

VYDAVATEL



People
Management
Forum

HR forum

2/2020

ODBORNÝ MĚSÍČNÍK PRO VŠECHNY, KTERÍ CHTĚJÍ DOBRĚ VEST DRUHÉ I SAMI SEBE

PŘÍBĚH

Zaměstnávání
vězňů

INSPIRACE

Spící potenciál?
Interní nesoulad

TÉMA MĚSÍCE

Efektivní nábor



PETR ZAJÍČEK

HR musí proniknout
do znalosti **jiných** oborů

Jaký dopad má digitalizace na headhunting

„Digitální media a sociální sítě naši práci hodně ovlivnily, hodně ji zrychlily. Jsme schopni spoustu věcí dohledat, ale na druhou stranu, vše musíme prověřovat, na sociální sítě, včetně LinkedInu si kandidáti i klienti mohou dát cokoli. Stále však při hledání a kontaktování kandidátů na LinkedInu závislí nejsme, jsme věrní tradičním metodám přímého kontaktu. Sítě jsou zahlceny reklamou a nevyžádanými vzkazy nebo až tak vzdálenými výzvami o spojení, že někteří lidé už na ně nereagují, zabírají jim nesmyslně čas,“ říká Markéta Švédová, Managing Director společnosti Recruit CZ.

Jaké výzvy přináší mladé generace

Významný vliv na změny v práci HR profesionálů znamená nástup nových generací, pro

něž technologie jsou běžnou součástí jejich životního stylu. „To, že se na trhu prosazují generace Y a Z, dokonce snad nastupuje i generace „alfa“, je myslím, přirozený a zdravý vývoj celé společnosti.

Já osobně mladou generaci označenou jakýmkoli písmenem mám ráda. Přináší nám oživení, efektivitu procesů, přemýšlejí jak věci dělat jednodušeji a rychleji, jsou nezávislí, ukazují nám, jak se neupracovat k smrti a jak myslet na sebe, staví si rovnováhu mezi prací a životem, mezi obživou a zálibou,“ říká Markéta Švédová. A dodává, že tyto generace to nemají jednoduché, byť si to někdy myslíme.

„Myslím si, že oni sami jsou pod velkým tlakem medií a informací z celého světa. Určitě sami i v teenagerovském věku, vnímají globální problémy, klimatickou krizi, problé-

my s uprchlíky, a naopak se usmívají směrem ke slovním přestřelkám na naší politické scéně.

Nicméně se vzestupem digitálního prostředí, e-commerce a sociálních sítí vznikla celá řada nových zaměstnání, která dříve neexistovala. Jsou na trhu nové investice, zakládají se start-upy. To jsou pracovní příležitosti přesně pro ně. A tyto příležitosti jim také dávají podmínky pro „jejich“ pracovní styl: flexibilita, lifestyle, prima kolektiv i příjemné pracovní prostory nebo možnost práce z domova stejně jako možnost cestování a ve finále i častější střídání práce, neboť pracují hlavně projektově,“ pojmenovává nová očekávání mladých vůči zaměstnavatelům Markéta Švédová. ■ (ak)