

## Tisková zpráva

### 20. ročník konference HR Know How: Férovost – cesta k prosperitě

#### ve znamení fair play

**Výroční 20. ročník konference profesní neziskové organizace People Management Forum proběhl ve velkém stylu ve středu 24. května ve Slovanském domě. Aktuální trendy v řízení firem si nenechalo ujít 270 účastníků akce. Ústředními tématy byly Performance Management a změna přístupu k efektivní práci i výkonu a přehodnocení tradičních přístupů k motivaci lidí. Otázka respektu, důvěry a otevřené komunikace s vlastními zaměstnanci včetně těch seniorních se nesla řadou příspěvků. Červenou nití propojující jednotlivá témata byla férovost ve firmách ve všech svých podobách.**

Konference přivítala významné tuzemské i zahraniční experty, kteří se podělili o své know-how a strategie, kterým je třeba se v současnosti začít věnovat.

Key note speakryní konference byla profesorka etiky a filosofie **Anna Hogenová**, která vyzdvihla potřebu etických principů a férových pravidel v současném světě, pohovořila rovněž o filosofii výkonu. „Je s podivem, jak málo se hovoří o charakteru dnešní doby, jejíž symptomem je překonávání sama sebe. Každý z nás musí neustále podávat vysoký výkon, každý den vyšší, než včera. Kdo nemá výkon, nemá v dnešní společnosti hodnotu.“ V oblasti etiky Hogenová vystihla základní problém: etické kodexy firem, či jakkoliv sepsaná pravidla, nemají reálný dopad. Lidé se chovají eticky na základě vlastního vnitřního zrání, probuzení se do vyspělého chování.

O výzvách a limitech „stoletého života“ a jeho dopadu na pracoviště se ve svém příspěvku věnovala **Michaela Chaloupková** ze společnosti ČEZ. „Při přípravě této prezentace jsem se seznámila s křivkou stárnutí. Podle ní se polovina mileniánů bude dožívat stovky a věk dožití bude stále růst. Je jasné, že odchod do důchodu se bude posouvat, a zaměstnavatelé na to musí reagovat.“ Dále Chaloupková popsala řadu opatření, které v ČEZ ve vztahu k seniorním zaměstnancům řeší. „Velkou výzvou je předávání know-how. V následujících deseti letech nám odejde 2 500 zaměstnanců do důchodu. Zjistili jsme, že dobře předávají své znalosti a zkušenosti, jen pokud s novými kolegy budou pravidelně hovořit a třeba i delší dobu sdílet pracovní místo.“

Příspěvek úspěšného podnikatele a majitele české firmy JUTA **Jiří Hlavatého** vycházel z celého jeho profesního života, včetně 20 let působení na pozici výkonného ředitele. Zdůraznil, že osobnost ředitele a vedení společnosti ovlivňuje celou firmu a všechny zaměstnance. „Ředitel by měl být hlavně dobrým člověkem,“ pokračoval Hlavatý. Důležitější pro něj jsou lidské vlastnosti před odborností zaměstnance. „Bez zkušeností starších pracovníků jdou firmy do úpadku. Tato skupina zaměstnanců má obrovské znalosti, zkušenosti a ve firmě společně s mladými vytváří lepší a potřebnou rovnováhu. Také tyto mladší zaměstnance poněkud zklidňují,“ dodal. Během své profesní dráhy dospěl k názoru, že lidé jsou

***People Management Forum (PMF)**, do roku 2011 Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů (ČSRLZ), je profesní nezisková organizace – zájmové sdružení právnických osob zapsané jako spolek – která byla založena roku 1993 s cílem sdružit odborníky a zvýšit povědomí české veřejnosti o procesním řízení podniků v personální oblasti. Mezi naše členy patří v současnosti 300 organizací a institucí.*

nenahraditelní. Svým zaměstnancům říká, ať nečekají na pochvalu, ale chválí se sami. Důležitá je podle něj sebmotivace a sebedůvěra. Ohledně získávání kvalitních zaměstnanců tvrdí, že pokud vedení bude sledovat jen osobní prospěch, nikdy k němu do firmy ti dobří a kvalitní nepřijdou. „Hlavním benefitem je pro mě práce, kterou miluji, za kterou jsem odměněn a potřeba mít kolem sebe dobré lidi,“ dodal Hlavatý závěrem.

Belgický speaker **Ben Greeven** se věnoval budoucnosti kariéry. Podle něj brzy budeme všichni vlastníky své vlastní kariéry a výběr zaměstnavatele bude probíhat automaticky přes internet na základě našich profilů. „Odbourá se tak práce HR, agentur a dojde k daleko férovějšímu přístupu k zaměstnanosti,“ prorochoval Greeven, který reprezentoval profesní diagnostiku Thamento uvedenou na trh společností ImageLab.

Videovstup britského lektora a autora bestsellerů o leadershipu **Emmanuela Gobillota** se věnoval důvodům selhání tradičního performance managementu v motivaci. Britský lektor popsal ošemetný vliv ekonomických pobídek – různých odměn a bonusů, které posilují jen malou část jednání zaměstnance, a vedou ke snížení kreativity, kooperaci a celkového pohledu na práci.

Psycholog, matematik a kouč **Radvan Bahbouh**, majitel společnosti QED GROUP pohovořil ve svém příspěvku o principech motivace, které ovlivňují funkčnost řízení výkonu ve firmách. Vysvětlil, co je kamenem úrazu v mnoha firmách v performance managementu: míchá se kvalitativní a statistická norma. „Lidé mají plnit podle svých KPI, což je kvalitativní norma, ale dostávají prémie dle statistické distribuce. Je to z principu nelogické a je to přirozeně vnímáno jako nespravedlivé.“

Panel tří HR hlav významných společností, **O2, IBM a Accenture** sdílel zkušenosti s nově nastaveným performance managementem. Ukázalo se, že ve všech třech společnostech ustoupili od složitého vypočítávání a kalibrace bonusů. Přistoupili pouze k rozdělení balíku odměn pro manažery, na nichž pak leží rozhodnutí a zodpovědnost, jak jej rozdělit. Byla změna náročná? „Nejhorší je zjištění, že zrušení náročného systému, který jsme v HR čtyři roky pečlivě pilovali, nemělo žádné následky,“ uvedl sebekriticky Ctirad Lolek, HR ředitel O2. „Učíme nyní manažery dávat průběžně svým zaměstnancům zpětnou vazbu a hovořit s nimi o jejich cílech nikoliv jednou za rok, ale nejméně jednou za tři měsíce.“

Výkonný ředitel společnosti DATACENTRUM systems & consulting **Petr Lucký** hovořil o podpoře HR systémů v oblasti spravedlivého odměňování zaměstnanců. „Tam, kde se pracuje duševně, se HR systémy zavádí jednodušeji,“ upozornil Lucký. Strategie odměňování ve firmě musí mít jasná pravidla. Spravedlivé a objektivně nastavené ocenění lidí je základem zdravého klimatu. V současné době jsou trendem týmová hodnocení a odměny. Na významu nabývá také hodnocení s ohledem na zájem zaměstnance se vzdělávat. „Moderní HR systém má za cíl zjednodušit a zefektivnit práci každého HR oddělení,“ dodal na závěr.

Generální ředitelka společnosti Manpower Group **Jaroslava Rezlerová** věnovala svůj příspěvek revoluci dovedností, a zahájila ho několika čísly. Více než 90 % zaměstnavatelů očekává, že jejich společnost bude v příštích dvou letech ovlivněna digitalizací a automatizací. Až 45 % každodenních pracovních činností, za které jsou dnes lidé placeni, by mohlo být automatizováno. Také ale 65 % pracovních pozic, na kterých bude generace Z pracovat, dosud ani neexistuje. Dobrá zpráva je, že HR je do budoucna perspektivní obor a jeho význam naroste o 20 %. Význam IT se bude zvyšovat o 26 %. Výhledově se do tří let vytvoří nové pracovní pozice. Rezlerová zakončila inspirací pro nábor: „Důležitou charakteristikou kandidáta není a nebude znalost a diplomy, ale jeho flexibilita a zaměstnatelnost.“

V následném duelu, dialogu o employer branding u férové firmě, vystoupily **Eva Vacíková** z brněnské společnosti FEI Company a **Erika Vorlová** ze společnosti innogy Česká republika. Innogy přešla podnět k novému employer branding u Německa, ve FEI Company si jej budovali sami. V innogy právě svůj employer branding vytváří v českých podmínkách lokálně, jsou nyní na začátku a věnují se internímu brandu. Vacíková zdůraznila, že u nich brand stavěli sami zaměstnanci a vše je o nich a pro ně. Ve FEI mají tzv. ambasadory, kterým může kterýkoliv kandidát zavolat. Vorlová promluvila o problémech při budování employer branding u, které byly způsobeny převážně rozdíly mezi mladou generací, novými zaměstnanci a stávajícími, staršími zaměstnanci. Ty mladé museli učit chování, jednání a komunikaci ve firmě. Manažeři museli o nové značce mluvit ve svých týmech a identifikace probíhala přes jejich osobní zkušenosti, byli v tomto procesu důležití. Vacíková dále vyzvedla fakt, že u nich nejde o změnu značky, ale celé firmy. „Brand budujeme také sdílením příběhů firmy a zaměstnanců. Stačí i drobné příběhy,“ dodala. Na dotaz, zda pomáhá diverzita branding u, Vorlová uvedla: „Diverzita je součástí firmy, na branding nemá žádný vliv.“ Pro Vacíkovou je diverzita vše, zahrnuje vše a je to součástí života nezávisle na firmě. Co obě dámy baví? Vorlová se ráda podílí na všech změnách v innogy, Vacíková vyzdvihuje cestu, lidi okolo a samotný cíl.

Duel o firemní kulturu ve férové firmě byl setkáním **Veroniky Muroňové**, Head of HR společnosti ArcelorMittal a **Kláry Brachtlové**, jednatelky a CFO ze společnosti CET 21. Základem férovosti je pro obě dámy otevřená, cílená a transparentní komunikace napříč firmou. Pro Muroňovou je také důležité nezatěžovat zaměstnance přílišným množstvím a nejasnými informacemi. Aby lidé pociťovali firemní kulturu jako férovou, je podle Brachtlové třeba, aby hlavní roli hráli lídři společnosti. Muroňová zdůrazňuje nutnost být důsledný a vysílat dobrý příklad od vedení společnosti. Jaký je podle nich férový nábor? „N nutné jsou rovné podmínky, stejné zacházení se všemi kandidáty, kdy musíme ctít naše zásadní firemní hodnoty, kterými jsou zábava, kreativita, týmovost a profesionalita,“ sdělila Brachtlová. „U nás souvisí nábor s prací v průmyslu 4.0. Zaměstnanci zůstávají ve firmě přes 20 let a my si musíme vždy u kandidáta říci, zda je uplatnitelný i za 10, 20 let. V současné době dáváme dohromady set kompetencí nového zaměstnance v kontextu právě práce ve 4.0. Filosofii odměňování ale je, aby byla zejména férová k firmě i kandidátovi,“ doplnila Muroňová. Zdůraznila dále, že aktuálně řeší diverzitu u žen. Ženy do businessu vůbec nechtějí, a tak připravili kampaň zaměřenou už na dívky na školách. Na Nově je diverzita také velmi řešené téma. „Máme vysokou návratnost žen z mateřské dovolené, a to je pro nás důkaz, že

jsme féroví, ale je jasné, že vždy je co zlepšovat,“ zakončila Brachtlová. „Důkazem naší férové společnosti je fakt, že nám lidé neodchází,“ dodala Muroňová na konci duelu.

**Pavel Barták**, Senior Account Executive ze společnosti SAP ČR, se ve svém příspěvku snažil odpovědět na otázku, jak umělá inteligence zlepšuje férovost HR procesů firmy. Zdůraznil odhad, že v roce 2020 bude 70 % nákupů v Asii realizováno prostřednictvím mobilních telefonů. Obohatil nás o praktickou ukázkou eliminace podvědomých i vědomých systematických sklonů k nadržování a diskriminaci. Pohovořil dále o férovosti v oblastech, jako jsou nábor, hodnocení výkonu, nástupnictví, rozvoj a vzdělávání.

Originální příspěvek společnosti executive.job.cz, osobou majitele společnosti **Tomáše Drážného** potvrdil potřebu té správné cesty do světa manažerů. Svojí prací se snaží vytvořit to nejlepší místo, inovativní a přehledný web, platformu pro HR při obsazování pozic v seniorním managementu, která je zde pro všechny relevantní kandidáty a je férovým nástrojem outplacementu.

Expertka na pracovní právo, **Nataša Randlová** mluvila o férových pravidlech ve firmě v kontextu Novely zákoníku práce a jejím vlivu na klima ve firmě. Jelikož stále není jisté, zda novela projde do voleb, tak se Randlová věnovala sociálním zákonům, které již nyní ovlivní praxi zaměstnavatelů. Hovořila o povinné otcovské v rámci novely o nemocenském pojištění a také o zvýšení flexibility při čerpání rodičovského příspěvku. Novinkou, která je nyní ve sněmovně ve druhém čtení, je možnost dlouhodobého ošetřovného pro osoby blízké do délky tří měsíců. S ošetřovným na rozdíl od otcovské musí souhlasit zaměstnavatel.

Moderace celého dne se zhostila šéfredaktorka časopisu HR forum a členka PMF týmu **Alena Červenková**.

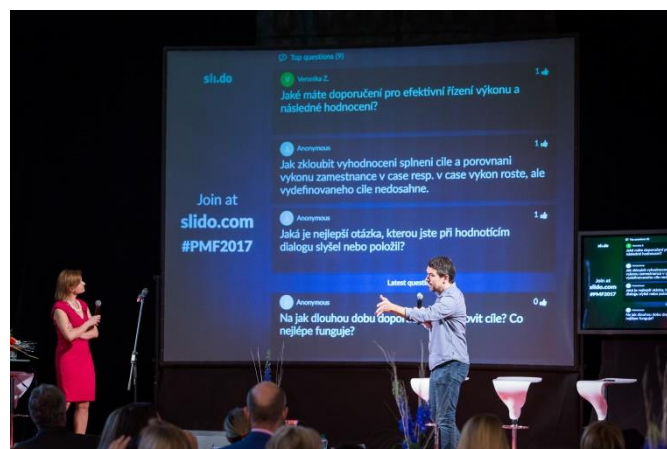
Nejvýznamnější HR akci roku 2017 podpořila jako generální partner společnost **Thalento**. Hlavními partnery byly společnosti **DATACENTRUM systems & consulting**, **ManpowerGroup™**, společnost **SAP ČR** a **executivejob.cz**.

Na konferenci navazovalo slavnostní vyhlášení cen o nejlepší personální projekt **HREA – Excellence Award® 2016**. Letos jsme měli 9 finalistů a vítězem v kategorii Projektů velkých změn se stala společnost Škoda Praha Invest. V kategorii Inovativních projektů zvítězila společnost O2 Czech Republic. Zvláštní ceny si odnesly společnosti Vodafone Czech Republic, ČEZ a VZP ČR. Cenu veřejnosti si odnesla společnost Foxconn CZ.

V průběhu konference předala ředitelka PMF Institutu **Blažena Kohoutová** diplomy absolventům programů PMF Institutu.

Více informací získáte u PR manažerky konference: **Renaty Majvaldové**, [renata.majvaldova@pmf-hr.com](mailto:renata.majvaldova@pmf-hr.com), +420 731 468 857.

**People Management Forum (PMF)**, do roku 2011 Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů (ČSRLZ), je profesní nezisková organizace – zájmové sdružení právnických osob zapsané jako spolek – která byla založena roku 1993 s cílem sdružit odborníky a zvýšit povědomí české veřejnosti o procesním řízení podniků v personální oblasti. Mezi naše členy patří v současnosti 300 organizací a institucí.



## Fotografie z akce:

<http://www.peoplemanagementforum.cz/fotogalerie/konference/?album=5&gallery=117>

## Video z akce:

<http://www.motivp.com/shop/video/Ferova-vyrobní-firma>

*People Management Forum (PMF), do roku 2011 Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů (ČSRLZ), je profesní nezisková organizace – zájmové sdružení právnických osob zapsané jako spolek – která byla založena roku 1993 s cílem sdružit odborníky a zvýšit povědomí české veřejnosti o procesním řízení podniků v personální oblasti. Mezi naše členy patří v současnosti 300 organizací a institucí.*