

# Deloitte.

Jihočeská společnost  pro rozvoj lidských zdrojů



## Práce a lidé v době pandemické

Sounáležitost, smysl práce a vzdělávání zaměstnanců 55+

Marcela Provazníková, Září 2020

# Nová realita práce

## KDE?

Vzdálená práce  
Práce odkudkoliv  
Ergonomie práce  
Právní a daňové  
důsledky

## KDY?

Úprava pracovní doby  
Rozvržení času mezi  
pracovním a  
soukromým časem  
Efektivní plánování

## JAK?

Využití technologií  
pro vzdálenou  
spolupráci.  
Digitalizace  
procesů např.  
online nábor

## JAK MOC?

Flexibilní práce  
Alternativní úvazky  
Intelligentní  
monitoring

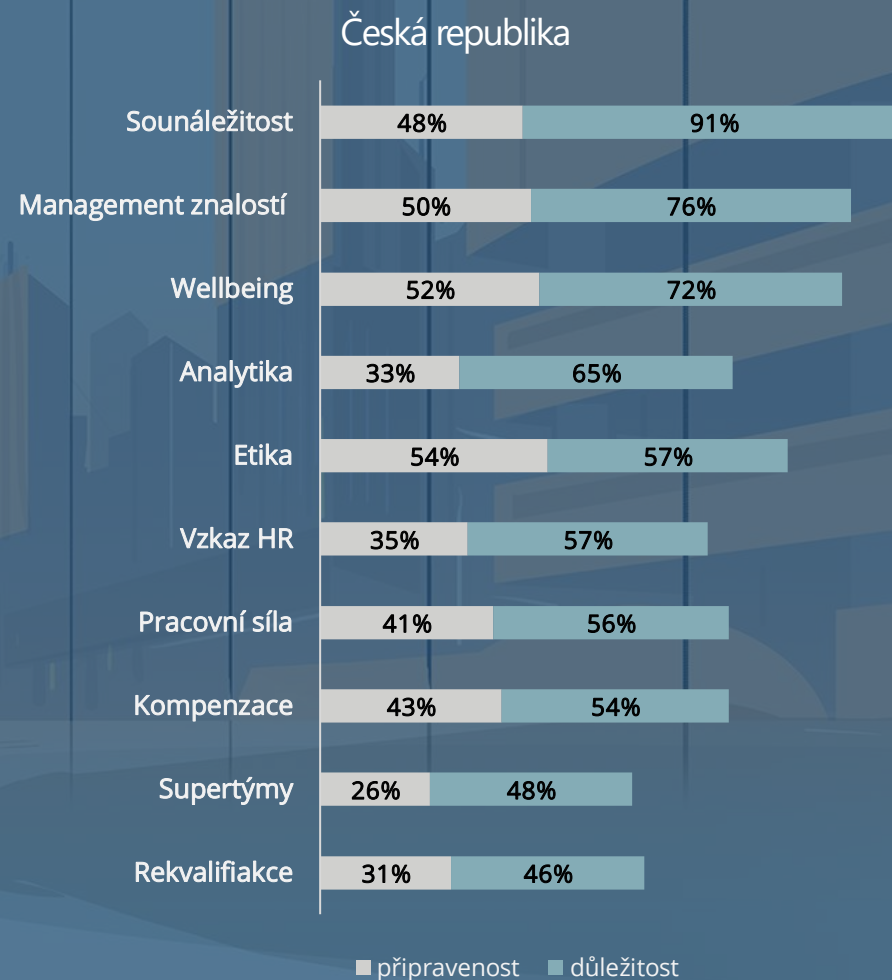


# Trendy v oblasti lidského kapitálu

## Trendy lidského kapitálu



## Důležitost vs. připravenost



# SOUNÁLEŽITOST

The background is a stylized illustration of a modern office. It features large windows on the right side, through which a sunset or sunrise is visible. The office floor is light-colored and reflective. In the center, a woman in a grey top and black skirt stands with her arms crossed, holding a tablet. Next to her, a man in an orange jacket and blue pants is looking at a tablet. In the background, another man in a white shirt is standing near a desk, also holding a tablet. To the right, there is a large, orange, modern lounge chair with a laptop on it. The overall color palette is warm, with oranges, yellows, and greys.

**30 %** společností

říká, že budování pocitu sounáležitosti zaměstnanců se společností není mezi prioritami leadershipu

**46 %** dotázaných společností se nepovažuje za efektivní, pokud jde o ocenění přínosu a přispění jednotlivce



# WELLBEING

**35 %** respondentů

říká, že jejich strategie pro well-being je integrována do práce samotné

**38 %** dotázaných

nabízí svým zaměstnancům programy na podporu fyzického a mentálního zdraví



# POSTGENERAČNÍ PŘÍSTUP

**41 %** společností

uvádí, že jsou připraveni na post-generační řízení lidí a individualizovaný přístup

**25 %** respondentů

říká, že jejich manažeři mají dostatečné prostředky, aby mohli takto rozličné týmy efektivně řídit



# MANAGEMENT ZNALOSTÍ

**50 %** společností

se cítí být na řešení tohoto tématu  
připraveno

**60 %** dotázaných

považuje za největší bariéru efektivního  
řízení znalostí přetrvávající fungování v  
samostatných organizačních jednotkách



# REKVALIFIKACE



**27 %** společností

říká, že většina jejich zaměstnanců si v příštích 3 letech bude muset osvojit nové schopnosti a znalosti



**12 %** společností

se domnívá, že jsou schopny velmi efektivně určit, jaké dovednosti budou v příštích třech letech potřebné





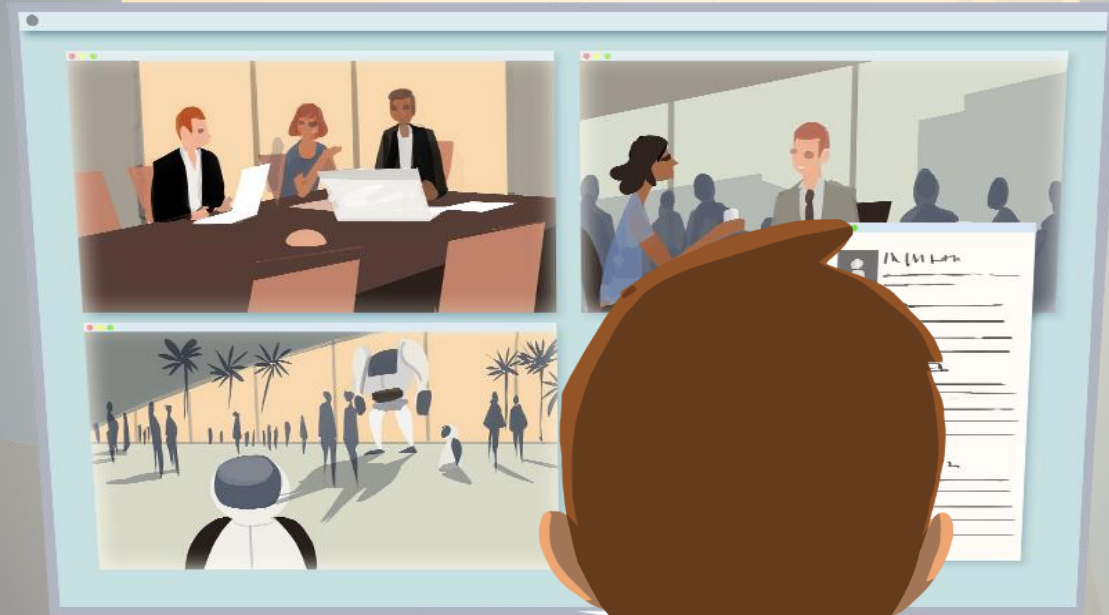


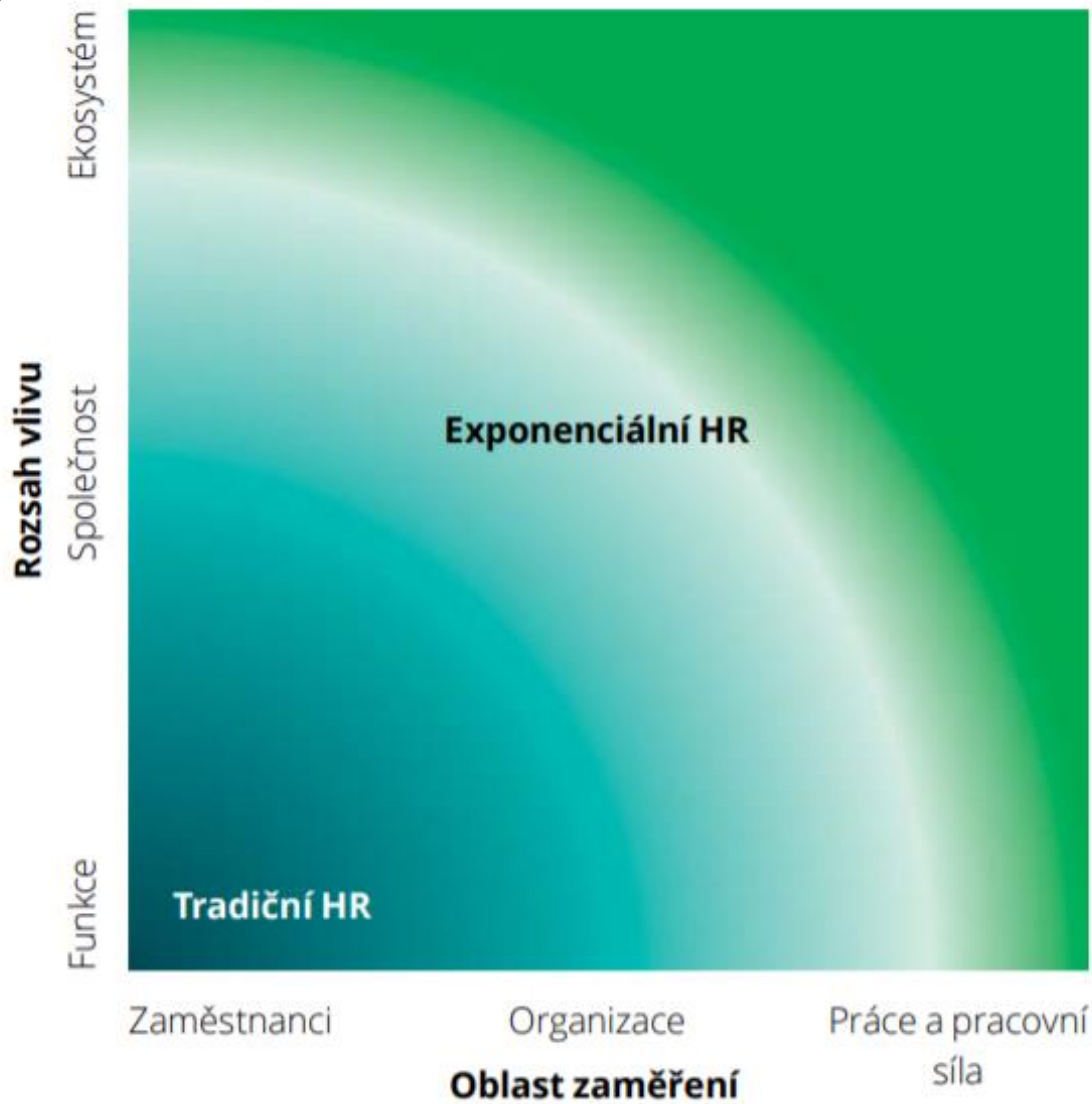
Role HR

## ROLE HR

# 21%

říká, že HR v příštích pěti letech zůstane samostatnou funkcí, avšak velikostně a rozsahově bude menší, než je tomu dosud





## Exponenciální HR v následujících 18 měsících 5 nezbytných kroků dle respondentů průzkumu Deloitte

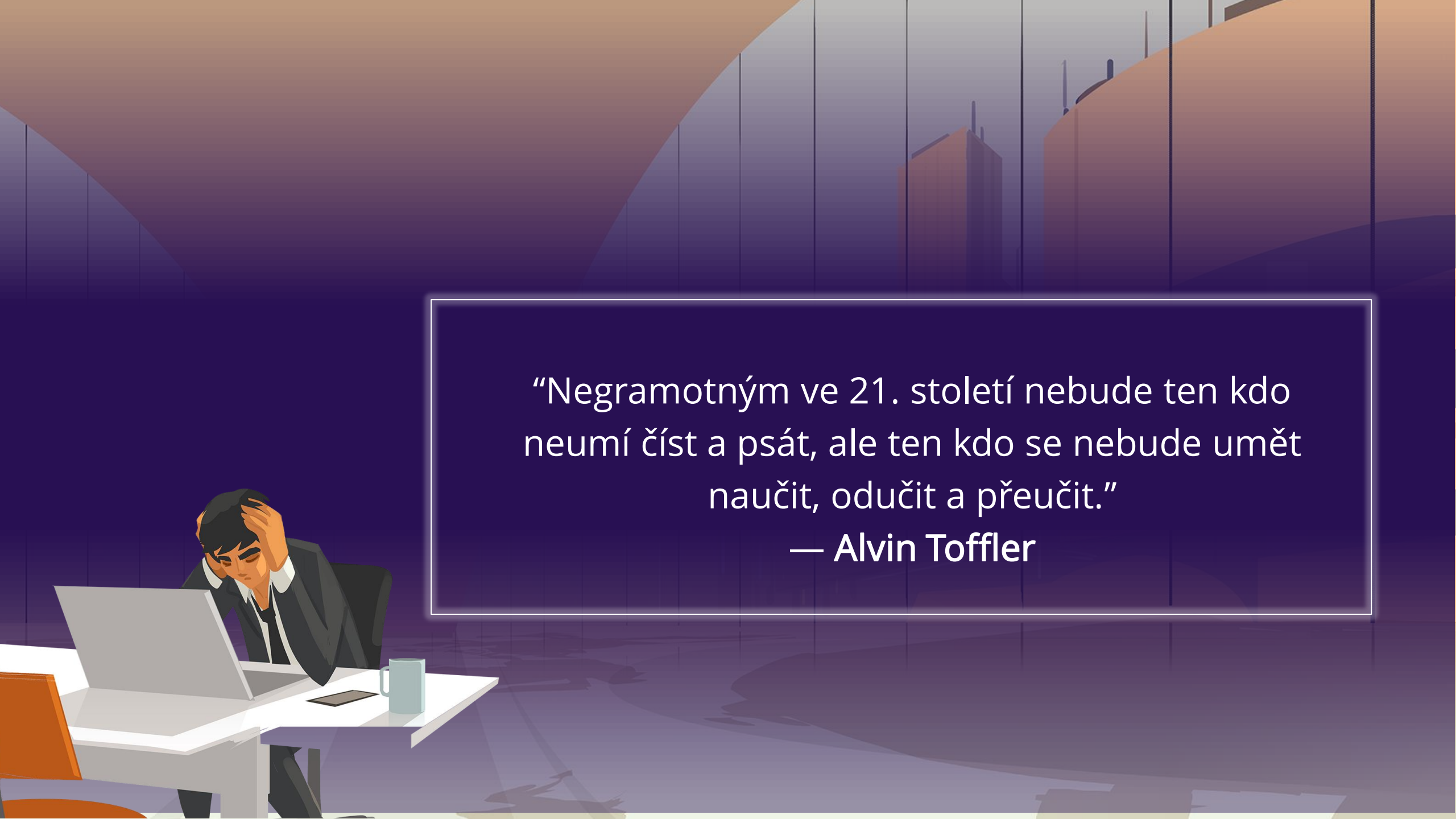
1. Změňte organizační design tak, aby zahrnoval více týmově orientované a agilní práce (52 %)
2. Ve vzdělávání a rozvoji leaderů se zaměřte na jejich rozvoj tak, aby byli připraveni na výzvy v řízení lidí a týmů pro 21. století (47 %)
3. Rozvíjejte schopnosti související zejména s digitální gramotností či analytickými nástroji (42 %)
4. Navyšte efektivity HR aktivit pomocí automatizace (32%)
5. Posilte pozice HR leaderů skrze vytvoření hmatatelných a měřitelných hodnot pro společnost (32 %)

HR bude mít v příštím desetiletí příležitost přijmout nové výzvy, rozšířit svůj vliv a zaměření. A také v rámci společnosti převzít vedoucí úlohu v oblasti práce, pracoviště a pracovní síly. Klíčem k úspěchu je právě exponenciální HR zaměřené na zlidštění pracovního světa.



# Specifika vzdělávání





“Negramotným ve 21. století nebude ten kdo neumí číst a psát, ale ten kdo se nebude umět naučit, odučit a přeučit.”  
— Alvin Toffler

# Nová realita práce: Specifika vzdělávání

*Pochopení s kým pracujeme a co bude pro výkon své práce v budoucnosti potřebovat.*

Systematické propojování plánů organizace se strategickým plánováním lidí a jejich rozvojových potřeb.

*Analýza/otestování současné úrovně znalostí v cílových znalostech a kompetencích.*

Rozdílová analýza a jasné zacílení rozvoje dle individuálních potřeb.

*Obsah a forma přizpůsobená cílové skupině.*

Možnost zvolit mezi prezenčním a online vzděláváním

*Systematické vyhodnocování kvality vzdělávání a dopadu do výkonu práce.*

Sdílení zkušeností a využití komunity pro další rozvoj dovedností.

# Potenciální bariéry ve vzdělávání lidí 55+

Starší lidé **jsou méně ochotni** se učit novým věcem.



**Motivace** starších učit se je **nízká**.



**Schopnost akvírovat znalosti** je u starších menší než u mladších.



Starší lidé jsou **méně kreativní** než mladší.



# Doporučení pro vzdělávání lidí 55+

- ✓ **Rozmyslete si** co budou lidé potřebovat pro výkon své práce v nadcházejícím období
- ✓ **Postupujte s ohledem** na potřeby jednotlivce
- ✓ **Důsledně vyhodnocujte** potřeby a rozdíl mezi současným a budoucím stavem
- ✓ **Zapojte širší komunitu**
- ✓ **Integrujte vzdělávání** do běžného chodu práce
- ✓ **Reflexe je klíč**
- ✓ **Důvěra je základ**



# Kontakty



**Marcela Provazníková**  
Manažerka, poradenství v oblasti  
lidského kapitálu Deloitte  
[mprovaznikova@deloittece.com](mailto:mprovaznikova@deloittece.com)

**Report:**

[Trendy lidského kapitálu 2020](#)

**Záznamy z live streamů:**

[Návrat do práce po pandemii: Jak  
koronavirus proměnil HR a pracovní trh? -  
Live stream](#)

[Digitální HR - Live stream](#)