

HR Summit 2017 byl skutečně zásadní

První ročník personalistické události roku HR Summit 2017, který proběhl 16. května, byl opravdu přínosný. Dá se říci, že už konečně někdo nahlas řekl to, co si ostatní personalisté bojí přiznat a šuškaří si o tom v kuchyňce. HR se prostě mění, a to od základů. Kdo na HR summitu byl, tak už ví, jak se k situaci postavit.

Na HR Summitu 2017 s podtextem „Zaměstnanost nebo nezaměstnanost“ mohli účastníci, kterých se dostavil plný počet, vyslechnout nejen jeden erudovaný názor a způsob, jak se současnými personalistickými výzvami bojovat. Nešlo jen o zvučná slova, ale nádech celé akce, která se nelsa v duchu odkrývání karet. HR Summit, tedy setkání odborníků z oblasti personalistiky a byznysu, byl věnován hlavnímu tématu, nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců. A bylo co poslouchat.

První blok zahájila Zuzana Dvořáková, výkonná ředitelka Institutu perso-

nalistiky z Fakulty podnikohospodářské na VŠE. Hovořila o přípravě studentů na praxi, a to propojením teoretické výuky s praktickou zkušeností. Taktéž nastínila kariérní očekávání studentů, které mají mileniálové zcela odlišně nastavené než generace před nimi a hovořila také o Talent managementu, tedy rychlému

Pro vrcholový management je nejvhodnější jedinec, který umí „přepnout“ z globalisty na detailistu.

doplňování talentů na konkrétních místech v konkrétních chvílích.

GLOBALISTA VS. DETAILISTA

Po Zuzaně Dvořákové přišel se svým vstupem na řadu Gabriel Berdár, majitel společnosti BVI, kterého si mnozí přítomní pamatují z dob, kdy vedl Český Telekom. Svůj příspěvek si připravil na téma Řízení a motivace lidí v různých stupních vývoje.

„Je lepším být dobrým majitelem než špatným šéfem, to je pak cesta do pekla. Je také důležité vědět, co chci udělat a co jsem schopen pro to udělat, na tom vždy záleží nejvíce. V managementu jsou pak dva typy lidí, jsou to globalisté s obrovskými vizemi a pak jsou to detailisté. Ti věří, že svou práci zvládají lépe než ostatní, jdou po detailu. Pro vrcholový management je nejvhodnější jedinec, který umí „přepnout“ z globalisty na detailistu. Z výzkumů pak vychází, že nejsnadněji se v této problematice orientují lidé s technickým vzděláním. V otázce kultury nebo struktury ve společnosti, je samozřejmě důležitější kultura, tedy hodnotový systém, který je udáván vedením,“ řekl majitel společnosti Gabriel Berdár.

FIREMNÍ KULTURA = NEJHORŠÍ CHOVÁNÍ?

Dalším z mluvčích, který patří mezi inovátory a evangelisty moderních svo-



HR Summitu 2017 se jako mluvčí zúčastnili Jiří Fabián i Gabriel Berdár.

bodných firem, byl Jiří Fabián, jeho pojetí tématu Jak nastavit spravedlivé podmínky v týmu. „Mě samotného zajímá teorie hejn a jaká je funkce lídra v hejnu. Tyto principy je vhodné aplikovat i na firmy. Probuzení mrtvé firmy je možné, ale nejde to ze dne na den, je třeba začít u malých projektů,“ řekl Fabián. Zmínil se taktéž o kultuře ve společnosti, která je podle něho velice důležitá, leč hbitě zaglosoval otázkou: „Co je to firemní kultura?“, mnozí odpovídali, že jsou to hodnoty udávané managementem nebo firmou, ale jeho odpověď byla jiná. „Firemní kultura, je to nejhorší chování, které vám okolí, potažmo management schvaluje,“ dodal Fabián.

O zlepšování náboru a tím pádem i lepších výsledcích mluvil na začátku druhého bloku Pavel Barták, HRtech SAP SuccessFactor. „Nábor začíná kariérami stránkami, které nedělá ani marketing ani IT, ale oddělení HR. Je důležité, aby stránky byly dostatečně responzivní a kandidát měl více možností, jak na inzerát odpovědět, a měl to přitom co nejjednodušší. Je třeba si uvědomit, že budoucnost tady bude dříve, než si myslíme,“ řekl například Barták.

I LETOS TO NEBUDE VALNÉ

Dalším mluvčím byl Jan Karmazín, ředitel odboru zaměstnanosti Generálního ředitelství Úřadu práce ČR. Ten okomentoval „tvrdá“ data o stavu zaměstnanosti, respektive nezaměstnanosti v ČR. Dle prognóz se dá očekávat, že situace na trhu práce se nebude brzy nijak měnit. „Ekonomové tvrdí, že jsme na vrcholu ekonomického cyklu v tom dobrém smyslu slova, dá se předpokládat, že další rok by mohl vypadat podobně, jako ten letošní,“ tvrdil Karmazín.

O motivaci, kulturním prostředí a důležitosti IT ve spolupráci s HR hovořila Iveta Volfová, personální ředitelka společnosti Alza.cz. „Uchazeče o zaměstnání rozdělujeme na dvě skupiny, na odvážné kreativce a spolehlivé pracovníky. Vybíráme lidi kteří nepracují ve firmě, ale kteří pracují pro firmu,“ hovo-

Foto: Archiv HR Summit (2x)



Setkání HR profesionálů pochází z hlavy Šárky Fričové, zakladatelky a majitelky společnosti BeeMedia, s.r.o.

Současná situace si vyžaduje co největší spolupráci a sdílení informací, protože tím můžeme změnit zásadní podstatu fungování personalistických procesů.

řila o náboru zaměstnanců Iveta Volfová ze společnosti Alza.cz.

Své zkušenosti z HR v oblasti mediální sféry pověděla i Lenka Benetková, obchodní ředitelka divize EURO, vydavatelství Mladá fronta. „Lidé hledají ve své práci smysl a nejsou uspokojeni jen klasickou odměnou, tedy penězi. Velkým tématem je sociální, tedy mentální návyk na práci a na zaměstnavatele, ten je dobré rozvíjet třeba v rámci projektu „work buddy“,“ řekla Benetková.

„Základem důležité vize je pocit soudržnosti pro zaměstnance, tedy jim dát najevo, že jsou součástí týmu a spolupracovníci na daném projektu,“ dodal v druhé části svého vystoupení Jiří Fabián.

PO SUMMITU POKRAČOVÁNÍ...

Setkání renomovaných profesionálů HR

Summit 2017 vzniklo z podnětu Šárky Fričové, zakladatelky a majitelky společnosti BeeMedia, s.r.o. „Myslím si, že bylo dost fňukání a prázdných frází nad současnou krizí. Rádi jsme ukázali, že takováto situace není problémem, ale výzvou, kterou jsme přijali a našli na ni řešení. Je třeba jít cestou změny a přístupu k HR jako takovému,“ hovoří o summitu jeho ředitelka Šárka Fričová.

HR Summit měl za úkol připravit vrcholové HR manažery na fundamentální změny v celém odvětví personalistiky, ale také pozvat účastníky na navazující networkingové snídani Bee-Breakfast.

„Současná situace si vyžaduje co největší spolupráci a sdílení informací, protože tím můžeme změnit zásadní podstatu fungování personalistických procesů, samotný HR už nebude takový, jako byl před lety, inovace a vývoj mění požadavky na personalisty, a my chceme ukázat, že to lze a není potřeba naříkat. Právě proto navazujeme na HR Summit BeeBreakfast networkingy, které mají skutečný informační a byznys impakt,“ dodává jasně Fričová.

Hlavními partnery HR Summitu 2017 byly společnosti Česká pošta, SAP SuccessFactors a Veolia. x jbt