



^ Jak firmy přistupují k onboardingu?



^ Jak na mileniály?

5 otázek, na které hledáme V TOMTO čísle ODPOVĚDI



^ Jak úspěšně procházet velkými změnami?



^ Proč se vyplatí účet na Instagramu?



^ Které benefity jsou výhodné pro firmu?

Ze zákulisí

Je to skoro nevyhnutelné. Jakmile se začnou spolu bavit dva lidé, kteří se zabývají personalistikou, dříve nebo později se řeč stočí na obtížnost práce s nejmladší generací. Jak je zaměstnat, když ignorují naši náborovou inzerci? Jak je motivovat, když je nic nebaví? Jak s nimi komunikovat, když spolu nemluví a jsou stále jen na sociálních sítích? Jedinou možností, jak najít odpovědi na podobné otázky, je zeptat se „těch mladých“.

A tak to děláme. Vytváříme prostor pro setkání. Ptáme se. V aktuálním vydání HR Fora Dominika Feriho. Patří mezi nejviditelnější zástupce mladé generace, kteří se s naprostou přirozeností pohybují v prostředí sociálních sítí (na Facebooku má skoro 80 000 sledujících), ale zároveň jsou aktivní i jinde než jen ve svém virtuálním životě. Mla-

Alena Červenková



dí lidé podle něj hledají takovou práci, která jim nabídne buď hodně dobré peníze, nebo hodně dobrou (rozuměj smysluplnou) práci. Nejsou vůbec na LinkedInu, zato na ně sto procentně narazíme na Instagramu. Když už se na pracovní nabídku podívají, musí tam vždycky být napsáno, jaký plat nabízíme – jinak nemají chuť reagovat. A když už přece jen nastoupí, chtějí v práci žít i sociálně. Mít příjemné prostředí, společně trávit čas. Pracovní tým jako komunita. To je to, co mladí hledají.

Ostatně síla lidského faktoru se ukazuje napříč celou profesí. Čím více digitalizujeme a automatizujeme procesy, tím víc se ukazuje, že normální lidský přístup je tím, co nakonec rozhoduje. Takže ptejte se. Diskutujte. Zajímejte se. Vyplatí se to. Nejenom ve vztahu k mladé generaci. ■