



## Moderní HR v konzervativní firemní kultuře

**Datum:** 27. 4. 2017, 9:30 – 11:30

**Místo:** HOCHTIEF CZ

### Účastníci setkání:

Společnost	Jméno, Příjmení	
Arvato Services	Jan Bartošík	NE
Byznys pro společnost	Pavčina Kalousová	ANO
Byznys pro společnost	Pavel Štern	ANO
Byznys pro společnost	Iva Macháčková	ANO
Byznys pro společnost	Pavel Kučera	ANO
HOCHTIEF CZ	Adriana De Martini	ANO
HOCHTIEF CZ	Karolína Kříženecká	ANO
Kooperativa	Petra Vaňoučková	NE
Moneta Money Bank	Kateřina Michailidisová	ANO
O2 Czech Republic	Veronika Matúšů	NE
Palivový kombinát Ústí	Alena Valníčková	NE
Pivovary Staropramen	Alena Váchová	ANO
PwC ČR	Andrea Linhartová Palánová	ANO
PwC ČR	Pavel Heřmanský	ANO
Skupina ČEZ	Marcela Martínková	ANO
Skupina ČEZ	Nela Izáková	ANO
Unie zaměstnavatelských svazů	Karel Vostrý	ANO
Zentiva	Petra Víková	ANO



## **Program setkání:**

- 1. Shrnutí minulého setkání a zaměření skupiny**
- 2. Případové studie firem - zahraniční zkušenosti a jak je aplikovat do domácí praxe?  
Představení výstupů mezinárodního workshopu (moderní HR, generační rozdíly, různé skupiny na pracovišti a jak s nimi pracovat a komunikovat)**
- 3. Moderovaná diskuze nad zaměřením skupiny**

## **Zápis ze setkání:**

### **Shrnutí setkání a zaměření skupiny**

Řízení lidských zdrojů by mělo směřovat k propojení personální strategie se strategií celého podniku. Úspěšná implementace tohoto modelu znamená vymanit se v rámci řízení společnosti z pasivní role a stát se rovnocenným partnerem managementu.

V pojetí moderního HR není možné oslovovat zaměstnance jedním jazykem. Jednotlivé skupiny a úrovně mají různorodé potřeby, k jejich zapojení a motivaci je tak nezbytné volit různý přístup.

Nutné provázání komunikace s různorodou organizační strukturou a zapojení středního managementu, který je nutno motivovat pro změnu. Problémem ovšem je najít komunikační zdroj, ve kterém se zaměstnanci dozvídají o nadřazených (nedostatek online zaměstnanců). Častým tématem byla také oblast loajality zaměstnanců (s přihlédnutím k zaměstnancům agenturním).

V rámci setkání zástupci firem sdíleli své zkušenosti z prosazování moderního HR, ať už se jedná o konkrétní nástroje a technologie, agilní firemní kulturu, nebo principy diverzity. Prezentovány byly příklady best practice, ale také opačné situace a postupy, které se neosvědčily. Diskutována byla také témata různých generačních a vzdělanostních skupin na pracovišti.

### **Témata diskuze**

- nastavení komunikace
- provázání komunikace s různorodou organizační strukturou
- jak mohou pomoci klíčoví spojenci mezi zaměstnanci tzv. ambasadoři
- zapojení vedení a středního managementu
- práce se zaměstnanci s různou úrovní motivace
- věková diverzita a stárnutí zaměstnanců
- diverzita zaměstnanců z pohledu vzdělání
- motivace středního managementu pro změnu
- jak připravit firmu na inkluzi cizinců či mladých

### **Případové studie firem – zahraniční zkušenosti a jak je aplikovat do domácí praxe?**

Studijní návštěva Paříže se uskutečnila v březnu 2017 za podpory CSR Europe.

Za českou stranu se zúčastnili:

Marcela Martinková – Skupina ČEZ  
Alena Váchová – Pivovary Staropramen  
Kateřina Michailidisová- Moneta Money Bank



Karel Vostrý - Unie zaměstnavatelských svazů  
Pavel Štern za Byznys pro společnost  
Dále se zúčastnila také polská a francouzská strana.

Alena Váchova představila best practice Poštovní služby ve Francii. Ta se zaměřila na nové zaměstnance ze znevýhodněných oblastí, přičemž má velkou podporu od francouzského státu, který danou politiku podporuje a daňově zvýhodňuje.

Kateřina Michailidisová za Monetu dodala, že diverzitní politika pro HR na pracovním trhu závisí na aktuální potřebě státu a byznysu. Situace v ČR je rozdílná - HR hledají procesy, jak nastavit retenční programy pro zaměstnance a zaujmout nové kandidáty.

Karel Vostrý (UZS) uvedl best practice značky Siemens v genderové diverzitě (snaha posílit počet žen ve vedení)

#### **Shrnutí:**

- Každá firma musí z balíčku age management a diversity vybrat to nejdůležitější a nejpotřebnější pro konkrétní firmu.
- Nízká nezaměstnanost vede HR k "sahání" do oblastí, které jsou "neobvyklé" – např. v technických oborech ženy, znevýhodněné osoby atp.
- Současně nastavený (konzervativně) střední management neumí s těmito skupinami pracovat.
- Vysoká nezaměstnanost kvalitních zaměstnanců na výrobních pozicích – nutná jejich motivace, neboť pracují za nízkou mzdou a firma musí najímat agenturní zaměstnance, kterým chybí loajalita k firmě, nemají nárok na benefity, necítí s firmou sounáležitost.
- Nové téma : ekonomická migrace, která s sebou přinese celé rodiny.

#### **Moderovaná diskuze nad zaměřením skupiny**

- Chybí propracovaný systém/nastavené procesy pro age management.
- Téma odpovědné zadávání odpovědných zakázek.
- Trénink nejvyššího vedení či středního managementu na nevědomé předsudky
- Výstupy směrem ke státu – vytipovat překážky firem a vést dialog ze zaměstn. svazem
- Publikace Diverzita, mladí na trhu práce (mezigenerační dialog)

#### **Připravované projekty a akce**

- **Nevědomé předsudky**
- **Témata a setkání TES 2017**
  - Další setkání TES se bude konat v červnu 2017 na téma OZP

**Velmi uvítáme náměty a aktuální témata, která řeší Vaše společnost, a chcete se jimi zabývat v rámci setkání tematické expertní skupiny Diverzita.**

**Další setkání TES – Diverzita se bude konat na téma Diverzita v červnu 2017.**

Podrobné informace budou zaslány v květnu 2017.

**Pro zapojení do expertní skupiny kontaktujte Ivu Macháčkovou: machackova@byznysprospolecnost.cz**