

169 milionů

Evropanů ve věku 16 až 74 let – tedy 44 procent – nemá podle údajů Evropské komise ani základní digitální gramotnost. Pokud tento problém potrvá, může v roce 2020 Evropské unii chybět 500 tisíc až milion profesionálů v oboru IT. Přitom digitální transformace způsobuje na evropských pracovištích opravdovou revoluci. Nové technologie v kancelářích zjednodušují pracovní procesy, snižují náklady a zrychlují a zkvalitňují nabízené služby. Podle zprávy Evropské komise bude v nedaleké budoucnosti devět z deseti pracovních pozic vyžadovat digitální dovednosti.

Není ale možné očekávat, že zodpovědnost za tuto krizi převzme národní vlády. Všechny technologické novinky se objevují a zkouší nejdříve u soukromých firem. A právě podniky pocítí nedostatek digitálně způsobilých pracovních sil nejpalčivěji. Jedním z možných kroků je změna způsobu, jakým k sobě firmy lákají nové zaměstnance. Např. společnost Google proškola v digitální gramotnosti milion mladých Afričanů, aby podpořila růst digitálního hospodářství kontinentu a změnila podstatu jeho mediálního a reklamního průmyslu. *Zdroj: projekt Crystal Ball společnosti Canon*

Soutěž o nejlepší personální projekt HREA jde do finále

Osmý ročník soutěže o nejlepší personální projekt HREA, kterou organizuje People Management Forum, už má své vítěze. V září se sešla porota, která hodnotila 22 přihlášených projektů. Soutěž má tři kategorie: Velké společnosti, Malé a střední společnosti, Neziskový sektor a veřejná správa. Celkem se letos sešlo 22 projektů zastupujících všechny kategorie. Vítězové jednotlivých kategorií budou vyhlášeni na Světové laboratorii lídrů, kterou pořádá People Management Forum 23. října v Praze, v Ústavu molekulární genetiky Akademie věd, Vídeňská 1083 (více na: <http://www.pmf-hr.com/hr-konference-svetova-laborator-2018-2/>) pod názvem HR v době R.U.R.

Generálním partnerem soutěže HREA je Naše stravenka. Vítězové jednotlivých kategorií i vítěz oceněný Zvláštní cenou poroty získají kromě skleněné plastiky vyrobené ve společnosti Preciosa i ocenění od dalších partnerů soutěže - společnosti Performia a od PMF Institutu.

Projekty, které byly do soutěže přihlášeny a přinášejí ty nejlepší zkušenosti z HR praxe v roce 2017, budou prezentovány na HREA Summitu 7. listopadu dopoledne v prostorách společnosti OKsystem. Zároveň budou soutěžit o Cenu veřejnosti. Ta bude výsledkem hlasování účastníků summitu HREA. Účastníci akce totiž budou mít možnost v průběhu summitu volit projekt, který pokládají za nejlepší a který získá Cenu veřejnosti. Tento projekt bude také odměněn skleněnou plastikou. A navíc získá cenu od společnosti Image Lab, která Cenu veřejnosti uděluje.

Na summit HREA do OKsystem 7. listopadu srdečně zveme všechny zájemce o inspirace a zkušenosti z personální práce. Aby nejen vybrali projekt, který si Cenu veřejnosti zaslouží, ale také aby využili summitu k výměně praktických zkušeností z oblasti HR.

Zeptali jsme se



Ilony Štorové, předsedkyně spolku Age Management

Jaký je zájem firem v ČR o programy age managementu v době, kdy jim chybí lidé?

Trend se začíná měnit a mnoho zaměstnavatelů reaguje na nedostatek nových zaměstnanců změnou postoje k těm stávajícím. Pokud jsou stávající zaměstnanci spokojeni s podmínkami, které jim zaměstnavatel vytváří, a to nejen v oblasti finanční, ale i při sladování pracovního a osobního života či v možnostech vzdělávání a profesního růstu, tak je mnohem nižší pravděpodobnost, že budou hledat své pracovní uplatnění jinde.

Na co se zaměřují programy age managementu z hlediska spolupráce generací?

Hlavním předpokladem pro nastavení efektivní spolupráce mezi různými generacemi je firemní kultura, která různé generace podporuje. Jako efektivní se jeví mentorské programy pro zaškolení mladých anebo nových pracovníků. Některé firmy využívají i sdíleného pracovního místa, které je obsazeno mladším a starším zaměstnancem a podporuje předávání zkušeností i znalostí oběma směry. Nicméně hlavním principem spolupráce zůstávají věkově diverzifikované pracovní týmy, které přirozeným způsobem prolomují věkové stereotypy.

Co poradit firmám, které s age managementem začínají?

Pro úspěšnou realizaci opatření age managementu považují dva faktory: Pochopení vedení firmy pro problematiku stárnutí na pracovišti a specifika jednotlivých generací a pak kvalitně provedený vstupní audit, který analyzuje data věkového složení zaměstnanců, personální strategii a podporu pracovní schopnosti zaměstnanců, včetně analýzy dat pracovní neschopnosti.

Uveďte prosím příklad úspěšného age managementu.

Jeho komplexní zavádění představuje mnoho vzájemně propojených aktivit zaměřených na podporu zdraví, vzdělávání, motivace a směřující do úpravy pracovních podmínek i do ergonomie. Cílenému zaměření aktivit pomáhá znalost hodnot pracovní schopnosti zaměstnanců, zjišťované analýzou pracovní schopnosti (Work Ability Index). Prvním podnikem v ČR, který má tuto analýzu k dispozici, je státní organizace Správa železniční a dopravní cesty.

Jak k tomu lze využít financování z fondů ESF?

Podpora zavádění age managementu do firem, a tedy specifického řízení zaměřeného na různé generace, nikoliv pouze na starší pracovníky, byla vyhlášena MPSV na podzim 2017 (výzva č. 079 Age management – chytrá změna v řízení, příležitost k růstu). V současné době probíhá hodnocení projektů a zahájení jejich realizace je předpokládáno na podzim anebo v zimě 2018.