

03

Příležitost pro
mladou generaci
v Continental

04

Budoucnost
bankovníctví
je v on-line
prostředí

08

Jaká firemní
kultura vás čeká
v Prazdroji?

Kariéra v technologiích

FOTO: ADOBE STOCK

PARTNEŘI KAMPANĚ



Senta Čermáková: Chci posílit AI gramotnost v Česku

Senta Čermáková, nová ředitelka Czechitas, má za sebou zajímavou cestu technologickými firmami. Do vedení neziskové organizace Czechitas tak přináší bohaté zkušenosti.



Senta Čermáková
CEO Czechitas

V technologických firmách pracujete celý život. Jaká byla vaše cesta a co vás přivedlo do Czechitas?

Mou cestu technologiemi zahájilo studium počítačů, ke kterému mě motivoval tatínek. A právě na studiích jsem si vyhlédla i svého životního partnera, který mě na mojí cestě maximálně podporoval. Po absolvování studia jsem se začala věnovat oblasti technologií a IT a postupně jsem pracovala v renomovaných firmách jako Digital Equipment, Compaq Computer Corporation a Hewlett-Packard.

Co vnímáte jako trend roku 2024? Jaká je vaše vize jako nové ředitelky Czechitas?

Trendem pro rok 2024 vnímám další rozvoj umělé inteligence a její vliv na pracovní trh. Mám jasnou vizi – chci posílit AI gramotnost v České republice a pomoci ženám vstoupit do oblasti IT a dosáhnout úspěchu. AI bude diktovat trendy tak, jako to bylo v případě internetu nebo sociálních sítí.

Jak AI změní pracovní trh a fungování společnosti jako takové?

Umělá inteligence bude stále více integrována do různých oblastí. S tím souvisí fakt, že bude třeba více odborníků, kteří AI rozumí. S umělou inteligencí bude muset umět pracovat stejně tak sestřička v nemocnici, asistent právníka nebo šéfkuchařka v restauraci. Musíme v Česku tento trend chytit a v Czechitas tomu chceme maximálně pomoci. Samotný pracovní trh se nám mění před očima už dlouho. AI to opět zrychlí. Budeme se muset učit celý život.

Již řadu let zajišťujete vzdělávací kurzy. Které patří k těm nejoblíbenějším?

Pomáháme především ženám získat dovednosti v oblasti IT a technologií, což má zásadní význam pro jejich budoucnost. Mezi nejoblíbenější témata patří testování, vývoj webu, datová analytika. Stále větší popularitě se také těší kybernetická bezpečnost a očekávám, že budou velmi oblíbené i naše kurzy na AI.



AI bude diktovat trendy tak, jako to bylo v případě internetu nebo sociálních sítí.

Spolupracujete také s řadou firem. Liší se jejich požadavky na vzdělávání zaměstnanců od toho, co standardně nabízíte široké veřejnosti?

Vzhledem k tomu, že kurzy pro veřejnost vycházejí z našich dlouhodobých zkušeností a z každodenní analýzy pracovního trhu, nejsou mezi tím příliš velké rozdíly. Firemní vzdělávání vnímám jako důležitý pilíř příjmu Czechitas. I s již zmíněným nástupem AI si společnosti stále více uvědomují nutnost vzdělávat své zaměstnance v digitálních technologiích, aby jim lidé přinášeli vyšší přidanou hodnotu než stroj.

Ve spolupráci s



Sociální sítě

facebook.com/lifestyleinfompczsk

[Mediaplanet_CZSK](https://mediaplanet.czsk)

Po přečtení, prosíme, recyklujte

Zaměstnavatel 4.0: Tech, inovace, flexibilita a kariéra na míru

Při téměř 200 000 zaměstnancích v 57 zemích světa nejsou ženy na technologických pozicích v Continentalu rozhodně výjimkou a příběhy mnohých zaměstnanců dokazují, že tradiční lineární kariéra už dávno není normou.

Své o tom ví i Kristina Rochová, která pracuje od roku 2011 v brandýském závodě. „Vystudovala jsem Procesní inženýrství na VŠCHT a začala v Continentalu v zákaznické kvalitě. Postupem času mě začala zajímat data a business intelligence. Když se naskytla šance na interní posun, neváhala jsem. Nyní vedu tým datové analýzy. Zároveň jsem mámou dvou malých dětí, takže bez home office, sick days a dětského koutku s hlídáním přímo u nás v závodě by nebylo obě role jednoduché skloubit.“

Flexibilní formy práce fungují v Continentalu už od roku 2017 a zaměstnanci mohou lépe balancovat pracovní a osobní život díky pružné pracovní době, částečným úvazkům, home office nebo mobilní práci. Novým atraktivním benefitem je také možnost pracovat až 2 měsíce v roce z jiné evropské země.

Nelineární kariéra

Continental klade důraz nejen na technický pokrok, ale také přátelskou a růstově orientovanou firemní kulturu. Díky propracovaným rozvojovým programům mají stovky zaměstnanců každý rok prostor posouvat své dovednosti, manažerské schopnosti nebo si osvojit novou odbornost, a tak ve své kariéře horizontálně růst. Rotace mezi odděleními a naplňování pozic interními talenty jsou samozřejmostí.

Vzdělávání a reskilling podporuje Continental nejen interně. Spolupracuje například s organizací

”

Kdo si chce najít svůj dream job, v Continentalu má možnost.

Czechitas, která se zaměřuje na IT rekvalifikaci žen. Zbyněk Vacl, globální IT manažer a jeden z iniciátorů partnerství, zdůrazňuje: „V Česku mají ženy v IT nejnižší zastoupení v Evropě. Jsme rádi, že tohle můžeme společně měnit, a také ukázat studentkám, jak atraktivní kariéru lze u nás vybudovat. I když nejsme tradiční IT zaměstnavatel, celosvětově máme v IT více než 21 000 zaměstnanců, a možnosti je spousta.“

Příležitost pro mladou generaci

Talented mladí lidé, kteří umí řešit technické výzvy, inovovat a au-

tomatizovat jsou pro budoucnost průmyslu klíčoví. Continental se každý rok spojuje s desítkami škol, aby pomohl mladým lidem objevit svůj potenciál a rozhodnout se pro vhodné povolání. Exkurze, praxe a stáže dávají studentům možnost poznat rozmanitost kariérních cest a nechat se inspirovat příběhy, jako je třeba ten dvojčat Petra a Pavla Bařinových. Petr popisuje: „V Continentalu jsme začali během středoškolských praxí, a protože nás výrobní prostředí pohltilo, pokračovali jsme i během vysoké školy při semestrální stáži a brigádách. Po vysoké škole jsme pak hladce přešli do námi preferovaných oddělení. Pavel začínal v oddělení údržby, já jako projektový vedoucí nových projektů. Pokračovali jsme přes Industrial Engineering a dnes oba vedeme jako teamleadéři své vlastní týmy Smart Automation a Maintenance. Kdo si chce najít svůj dream job, v Continentalu má možnost.“

i

Diverzitu vnímají jako ekonomickou a sociální nutnost a zároveň inovační sílu. Svě závazky na poli diverzity a inkluze potvrdili podpisem Charty diverzity Evropské komise.

Partnerem projektu

Continental



FOTO: CONTINENTAL

Budoucnost bankovníctví je v on-line prostředí

Banky jsou dnes v podstatě technologické společnosti, které hledají sofistikovaná řešení a vytváří portfolio moderních produktů ulehčujících klientům každodenní život. Jak probíhá bankovní digitální transformace? Na to jsme se zeptali Michaely Bauer.



Michaela Bauer
členka
představenstva
ČSOB
s odpovědností
za IT, digitalizaci,
data a inovace

Bankovníctví v posledních letech prochází postupným, ale zásadním přerodem. Jaké největší změny jste v tomto odvětví během své dosavadní kariéry zažila?

Mezi ty nejvýraznější změny patří především postup digitalizace a posun v rovných příležitostech. Když jsem v bankovníctví začínala, část obchodních transakcí se stále zaznamenávala do papírových knih ručně. Dnes se z bank staly technologické společnosti, které dokážou fungovat bezpapírově a většinu věcí umí vyřídit on-line. Hlavním trendem je přesun do digitálního světa, ve kterém lidé chtějí vyřešit vše – kdykoli, snadno a rychle.

Velkou změnou je i kladení důrazu na diverzitu a s ní související flexibilita práce. Společenská odpovědnost je základem přístupu k zaměstnancům v ČSOB dlouhodobě. Díky vývoji posledních let tak mohla řada žen v ČSOB naplnit svůj potenciál, ať už v managementu nebo v expertních rolích. Už tedy dávno neplatí, že technické oblasti jsou doménou mužů.

Co pro vás znamená digitální transformace? Jaký je podle vás její vliv na současný byznys?

Poslední roky nám ukázaly, že budoucnost bankovníctví je v on-line prostředí. I proto máme naši

virtuální asistentku Kate a jdeme dál za rámec běžné digitalizace. Už skoro 3 roky vytváříme prostředí, kde s Kate můžete probírat bankovní témata a zadávat jí věci, které pro vás v systémech banky umí nastavit stejně jako bankéři. Kvůli pohodlí klientů spolupracujeme i s dalšími bankami, a to na projektu bankovní identity, díky které se přihlásíte ke službám státu nebo do klientských zón energetických společností či pojišťoven. Naši zaměstnanci na pobočkách jsou klientům ale také k dispozici a klienti je nadále využívají.

Máte nějaké konkrétní cíle a plány do budoucna týkající se technologického rozvoje ČSOB?

Pandemie výrazně urychlila digitalizaci, i naši klienti se přesunuli do on-line prostředí a mnohem více začali využívat internetové i mobilní bankovníctví. S tím souvisí důraz na bezpečnost, což v ČSOB považujeme dlouhodobě za hlavní prioritu. Také je pro nás zásadní další rozvoj Kate. Díky ní chceme našim klientům zjednodušit život. Každý z nás se může dostat do situace, kdy potřebuje od své banky pomoc i mimo běžnou pracovní dobu. Chceme, aby se naši klienti mohli spolehnout, že jsme pro ně připraveni 24/7. Navíc začínáme různé bankovní produkty a procesy napojovat do

jejich každodenních životních situací. To, že si přes naše appky mohou klienti platit parkování, MHD, dálniční známky, pořídit si bydlení, ušetřit na energiích nebo se vydat na výlety, je jen začátek.



Už dávno neplatí, že technické oblasti jsou doménou mužů.



Michaela Bauer

S více než 20 lety zkušeností v bankovníctví aktivně podporuje inovace a moderní technologie. Je předsedkyní dozorčí rady Bankovní identity a.s. a členkou dozorčích rad Ušetřeno.cz, Skip Pay a.s., Igluu a GreenOmeter. Forbes ji zařadil mezi nevlivnější ženy Česka. Spolu s dalšími zakladatelkami se angažuje v iniciativě #Finzeny, propojující ženy ve finančním a fintechnickém sektoru. Věří, že život je z 10 % tvořen tím, co se nám stane a z 90 % tím, jak na to zareagujeme.

Partnerem projektu



Nábor IT specialistů je jako hra. A my máme

dobrou strategii

Oslovit IT specialisty s nabídkou práce je velmi specifická disciplína. Proto vznikly Kariérní stránky na platformě Jobstack.it, která se zaměřuje výlučně na práci v IT oblasti, což jí přináší značnou konkurenční výhodu. Ví, co „ajtáci“ hledají, preferují, a navíc k nim mluví jejich jazykem.



Jan Silber
jobstack.it leader
& recruitment
wizard

Vaše platforma se inspirovala tím nejlepším od konkurenčních kariérních webů a posunula vše ještě o krok dál. V čem konkrétně tkví největší přidaná hodnota pro inzerující firmy?

Spíše bych řekl, že jsme viděli, co na trhu chybí. IT publikum je specifické, potřebuje komplexní informace a čím seniornější lidi chcete oslovit, tím je to těžší. Jobstack.it se zaměřuje jen na IT, to nám umožnilo připravit tu nejlepší strukturu informací zaměřenou přímo na IT specialisty. Proto přicházíme s konceptem kariérních stránek, kde je všechno přehledně na jednom místě. A hlavně na místě, kam ajťáci chodí!

Ale největší hodnota pro firmy je vlastně v celém procesu tvorby. Klíčová je totiž odpověď na otázku „Proč bych u vás měl chtít pracovat?“ Základem je tedy si ujasnit, koho chceme oslovit a co může firma kandidátům nabídnout. V každé firmě se totiž najde něco jiného.

To, že firma má vydefinované kdo a proč by v ní měl pracovat, je důležité nejen pro oslovení kandidátů v celém recruiting procesu.

Díky tomu se hlásí lidé, kteří sdílí podobné hodnoty a ví, kam jdou. Také to při pohovorech vytváří manuál pro komunikaci a zlepšuje úspěšnost hiringu. Zvyšuje se tak i šance, že vybraný kandidát ve firmě vydrží a bude spokojený. A to je k nezaplacení! Velkou roli hraje i složení našeho týmu. Máme dlouholeté zkušenosti nejen z HR a marketingu, ale i z IT.

Najít vhodné kandidáty pomáháte jak malým, tak i velkým mezinárodním firmám. Pro koho je vaše kariérní platforma určena především?

Řešení jsme navrhovali tak, aby bylo modulární a pro všechny. Různé firmy mohou využít jiné obsahové bloky a výsledkem je na míru vytvořená kariérní stránka. Pokrýváme tedy potřeby jak velké korporace, tak i digitální agentury nebo vývojové firmy.

Co vše se o dané firmě potenciální kandidát na vašich stránkách dozví? Jakým informacím přikládáte největší hodnotu?

Nelze říct, které informace mají větší váhu, protože pro každého je důležité něco jiného. Poskytuje-

me optimální mix informací tak, aby si kandidát mohl vybrat to své. O firmě se dozví co dělá, jak to dělá, jaké používá technologie a postupy, na jakých projektech pracuje a případně i pro jaké klienty, jaké jsou firemní hodnoty a kultura, model práce, benefity, místo a vybavení kanceláří, jaký je náborový proces... Formou videí a rozhovorů se také seznámí s lidmi z firmy a další fotky či videa dokreslí celkový dojem.

Jak dlouho trvá příprava kompletních kariérních stránek?

Příprava je individuální. Hodně záleží na dostupnosti klíčových lidí v dané firmě, ale obecně 2–3 měsíce.

Po jak dlouhé době od zveřejnění kariérních stránek se dostaví výsledek?

Ke zlepšení dochází okamžitě! Jobstack.it má jednu z největších návštěvností v oblasti IT práce v ČR a kariérní stránky jsou propagovány na mnoha místech jak v rámci portálu, tak i mimo něj. Takže dokážeme využít jejich potenciál naplno.

NKT spojuje vědu, vývoj a výzkum s praxí



Luděk Pelikán
HV Testing
Specialist v NKT

Technologická společnost NKT je pevně spjatá nejen s průmyslem, ale i vědou a výzkumem, bez kterých by její inovativní kabelová řešení nemohla vzniknout. Partnerství vědy a praxe NKT navíc dokazuje i výběrem svých zaměstnanců.

Dříve jste pracoval v akademické sféře. Co odstartovalo vaši kariéru?

Byla to především zvědavost, která vznikla při tvorbě mé diplomové práce na VUT v Brně zaměřené na testování kabelů. Po jejím dokončení jsem pokračoval ve studiu. V té době byla také vystavena nová vysokonapěťová zkušebna, která umožňovala spojit teoretické poznatky s reálným měřením.

Co vás motivovalo k tomu přejít z akademického prostředí na pozici v NKT?

Největší motivací byla náplň práce. Zahrnovala totiž jedinečnou příležitost zabývat se zprovozněním a stanovením procesů jedinečné zkušebny.

Jaké dovednosti a znalosti jste si přinesl z univerzitního prostředí?

Především vědomosti o přenosu a distribuci elektrické energie, problematice kabelových souborů a vysokonapěťovém zkušebnictví.

Jak se pracovní prostředí a výzvy v NKT liší od toho, co jste zažíval na univerzitě?

Rozdílem je jistě spolupráce ve větších týmech. Navíc s vedoucí pozicí nesu větší zodpovědnost. Nicméně, předávání zkušeností z univerzitního prostředí ostatním kolegům shledávám velmi přínosným, stejně tak objevování



Předávání zkušeností z univerzitního prostředí ostatním kolegům shledávám velmi přínosným.

toho, jak fungují procesy zkoušení kabelů v praxi.

Jaká je vaše role ve vývoji nových technologií a inovací v NKT?

Mým úkolem je aplikace a zjednodušení technologií a procesů ze sesterských poboček pro prostředí vybudované ve Velkém Meziříčí. Zároveň také zajišťuji, abychom práci vykonávali co nejefektivněji, a navrhuji možná vylepšení pro usnadnění procesu zkoušení.

Partnerem projektu



Petr Ludwig:

Radost ze smysluplné práce je nenahraditelná



Petr Ludwig
podnikatel,
spisovatel
a podcaster

Podnikatel, spisovatel a podcaster Petr Ludwig se dlouhodobě zabývá vzděláváním veřejnosti i jednotlivců v rámci činnosti institutu GrowJOB, jehož posláním je přispět k budování hodnotového Česka. Co si myslí o motivaci zaměstnanců, krizi naší pozornosti či kariéřním růstu?

Nedávno jste oslavil 10 let od vydání vaší knihy Konec prokrastinace. Jsou podle vás témata knihy stále aktuální?

Ano. Dokonce bych řekl, že mnohá témata jsou ještě aktuálnější. S implementací lepších a lepších algoritmů do sociálních sítí, které nám vyčerpávají takzvaný „levný dopamin“, zažíváme krizi pozornosti a schopnosti se soustředit. Zároveň celá první třetina mé knihy řeší téma smyslu v práci

a životě celkově. To jsou témata, která jsou pro 21. století naprosto klíčová a s nástupem umělé inteligence na trh práce budou ještě podstatnější.

Co si myslíte o fenoménu „quiet quitting“, o kterém se v poslední době více mluví?

Naprosto chápu, že generace Z, které se tento fenomén týká nejvíce, chce také žít a nejen pracovat. Na druhou stranu pocit z dobře odvedené práce a hrdost na to, že člověk práci dělá kvalitně, je podle mnoha studií důležitou součástí mentálního zdraví. Takže chápu potřebu pracovat méně hodin, ale stále bychom v naší kariéře měli růst, posilovat své silné stránky a hledat koncept mistrovství. Radost ze smysluplné práce je nenahraditelná.

Je určitý pokles motivace zaměstnanců normální? A jak zaměstnance opět namotivovat?

Jedna z nejrozsáhlejších meta-analýz o motivaci ukázala, že dlouhodobě opravdu nefunguje „vnější motivace“ – motivace cukru a biče. Tento způsob motivace zvyšuje stres, snižuje kreativitu a celkově nám znechucuje činnost, co děláme, čímž se také zhoršují naše výsledky. Na druhou stranu dlouhodobě udržitelný způsob motivace je „motivace vnitřní“. Podpora silných stránek, smyslu v práci a sebedůvěry zaměstnanců.

Nexen Tire: Moderní technologie ulehčují našim zaměstnancům práci



Ing. Linda Kostrůnková
HR manažerka
Nexen Tire

Mezinárodní společnost Nexen Tire klade důraz nejen na kvalitní výrobu, ale také na výzkum a vývoj inovací, které samotné výrobě předcházejí. Proč je Nexen Tire nejen firmou s kvalitními produkty, ale i skvělým zaměstnavatelem?



Bc. Petr Michálek
manažer
mechanické
údržby Nexen Tire

Nové technologie a silící automatizace zcela mění podobu výroby. Jak velkou roli hrají v Nexen Tire?

Petr Michálek: Markantní. V závodě využíváme nejnovější technologické inovace. Jednou z klíčových součástí našeho výrobního procesu je systém autonomních vozíků LGV (Laser Guided Vehicle), EMS (Electrified Monorail System) a RGV (Rail Guided Vehicle), které jsou řízeny inteligentním softwarem. Tyto vozíky zajišťují efektivní a bezpečný přesun jednotlivých produktů v závodě. Ústředním výrobním procesem je TBM (Tire Building Machine), kde se kompletují jednotlivé části pneumatiky za pomoci plně automatizovaného stroje VMI.

Petr Chromý: Obecně se dá říci, že nejmodernější technologie zaměstnancům ulehčují práci. Pro správné nastavení technologií je zapotřebí poznat a pochopit základní principy fungování jejich řídicích systémů. V tomto ohledu flexibilnější mladší generace, která rychleji vstřebává, jak jednotlivé stroje pracují a co je důležité k jejich plynulému chodu. Vždy je to však o jednotlivcích.

Řada juniorů se u vás rychle vypracovala. Jak přesně s rozvojem zaměstnanců pracujete?

Petr Chromý: Kdo má touhu a chuť se zlepšovat a rozvíjet své

znalosti, dostane možnost čerpat poznatky od zkušenějších kolegů. Takoví zaměstnanci se v naší společnosti kariérně vypracovali na vyšší pozice. Naším cílem je podpořit v rozvoji každého zaměstnance.

Linda Kostrůnková: Máme propracovaný systém zaškolení nových zaměstnanců. Nejprve se noví zaměstnanci seznámí s celým chodem závodu a jeho jednotlivými výrobními unity, aby pochopili kontinuitu výroby. Na svém pracovišti jsou postupně zapracováváni dedikovanými školiteli z řad nejzkušenějších zaměstnanců dle plánu zaškolení. Zaměstnanci prochází znalostními i praktickými testy. Chceme se tím ujistit, že opravdu znají svou práci tak, aby i náš produkt plnil nejvyšší možnou kvalitu.

V čem je podle vás Nexen Tire jedinečnou firmou a zaměstnavatelem?

Linda Kostrůnková: Naše společnost je jedinečnou hned z několika důvodů. Vyznačujeme se kvalitními produkty. Neustále investujeme do jejich inovací. Mezi ty nejvýznamnější patří pneumatiky s nízkým odporem, pneumatiky s vysokou účinností paliva a pneumatiky z recyklovaných materiálů. Pro zaměstnance naše firma nabízí především prostředí s bezpečnými pracovními podmínkami, rovné odměňování a širokou škálu benefitů.



Kdo má touhu a chuť se zlepšovat a rozvíjet své znalosti, dostane možnost.

Pro koho je práce u vás vhodná a přináší nějaké výzvy?

Linda Kostrůnková: Zaměstnanci, kterým se u nás líbí a mají výsledky, se shodují v několika základních rysech. Záleží jim na týmové práci, mají respekt k technologiím a chuť učit se. Výzvou pro ně je komplexnost know-how, které je ke kvalitně odvedené práci potřeba.

Kdybyste měla celou vaši společnost popsat jako jediného člověka, jaké by byly jeho vlastnosti?

Linda Kostrůnková: V tom případě bych ho označila za pana Dokonalého. Je inovativní a díky neustálému vyvíjení obslužných programů pokrokový, dynamický, s drivem a zároveň notnou dávkou trpělivosti. Je přitažlivý svou neústupností, tahem na branku a entusiasmem.

Partnerem projektu



A co budeš dělat v pivovaru, když nepiješ pivo?

Jaké je to pracovat ve společnosti, která dala vzniknout legendě známé po celém světě? Je otázka, zdali pijete pivo, v Prazdroji součástí pohovoru? A jaká firemní kultura vás zde čeká? To a mnohem více se dozvíte v rozhovoru s Claudií, trainee Prazdroje.

Pracuješ v jednom z největších a nejvyhlášenějších českých pivovarů, ačkoliv paradoxně pivo nepiješ. Proč jsi se rozhodla pro práci právě v Prazdroji?

Prazdroj je pro mě synonymum národní hrdosti, tradice a kvality. Společnost se aktivně angažuje v tématech, jako jsou udržitelnost, diverzita nebo well-being. Přátelská kultura, firemní hodnoty a skvělí lidé jsou pak tím, co tvoří pracovní prostředí se skvělou atmosférou a také důvod, proč se každé ráno upřímně těším do práce. To, že nepiju pivo, jsem na sebe na pohovoru práskla asi tak ve třetí větě a následně při seznamování s každým kolegou: „Ahoj, jmenuji

se Claudií a nepiju pivo.” Prazdroj ale už dávno není jenom o pivu. A práce a pozice jsou tu stejně tak pestré jako naše portfolio, vybere si každý!

Jaké jsou výhody prazdrojského trainee programu?

Zejména možnost vyzkoušet si práci v několika týmech a na různých projektech, což je ideální pro člověka, který si po škole není 100% jistý, jaká pozice by ho naplňovala. V našlapaných 24 měsících se snažím naučit se co nejvíce. Aktuálně jsem pracovně v Římě! Zároveň vím, že se mnou Prazdroj počítá do budoucna. Až se bude blížit konec poslední rotace, budeme společně plánovat moje další směřování.

”

Práce a pozice jsou v Prazdroji stejně tak pestré jako naše portfolio, vybere si každý!

Jaké je to pracovat pro partnerský pivovar v Itálii?

Je to obrovská výzva! Baví mě učit se o stejném businessu v kontextu jiné kultury, historie, trhu a mentality lidí. Kulturní šok mě neminul, ale posouvá mě to dál. I každé zakopnutí nebo pád je pohyb směrem vpřed. :)

Partnerem projektu



Part of **Asahi** Europe & International

Vášeň

je nejlepší kvalifikace

#budprazdroj



Nové zkušenosti a zážitky pak můžu sdílet s dalšími trainees po celé Evropě. Verča z logistiky je v Nizozemí a jezdí každý den do práce na kole. Já jezdím autem, protože autobus tady jezdí pozdě, nebo vůbec. Tamara s Tomášem jsou v Británii zaskočeni britským přízvukem, oproti tomu Agáta z marketingového týmu byla v Rumunsku a angličtinu kolegů si jen pochvalovala. I když jsme od sebe tisíce kilometrů, pořád zůstáváme jeden tým. Tým Prazdroj.

Co bys doporučila těm, kteří zvažují kariéru v Prazdroji?

Poslat životopis. :) Skvělá kultura, skvělí lidé a skvělý produkt je to nejvíc, co si můžu od své práce přát.

Ještě jste se nerozhodli? Zkoukněte náš Instagram @Žijeme.Prazdroj a ochutnejte atmosféru Prazdroje sami.



FOTO: PRAZDROJ

TRAINEE PROGRAM

- Končíte školu a přemýšlíte, co dál? Rádi zkoušíte nové věci? Toužíte po skvělém kariéřním startu? Tak v tom případě pro vás máme to pravé!
- Program na 24 měsíců se smlouvou na neurčito. Vyzkoušíte si několik „rotací“ na odděleních nebo pozicích, které vás zajímají.
- V rámci skupiny Asahi můžete na jednu z rotací odjet i do partnerského pivovaru v zahraničí. Láká vás Nizozemí, Itálie, Velká Británie či Rumunsko? Rozhodně je na co se těšit!
- Řada Trainees si v Prazdroji již vybudovala úspěšnou kariéru a dnes zastávají klíčové manažerské role společnosti. Zajímají vás jejich příběhy? Podívejte se na náš Instagram nebo kariéřní stránky.

Nasbírejte nové zkušenosti s Prazdrojem!

STÁŽE

- Stále ještě studujete, ale chcete již získat pracovní zkušenosti? Nastartujte svou kariéru prací na skutečných projektech!
- Jako náš stážista rozhodně nebudete dělat pouze rutinní administrativu. Budete pracovat na vlastním projektu s reálným přínosem. Výsledky projektu nakonec prezentujete vedení. Po celou dobu je však stáž rovněž finančně ohodnocena – u nás se rozhodně nepracuje zadarmo.
- Tak na co ještě čekáte? Pošlete nám životopis!

Ze studenta **IT profíkem**

Mladá krev do žil našeho ERP systému! Ty nás nakopneš nápady a entuziasmem, my Ti nabídneme mentoring a příležitost nahlédnout pod kapotu softwaru, který v ABRA Software vyvíjíme už tři dekády. Každý den získáš možnost naučit se něco nového.



Jiří Mareček
Trainee
ABRA Software

Trainee Jiří Mareček už po měsíci ve firmě začal školit zákazníky. Pak přešel na analytické studie a teď pracuje na tiskových sestavách.

„Dlouho jsem hledal místo, kde bych se mohl naučit nové věci a na internetu jsem narazil na ABRU a její trainee program,“ říká Jirka. Kdyby měl jmenovat tři hlavní výhody práce v ABRA, zmínil by kolektiv, zkušenosti a možnost rozvoje. „Studentům se nebojíme dávat průzkumné úkoly nejnovějších technologií. Svět kolem nás se tak rychle mění, že nakonec jsme my sami studenti našich studentů,“ říká šéf divize Powerful Honza Javůrek.



Radim Boháč
Delivery
Consultant
ABRA Software

Studenti jsou u nás součástí týmu

Tým Honzy Javůrka ve spolupráci s trainees například vyvinul systém na automatické testování API rozhraní. „Tím, že studentům dáváme zodpovědnost a zapojují se do běžného fungování, je začne práce přirozeně bavit,“ popisuje R&D Director ABRA Apps Pepa Melichárek. A jeho tým aktuálně nabírá juniory. Láká Tě vývoj webových aplikací? Neváhej napsat na josef.melicharek@abra.eu. Otevřené pozice máme také v dalších částech vývoje a v Consultingu. A komu (nejen) svým kódem pomůžeš? Inovativním firmám (máme přes 7 000 zákaz-



Je zajímavé sledovat firemní procesy u zákazníků a jejich optimalizaci pomocí ERP systému. Vidím v tom smysl.

níků a náš obrat překročil 450 milionů korun), které hledají způsob, jak svou službou či produktem usnadnit nebo zpříjemnit život zákazníků. Patří k nim například 3D tiskárny PrusaResearch, Bonami, Weleda, Liftago, Profimed nebo Vasky.

Růst a vzdělávání

„Mně práce v ABRA Software dává smysl, protože je to skvělý průnik komunikace s lidmi, informačních systémů a projektového řízení,“ vyjmenovává dřívější trainee a současný Delivery Consultant Radim Boháč. Kromě možnosti růstu oceňuje také fakt, že studenti se ve firmě berou jako běžní zaměstnanci, včetně účasti na složitých úkolech, firemních akcích a zvýhodněných zdravých obědech v jídelně. Nechybí sport (jóga, fitness, běh) a rozvojové i odborné kurzy přes interní portál „Naučme se“.

CHCEŠ SE K NÁM PŘIDAT? MŮŽEŠ!

www.abra.eu/kariera

10+

Tolik trainee u nás pracuje v odděleních R&D a Consulting.

4

Počet diplomových prací, které letos vznikly za naší podpory.

90 %

Podíl studentů, kteří u nás zůstanou pracovat i po dokončení školy.

Dlouhodobá spolupráce

Počítáme s Tebou při studiu i po něm.

Psaní bakalářek a diplomek

Poskytneme Ti odborné zázemí a konzultace.

Technologie & inovace

Dostaneš příležitost pokusit se o něco „nemožného“, co svět ještě nezná.

Partnerem projektu



software for your business

Sécheron Hasler CZ:

Dokonalost a kvalita

Švýcarská firma Sécheron Hasler Group s bohatou historií sahající až do roku 1879 je světovou špičkou v oblasti stejnosměrných rychlovypínačů, jejichž úkolem je ochrana životů cestujících a zařízení vlaku.

Součástí této významné švýcarské skupiny je společnost Sécheron Hasler CZ, jež na českém trhu působí již od roku 1991 a aktuálně nabízí pracovní příležitosti pro specialisty i čerstvé absolventy v řadě oborů.

Z malého provozu až k hlavní výrobní části celé skupiny

Švýcarská společnost Sécheron Hasler Group, která kromě ochranných a napájecích systémů nabízí také řešení pro obnovu energie a další průmyslové aplikace, v Praze před více než 30 lety založila novou výrobní pobočku. A tento krok se jednoznačně ukázal jako správný. Firma Sécheron Hasler CZ se totiž během třiceti let proměnila z malého provozu v hlavní výrobní část celé skupiny. Kromě výrobních divizí jsou v pražském závodě umístěny i vývojové týmy.

Významným milníkem byl pro společnost rok 2007, kdy došlo k nastavení nové organizace ekonomicky nezávislých divizí, které úzce spolupracovaly se svými partnery mateřského závodu ve Švýcarsku. Následně byly v Praze postaveny dvě výrobní haly za několik stovek milionů korun. Rozvoj šel ruku v ruce s rozšířením týmů kvalifikovaných pracovníků ve výrobě a techniků.

V současné době pracují týmy Sécheron Hasler CZ se svými švýcarskými kolegy velmi intenzivně na postupné aplikaci prvků

průmyslu 4.0 ve všech sekcích firmy. Jedná se jednak o robotizovaná pracoviště (např. v oblasti CNC obrábění kovů) a dále o automatizaci toku dat v jednotlivých výrobních a administrativních procesech. Výsledkem je významně vzrůstající produktivita a úroveň lidské práce a ruku v ruce s tím také stabilita jednotlivých pracovních týmů i celé pražské pobočky.

Práce v přátelském prostředí, která má smysl

V současné době společnost Sécheron Hasler CZ v České republice zaměstnává více než 500 zaměstnanců ve dvou lokacích, a sice v Běchovicích a Horních Počernicích. Aktuálně hledá nové zaměstnance z řad specialistů i čerstvých absolventů v oblastech elektrotechniky, konstrukce, procesního inženýrství, kontroly a řízení kvality.

Společnost Sécheron Hasler CZ si uvědomuje, že její největší výhodou jsou právě vysoce kvalifikovaní a motivovaní zaměstnanci. Proto je jedním z jejich hlavních cílů vytvoření stimulačního pracovního prostředí, ve kterém je podporována a oceňována iniciativa a růst zaměstnanců. Společnost, která si zakládá na spojení úcty k řemeslu a využití nejmodernějších technologií, svým zaměstnancům zajišťuje kontinuální odbornou vzdělávání a samozřejmě i je i pestrou nabídkou benefitů, kde nechybí ani firemní akce pro zaměstnance a rodinné příslušníky.

Zaujala vás historie a směřování společnosti Sécheron Hasler CZ?

Prohlédněte si její nabídku pracovních míst na secheron.jobs.cz.



Chceme jasnější
budoucnost
pro naši planetu.

Přidejte se
k nám.



Foto je ilustrační.



foxconn.cz/EV

FOXCONN