

# HR forum

VYDAVATEL



People  
Management  
Forum

6/2019

ODBORNÝ MĚSÍČNÍK PRO VŠECHNY, KTERÍ CHTĚJÍ DOBRE VĚST DRUHÉ I SAMI SEBE

## INSPIRACE

„Fast foodový“  
HR marketing  
mileniály netáhne

## FORUM

Technologie  
a duševní zdraví

## TÉMA MĚSÍCE

**Týmová spolupráce  
v éře digitalizace**

**ONDŘEJ KANIA**

České školství  
by mělo  
**aplikovat**  
finský model vzdělávání

# Změny a trendy v týmové spolupráci v digitální éře

TEXT: ALENA KAZDOVÁ  
FOTO: ARCHIV PMF

Téměř osm desítek personalistů a HR manažerů se 21. května setkalo na Business Foru v prostorách společnosti Arcelor Mittal. Posedmé se zde konalo Business Forum, které se letos zaměřilo na dopad digitalizace na spolupráci v týmech. Téma letošního Business Fora v Ostravě totiž bylo Týmová spolupráce v digitální době.



Bea Brošková průběžně vizualizovala obsah Business Fora

Business Forum zahájila Veronika Muroňová, HR ředitelka společnosti Arcelor Mittal, která celou akci také moderovala. Seznámila účastníky akce s tím, jak pokračuje automatizace a digitalizace ve společnosti Arcelor Mittal v Ostravě, a vysvětlila, že v Arceloru nehovoří o Průmyslu 4.0, ale jako ocelářský koncern o fenoménu a trendu Ocel 4.0.

## Revoluce v personalistice

Kamil Košťál, ředitel vzdělávání společnosti SILMA '90, se ve svém vystoupení věnoval tomu, jak bude vypadat personální práce v digitální éře. Upozornil, že nedostatek vhodných zaměstnanců, který dnes tak trápí podnikatele, manažery i personalisty, pomůže vyřešit automatizace a robotizace, ale neznamená to, že tím ostatní zaměstnanci přijdou o práci. Výsledkem robotizace podle řady

studií i zkušeností ze světa je naopak nárůst počtu nových profesí a dalších potřebných zaměstnanců. Problémem však podle něj může být, že se neustále rozevírají nůžky mezi požadavky na absolventy škol a realitou, do níž absolventi po promoci vstupují.

Kamil Košťál popsal dvě klíčové oblasti nadcházejících let: budou se rozvíjet dva rozdílné světy, které se ale budou muset dříve či později vzájemně prolínat – digitalizace a personalistika. Přičemž personalistiku v éře digitalizace čeká doslova revoluce, HR bude muset zásadně změnit své postupy. Zatímco ve 20. století pracovala se stabilitou, nabídkou dlouhodobé a jisté kariéry, sázela na loajalitu a spolehlivost, v 21. století dominuje u mladých nastupujících generací v pracovních očekáváních kultura start upu, silná značka firmy, profesní a osobní rozvoj, požadavek sladění práce a osobního života, dobré vztahy na pra-

covišti a v týmu, flexibilita a kreativita. Těmto očekáváním se musí HR v byznysu přizpůsobit, jinak o talenty přijde.

A ta největší revoluce v HR znamená, že se zásadně změní práce s manažery, protože i jejich role se v digitální době revolučně mění. Mají být partnery svých lidí, kouči, lídry a reagovat na potřeby těch, které mají v týmech. Místo autoritativních přístupů budou muset umět poskytovat kontinuální zpětnou vazbu, fungovat agilně a dokázat lidi individuálně motivovat.

## Přerod modrých límečků na bílé

Martin Hejl, jednatel společnosti THIMM Packaging na praktické zkušenosti z firmy, která je německým rodinným podnikem, ukázal, jak vypadá proměna zaměstnanců a jejich



Veronika Muroňová



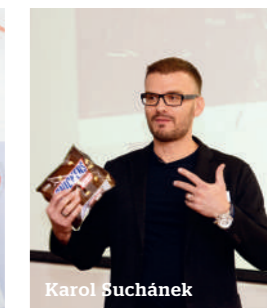
Martin Hejl



Kamil Košťál



Jana Šmerdová



Karol Suchánek

týmů z tradičních dělnických profesí ve výrobě krabic ve vřetatském závodě ve středních Čechách na modré límečky – operátory, kteří řídí a kontrolují roboty. Jelikož firmě sídlící ve středních Čechách poblíž Prahy vždy chyběli lidé, rozhodlo vedení společnosti už před finanční krizí investovat do digitalizace a robotů. Znamenalo to ovšem naprosto zásadně změnit myšlení stávajících pracovníků, vyškolenit je na operátory, kteří budou schopni roboty řídit a kontrolovat.

Nebyla to úplně jednoduchá cesta, ale když lidé pochopili, že se zvýší nejen produktivita, ale i mzdy, novou výzvu přijali. Mnozí z nich dnes jezdí spolu s obchodníky za zákazníky a pomáhají klientům při přípravě jejich projektů tak, aby se pak na výrobní robotické lince úspěšně realizovaly. A to, že firma je digitální a robotizovaná, přineslo další pozitivní efekt – do nábory – láká to mladé lidi, kteří

zde mohou kreativně s moderními technologiemi pracovat.

## Firma, v níž zaměstnanci hlasují o své mzdě

Martin Varecha, ředitel společnosti a předseda představenstva společnosti Hrochostroj, což je člen českého stavebního holdingu enteria, seznámil účastníky ostravského Business Fora s tím, jak motivují zaměstnance a proč ve společnosti lidé rádi dlouhodobě zůstávají, proč má firma nízkou fluktuaci, i když patří do segmentu stavebnictví. Jak uvedl Martin Varecha mottem firemní kultury je Firma lidí pro lidi. Ve firmě si všichni tykají a cítí se jako partneři bez ohledu, na jaké úrovni, kdo pracuje.

Vše je založeno na důvěře a na pravidlech, která platí pro každého. Všichni ve firmě vědí, že jsou placeni za výkon a zároveň, že člověk je ve firmě na prvním místě. To, co firmu zásadně odlišuje od jiných, je, že si lidé v Hrochostroji hlasují o mzdě, o tom, kolik procent chtějí k mzdě přidat. V Hrochostroji se totiž 20 % zisku firmy na konci roku rozděluje mezi zaměstnance. Pro letošek si například zaměstnanci odhlasovali 3 % přidání do mezd. A další benefity, které v Hrochostroji mají? Pět týdnů dovolené, relaxační a školicí centrum, možnost podílet se na vývoji nových technologií nebo placené volno v době od Vánoc do začátku nového roku.

## Žijeme jen jednou, ale data navždy aneb Cybersecurity v praxi

S takovým titulkem se před publikem ostravského Business Fora postavil Karol Suchánek, expert na digitální bezpečnost, Cybersecurity speaker. A začal naprosto konkrétně tím, co každý z nás denně na internetu dělá a v čem chybí. Zkoušeli jste si už někdy vygooglovat své jméno? Nezájímá vás to? No, mělo by, protože to, co je na internetu, není vůbec soukromé, a týká se to každého z nás.

Na konkrétních příkladech týkajících se třeba toho, jak špatně zacházíme s hesly, Karol Suchánek předvedl, jak snadné je pro hackery dostat se do našich soukromých dat – mailů, mobilů, vykrást data z bankovních účtů, nasimulovat telefonní hovory se známými a přesvědčit nás, abychom udělali to, co hacker chce.

Hackeri nespěchají, mají čas, mají v akváriu hodně rybiček a každý z nás tím, že nevěnuje bezpečnosti svých dat pozornost, se v jejich akváriu může lehce ocitnout. Podstatné je, aby každý v online světě věnoval pozornost silnému heslu, silnému antivirovému programu, aby zálohoval na externí hard disk a aktualizoval svá data. Největší nebezpečím například nyní v USA je krádež identity prostřednictvím phishingu.

Firmy by měly svým zaměstnancům poskytovat školení na cyberbezpečnost jejich soukromých dat. Protože když se to zaměstnanci naučí se svými daty, automaticky se takto bezpečně budou chovat i k datům v práci.

## Elektronický podpis

Společnost innogy se v poslední době zaměřuje na digitalizaci v HR. Jedním z projektů je elektronický podpis, který společnosti pomáhá řešit situace, aby i zaměstnanci, kteří nejsou v kancelářích u počítače, ale pracují v terénu po celé republice, si mohli podepsat důležité personální dokumenty. Dokumenty jsou pak online archivovány, to znamená, že se neztrácejí, jako to bývá s papírovými dokumenty a že se tím šetří i čas – zaměstnanci i firmy. Podrobně o tom, proč a jak implementace elektronického podpisu v innogy probíhala a co přelomového přinesla, hovořila Jana Šmerdová, Manager, HR administration z innogy ČR. Mimochodem tento projekt získal loni v soutěži HR Excellence Award, kterou PMF organizuje, hlavní cenu v kategorii velké společnosti a Cenu veřejnosti. ■



Účastníci Business Fora si vyzkoušeli virtuální realitu Arcelor Mittal