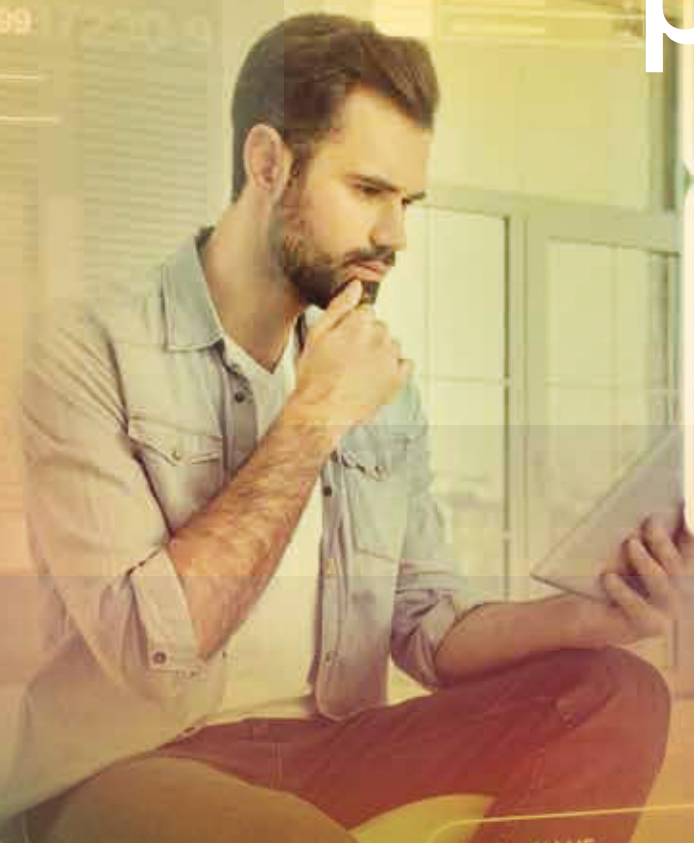


GENERÁLNÍ PARTNER PŘÍLOHY



Technologie pro HR 2024

**PETR LUCKÝ**

VÝKONNÝ ŘEDITEL, DATACENTRUM

DIGITALIZACE A AUTOMATIZACE
MUSÍ ZASÁHNOUT I HR PROCESY

STR. 2



Asociace personalistů ČR ve spolupráci s PMF připravuje

Legislativní forum 2024

Aktuální pracovně právní legislativa

21/11/2024 Konferenční sál MŠMT, Karmelitská 529/7, Praha 1

Program:

*Flexibilní novela zákoníku práce – Mgr. Dana Roučková, vrchní ředitelka odboru legislativy, MPSV

*Praktické zkušenosti z kontrol inspekce práce - Mgr. Aleš Kalvoda,

*Švarcsystém - Mgr. Lenka Gomez Tomčalová,

*Co přinese směrnice EU o odměňování - Petr Boldiš

*Legislativní ukotvení AI a co z toho plyne pro HR - Mgr. Richard Otevřel, Andrea Alturbanová
Bára Vávrová.

*Panelová diskuse: Co říká byznys na novely zákoníku práce, např. na změny v DPP a DPČ - Vladimíra Michnová, Jaroslava Šindelářová, Zdeňka Matoušková

*Panelová diskuse: O rovném odměňování žen a mužů
JUDr. Jitka Adámková, Eva Koubíková,
Jindřich Fuka

Hlavní partner



Více informací
hrforum.cz



Vážené čtenářky a čtenáři,

Digitalizace procesů ve firmách se stala samozřejmostí. Tento trend se projevuje i v HR, především v náboru, onboardingu, v rozvojových programech. Novým fenoménem, který ovlivní a zásadně změní HR, je nástup umělé inteligence (AI). Už nyní některé firmy a organizace začínají AI využívat např. v přípravě personální inzerce, HR marketingu, v náborových aktivitách a rovněž ve vzdělávání a v seberozejových programech. Na jedné z odborných HR konferencích letos na podzim vystoupili s konkrétní a naživo provedenou ukázkou, jak může AI šité jednotlivci na míru pomoci při rozvoji leadershipu a koučinku, Miloš Čermák a Senta Čermáková z inspiruj.cz. Hovořili o pozitivním dopadu využití AI v HR. Miloš Čermák upozornil, že AI musí být využívána pro lidi, proto nejdůležitější by měl být v jejím využívání humánní aspekt. Připomněl myšlenky Karla Čapka, který v R.U.R. nebo Továr-

ně na absolutno varoval před snahami zneužít roboty proti lidem. Miloš Čermák, který je novinář a specializuje se dlouhodobě na trendy v technologiích, při své prezentaci výslovně uvedl, že AI má a měla by mít blíž k HR než k IT. Uvědomila jsem si, že v tuto technologicky přelomovou dobu stojí před HR profesionály velká zodpovědnost – využít AI jako dobrého sluhu, ne zlého pána. Nepodlehnout pokušení nechat se umělou inteligencí zmanipulovat. Ostatně v tomto smyslu hovoří další odborník na AI, Dalibor Vavruška, který v AI vidí šanci, abychom rozšiřovali svou kreativitu a kritické myšlení a využívali AI a roboty ve prospěch člověka. Zavádí pojem AI FP (AI for People). Myslím, že bychom si v práci s lidmi v době robotů a AI měli stále uvědomovat, že lidské myšlení a lidský mozek je unikátní, a měli bychom mít odvahu náš mozek používat. Nepropadnout slepé víře, že AI za nás vše vyřeší.

Alena Kazdová
šéfredaktorka

INZERCE

-elanor

Mzdový outsourcing

Efektivní řešení pro vaše podnikání

S námi budete mít jistotu, že je vše spočítáno a vyřešeno správně.

- ✓ **Bezpečnost**
- ✓ **Důvěra**
- ✓ **Spolehlivost**
- ✓ **Odbornost**



Zjistěte více



www.elanor.cz

Digitalizace a automatizace musí zasáhnout i HR procesy

Společnost **DATACENTRUM systems & consulting, a.s.**, oslavila letos již 35 let od svého založení. Od začátku působení na českém a slovenském trhu se zabývá vývojem, implementací a podporou HR systémů a outsourcingu personálních a mzdových služeb. S výkonným ředitelem Petrem Luckým jsme si popovídali o trendech v oblasti HR systémů.



z příjmů a předávání výsledků zúčtování daně. Všechny tyto procesy jsou plně automatizované a digitalizované a ulehčují a zpřehledňují tím komunikaci mezi zaměstnanci a HR oddělením.

Prošel trh s HR systémy za 35 let vaší působnosti zásadním vývojem?

Ano, a to zcela zásadním, jak v oblasti očekávaných funkcí, tak i v oblasti technologické. V současné době naše společnost dokončuje přípravy na uvolnění HR systému nové generace DATACENTRUM 3. Jedná se již o třetí generaci HR systému, který začneme na trhu nabízet v příštím roce. HR systém DATACENTRUM 3 splňuje všechny vlastnosti moderního HR systému a dokáže našim zákazníkům pomoci s digitalizací, úsporou času a nákladů, které jsou v současné době po HR odděleních požadovány.

Jaké vlastnosti by dle vás měl moderní HR systém mít?

Začnu obecnými vlastnostmi systému, které jsou ovšem v dnešní době důležitější než ty funkční, jako je například uživatelská přívětivost a jednoduchost ovládání, kybernetická bezpečnost, bezproblémová správa a aktualizace, dále paperless řešení podporující automatizaci a robotizaci, které umožňuje svou implementací zefektivnění personálních procesů, komunikace, ale samozřejmě i úsporu nákladů.

Jaké funkce by měl HR systém zabezpečovat?

V současné době je velmi důležitá komplexnost HR systému, měl by pokrývat veškeré personální procesy od nábory zaměstnance přes přípravu smluvních dokumentů, docházku, výpočet mezd až po oblasti týkající se talent managementu jako je hodnocení zaměstnanců, jejich rozvoj, tvorbu plánů nástupnictví atd. Samozřejmě již musí být i připravenost systému pro práci všech typů zaměstnanců od top managementu přes střední management, HR a mzdové oddělení až po jednotlivé zaměstnance. K tomuto účelu slouží v našich systémech HR portál, ve kterém mohou jednotlivé typy zaměstnanců pracovat s informacemi, které ke své práci potřebují.

Která z uvedených funkcí je v současné době nejvíce požadována?

Naši zákazníci požadují nejvíce implementaci Zaměstnaneckých portálů, které automatizují oblasti jako jsou změny základních dat zaměstnanců (např. zdravotní pojišťovny, čísla účtu atd.), předávání ELDP, výplatních pásek, žádosti o absence, podpis a předávání dokumentů týkajících se daní

Které společnosti či organizace by měly o implementaci moderního HR systému uvažovat?

Dle zkušeností, které jsme během implementací HR systémů získali, můžeme říci, že moderní HR systém výrazně zefektivňuje práci HR oddělení ve společnostech všech velikostí a zaměření. Díky technickým možnostem, které jsou v současné době dostupné všem za přijatelné náklady, je implementace moderního HR systému jednou z cest, jak výrazně zefektivnit činnost celého HR oddělení a tím získat čas na strategickou činnost personálního oddělení a snížit náklady na tyto činnosti.

Na čem vaše společnost pracuje v současné době a v čem vidíte budoucnost personálních informačních systémů?

Budoucnost personálních informačních systémů vidíme v portálových řešeních, které umožňují přístup k datům, úkolům a personálním procesům všem zaměstnancům. Jak jsem již říkal, jsme před uvolněním nové generace HR systému DATACENTRUM 3 na trh. Pevně doufáme, že tento systém pomůže mnoha firmám při zefektivňování svých personálních a mzdových procesů. /

Zaměstnanci chtějí Apple

Nasazení Apple technologií ve vaší firmě zvýší efektivitu, bezpečnost a spokojenost zaměstnanců i IT správců.

Apple se ve firmě vyplatí

- 01 Uchazeči preferují firmy s možností výběru
- 02 Většina zaměstnanců volí Apple
- 03 Vyšší retence a motivace
- 04 Vyšší efektivita a výkonnost
- 05 Vyšší produktivita uživatelů
- 06 Větší zůstatková hodnota
- 07 Méně požadavků na IT podporu
- 08 Méně dodatečného software



S námi jste v nejlepších rukou

Jsme experti v nasazení a efektivní správě Apple zařízení pro firemní a korporátní zákazníky.

www.logicworks.cz



Téměř 25 let
v ICT oboru



Výborné
reference

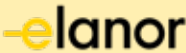
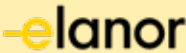


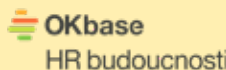
Certifikovaný
tým



Komplexní
řešení

Poskytovatelé služeb technologií pro HR

NÁZEV PRODUKTU	DODAVATEL	WEB	KONTAKT
ZNAČKA	POPIS PRODUKTU	HLAVNÍ PŘEDNOSTI PRODUKTU	
DATACENTRUM 2 	DATACENTRUM systems & consulting, a.s. 	www.datacentrum.cz obchod@datacentrum.cz	 Komplexní personální informační systém obsahující moduly nábor, správa zaměstnanců, mzdy, vzdělávání zaměstnanců, hodnocení zaměstnanců, benefity, řízení rozvoje zaměstnanců, docházka, služební cesty, zaměstnanec a manažerský portál.  Uživatelská přívětivost, intuitivní ovládání, trvalý soulad s legislativou ČR a SROV.
DATACENTRUM 3 	DATACENTRUM systems & consulting, a.s. 	www.datacentrum.cz obchod@datacentrum.cz	 Moderní HR systém připravený na provoz SaaS a kompletně připravený pro webový provoz. Jedná se o komplexní HR systém obsahující moduly nábor, správa zaměstnanců, mzdy, vzdělávání zaměstnanců, hodnocení zaměstnanců, benefity, řízení rozvoje zaměstnanců, docházka, služební cesty, zaměstnanec a manažerský portál.  Uživatelská přívětivost, intuitivní ovládání, rozsáhlé možnosti přizpůsobení se uživatelským požadavkům, definice workflow pro jednotlivé personální procesy, trvalý soulad s legislativou ČR a SR a vysoké bezpečnostní standardy.
Digitalizace a AI agenti v HR. 	CONECTIO GROUP s.r.o. 	www.conectio.eu info@conectio.eu	 Výběr HRIS a digitalizace HR. Zavádění AI do HR služeb. Podpora implementace formou HR outsourcingu.  Rychlost a zkušenost. Získáte ověřené metodiky a zkušenosti z realizovaných projektů. Dočasně si doplníte kapacitu svých týmů naším expertem.
Datacruit ATS 	Datacruit s.r.o. 	www.datacruit.com info@datacruit.com	 Digitální náborová platforma s podporou AI, která automatizuje procesy a snadno se integruje do vašich systémů.  Snadné zapojení liniových manažerů; automatizace procesů; integrované AI; veškerá komunikace s kandidátem nebo manažerem přehledně na jednom místě; flexibilní workflow; NPS zpětné vazby; pokročilé reporty a analytiky; napojení na BI; matching kandidátů; recruiter dashboard;
Digiskills 	Digiskills s.r.o. 	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.
EGJE (Elanor Global Java Edition) 	Elanor a. s. 	www.elanor.cz info@elanor.cz	 EGJE je komplexní informační systém, který zajišťuje kompletní HR agendu celého životního cyklu zaměstnance ve vaší společnosti. Poskytuje širokou škálu funkcí pro správu mzdové, personální a docházkové agendy. Systém je dostupný přes webové rozhraní a zajišťuje vysokou úroveň zabezpečení dat. Nabízí intuitivní HR Portál, což je uživatelsky přívětivé rozhraní systému EGJE, které je určeno pro manažery i zaměstnance a umožňuje přístup k důležitým informacím a funkcím, jako je například schvalování žádostí, kontrola personálních údajů, reporting, náhled do vlastní personální složky nebo výplatního listku. S více než 30 lety zkušeností je Elanor Group spolehlivým partnerem pro více než 927 klientů ve 12 zemích střední a východní Evropy.  Co EGJE umí? • Automatizace a digitalizace HR umožňují efektivnější a rychlejší správu lidských zdrojů • Cloudové řešení umožňuje přístup do systému odkudkoliv, a to přes webový prohlížeč nebo mobilní zařízení, což zvyšuje flexibilitu zaměstnanců i manažerů. • Integrovatelnost zajišťuje snadné napojení EGJE na již existující firemní software, díky čemuž je přechod hladký a neohroží efektivní fungování společnosti. • Zabezpečení systému je zajištěno splněním standardu bezpečnosti informačních systémů a také pomocí autentizace a autorizace uživatele. • Kompletní zpracování mezd zahrnuje celý proces od převzetí podkladů z docházkového systému až po vypracování výstupů pro vnitropodnikové rozborů, orgány státní správy a orgány zabezpečující veřejné služby.
FLUXPAM 5 	Flux, spol., s. r. o. 	www.flux.cz praha@flux.cz	 komplexní systém pro řešení personální a mzdové agendy všech typů organizací.  Přirozeně intuitivní, mimořádně přehledný mzdový a personální systém.
Vzdělávací platforma: FranklinCovey Impact Platform 	FranklinCovey 	www.franklincovey.cz obchod@franklincovey.cz	 Nová vzdělávací platforma FranklinCovey umožňuje systematicky rozvíjet zaměstnance napříč firmou a tím žádoucím směrem posouvat jejich chování a kulturu 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.

NÁZEV PRODUKTU		DODAVATEL	WEB	KONTAKT
ZNAČKA	POPIS PRODUKTU		HLAVNÍ PŘEDNOSTI PRODUKTU	
Growy NET	growy s.r.o.		www.growynet.cz	lubos.petran@growy.cz
	- Flexibilní aplikace pro zaměstnance v kanceláři i terénu - Všechny důležité informace v jedné aplikaci, která zásadně zjednodušuje komunikaci a spolupráci zaměstnanců. - Modulární stavebnicové řešení: chat, směrnice, žádosti, atd. - Integrace s podnikovými systémy (ERP, mzdy, docházky)		Veškeré důležité informace v jedné aplikaci, dostupné i pro zaměstnance bez pracovního e-mailu. Úspora času administrátorům s využitím AI nástrojů. Zvýšení informovanosti a produktivity zaměstnanců. Jednoduché přizpůsobení aplikace dle firemního brandu.	
Apple pro firmy	Logicworks, s.r.o.		www.logicworks.cz	sales@logicworks.cz
	Jsme experti v nasazení a správě Apple zařízení ve firmách. Působíme téměř 25 let v oboru, máme certifikovaný tým a nabízíme komplexní řešení.		Apple Professional services- analyzujeme a naplánujeme integraci Apple zařízení do firemního prostředí, Nákup a financování- zajistíme nákup a financování s doplňkovými službami, Implementace- nasadíme a zabezpečíme zařízení do stávající infrastruktury, IT outsourcing- zajistíme kompletní IT podporu, SLA, workshopy a konzultace na míru, MDM- poskytneme hromadnou správu zařízení.	
OKbase	OKsystem a.s.		www.okbase.cz	okbase@oksystem.cz
	OKbase - Cloudové HR řešení pro personalistiku, mzdy a docházku s více než 350 000 uživateli a dalšími 300 000, kterým vedou mzdovou agendu konsultantské firmy. - S pobočkami v Praze, Brně, Ostravě a skvělou podporou týmu 110 specialistů. - Digitalizujte své HR s uceleným řešením a bohatým ekosystémem propojených aplikací pro zálohy mezd, digitální podpisy, vzdělávání, přístupové systémy a další.		S OKbase budete mít vše na jednom místě a snadno se zvládnete postarat o personální řízení stovky zaměstnanců v jedné lokalitě i o několik tisícovek lidí po celé republice. Podpoříme vaše HR procesy a plány být paperless. Získáte silného a spolehlivého pomocníka při řešení legislativy nebo správnosti zpracování mezd. Při rozsáhlosti funkcí OKbase zachováваме příjemné uživatelské prostředí pro HR, vedoucí i zaměstnance, kteří mohou v různých rolích používat systém na počítači i mobilu odkudkoliv a šetřit si vzájemně čas. Plánujte směny efektivně podle kapacit a s pomocí AI na jedno kliknutí. Zaměstnancům nabídněte mobilní aplikaci s burzou směn a usnadněte tím vedoucím komplikovanou operativu.	
plusPortal	PC HELP, a.s.		www.plusportal.cz	plusportal.obchod@pchelp.cz
	Moderní webový systém pro personalistiku, mzdy, docházku a řadu dalších agend typu pracovní cesty, drobné výdaje, stravování apod. Možnost pořízení jednotlivých modulů nebo celého HR softwaru.		Správa veškerých HR procesů v jednom systému. Online propojení zaměstnanců, personalistů, mzdových účetních a manažerů. Jednotné intuitivní webové prostředí pro všechny uživatele pracující z kanceláře i domova nebo na mobilních zařízeních. Jednoduché řešení i pro složité organizační struktury s dceřinými společnostmi a pobočkami.	
NUGGET SW	RSM Payroll Solution CZ s.r.o.		www.nuggetsw.cz	jiri.sramek@rsm.cz
	Spolehlivý mzdový a personální systém s třicetiletou tradicí. Bez zbytečného čekání se přizpůsobí veškerým vašim požadavkům, flexibilně reaguje na legislativní novinky a změny u nás i na Slovensku.		Nugget SW je špičkový mzdový a personální systém s více než 30letou tradicí, který se přizpůsobí vašim potřebám díky individuálním úpravám na míru. Sledujeme legislativu v ČR i na Slovensku a díky rychlé implementaci máte hotovo do 6 týdnů. Neustále přidáváme nové funkcionality, abyste vždy měli k dispozici moderní řešení. Nugget SW funguje na vašem serveru či v našem cloudu, licenci si buď koupíte nebo pronajmete.	
AVENSIO SW	RSM Payroll Centre CZ s.r.o.		www.avenzio.cz	jiri.sramek@rsm.cz
	AVENSIO SW je spolehlivý mzdový a personální program, který nabízí vše, co potřebujete pro zpracování mezd. Je vhodný pro všechny typy a velikosti organizací včetně zpracovatelů, kteří vedou mzdy více organizací různého typu. Samozřejmostí je zpracování mezd vždy v souladu s platnou legislativou. Program využívá více než 2000 firem, zejména v oblasti státní správy, školství a zdravotnictví.		Hlavními přednostmi produktu AVENSIO SW jsou jeho spolehlivost a bezchybnost při řízení mzdové a personální agendy, stejně jako snadná implementace. Zákazníci mohou počítat s profesionálním poprodejním servisem, včetně telefonické hotline a navíc nabízíme demo verzi programu. Program je dostupný jak přímým nákupem licence, tak i formou pronájmu.	
ATTENDO SW	RSM Payroll Centre CZ s.r.o.		www.attendo.cz	jiri.sramek@rsm.cz
	Jednoduchá a komplexní evidence pracovní doby, která se přizpůsobí potřebám jakéhokoli typu podniku. Program zaznamenává průchody, vyhodnotí odpracovanou dobu a zároveň ošetří specifika jako je plánování nerovnoměrně rozvržené pracovní doby, důvody nepřítomnosti a jiné.		Se systémem ATTENDO SW získáte nástroj pro jednoduchou a komplexní evidenci pracovní doby všech Vašich zaměstnanců. V případě potřeby umíme dodat hardware i software, stejně jako mzdový a personální systém, případně zajistíme snadný import dat do Vašeho mzdového systému.	
Skillmea	Skillmea s.r.o.		www.skillmea.cz	firmy@skillmea.cz
	Skillmea je online vzdělávací platforma s největší nabídkou online kurzů na trhu. Kurzy pokrývají různé digitální dovednosti jako je práce s AI, programování, design, ale také sebezrozvoj nebo jazyky. Kromě online kurzů jsou k dispozici i rekvalifikační akademie nebo expertní workshopy.		Největší předností platformy Skillmea je její uživatelská jednoduchost, moderní design a rapidní vývoj nových funkcí. Skillmea obsahuje všechny potřebné funkce pro kompletní řízení firemního vzdělávání, včetně vlastní umělé inteligence Skillman AI.	

Growy NET: Klíč k angažovaným zaměstnancům pro úspěch firmy

Efektivní komunikace je základem úspěchu každé firmy. Přesto mnoho českých společností stále neřeší tuto oblast komplexně pro všechny zaměstnance. Vzpomínáte si na dobu, kdy byly nástěnky hlavním zdrojem informací? Novinky, změny v provozu, dokonce i jídelníček – všechno bylo na jednom místě. Zaměstnanci se museli spolehnout, že chodbou projdou včas, aby si přečetli důležité zprávy.

Zatímco kancelářští pracovníci mají běžně přístup k firemním emailům či intranetu, lidé ve výrobě nebo v terénu často nemají takové možnosti. To znamená, že se k nim nedostanou klíčové informace, které mohou přímo ovlivnit jejich každodenní práci. Nedostatečná komunikace může vést k frustraci, snížené produktivitě a zvýšené fluktuaci zaměstnanců. Naopak efektivní interní komunikace, která oslovuje všechny zaměstnance, zvyšuje jejich spokojenost, angažovanost a také posiluje firemní kulturu. To vše přispívá k dlouhodobé prosperitě firmy.

Jak ale zajistit, aby se klíčové informace dostaly ke všem zaměstnancům?

Řešením je využití moderních digitálních nástrojů, jako je aplikace Growy NET. Představte si, že každý zaměstnanec má firemní aplikaci přímo ve svém

mobilním telefonu. Tato aplikace ho okamžitě propojí s kolegy prostřednictvím chatu nebo firemní zdi a poskytne mu přístup k důležitým informacím – od rychlých oznámení přes firemní novinky, noviny a benefity až po firemní směrnice. Aplikace navíc umožní vzdělávání odkudkoliv a kdykoliv pomocí e-learningu nebo firemní akademie. Zaměstnanci mohou také snadno odesílat žádosti o dovolenou, které jejich nadřízený schválí v reálném čase přímo ze svého mobilního telefonu. A pro ty, kteří si chtějí objednat oběd na příští týden? Stačí pár kliknutí.

A co dělat, když zaměstnanec nemá vhodný mobilní telefon?

Řešením je self-kiosk – zařízení, které je dostupné například na vrátnici, takže ho může využít každý. Toto řešení nejen zefektivní provoz, ale také umožní budovat transparentní a otevřenou firemní kulturu.



Komunikace až na prvním místě

Pro HR manažera je klíčové **vytvořit komunikační infrastrukturu**, která zajistí, že každý zaměstnanec bude dobře informován a zároveň se bude cítit jako součást firmy. To vede k vyšší loajalitě, lepší pracovní morálce a celkovému růstu společnosti. Zavedení a provoz takového systému ovšem vyžaduje časové investice, zejména ze strany HR týmu, který musí pravidelně vytvářet a aktualizovat obsah.

Tady přichází na scénu **Growy NET s podporou umělé inteligence**. Náš AI asistent pomůže nejen s automatickým generováním novinek a překladů pro zahraniční kolegy, ale také s vytvářením firemní knowledge base. Navíc obsahuje chytrý chatbot, který rychle odpovídá na dotazy zaměstnanců, čímž šetří čas a zvyšuje efektivitu. /

Třetina firem v ČR má téměř nulovou míru digitalizace

Jak vyplývá z průzkumu, který si nechala zpracovat společnost Software602, 33 % českých firem má velmi nízkou míru digitalizace. V rámci interních procesů tak řeší její pomocí na prosté minimum provozních agend. Pro více než polovinu firem (57 %) je hlavní překážkou digitalizace pocit, že ji firma nepotřebuje nebo, že náklady na ni budou příliš vysoké.

Nízkou míru digitalizace firemního prostředí v ČR zmiňuje i letošní zpráva programu Evropská digitální dekáda (EU Digital Decade 2030). Ta stanoví mechanismus pro sledování pokroku digitalizace ve státech EU do roku

2030. Jako slabou hodnotí tato zpráva především digitalizaci malých a středních podniků v ČR. Údajně pouze 49,3 % z nich má alespoň základní úroveň digitální intenzity, což je pod průměrem EU, který činí 57,7 %.

Podle průzkumu společnosti Software602 může být situace v oblasti digitalizace ještě méně optimistická. Kladené dotazy byly zaměřeny na digitalizaci pěti agend, se kterými společnosti rutinně pracují nebo by pracovat měly – elektronický podpis dokumentů, elektronické podepisování pracovních smluv se zaměstnanci, interní předávání a schvalování žádostí a dokumentů, napojení datové schránky a digitální ar-

chiv. Výsledky ukázaly, že 33 % firem má úroveň digitalizace velmi nízkou. V praxi to znamená, že nemá digitalizovány ani dvě z těchto pěti agend.

Prvotní digitalizaci firem iniciuje nejvyšší vedení, ale při jejím dalším rozvoji se do rozhodování zapojuje střední management, respektive specializovaná oddělení. V 76 % oslovených firem byla digitalizace obecně zahájena C-level managementem, ale například v případech elektronického podepisování smluv se zaměstnanci vyšel impuls od finančního nebo HR oddělení. V obou případech se podílely na zavedení procesů ze 24 %.

Zdroj: Tisková zpráva Software602

Jak se nenaběhnout při výběru HRIS: Dvakrát jinak

Poprvé je to taková česká klasika. Moderní mezinárodní společnost se před dvěma lety rozhodla vybrat HRIS systémem. Způsob výběru? Vlastními silami HR s podporou IT. Vybrali systém, který vypadal jako skvělý kompromis mezi cenou a funkcí.

Jak si stojí dnes po dvou letech? Náklady na systém vzrostly o 100 %, každá úprava stála v průměru 50 000 Kč a systém již nesplňuje požadavky na integraci s moderními nástroji. Zkrátka noční můra. Co se pokazilo?

Teď podruhé jinak. Toto je jiný pro-

jekt, začíná se s jasně definovanými požadavky na 3 až 5 let dopředu. Strukturovaně se popisují požadavky a jejich důležitost v čase, ve spolupráci s klíčovými lidmi z HR, IT a vedení organizace. Tento přístup zajišťuje, že všechny strany jsou na stejné vlně a systém bude dlouhodobě vyhovovat potřebám společnosti.

V dalším kroku společně s interním HR před boardem obhajujeme rozpočet, při implementaci jednorázově doplníme HR tým. A protože takto pracujeme již poněkoličtější, tak šetříme

další náklady v situacích, kdy vybraný dodavatel nepodloženě žádá navýšení rozpočtu.

O čem hovoříme? O komplexní službě výběru HRIS, která zahrnuje úvodní assessment, integraci moderních technologií jako je umělá inteligence a jednorázově doplní HR tým formou HR outsourcingu. Tento inovativní přístup zajišťuje úsporu času, efektivitu investice a předchází zklamáním.

Poskytujeme komplexní službu výběru HRIS, kontaktujte nás na info@conectio.eu.

20 let v psychometrii: Od tužky a papíru k talent managementu řízenému AI

TEXT: FILIP HRKAL, YELLOWCOUCH

Psychometrie, věda měřící psychologické vlastnosti, projevy chování a potenciál jedinců, prošla za posledních dvacet let dramatickou proměnou. Od tradičních papírových testů jsme se přesunuli k sofistikovaným online nástrojům poháněným umělou inteligencí.

Tato evoluce představuje jednak technologický pokrok, jednak zásadní změnu v přístupu k hodnocení lidského potenciálu. Co to všechno znamená pro dnešní personalisty a manažery?

Od papíru k digitalizaci: Začátek nové éry

Ještě před 25 lety, na počátku století, byla psychometrická hodnocení převážně manuální záležitostí. Papírové testy a dotazníky vyžadovaly fyzickou přítomnost kandidáta, administrace byla časově náročná a vyhodnocení často podléhalo lidským chybám. První krok směrem k digitalizaci představovaly CD-ROM diagnostiky, avšak tyto nástroje byly omezené dostupností a komplikovanou instalací.

Revoluce přišla s nástupem internetu. Online platformy umožnily rychlé a efektivní testování s automatizovaným vyhodnocením výsledků. Společnost YellowCouch, tehdy známá jako cut-e, byla na trzích české a slovenské republiky průkopníkem v této oblasti.

Digitalizace a online dostupnost přinesla řadu výhod:

- **Rychlost a efektivitu:** Automatizace zkrátila dobu potřebnou k vyhodnocení a interpretaci výsledků.

- **Širší dosah:** Online testování umožnilo oslovit kandidáty bez geografických omezení.
- **Přesnost:** Eliminace lidských chyb zvýšila spolehlivost a validitu výsledků.
- **Data-driven přístup:** Centralizace dat umožnila hlubší analýzy a integraci s HR systémy.

Psychometrie dnes: Integrace dat a týmová dynamika

Současná psychometrie se již neomezuje jen na hodnocení jednotlivců. Moderní nástroje umožňují najednou analyzovat celé týmy a organizační struktury. Umožňují rozpoznat, co danému týmu chybí k úspěchu, čím vyniká a jak jej rychle motivovat.

Psychometrická analýza týmů dneška přináší:

- Okamžitou identifikaci silných stránek a rozvojových příležitostí: Pomáhá odhalit, kde tým exceluje a kde jsou možnosti pro rozvoj. Tyto poznatky pak díky technologiím srozumitelně verbalizuje.
- Optimalizaci spolupráce: Umožňuje lépe pochopit interakce mezi členy týmu a předcházet konfliktům.
- Strategické rozhodování: Poskytuje vrcholovému managementu data pro efektivní plánování nástupnictví

a rozvojových programů. Umožňuje také včas přikročit k strategickému plánování posílení týmů o zaměstnance, kteří disponují potřebnými kompetencemi, které momentálně v týmu chybí.

Tento přístup však logicky klade vyšší nároky na personalisty a manažery. Nejen na jejich vzdělání v interpretaci diagnostiky, které je velmi zásadní, ale pochopitelně také na výběr správných diagnostických nástrojů – a tím i poskytovatele. Jde totiž o strategickou konkurenční výhodu. Co dnes vytváří skutečnou přidanou hodnotu pro HR a manažery, je synergie. Tedy z hlediska technologie super výkonný a spolehlivý nástroj postavený na rozsáhlé datové analytice, pevně uchopený v rukou odborníka, který rozumí vašemu businessu a má potřebné psychometrické vzdělání. V této oblasti jsou na trhu „karty rozdány“, protože přesná diagnostika vyžaduje léta zkušeností, silný vývojový tým a hluboké znalosti v oboru.

Klíčové pro úspěšnou implementaci diagnostiky je také:

- Možnost přizpůsobení produktů a diagnostických baterií specifickým potřebám firmy.
- Odbornost: Špičková orientace v multidisciplinární psychologii, psychometrii, managementu a statistice.

- Regionální zkušenosti: Znalost místního trhu a kulturních specifík.
- Validita, reliabilita nástrojů.
- Zabezpečení dat.
- Uživatelská zkušenost.
- Podpora kandidátů (Candidate-centric approach).
- Odradit by pak měla podezřele nízká cena.

Tradičním kompetenčním modelům a profilacím odzvonilo

Tradiční kompetenční modely a profily, definující sadu požadovaných dovedností, jsou pak dnes ve světě považovány za zastaralé, limitující a ve výsledku i poškozující kandidáty. Moderní HR se posouvá směrem k hodnocení naprosto jasných a konkrétních projevů chování jedince i týmu a prezentaci výsledků v reálných situacích. Tento posun reflektuje dynamiku současného pracovního prostředí, kde jsou adaptabilita a schopnost reagovat na změny klíčovými. Současně profesionální diagnostika umí vyhodnotit jakékoli skutečně potřebné projevy chování bez ohledu na rigidní a statický kompetenční model.

Behaviorální přístup umožňuje:

- **Hlubší porozumění:** Zaměřuje se na skutečné jednání jednotlivců, nikoli

jen na teoretické dovednosti nebo obecné definice.

- **Lepší predikci výkonu:** Poskytuje přesnější informace o tom, jak se zaměstnanci budou chovat v různých situacích.
- **Individuální rozvoj:** Umožňuje personalizované plány rozvoje založené na konkrétních potřebách.
- A hlavně, nediskriminuje a **staví do centra jednotlivce a jeho konkrétní jednání v dané roli a v dané firmě** (person-job-fit).

Implementace tohoto přístupu pak vyžaduje nejen zmíněné pokročilé diagnostické nástroje, ale hlavně schopnost interpretovat data v kontextu specifických potřeb organizace a porovnat je s jinými subjekty na trhu.

Bezpečnost dat:

Nezbytnost v digitální době

S nárůstem digitalizace a sběru dat se otázka bezpečnosti osobních údajů stává kritickou. Dodržování legislativy, jako je GDPR, není jen minimální právní nutností, ale také klíčovým faktorem důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Jím však bezpečnost teprve začíná. Důležité je technické zabezpečení, záloha dat a dostupnost ná-

strojů 24/7. Roli hraje také zabezpečení proti hardwarovému a softwarovému úniku dat.

Klíčové aspekty zabezpečení diagnostiky:

- **Šifrování dat:** Ochrana před neoprávněným přístupem.
- HW zabezpečení, infrastruktura.
- **Transparentnost:** Jasná komunikace o tom, jak a kde jsou data shromažďována, uchovávána a používána.
- **Automatické mazání dat** (po uplynutí konkrétní doby, např. 12 měsíců).
- **Etické standardy:** Respektování soukromí a zodpovědné nakládání s osobními údaji.

Firmy poskytující psychometrické služby dnes investují do robustních bezpečnostních systémů a pravidelně aktualizují své postupy v souladu s nejnovějšími standardy a předpisy. Podobná opatření stojí i stovky tisíc eur ročně, ale rozhodně se vyplatí. Že se ještě vrátíme k výběru poskytovatele – vždy si položte otázku, zda si při realizovaném businessu dokáže obdobná zabezpečení dovolit. Následný soudní spor by totiž pravděpodobně skončil ve vaší režii, stejně jako poškozená reputace vaší firmy.

INZERCE

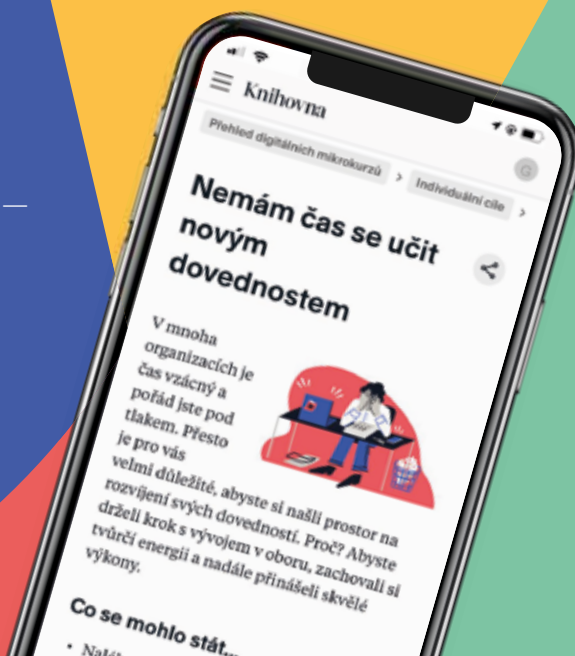


Pomozte svým zaměstnancům růst – s mobilní aplikací FranklinCovey se mohou učit kdykoli a kdekoli.



Firemní demo

Mobilní aplikace je součástí platformy, která umožňuje systematické a škálovatelné vzdělávání zaměstnanců a manažerů.



JAKÁ JE

Generace Z:

Nové výzvy a příležitosti

Generace Z, která nyní vstupuje na pracovní trh, přináší nové výzvy, ale také perspektivy a očekávání. Tato generace je technicky zdatná, digitálně propojená a klade důraz na autenticitu a smysluplnost práce (a podobná očekávání má i od diagnostiky). Pro personalisty a manažery to znamená přizpůsobit se novým způsobům komunikace a motivace.

Charakteristiky Generace Z:

- **Technologická gramotnost:** Očekávají moderní a intuitivní diagnostické nástroje a procesy.
- **Hodnotová orientace:** Hledají nástroje, u nichž je jasná výpovědní hodnota.
- **Flexibilita:** Preferují flexibilní přístup k nástrojům a výstupům (na širokém portfoliu chytrých zařízení, kdykoli, s okamžitou technickou podporou)

Psychometrické nástroje dnes musí být schopny zachytit tyto specifické potřeby mladé generace a pomoci firmám přizpůsobit své strategie talent managementu. To vyžaduje nejen technicky dokonalé nástroje, ale také hluboké porozumění konkrétnímu trhu a kulturním nuancím v daném regionu, protože tyto požadavky mají regionální specifika (např. trhy České a Slovenské republiky jsou velmi citlivé na přesnost rozvojových tipů a doslova alergické na škatulkování, obecné tipy a nic neříkající či odporující si definice).

Vznikají tak kromě standardních nástrojů nejen gamifikované testy, ale především nástroje využívající kombinaci adaptability, umělé inteligence, ale třeba i videoasessmentu.

Umělá inteligence

a hyperpersonalizace:

Pohled do budoucnosti

Umělá inteligence (AI) a strojové učení přináší nové možnosti i do psychometrie. Tyto technologie umožňují vytvářet hyperpersonalizované testy, které se přizpůsobují individuálním reakcím a potřebám uživatele. AI může také analyzovat velké objemy dat a odhalovat vzorce, které by lidskému oku unikly. Technologie OCR a Speech-to-text v kombinaci s lingvistickými AI



modely pak umožňují přicházet s bohatými a konkrétními osobními výstupy.

Přínosy AI a Hyperpersonalizace v psychometrii:

- **Adaptivní testování:** Testy se mění v reálném čase na základě odpovědí uživatele, což zvyšuje přesnost hodnocení.
- **Prediktivní analýzy:** AI může předpovídat budoucí výkon a potenciál na základě komplexních datových modelů.
- **Automatizace procesů:** Zrychluje administrativní úkony a uvolňuje čas pro strategickou práci.
- **Jedinečný uživatelský zážitek:** Každý kandidát prochází testováním, které je šité na míru jeho profilu.
- **Vyšší angažovanost:** Personalizované testy jsou pro uživatele zajímavější a motivující.
- **Lepší rozhodování:** Detailnější a relevantnější data podporují kvalitnější HR rozhodnutí.

I využití AI a hyperpersonalizace pochopitelně vyžaduje robustní technologické zázemí a odborné znalosti. Kvalitní diagnostické nástroje nevznikají

přes noc, ale jsou a budou výsledkem letitého vývoje a zkušeností multidisciplinárních týmů.

Závěr: Přípravenost na nové výzvy

Revoluce v psychometrii nabízí personalistům a manažerům mocné nástroje pro pochopení a rozvoj lidského potenciálu. Úspěch v dnešním dynamickém prostředí vyžaduje otevřenost k novým technologiím a přístupům, ale také zodpovědnost v oblasti etiky a bezpečnosti.

Prvních 20 let tohoto století bylo z hlediska rozvoje identifikace potenciálu osob nesmírně vzrušující. Nová „dvacíťka“ ale již probíhá – jste na ni připraveni a dokážete ji využít ve prospěch své firmy a jejích lidí? /



Podstatné je nepoužívat AI jako zkratku, ale jako prostředek

Umělá inteligence zásadně mění vzdělávání a profesní rozvoj.

Jana Večerková, zakladatelka a ředitelka intenzivních kurzů programování Coding Bootcamp Praha, v rozhovoru odhaluje, jak konkrétní algoritmy a technologie umožňují AI učit se rychleji než lidský mozek a překonávat lidské schopnosti v analýze a predikci dat. Vysvětluje, jak firmy mohou využít AI k podpoře celoživotního učení zaměstnanců a jak AI ovlivní budoucí vzdělávací systémy. Zdůrazňuje také potřebu kritického myšlení a etického přístupu při implementaci těchto technologií.



Jaké konkrétní algoritmy a technologie umožňují AI učit se rychleji než lidský mozek?

Systémy AI jsou trénovány na masivních souborech dat, které zahrnují miliardy či biliony příkladů. To jim umožňuje učit se a zpracovávat informace v rozsahu, který by pro lidský mozek byl nemožný. Tato rychlost zpracování informací umožňuje AI provádět složité výpočty a simulace, které by pro lidský mozek trvaly příliš dlouho. Například systém AlphaGo od DeepMind se naučil hrát hru Go na mistrovské úrovni tím, že byl trénován na 30 milionech her.

Jak AI překonává lidské schopnosti v analýze a predikci dat?

Umělá inteligence je výkonná proto, že dokáže zpracovávat obrovské množství dat – mnohem více než jediný člověk. A modely AI díky tomu mohou v datech odhalit vzorce a trendy, které jinak člověk nevidí – stejně jako lékař, který viděl 5 tisíc pacientů, si může všimnout více možností a bude mít více poznatků než lékař, který jich viděl jen 500.

Jak mohou organizace využít AI k podpoře celoživotního učení svých zaměstnanců?

AI je už v dnešní době velkým pomocníkem pro každého zaměstnance, kte-

rý se seznamuje s novým tématem nebo novou dovedností. Na rozdíl od mentora nebo seniorního zaměstnance v dané firmě má AI také nekonečně času i nekonečnou trpělivost, tudíž se zaměstnanci, který je v tématu nový a potřebuje se zeptat na všechny maličkosti a základní věci, může neustále věnovat. Velký příslib je do budoucna i v personalizaci učení díky AI, která půjde do větší hloubky než jen současná řešení. Již v současnosti existují řešení, která upravují vzdělávací cestu daného zaměstnance podle jeho pokroku a podle toho, co mu často činí potíže. V budoucnu ale může AI tuto cestu personalizovat i na základě širšího využití

dat o studentovi jako takovém a aktivně spoluvytvářet obsah dle jeho potřeb.

Jak může v budoucnu AI ovlivnit současné vzdělávací systémy na školách a univerzitách?

Umělá inteligence má potenciál vyučujícím uvolnit ruce díky automatizaci hodnocení úkolů a poskytování alespoň částečné zpětné vazby. To by mohlo uvolnit učitelům čas, aby se mohli soustředit na individuální podporu studentů. Díky personalizaci učení má AI potenciál adaptovat vzdělávací obsah a tempo tak, aby všichni studenti byli neustále v zóně, kde se optimálně učí, a abychom je takzvaně jako vyučující neztráceli. Do budoucna lze tedy očekávat větší integraci AI do výukových praktik.

Na druhou stranu AI v současnosti nemá schopnost prezentovat zajímavé názory, které mohou být sice lehce

kontroverzní, ale podložené sofistikovanými a inteligentními argumenty. Něco jako chytrý, zkušený profesor na prestižní škole, který třeba učí ekonomii. Jelikož nejde o exaktní, ale společenskou vědu, tak se názory mohou lišit, ale chytrý profesor dokáže prezentovat téma s klady i zápory a inspirovat studenty k tomu, aby nad tématem sami přemýšleli. AI toto neumí, protože vám prezentuje zprůměrovaný mainstreamový názor, určitou středovou šed' bez chuti a zápachu, což nemá potenciál posouvat lidstvo dopředu.

Jaké jsou hlavní výhody a rizika spojená s rychlým učením AI ve srovnání s lidským učením?

Jeden z důvodů, proč mnoho tvůrců AI volá po regulaci AI, jsou nedořešené etické otázky, jako je zaujatost, soukromí a transparentnost. Vzhledem k faktu, že umělá inteligence bude

brzy – případně už je – výrazně chytřejší než my, tak je otázka její zneužitelnosti k manipulaci více než aktuální. Jeden z tvůrců AI, Geoffrey Hinton vysvětluje: „Chceme se ujistit, že i když je AI chytřejší než my, tak bude dělat věci, které jsou pro nás prospěšné. To je ale těžké ve světě, kde motivací mnoha lidí je AI využít pro manipulování voleb či třeba stvoření robotických vojáků, co zabíjejí lidi.“ Schopnost kritického myšlení je proto v čase AI důležitější než kdykoli jindy. Pokud si lidé nebudou lámat mozek, aby si rozšířili schopnost přemýšlet, tak bezpochyby ztratí jakékoliv místo v budoucnosti, kde bude hrát čím dál větší roli technologie. **Proto je důležité nepoužívat AI jako zkratku, která vám říká, co si máte na dané téma myslet, ale jako prostředek, který vy ovládáte, a jehož výsledky jste schopni kriticky zhodnotit.** /

INZERCE

OKbase
HR budoucnosti

Digitální řešení pro všechny vaše HR procesy

okbase.cz

Powered by **OKSystem**

Podíl žen v IT sektoru roste

Přestože je oblast IT dlouhodobě spojována s mužskou převahou, trend se postupně mění. Ale přestože se začíná prolomovat tradiční genderové rozdělení pracovních rolí, účast žen v této oblasti zůstává stále ještě relativně nízká. Práce v IT je bezesporu jedna z nejlépe placených pozic, a i přesto je v tomto oboru méně než jedna třetina žen. V roce 2023 bylo (podle zprávy OSN Odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů) zaznamenáno jen 26,7 % žen v IT. Přitom více než 50 % z nich nahlašuje diskriminaci, sexuální obtěžování a nerovnost vůči jejich pohlaví. I přes to, že se platový rozdíl od šedesátých let zlepšil, stále není spravedlivý. Z ce-

losvětového měřítka dostanou každý rok ženy zaplacen o 20 % méně než muži. I poměrně mladý obor jako IT má své nerovnosti. Zde činí platový rozdíl 16 %. Je důležité, aby se ženám v mužsky dominantních oborech dal prostor a možnost dostat se na vysoké pozice. Strach z mateřství ale v náboru od žen odláká mnoho firem, i když časy se mění a velká část matek už pracuje, pokud jim zaměstnavatel umožní větší flexibilitu a práci z domova.

Ve srovnání s muži jsou ženy považovány za mnohem pečlivější, což v IT, jehož základy pramení v matematice, může být velkým benefitem. Například ženy programátorky, analytičky a testerky jsou vnímány jako preciznější a spolehlivější. /

hr forum

by People Management Forum



STAŇTE SE ČLENEM PMF

Výhody

KONFERENCE

Vzdělávání

PODCASTY

ČASOPIS
HR FORUM

Sdílení

HR Inspirace

Exchange
meetings

Nové slevy od partnerů

tabidoo



**COACHING
PROSPERITY**

ENEF

*** verdikto.cz**



Individual
Quality
Increase 3,0.0.

**CC
Group**



www.hrforum.cz



MĚJTE HR FORUM STÁLE PO RUCE

Časopis HR Forum je v nové digitální podobě s možností snadného prohlížení obsahu i vyhledávání zajímavých informací nejen v počítači, ale i v mobilní aplikaci. Předplatitelé mají přístup i do archivu starších čísel.

Naši partneři mohou nyní nově využít také vkládání interaktivních odkazů do svých PR článků a inzerátů. Přihlaste se do MUNIPOLIS profilu nebo si nainstalujte aplikaci na váš chytrý telefon s Androidem nebo s iOS a do vyhledávání zadejte HR Forum.



Chcete si časopis koupit?
Napište na info@pmf-hr.com

Vyzkoušejte na
hrforum.munipolis.cz

