců, nyní je to naopak. „Všichni jsme trochu překvapeni rychlostí změny, která nastává. To, že by umělá inteligence dokázala z velké míry nahradit juniorní kreativní pozice, se obecně očekávalo až v horizontu několika let. Současný pokrok na poli generativní AI je v tomto ohledu opravdu velkolepý,“ dodává Karel Tušek.

Jak ale sama umělá inteligence řekla, existují zároveň profese, kterých se změny dotknou minimálně. Patří mezi ně designéři, umělci, hudebníci a spisovatelé, kteří mají tvůrčí schopnosti. Mimo dosah umělé inteligence jsou také lékaři, učitelé, sociální pracovníci, jejichž práce vyžaduje interakci a empatii. Také některá místa ve službách se stále neobejdou bez lidského kontaktu.

Rovněž tyto profese mohou s rozvojem umělé inteligence vyžadovat jiné dovednosti a schopnosti, kterým bude potřeba se přizpůsobit. Stejně tak jako vzniku nových pracovních pozic, který nás ruku v ruce s digitalizací čeká. „Častější využití technologií obnáší nutnost vzdělávání a odbornou přípravu pracovníků. Již nyní je cítit zvyšující se tlak na rekvalifikaci a školení. Bude nutné, aby do změny investovaly firmy i stát a zároveň aby zaměstnanci sami vyhledávali možnosti svého rozvoje,“ říká Martin Jánský z Randstadu.



Musíme se vrátit k hlubokému myšlení

Transformací bude muset projít také stávající systém vzdělávání, protože je nutné, aby lidé dokázali s umělou inteligencí správně komunikovat, zadávat jí práci a vnášet do procesu kontroly, nápady a postupy. Vědní obor promptologie, který se prozatím rozšiřuje převážně ve světě, například učí o tom, jak se zeptat velkého jazykového modelu, třeba chatbota, aby odpověď byla co nejrelevantnější.

Poptávka tak do budoucna bude po lidech, kteří rozumí moderním technologiím, zvládnou si udělat vlastní názor, jsou schopni dohledávat fakta, následně je zařazovat do systému pojmů. „Jde o návrat k hlubokému myšlení, kterého se lidé bojí. Do technických problémů je ale opravdu potřeba se na několik hodin ponořit, což lidem v dnešní době není blízké. Může za to samozřejmě doba, kdy během chvilky dokážu vše najít v telefonu. V případě technologií to tak ale není, tam je nutné jít opravdu do hloubky,“ říká zakladatel společnosti Abra Software Jaroslav Řasa. „Počítáme s tím, že zhruba dvacet procent našich pozic jsou stážísté, lidé, kteří zatím ještě studují, ale obor je zajímavý. Chtějí být naší součástí, učit se práci a mnoho věcí okoukat. Školství je dvousečné. Je mnoho dobrých škol, které jsou však vzdálené od sídla firmy. Určitě

Mimo dosah umělé inteligence jsou mimo jiné také lékaři, učitelé, sociální pracovníci, jejichž práce vyžaduje interakci a empatii.

by pomohlo, kdyby kvalitních středních škol přibývalo,“ dodává.

Změnit by se podle odborníků měla také struktura výuky tak, aby byla více zaměřená na dosahování určitých cílů v rámci týmů a motivovala k použití nástrojů, které cestu k cíli zefektivňují. Lidé by si také měli zvyknout, že bez celoživotního vzdělávání se neobejdou. „Tempo změn je během jednoho lidského života příliš rychlé na to, abychom mohli celý život komfortně zůstat v jedné pracovní pozici. AI tu prostě s námi je a bude a společnost se bude muset přizpůsobit,“ říká Karel Tušek ze Springtide Ventures.

Současný pokrok v umělé inteligenci je tak přirozenou odpovědí na řadu problémů, které v byznysu existují. Poptávka po větší produktivitě, automatizaci a mnoho dalších. Z umělé inteligence už nyní velmi profituje softwarový vývoj. Různé statistiky uvádějí, že umělá inteligence zvyšuje produktivitu v řádu minimálně vyšších desítek procent. Výjimkou nejsou ani případy, kdy má programátor tři i více plných úvazků, a i tak pracuje pět hodin denně. Umělá inteligence tak přináší různá kvalitní řešení a firmám, které jsou inovativní, poskytuje nezanedbatelnou konkurenční výhodu. V této oblasti tedy do budoucna můžeme očekávat velké množství investic a s tím přirozeně další rychlý vývoj.

n musela být částečně transplantována, poraněný loket a účel je dlouhou jste se nemohla hýbat. Pamatujete moment, kdy jste nabyla vědomí? Měla jste bolesti? Kdy jste se dozvěděla, co se stalo? Dokážete zasadit su a prostoru, kdy jste tu informaci nakonec přijala? Jaké přesně? Koho jste požádala o pomoc? Víte, č esně? Lze přiblížit, co jste potřebovala v t... to přineslo úlevu? Je to dodnes místo, k chodíte pro naději a sílu? Je to něco, co lz... kdo se ocitne v podobné situaci jako vy? Co v ýdnech, kdy jste se odrážela ode dna, nej... jste přes tři a půl měsíce v několika český nemocnicích a na různých odděleních. Kdybyste byla ministryně zdravotnictví, co byste změnila? Byla to oj... ílá zkušenost? Konzultaci jste nesháněli jen kvůli vám. Jak vypadalo hledání psychologa pro vaši dceru? J... era vzala tenhle typ péče? Jak se vyrovnává s tím, co se stalo? Mluvíte spolu o jejich sourozencích a o ot... uvily jste o té nehodě? Zm... ta šance vést? Víte už, jak... ěrem se vydáte? Jaký je váš... žijete, jste se poprvé podí... ako studentka medicíny. J... asto terčem kritiky právě... adný, někdy až arogantní p... ny ve Spojených státech tě... ř u nás? Jak váš odchod do... ikovaly, měla jste úraz. Co... ilo? Vrátila jste se i dítěte... dravíte? Není však součá... ality i schopnost připustit s... řem případě třeba malá n... ornost při stěhování skříně... k tomu nesmírně odvážné... rozhodnutí, že čerstvě po reha... žnosti zahájit kariéru lékař... razíte znovu do Ameriky? I... ala psychologii? Pak jste... ožila soukromou technologii... k takhle terapie přece jen k... produktivní? Když pošlete... e má trauma, strašně ho vy... tuální realitou neuspělo? K... enti? Cítí se nemocní a um... eligence jim říká, že můžc... svými potížemi? S čím je... že pomoct? Jak daleko jsn... diagnózu? Máte v souvisl... s rozvojem umělé inteligenc... kde bude masově využívá... ělá inteligence, nezvládne... Myslíte dala zpátky Česk... řád bosých karmelitánek - akční adresa, vy jste se... esto rozhodly odejít a vybu... dčanském náměstí nemě... anete se vůči vnějšímu svě... né řady ji nedodržují, v č... íte tu výhodu? Jak může čl... ? Stojíte před Bohem i za... atní? Jako nějací naši vysl... nu ve vztahu k lidem? Jak... ne, že člověk z nevěřící ro... lu? Co jste zkoušela, být t... ětavá jako oni? V čem přes... ilo. Proč bláznivé? Máte p... že vám v životě před vírou... ybovala jste pak někdy o t... rozhodnutí? Později už jako... e vedla nové řeholnice. K... oomínáte na svoji vlastní c... řádu, liší se nějak jejich si... e od toho, co jste zažila vy? Poznáte vy osobně nebo jako komunita, kdo je doopravdy povolán a pro koho t... ák? A máte právo nějak zpochybňovat motivace lidí? Říkala jste, že na začátku vaší cesty jste se zkouš

RESPEKT

SPECIÁL

naděje

Rozhovory s lidmi, kteří našli světlo tam, kde ho většina nevidí

- Filantropové Katarína a Ondřej Vlčkovi — sestra Milada z řádu bosých karmelitánek — mistr smíšených bojových umění Jiří Procházka — spisovatel Aleš Palán — zemský rabín Karol Sidon — letec a astronaut Aleš Svoboda — expertka na stravování Eliška Selinger ad.



9 872335 600001
CENA BPHČ / APR

Rozhovory s lidmi, kteří našli světlo tam, kde ho většina nevidí.

114 stran jen za 99 Kč

ve stáncích nebo na

RESPEKT.cz/nadeje

EDWARDS, S.R.O.



Jana Sigmunda 300
783 49 Lutín

reception.lutin@edwardsvacuum.com

Právní forma
Společnost s ručením
omezeným

Statutární orgán
Jan Večeřa
generální ředitel

Oblast činnosti
Vývoj, výroba a ex-
pedice vakuových
vývěv do celého
světa.

Vize/poslání
Díky našim vývěvám
vznikají výrobky
a vynálezy, které
mění svět k lepšímu.

IČO: 26461498
Rok vzniku: 1999

www.vtahnemevas.cz
www.face-
book.com/edwards-
vacuumczech

PROFIL SPOLEČNOSTI

Edwards je globálním lídrem v oblasti vývoje a výroby vakuových vývěv. Společnost byla založena v Londýně v roce 1919 a v roce 2014 se stala součástí švédské skupiny Atlas Copco. V Lutíně u Olomouce se nachází nejen moderní výrobní závod, největší v rámci vědecké divize vakuové techniky Atlas Copco, ale i klíčové vývojové centrum.

**PROČ JSOU VAKUOVÉ VÝVĚVY
VYRÁBĚNÉ SPOLEČNOSTÍ EDWARDS
DŮLEŽITÉ?**

Vakuum se stalo nedílnou součástí našich životů, ač o tom spousta z nás neví. Řada procesů ve všech průmyslových odvětvích by se v současné době již bez vakua neobešla. Vakuové vývěvy dokážou vytvořit prostředí s extrémně nízkým tlakem. Pouze v takovém prostředí lze vyrábět produkty mimořádně náchylné na kontaminaci cizími látkami, například léčiva nebo čipy, které ve svých produktech využívají společnosti Apple, Samsung a IBM. V potravinářském průmyslu se vakuum využívá pro prodloužení životnosti potravin, tedy hlavně ovoce, procesem sušení mrazem. Vakuum a jeho aplikace jsou také důležité a nenahraditelné pro rozvoj vědy v oblasti experimentů a měření.

A právě vývěvy pro vědecké použití jsou specialitou českého závodu Edwards. Opravdovým expertem je Edwards na vývěvy, které používají spirálovou geometrii pracovních součástí, tzv. „scroll“. Nejvýkonnější turbomolekulární vývěvy umožňují dosáhnout tlaku 10^{-12} milibarů, což odpovídá hodnotě vakua v blízkosti povrchu Měsíce.

**PROČ JE PRO EDWARDS KLÍČOVÝ
VLASTNÍ VÝZKUM A VÝVOJ?**

Bez vlastního výzkumu a vývoje by společnost nebyla schopna rychle reagovat na nové požadavky trhu a rozšiřovat své výrobní portfolio, které je ve většině případů chráněno mezinárodními patenty. Výzkumné a vývojové týmy Edwards se zaměřují nejen na vývoj nových produktů, ale i na zlepšování parametrů stávajících produktů, které přizpůsobuje na míru potřebám



zákazníků pro jejich aplikace. Možnost ověřovat výsledky vývoje přímo ve výrobní praxi je pro Edwards zcela zásadní a o spokojenosti zákazníků svědčí řada ocenění, například Supplier Excellence Award, jímž spolupráci a kvalitu produktů ocenil významný výrobce v polovodičovém průmyslu, firma LAM Research Corp.

**JAKÉ PARAMETRY VAKUOVÝCH VÝVĚV SE
NEJRYCHLEJI MĚNÍ?**

Jedná se o požadavky na snižování hluchnosti a vibrací, zmenšování hmotnosti i rozměrů a v neposlední řadě i udržitelnost, kam spadá spotřeba vody a elektřiny. V posledních pěti letech vývojový tým Edwards dosáhl snížení spotřeby elektrické energie při provozu vývěv od pěti procent oproti předchozí generaci svých produktů až po neuvěřitelných 40 procent oproti konkurenci u úplně nového produktu, který se v Lutíně aktuálně vyrábí. Při výzkumu a vývoji se ke slovu také dostávají smart technologie integrované do produktů společnosti, které zákazníkům otevírají další možnosti využití chytrých zdrojů vakua. Souhrnně řečeno, lepší a modernější vývěvy, které Edwards svým zákazníkům dodává, umožňují zlepšit jejich výrobní procesy a produkty, bez kterých si náš život neumíme představit – potraviny, léky, mobilní telefony, notebooky, auta a třeba i nealkoholické víno.



PETR ŠMEREK

**manažer výzkumu
a vývoje**

V Edwards působím od roku 2013, kdy jsem se po 10 letech rozhodl opustit ložiskářský průmysl. Nastoupil jsem jako inženýr kvality a přes práci na pozici manažera odborné technické podpory produktu jsem se dostal až k výzkumu a vývoji. V něm jsem pro sebe objevil úplně nový svět se spoustou otázek, kde je nutné denně se učit a hledat odpovědi.

GAS CONTROL EQUIPMENT S.R.O.



Gas Control Equipment

583 01 Chotěboř

+420 569 661 143

Právní forma

Společnost s ručením omezeným

Statutární orgán

Tomáš Janeček
Jednatel společnosti

Oblast činnosti

Strojírenství / výroba zařízení pro použití technických a speciálních plynů

Vize/poslání

Nadále se podílet na záchraně životů a zlepšování kvality života uživatelů našich výrobků, usnadnění práce s technickými plyny.

IČO 27110991

Rok vzniku 1891

Home Page – GCE Group
Czech Region

PROFIL SPOLEČNOSTI

Firma GCE je nadnárodní společností, jejíž sídlo je ve švédském Malmö. Jsme nejrychleji rostoucí součástí globální firmy ESAB. Zaměřujeme se na výrobu a prodej zařízení především v oblastech strojírenství a zdravotnictví. Výrobu dělíme na tři základní oblasti: zařízení pro průmyslové aplikace (sortiment svařování a řezání), zdravotnický sortiment, aplikace pro vysoce čisté plyny. Výrobní závod v České republice má již 85letou tradici. Hlavní část výroby probíhá v Chotěboři, kde v současné době pracuje okolo 650 zaměstnanců. Kromě výroby se zde nachází také podpůrná oddělení, jako je oddělení vývoje, technické oddělení, logistika, kvalita, finance, personální oddělení a další. Firma GCE je však známá po celém světě, především pak díky obchodnímu zastoupení v zemích, jako je Německo, Polsko, Itálie, Španělsko, Rakousko, Švédsko, Maďarsko, USA, Čína, Panama nebo Mexiko.

FIREMNÍ ÚSPĚCHY A PROJEKTY

Firma GCE je hrdá na to, že naše výrobky umožňují nejen dělit a spojovat materiály, ale také zlepšovat kvalitu života jejich uživatelů a zachraňovat životy lidí. V roce 2021 se výroba zvýšila o 23 procent a počet zaměstnanců ve společnosti GCE Group narostl na 1200. Součástí našeho růstu jsou neustálé investice nejenom do strojních zařízení a technologie, ale také do bezpečnosti práce a růstu našich kolegů. Neustále se snažíme o naše zaměstnance pečovat, neboť víme, že za úspěchem firmy stojí právě oni. Během roku vymýšlíme a realizujeme několik projektů zaměřených na péči o zaměstnance, kterými ukazujeme, že si jejich práce vážíme a ceníme. Součástí ohodnocení každého zaměstnance jsou benefity, například dotované obědy, příspěvek na dopravu a penzijní pojištění, body do Cafeterie, měsíční bonusy či různé tematické balíčky. Nezapomínáme ani na děti našich zaměstnanců, pro které chystáme různé soutěže nebo besídky. V neposlední řadě pořádáme akce, kde se všichni setkáváme.

NAŠE HODNOTY

Pro GCE je velmi důležitá firemní kultura a atmosféra ve firmě. Máme zavedeny hodnoty, kte-



rých se všichni snažíme co nejvíce držet. Chováme se bezpečně. Vážím si sebe a ostatních. Podporuji společné cíle. Otevřeně komunikuji a jdu příkladem. Rozvíjím se, žiji změnou. Rozhoduji se na základě faktů. Cením si našich úspěchů.

PRACOVNÍ NABÍDKY

V současné době sháníme kolegy do týmu technologů či konstruktérů či na personální oddělení. Z výrobních pozic nabíráme na pozice operátor skladování, operátor výroby, seřizovač konvenčních obráběcích strojů, seřizovač kování, elektrotechnik či pracovník elektromontáže. Vítejte mezi nás i studenty středních a vysokých škol, kteří u nás mohou plnit své odborné praxe, zpracovávat závěrečné práce či u nás mohou pracovat na zkrácený pracovní poměr. Dále společnost GCE nabízí studentům 4. a 5. ročníků vysokých škol stipendijní program s finančním příspěvkem na vysokoškolský život v hodnotě 10 000 Kč měsíčně. Studenti se seznámí s moderními technologiemi a stroji a získají mnoho cenných znalostí, zkušeností od odborníků z praxe. Studenty tak připravíme na budoucí zaměstnání, které jim po splnění stipendijního programu v naší firmě zajistíme.



TOMÁŠ JANEČEK

jednatel společnosti GCE s.r.o.

V GCE pracuji čtyři roky a za tu dobu jsme ušli obrovský kus cesty. Jsem hrdý na každého našeho kolegu, na každý náš úspěch. Pro mě jsou důležité dvě věci – abychom byli bezpečná firma a abychom pracovali chytře – odstraňovali plýtvání.

ekonom

týdeník produktivního Česka

rozhovory
s osobnostmi
do hloubky

za **59 Kč** měsíčně



ekonom.cz/vyzkouset



jsme randstad

vytváříme lepší svět práce.

naše řešení.

Každé výběrové řízení má svá specifika, která se mění s druhem a úrovní obsazovaných pozic, požadavky na odbornost i počtem přijímaných zaměstnanců. Pro všechna ale platí, že vyžadují odborný a profesionální přístup. Vytvořili jsme pro vás náborová řešení, která vám pomohou ve všech situacích, od vyhledání jednoho zaměstnance po kompletní řízení vaší pracovní síly.

temporary help

Procházíte obdobími, kdy se vám práce hromadí a kdy je jí méně? Chcete zvýšit pružnost vaší společnosti? Agenturní zaměstnávání je to nejlepší řešení. Poskytneme vám tolik zaměstnanců, kolik zrovna potřebujete, ve chvíli, kdy je potřebujete. V naší databázi máme vždy volné zájemce a představíme vám jen ty, jejichž zkušenosti a znalosti odpovídají vašim požadavkům.

permanent placement

Hledáte specialisty, manažery či ředitele? Potřebujete ostřílené profesionály z různých oborů nebo odborníky se specifickými znalostmi? Víme, jak a kde je najít. Naše týmy zkušených konzultantů se specializují vždy na konkrétní region a segment. Najdeme vám kandidáty, kteří odpovídají nejen požadavkům na pozici, ale také zapadnou do vaší firemní kultury a porozumí si s nadřízeným a týmem.

RPO

Nemáte vlastní kapacity pro nábor zaměstnanců? Rádi vám poskytneme specialistu či celý tým, který vám zajistí náborový proces přímo u vás ve firmě. Náš RPO tým pracuje pouze pro jednoho klienta, stává se jeho partnerem a poradcem, který kromě centralizace náborů navrhuje i zlepšení procesů a poskytuje strategický reporting a analýzy. Stará se o proces výběru a náboru vašich kmenových zaměstnanců v rozsahu, jaký si sami určíte. Může zajistit pouze jeho část, nebo kompletně převzít zodpovědnost za celé jeho řízení a výsledky.

interim management

Potřebujete vysoce kvalifikovaného odborníka, který se postará o řešení změn nebo krize ve vaší firmě? Hodil by se vám specialista, který dočasně nahradí interního vedoucího pracovníka, nebo povede časově omezený projekt? Rádi ho pro vás zajistíme.

randstad inhouse services (RIS)

Hledáte podporu při náboru a řízení pracovní síly? Nechte to na nás. Účinně zhodnotíme situaci ve vaší organizaci, navrhne a implementujeme řešení, díky kterým ušetříte čas i peníze. Poskytneme vám kompletní podporu v průběhu celého procesu, zajistíme nástupy, úvodní školení, plánování směn, analyzujeme situaci na trhu práce, informujeme vás o nejnovějších trendech a poradíme při plánování vašich dalších kroků.

international hiring

Čelíte dlouhodobě problémům se získáním dostatečného množství pracovníků na lokálním trhu? Rádi byste rozšířili svůj tým o zaměstnance ze zahraničí? Máme pro vás řešení v podobě náboru pracovníků z ciziny. Postaráme se o výběr vhodných kandidátů, jejich dopravu do ČR i po ČR, zajistíme pro ně potřebnou dokumentaci, ubytování i správu docházek a mezd.

HR solutions a outplacement

Trávíte příliš mnoho času rutinními úkoly a nezbývá vám prostor na řešení zásadních záležitostí vašeho personálního oddělení? Nabídka našich služeb se pohybuje od outplacementu, řízení kariéry a outsourcingu mzdové agendy pro malé a středně velké společnosti, po outsourcing hlavních HR procesů ve velkých organizacích. Ať už hledáte řešení, které uvolní ruce vám či vašim manažerům, nebo jen potřebujete poradit, jsme tu pro vás.

najdeme vám práci,

která vám sedne.

