

5 otázek, na které hledáme v tomto čísle ODPOVĚDI



10

^ Mzdová politika
na přehřátém trhu



28

^ Co nejvíc brzdí
české firmy?



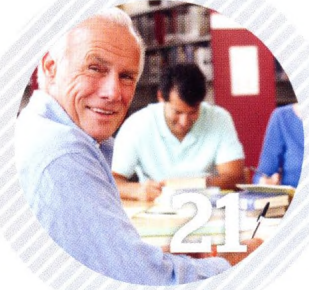
14

^ Jak nejlépe zaškolovat?



19

^ Kdo nese odpovědnost
za chybu robota?



21

^ Proč je důležitá práce
do pozdního věku?

Ze zákulisí

Často slyším diskuse, jaký profil HR profesionálů je lepší. Zda softový – bývalí posluchači humanitních předmětů, či bussinesový – studenti ekonomických škol. Je to trochu podivná diskuse, protože je jasné, že pohledy na člověka v organizaci jsou potřeba z obou směrů a záleží jen na tom, jak se podaří lidem určitého zaměření svou profilaci doplnit. V tomto čísle myslím naplňuje rovnováhu krásně David Meier, expert na Lean a Toyota Production Systems. I když mu jde o čísla, je v něm hluboká ústa a respekt ke každému člověku a zároveň pochopení toho, jak moc trpělivosti je potřeba, aby se z člověka podařilo organizaci získat to nejlepší.

V posledních pěti letech bylo humanitní vzdělávání často zatracováno a někdy zesměšňováno. „Na co potřebujeme psychology, když nám jde o čísla?“ To byl trend, který myslím od krize zahánzil v myslích mnoho manažerů.

Barbara
Hansen Čechová
šéfredaktorka



Vzpomněla jsem si na to nedávno při čtení komentáře o Donaldu Trumpovi v zahraničním tisku. Autor – psycholog – se podívoval, co je humbuku kolem jedné osobnosti. Poté vyšvihl brilantní psychologický profil. Nemám prostor zabýhat do detailů, ale už to, že se někdo podívá pod pokličku a ukáže, že za nabubřelým chováním jsou nějaké strachy a frustrace je nesmírně užitečné. Uvědomila jsem si jak moc tento pohled zlidštuje, sundává strašáky a umožňuje se na situaci realisticky připravit. To se ve společnostech, také docela hodí, nemyslíte?

Přeji vám hodně zdraví a úspěchů v novém roce.