

GENERÁLNÍ PARTNER PŘÍLOHY



Trendy firemního vzdělávání 2024



JAN DOLEJŠ

CEO, DIGISKILLS

ABY TECHNOLOGIE ZAMĚSTNANCE
TOLIK NEFRUSTROVALY

STR. 3



HREA 2024

SOUTĚŽ O NEJLEPŠÍ HR PROJEKT

Využijte příležitost a představte práci svých HR týmů za posledních 12 měsíců odborné porotě i veřejnosti.

Své projekty můžete přihlásit do 30.6.2024

v kategorii Velké společnosti, Střední a malé společnosti, Neziskové organizace, veřejná správa a školy.

Představení prací a slavnostní vyhlášení vítězů včetně Cen odborné veřejnosti a prezidenta PMF proběhne pod záštitou společnosti Microsoft na **HREA Summitu** dne 24.10.2024.

Více informací a přihlášku naleznete na hrforum.cz/hrea, nebo napište na tereza.havlaskova@pmf-hr.com

Pod záštitou



Zažíváme vzdělanostní diverzitu

Firemní vzdělávání prochází v posledních letech řadou zásadních změn. V covidové době se přeneslo do online a virtuálního prostředí. Najednou vše šlo. Tak to ale často bývá, že nepředvídané krize zcela převrátí dosavadní stereotypy a přístupy. Pandemická doba přinesla do oblasti vzdělávání nová témata jako péče o duševní zdraví nebo nové styly manažerské práce pro řízení lidí na dálku.

Ale tím krize neskončily. Nastala doba vysoké inflace a nedaleko nás Rusko napadlo Ukrajinu a po řadě desetiletí se v Evropě rozpoutala válka. I toto mělo dopad na oblast vzdělávání. Firmy posílily ve svých rozvojových programech kurzy finanční gramotnosti a finančního poradenství pro zaměstnance, více se věnují tématům bezpečnosti. Ostatně téma bezpečnosti nyní silně rezonuje ve firemním vzdělávání i v souvislosti s dynamickým rozvojem technologií, robotizace a AI. Je to výzva jak pro firmy, tak pro vzdělavatele, aby připravili programy, které budou lidi vzdělávat

v digitální a kyberbezpečnostní gramotnosti. Zároveň je to úkol i pro oblast BOZP, jak s postupující robotizací zajistit bezpečné a ergonomické pracoviště.

Novým tématem ve vzdělávání se stává mezigenerační spolupráce a dialog a i proto vzdělávání spěje k individuální a personifikované podobě. Programy mají umožnit každému, aby se mohl rozvíjet v tom, co potřebuje, nastává éra vzdělanostní diverzity.

Ve vzdělávání ale v souvislosti s robotizací čeká byznys další trend – dovzdělávání zaměstnanců na jiné pozice, pokud o práci kvůli nasazení robotů přijdou. Je to samozřejmě spojeno s komunikační kampaní, která vysvětlí, že roboti ulehčují lidem práci a díky tomu se mohou lidé ve své kvalifikaci posunout výš a dosáhnout na vyšší příjem.

Všechny změny a výzvy budou vyžadují od HR komplexní strategický přístup ke vzdělávání včetně hodnocení jeho kvality a efektivity.

Přeji vám v tom co nejvíce úspěchů!

Alena Kazdová
šéfredaktorka

„Chodím ve firmě na angličtinu. A víte co? Je to v pohodě!

Libor, student firemních kurzů



Jak mohou společnosti rozvíjet talenty a zvyšovat svou konkurenceschopnost

Firemní vzdělávání se neustále vyvíjí a adaptuje na proměnlivé podmínky trhu práce a technologický pokrok. Dochází tak k transformaci, což je důsledek technologického pokroku a neustálých změn v pracovním prostředí, včetně narůstajících nároků a větší stresové zátěže zaměstnanců.

TEXT ALEŠ POKORNÝ, KRAUTHAMMER PARTNERS CZECH REPUBLIC, S.R.O.

1. Důraz na rozvoj soft skills

Zaměstnavatelé si stále více uvědomují význam tzv. měkkých dovedností, jako jsou komunikace, týmová spolupráce, cílený rozvoj manažerských dovedností a schopnost adaptace. Firemní vzdělávací programy se proto zaměřují na rozvoj těchto dovedností prostřednictvím speciálně navržených kurzů a workshopů.

2. Personalizace vzdělávacího obsahu

Společnosti stále více investují do technologií, které umožňují personalizaci vzdělávacích programů. Tímto způsobem může být učební materiál přizpůsoben specifickým potřebám a rychlosti učení každého zaměstnance, což vede k vyšší efektivitě a lepšímu zvládnutí dovedností.

3. Digitalizace a hybridní způsob vzdělávání

Jedním z nejvýznamnějších trendů je rozšíření „hybridních“ platforem, které umožňují zaměstnancům učit se flexibilně a efektivně. Díky prolínání prezenční a digitální formy kurzů, video tutoriálů a interaktivním simulacím mohou firmy školení přizpůsobit potřebám jednotlivců a tím optimalizovat výsledky vzdělávání.

4. Mikroučení (Microlearning)

Mikroučení zahrnuje krátké vzdělávací kurzy (cca 30 minut), které se zaměřují na specifické dovednosti nebo znalosti. Tento přístup je ideální pro „osvěžení“ znalostí zaměstnanců, kteří jsou pod časovým tlakem, protože umožňuje začlenit učení/opakování do každodenního pracovního života ve velmi krátkém časovém úseku.

5. Gamifikace ve vzdělávání

Pro zvýšení zapojení a motivace zaměstnanců firmy často poptávají kurzy obsahující gamifikaci a interaktivní učební techniky. Tyto metody využívají prvků her, praktických případových studií, soutěží a projektových výstupů, což činí učení zábavnějším a interaktivnějším.

6. Wellbeing

Firmy se v poslední době zaměřují také na integraci duševního zdraví do firemní kultury. Umožňují zaměstnancům flexibilní pracovní režimy a práci z domova. Zároveň narůstá poptávka po programech zaměřených na podporu fyzického i duševního zdraví zaměstnanců. Mezi nová témata patří například oblast životní energie, life-managementu a stále více populární jsou programy zaměřené na cílené pobyty v přírodě jako je Shinrin-Yoku známé u nás pod pojmem Lesní terapie.

Tyto trendy odrážejí širší snahu o zvýšení efektivity, adaptability a spokojenosti zaměstnanců v rámci firemního vzdělávání. S pokračujícím vývojem pracovního prostředí a technologií se firemní vzdělávací strategie pravděpodobně budou dále vyvíjet, aby vyhověly novým výzvám a požadavkům. /

INZERCE

Zažijte jedinečnou sílu seberozvojové skupiny!

Chcete lépe zvládat stres, vyhnout se vyhoření a více pečovat o svoje duševní zdraví?

ACE Consulting Vám nabízí možnost prohloubit sebezpoznání, porozumět druhým a docílit tak naplňujících vztahů a vyšší životní spokojenosti. Otvíráme unikátní cyklus edukativně-sebezkušenostních workshopů. Seznámíme Vás s aktuálními poznatky psychologie v praxi. Navíc skrze sdílení a sebereflexi v uzavřené skupině, kde vzniká autentický mikrosvět, můžeme docílit kúžené změny. Začínáme 12. září 2024, pro více informací neváhejte kontaktovat: rakarova@ace-consulting.cz.

Aby technologie zaměstnance nefrustrovaly

Udržet krok s technologiemi a zajistit, aby je zaměstnanci efektivně využívali, a byli ve své práci spokojeni, je jednou z největších výzev zaměstnavatelů. Digital Employee Experience (DEX), tedy zkušenost zaměstnanců s digitálními technologiemi, ovlivňuje chod celé firmy. Abyste DEX mohli zlepšovat, musíte pochopit, jak zaměstnanci vnímají digitální technologie, jak s nimi pracují a podporovat je ve snahách maximálně využívat jejich potenciál.

TEXT JAN DOLEJŠ, CEO, DIGISKILLS

DEX je víc než zavedení nových technologií – jde o klíčový faktor, který ovlivňuje spokojenost, produktivitu a schopnost zavádět a efektivně využívat digitální inovace a nástroje. Poskytnout všem nové počítače od Applu a vybavit je výkonnými aplikacemi a AI asistenty je skvělé, ale myslíte na to, že zaměstnanci musí nové technologie také chápat a správně používat. A to se často neděje. Jak toho dosáhnout?

Průzkum ukázal frustraci i příležitosti

Průzkum digitální gramotnosti českých zaměstnanců vycházející z výsledků Digiskills Assessmentu sesbíraných mezi více než 6 600 zaměstnanci z 45 firem ukázal, že až 44 % zaměstnanců má kladný vztah k technologiím, ale 10 % zaujímá silně negativní postoje. Třetina zaměstnanců je nespokojena s IT vybavením, což ovlivňuje jejich produktivitu. A téměř polovina respondentů vnímá schopnosti zaměstnavatele v oblasti digitalizace jako nedostatečné.

Tyto statistiky ukazují, že přestože žijeme v době převratných technologií, pro řadu zaměstnanců jsou zdrojem frustrace a nespokojenosti. Negativní postoje přitom často pramení nejen ze zastaralého vybavení, ale také z nedostatečné podpory, nebo nízké úrovně digitálních dovedností. A proto je právě vzdělávání v oblasti digitálních dovedností dobrou příležitostí, jak pozvednout ve firmě DEX.

„U českých firem vidím 2 extrémy – zařízení i aplikace jsou zastaralé, pomalé a nestabilní, takže se lidem špatně pracuje. Opakem jsou situace, kdy firma investuje do moderních technologií, ale dostane se do stavu, kdy lidé nevyužívají ani zdaleka jejich potenciálu. DEX je proto v mých očích o sladění. Společnost nabídne moderní digitální prostředí a uživatelé jej umí správně využívat,“ říká Jan Dolejš, CEO společnosti Digiskills, která rozvíjí digitální kompetence zaměstnanců v českých firmách a pomáhá budovat firemní kulturu zaměřenou na inovace.

Digiskills Assessment jako cesta k pozitivnímu DEX

Pokud se chcete propracovat k pozitivnímu DEX, musíte postupovat systematicky. Prvním krokem je pochopení, jak si vaše firma, respektive její zaměstnanci, stojí. „Digiskills Assessment je nástroj, který nám v Digiskills pomáhá analyzovat, jak zaměstnanci našich klientů vnímají technologie a jak je umějí využívat. Assessment jsme založili na evropském standardu DigComp (Evropský rámec digitálních kompetencí) a poskytuje kompletní přehled o úrovni digitálních kompetencí zaměstnanců napříč těmi nejdůležitějšími oblastmi typického pracovního prostředí,“ přiblížil Jan Dolejš.

Jak efektivně zavést změny do praxe

V Digiskills na základě výsledků Digiskills Assessmentu vytváří nejen přesné cílené vzdělávací plány, které zvyšují digitální dovednosti zaměstnanců, ale také identifikují zaměstnance s potenciálem stát se digitálními ambasadory. V návaznosti na výsledky také pomáhají firmám najít správné nástroje a zavést fungující procesy, které prokazatelně zlepší DEX. Digiskills Assessment ukazuje, jak si zaměstnanci stojí a odhaluje, kde firma nachází v porovnání s celým trhem. Zároveň se Assessment stává podkladem pro jasný plán, jak a kde se posunout.

S personalizovanými vzdělávacími plány a strategií, která bere v úvahu specifické potřeby firem, je vhodné nechat si připravit různé formy školení na míru (od asynchronního obsahu, webinářů, vlastní vzdělávací platformy, po prezentační workshopy a osobní koučink), a nechat si pomoci i s vytvořením prostředí, kde budou zaměstnanci s technologiemi spokojeni a budou se sami chtít rozvíjet. Je nezbytné mít na paměti, že základem je zaměstnance nejen proškolit, ale i nadchnout a vzbudit u nich zájem o digitální technologie, které jsou nedílnou součástí každé moderní firmy. /



Poskytovatelé služeb

NÁZEV PRODUKTU	DODAVATEL	WEB	KONTAKT
ZNAČKA	POPIS PRODUKTU	HLAVNÍ PŘEDNOSTI PRODUKTU	
Digiskills	Digiskills	www.digiskills.cz	podpora@digiskills.cz
	V Digiskills vám pomůžeme zjednodušit si život i práci pomocí technologií – od aplikací Microsoft 365 po generativní umělou inteligenci. Máme vlastní vzdělávací portál, zkušené lektory a tým, který vás provede digitální změnou tak, že se už nevrátíte do starých kolejí. Naše služby nejsou jen o vzdělávání; jsou o proměně pracovního prostředí a o kultuře, která je otevřená změnám a inovacím.	Datově řízený proces rozvoje. Díky digitálnímu assessmentu, který slouží jako diagnostický nástroj k měření digitálních dovedností a zároveň díky unikátnímu studijnímu portálu, kde zaměstnanci studují v kombinaci online kurzů, webinářů, workshopů a microlearningu.	
Vybíráme – Rozvíjíme – Vzděláváme	ACE Consulting	www.aceconsulting.cz	info@ace-consulting.cz
	Unikátní cyklus edukativních a sebezkušenostních workshopů na aktuální témata (zvládání stresu, nenásilná komunikace, prevence vyhoření, efektivní time-management).	Pravidelné setkávání v uzavřené skupině Vám umožní prohloubit sebezpoznaní, porozumět druhým a dosáhnout naplňujících vztahů a vyšší životní spokojenosti. Jen díky vlastní zkušenosti a síle skupiny můžete zažít skutečný posun a osobnostní růst.	
Zjednodušujeme fungování firem	Coaching Prosperity	www.coachingprosperity.cz	info@coachingprosperity.cz
	Lidé za sebou mají mnoho tréninků, vědí co mají dělat, ale často to nedokáží převést do praxe. Když jim pomůžeme uvědomit si několik jednoduchých principů o fungování mysli, přestanou si stát v cestě. Lidem se usnadní práce a dokáží firmě přinášet větší hodnotu, aniž by museli dělat cokoli navíc.	Lidé jsou často překvapeni, že jim nikdo neříká, co mají dělat, a že si na spoustu věcí dokážou přijít sami, když se na chvíli zastaví. Protože změna vychází z jejich vlastních uvědomění, a ne z aplikace dalších návodů a technik, je pro ně mnohem přirozenější, rychlejší i trvalejší.	
FranklinCovey	FranklinCovey	www.franklincovey.cz	obchod@franklincovey.cz
	Nová vzdělávací platforma FranklinCovey IMPACT PLATFORM je unikátním nástrojem pro systematický rozvoj zaměstnanců a vědomé vytváření firemní kultury. Přispívá k dosažení trvalých změn chování lidí na individuální i kolektivní úrovni. Má reálné dopady na ekonomické výsledky firmy.	IMPACT PLATFORM je postavena na aktivním učení, zapojuje studenty, L&D manažerům umožňuje snadnou administraci, sestavování plánů rozvoje a měření výsledků. Interním lektorem klienta nabízí studijní materiály pro přípravu na výuku kurzů FranklinCovey.	
Firemní jazyková výuka	Glossa – škola jazyků	www.glossa.cz	info@glossa.cz
	Glossa – škola jazyků nabízí komplexní řešení firemního jazykového vzdělávání na míru. Kurzy jako zaměstnanecký benefit nebo rozvojové vzdělávací programy? Máme pro vás řešení!	Za 30 let předávání jazykových dovedností ve firmách jsme naše kurzy vyladili k dokonalosti. Ušetříme vám čas i práci a přineseme měřitelné výsledky. Propracovaná metodika, stabilní lektorský tým, certifikace kvality. S námi se omluvíte!	
IT kurzy a školení	GOPAS, a.s. – počítačová škola	www.gopas.cz	info@gopas.cz
	Aktuálně nabízíme více než dva tisíce kurzů a školení nejrozumnějších IT technologií. Největší důraz klademe na kvalitu poskytovaných služeb a spokojenost zákazníků. Výuka kurzů je vedena zkušenými a certifikovanými lektory s odbornými znalostmi i nezbytnými pedagogickými a prezentačními dovednostmi. Mezi odborníky uznávaný titul MCT (Microsoft Certified Trainer) je výchozím titulem všech lektorů, ovšem většina z nich je na daleko vyšší úrovni několikastupňového systému vzdělávání.	Garantujeme svým zákazníkům maximální možné využití finančních prostředků vynaložených do vzdělávání a zároveň co největší efektivitu při získávání nových znalostí a dovedností. Jako jediní nabízíme Garanci získaných vědomostí, díky které absolventi našich kurzů mohou bezplatně navštívit již absolvované školení ještě jednou. V případě, že si chce probrané téma připomenout či vyslechnout od jiného lektora, má u nás dveře otevřené.	



firemního vzdělávání

NÁZEV PRODUKTU	DODAVATEL	WEB	KONTAKT
ZNAČKA	POPIS PRODUKTU	HLAVNÍ PŘEDNOSTI PRODUKTU	
Pomáháme firmám být úspěšnější díky lidem.	humancraft s.r.o.	www.humancraft.cz	hello@humancraft.cz
	Nabízíme špičkovou diagnostiku, tréninky, koučink a konzultace. Pomáháme s tématy Komplexní rozvojové programy, Leadership, Talentové programy, Diagnostiky Insights a Lumina, Soft skills nebo Prodejní dovednosti.	Víme, že lidé jsou tím nejdůležitějším faktorem pro byznys úspěch. I proto jsme „human“... A že kvalitní práce s lidmi je opravdové řemeslo dělané poctivě a s vášní. A proto „craft“.	
Image Lab – Success through people	Image Lab s.r.o.	www.imagelab.cz	imagelab@imagelab.cz
	Pomáháme rozvíjet bussiness. Klíčovou součástí úspěchu je vytváření motivace. Zanalyzujeme Vaše vnitřní firemní prostředí a společně s Vámi vytvoříme jedinečnou motivační atmosféru a opravdový engagement.	Klíčové oblasti spolupráce: Podpora a realizace zavádění změn, Rozvoj Leadershipu, Rozvoj klíčových dovedností, Rozvoj Future Skills, Diagnostika schopností potenciálu, Vytváření inovativní firemní kultury	
Adaptačně-integrační kurzy pro cizince Praktické vzdělávací semináře pro zahraniční zaměstnance	Integrační Centrum Praha o.p.s.	https://icpraha.com/	i.drobikova@icpraha.com
	Organizace zákonem povinných Adaptačně-integračních kurzů pro cizince. Praktické semináře pro cizince a jejich rodinné příslušníky na různá témata (zdravotní péče, vzdělávání, zaměstnání, komunitní život atd.) Školení v oblasti interkulturních kompetencí a aktuality k zaměstnávání cizinců.	Pomůžeme vašim zaměstnancům: • splnit zákonnou povinnost vůči českým úřadům • se rychleji integrovat do české společnosti Pomůžeme vám: • zefektivnit proces relokační a integrace nejen vašich zaměstnanců, ale i jejich rodin • posílíme společenskou odpovědnost vaší firmy a důvěru zaměstnanců v organizaci	
Soft Skills & Power Skills	Krauthammer Partners Czech Republic, s.r.o.	www.krauthammer.com	info.czech@krauthammer.com
	Rozvíjíme v lidech to nejlepší s využitím přístupu pozitivní konfrontace. • Připravte své leadery, prodejce, talenty, specialisty a interní trenéry na zvládnutí budoucích výzev měnícího se světa. • Nahraďte rozvoj soft-skills a hard-skills rozvojem klíčových power-skills.	Využití AI a největší evropské blended learning platformy. Uplatnění inspirací z 28 zemí světa. Rozvoj autentického potenciálu a odhalování skrytých talentů. Specialisté pro konkrétní obory podnikání. Měřitelné výsledky rozvojových projektů.	
Voxy – jazykové online firemní vzdělávání	Omni Solution s.r.o.	www.jazykovévzdelavani.cz	info@omnisolution.cz
	Voxy je jedničkou ve firemním jazykovém vzdělávání. Tuto platformu úspěšně používají stovky organizací po celém světě. Voxy využívá patentovanou technologii, umělou inteligenci, živé kurzy dostupné 24/7 a individuální přizpůsobení k poskytování jedinečného, působivého zážitku z výuky jazyků, díky kterému studenti zvládnou dosáhnout svých individuálních cílů za jednu třetinu času oproti tradičním kurzům.	Neomezená 24/7 skupinová online výuka nebo flexibilní individuální online výuka s certifikovanými lektory • Více než 100 specifických kurzů dle odvětví průmyslu nebo typu pracovní pozice • Více než 55 000 hodin interaktivního studijního obsahu • Voxy Proficiency Assessment® test zdarma • Detailní reporty o studiu	
PMF Institut	People Management Forum	www.hrforum.cz/vzdelavani	info@pmf-hr.com
	Komplexní vzdělávání v oblasti personalistiky pro všechny, kteří se zajímají o oblast HR. Flexibilní modulový program s možností získání profesní zkoušky Personalista, certifikované MPSV.	Hlavní přidanou hodnotou našich kurzů jsou lektori, kteří jsou vyhledávanými odborníky z HR praxe. Dále je to sdílení zkušeností mezi účastníky. Ti jsou z různých odvětví a velikostí firem, čímž se navzájem obohacují. Neučte se z teorie, ale od odborníků z praxe.	
skillmea	Skillmea s.r.o.	https://skillmea.cz/	debna@skillmea.cz
	Skillmea je česko-slovenská vzdělávací a kariérní platforma nabízející komplexní řešení pro firmy v oblasti nábory a rozvoje zaměstnanců. HR manažeři tak mohou v jednom rozhraní spravovat veškerou agendu od hledání nových talentů, firemní prezentací až po organizaci vzdělávání zaměstnanců v aktuálních technologiích a trendech.	Skillmea nabízí největší nabídku online vzdělávacího obsahu na českém-slovenském trhu. Profesionálně zpracované online kurzy se zaměřují na digitální dovednosti v oborech IT, marketing, grafika, AI, office a další. Díky přehledným reportům a grafům má HR manažer neustálý přehled nad pokrokem a kompetencemi zaměstnanců.	

Na AI transformaci je připravena méně než polovina českých firem

Z analýzy Trendy v oblasti lidského kapitálu 2024

poradenské a technologické společnosti

Deloitte vyplývá, že přes 80 procent firem

nemá spolehlivé metriky pro měření

sociální složky ESG určovaných novou

evropskou směrnicí CSRD. Jasnou

představu, jak procesy pro ESG

reporting nastavit, má méně než

třetina společností. České a slovenské

firmy zároveň čelí potížím při integraci

AI a nastavování spolupráce mezi

lidmi a technologiemi. Klíčovou roli

bude podle nich hrát představitost

a další dovednosti, které však

u zaměstnanců posiluje jen 43 %

z nich.

Společnosti vedle toho stále více řeší otázky transparentnosti a důvěry společně s tématem mikrokultur, tedy rozdílných kultur a dynamik jednotlivých týmů v rámci jedné organizace.

Firmy nejsou připravené na novou legislativu o ESG reportingu

Nová pravidla pro ESG reporting, určená směrnicí Evropského parlamentu a Evropské rady zvané Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), čekají české a slovenské firmy již v příštím roce. Přestože považuje lidskou stránku udržitelnosti za důležitou 93 % českých společností, jen 58 % jich je připravených na tento trend reagovat.

„Rostoucí důraz na environmentální, sociální a správní (ESG) aspekty podnikání je jedním z nejvýraznějších trendů, které v poslední době pozorujeme.

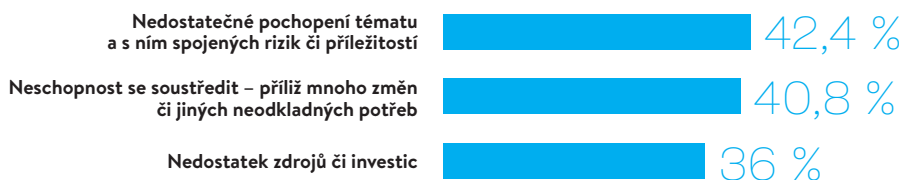
ESG faktory nejsou pouze hezkým doplňkem podnikání, ale stávají se stále více klíčovými pro dlouhodobou udržitelnost a konkurenceschopnost společností. Měřit sociální složku ESG však zatím dokáže jen 19 procent společností, které se zapojily do naší celosvětové studie, a jen třetina z nich má plán, jak tyto metriky nastavit,“ vysvětluje Zuzana Kostiviarová, expertka na Human Capital společnosti Deloitte.

Nové dovednosti vyžadují reskilling a upskilling

V rámci nové legislativy budou firmy povinně sledovat a vykazovat metriky týkající se dopadu na zaměstnance. Jde například o DEI údaje k zastoupení žen a různých věkových kategorií v managementu, rozdíly v odměňování mužů a žen nebo informace o dopadech práce na zdraví zaměstnanců či porušování lidských práv.

„Většina společností v České republice si je vědoma nutnosti transformace k přístupu k lidským zdrojům. A to nejen z důvodů atraktivity při náboru nových zaměstnanců, ale především při práci a rozvoji těch stávajících. Hodně se hovoří o takzvaném upskillingu zaměstnanců při příchodu nových technologií, o nabídkách flexibilních forem práce i z důvodu stárnutí populace a zaměstnávání rodičů a generace Z. Nicméně si myslím, že realizace konkrétních opatření v rámci českých firem jde pomaleji, než by bylo žádoucí. Většinou jsou impulsem vnější vlivy – například pandemie či nová legislativa. Naopak pokud společnost dokáže realizovat konkrétní opatření rychle, odvážně, s vědomím určitého rizika a vlastně trochu pionýrsky, může získat obrovskou výhodu. Kéž by bylo na českém trhu více příkladů,“ komentuje Martina Zimmer-

Jaké jsou největší překážky či výzvy, které českým a slovenským organizacím brání v rozvoji představitosti a podobných soft skills?



mann, Diversity Manager společnosti ŠKODA AUTO.

Zvědavost, empatie, kreativita – nové dovednosti pro využití AI

V souvislosti s rychlým vývojem v oblasti umělé inteligence si společnosti u zaměstnanců stále více vážejí schopností jako zvědavost, empatie a kreativita. Rozvoj představitosti dokonce považuje za důležitý 89 % českých organizací. Pouze dvě pětiny z nich však skutečně podnikají v této oblasti konkrétní kroky.

V rozvíjení představitosti i dalších soft skills se společnosti setkávají s překážkami na straně zaměstnanců, jako jsou neporozumění tématu či neschopnost se soustředit, ale i nedostatek zdrojů a investic.

„Role umělé inteligence a schopnost společností využít nové možnosti spolupráce mezi lidmi a technologiemi bude do

budoucná klíčovým faktorem úspěchu. Firmy, které úspěšně integrují prvky umělé inteligence do svých procesů a služeb, mohou získat konkurenční výhodu na trhu. AI může zefektivnit procesy, zlepšit produkty i služby a poskytnout firmě lepší pozici ve srovnání s konkurencí,“ zdůrazňuje Kostiviarová.

Klíčová role důvěry a mikrokultur

Mezi 3 nejdůležitější faktory, které budou mít letos největší dopad na jejich úspěch, řadí firmy rovněž důvěru a transparentnost. Za důležité je považuje 92,3 % respondentů z českých a slovenských firem.

„Společnosti by měly svým zaměstnancům po důkladném zvážení zpřístupnit informace o prioritách a cílech vedení. Sdílet by s nimi měly i finanční a operativní data týkající se chodu firmy, proces rozhodování vedení společnosti nebo způsob, jakým

se rozhoduje o odměnách a o dalších tématech týkajících se pracovníků. Bez těchto komplexních změn k dosažení důvěry ze strany zaměstnanců nedojde,“ uvádí Kostiviarová.

Dalším trendem pro zaměstnance je téma mikrokultur ve firemním prostředí. Jde o fenomén, kdy v rámci stejné organizace vznikají v jednotlivých odděleních různé interní kultury se specifickou dynamikou. Podpora a udržování rozdílných mikrokultur v rámci jedné společnosti klade velký nárok na manažery a lidi spojující několik týmů. Na druhou stranu to však umožňuje lépe reagovat na rozmanité potřeby pracovníků s rozdílnými specializacemi.

Právě otázce firemní kultury se společnost Deloitte věnuje dlouhodobě. Společně s dalšími třemi pilíři, kterými jsou firemní strategie, řízení a finanční výkonnost a inovace, se na ni zaměřuje například v rámci ocenění Czech Best Managed Companies, které hodnotí kvalitu řízení předních českých společností. Trend mikrokultur vnímá jako důležitý až 87,7 % českých a slovenských firem, více než polovina z nich ale není na tento trend připravena efektivně reagovat. /

Zdroj: Deloitte

INZERCE

5 tipů, jak provázat vzdělávání a rozvoj se strategickými cíli organizace



Opravdu není čas či peníze na vzdělávání?

Navrhli jste vzdělávací program, ale čelíte odpovědím typu – potřebujeme šetřit, firmě se nedaří, rostou náklady, chybí zdroje, potřebujeme zabrat,... – není prostor na „školení“?

TEXT ROBERT ROTT, COACHING PROSPERITY S.R.O.

Neberte si to osobně, příčina nezájmu není ani jeden z uvedených důvodů. Lidé jen nevidí, jak by jim „školení“ dokázalo pomoci v jejich současné situaci. Vaším úkolem je zjistit, jestli není pravdou opak.

Co je podstatou existence a úspěchu vaší firmy? Umožňovat lidem něco, co nedokáží nebo nechťejí dělat sami, ale co chtějí natolik, že vám za to zaplatí. V „krizi“ je toho potřeba jen docílit s vyšší produktivitou (ideálně stejné vý-

sledky s nižšími náklady nebo mnohem lepší výsledky se stejnými náklady).

Bez ohledu na způsob zvýšení produktivity, bude potřeba začít dělat něco jinak. Těchto 5 otázek vám pomůže odhalit, co a jak změnit a zda se vyplatí do podpory této změny investovat:

1. **Jaké jsou naše cíle?**
2. **Co nám brání a co by nám je pomohlo naplnit?**
3. **Kde momentálně ztrácíme čas a energii nebo i peníze?**

4. **Co by se muselo stát, abychom mohli lépe využít současné zdroje?**
5. **Co by nám to přineslo, kdybychom tyto zdroje dokázali lépe využít?**

Mnoho firem si uvědomí, o kolik času, kreativity a výsledků přichází kvůli zbytečnému stresu, nedorozumění nebo negativnímu přemýšlení, které způsobují, že lidé využívají jen zlomek toho, co umí. V Coaching Prosperity máme zkušenost, že i bez velkých investic se kultura a výsledky firmy skokově zlepší, když si lidé uvědomí několik jednoduchých, ale zásadních nedorozumění o fungování mysli a přestanou si díky tomu nevědomě „házet klacky pod nohy“.

Držíme palce se změnou, ať přijdete na cokoliv! /

71 % zaměstnanců má zájem se vzdělávat

Zaměstnanci v České republice mají zájem se vzdělávat. Jsou dokonce ochotni se do určité míry podílet na platbách za kurzy a školení. Jako nejčastější důvody a motivaci uvádějí, že chtějí svou práci dělat dobře a poctivě (46 %), případně se posunout k zajímavější práci s lepší perspektivou do budoucna (41 %), vyplývá to z dat průzkumu JobsIndex společnosti Alma Career.

„V minulosti byly programy školení a vzdělávací kurzy často striktně stanoveny zaměstnavateli. Nyní zaměstnavatelé ale častěji přistupují ke vzdělávání svých pracovníků s větším důrazem na individuální potřeby,“ říká Tomáš Ervín Dombrovský, analytik Alma Career. „V praxi to znamená, že zaměstnanci mají větší svobodu ve výběru školení a kurzů, které odpovídají jejich osobním a kariérním cílům, a zaměstnavatelé jsou ochotni tyto volby podporovat a finančně přispívat na jejich realizaci. Aktivní zájem se vzdělávat v průzkumu projevilo 71 % českých zaměstnanců,“ říká Jan Nehasil ze Seduo.cz. Určitě se finančně podílet je ochotno 15 %, částečně pak 59 %. Zbýlých 26 % se finančně podílet na svém vzdělávání v zaměstná-

ní nechce. Podle největšího českého online vzdělávacího portálu Seduo.cz patří mezi top 5 nejžádanějších témat kurzů angličtina, MS Excel osobní rozvoj (zvládání emocí, prokrastinace, vyjednávání), leadership a umělá inteligence.

V motivacích ke vzdělávání v zaměstnání vedle nejčastěji zmiňované snahy dělat práci dobře a poctivě (46 %) zaměstnanci uváděli snahu více rozumět své práci a správně se rozhodovat (44 %), 39 % se pak chce stát odborníkem ve svém oboru, 35 % chce díky tomu dělat práci, která je bude těšit, a shodně 25 % chce objevit, co v nich je a zdokonalit se a chtějí mít jistotu, že s vyšším vzděláním vždy najdou uplatnění. 45 % uvedlo, že mají ve svém současném zaměstnání možnost vzdělávání. /

HR o parník napřed

22/08/2024

17:00 - 23:00h

Lod' NATAL v Praze, Čechův most - nástupiště č.7



Prostřednictvím konceptu teorie her si ověříte, zda jste dobří nebo naopak špatní vyjednavací
či obchodníci a zda dokážete dobře odhadnout následky svého rozhodnutí.

Kdy je na místě kompromis, zatímco jindy je nutné se bránit?

Proč je strategie "zub za dva zuby" efektivnější než "oko za oko"

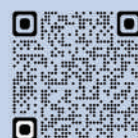
a co s tím vším má společného "Velký pes"?

Pojďte s námi hledat křehkou hranici mezi laskavostí a naivitou, ambicemi a sobectvím.

Hlavní partner



Více informací
hrforum.cz



HR Business Forum

hr forum
by People Management Forum

Dovednosti pro budoucnost

Využití AI a technologie v náboru a rozvoji
pro zvýšení výkonnosti firmy

26/09/2024 · 13.00–18.30h

Impact Hub · Cyrilská 7 · Brno



Hlavní partneři

Upbenefity

P PAYMINATOR

Více informací
hrforum.cz

