



^ Co zlepšit mezigenerační spolupráci?



^ Jak dostat víc holek do IT?

5 otázek, na které hledáme V TOMTO čísle ODPOVĚDI



^ Jak zavádět dlouhodobé ošetrovné



^ Proč smíšené týmy lidí a robotů zvládnou mnohem víc?



^ Jak trénovat Storytelling?

Ze zákulisí

Nedávno jsem hovořila s HR manažerem významné nadnárodní společnosti. Bavili jsme se na téma age management ve firmách. Přiznal, že se sice všude hodně přetřásá potřeba využívat diverzitní přístup i vůči věkově starším pracovníkům, ale v praxi se pro to zatím příliš nedělá. Přitom průzkumy dokazují, že zaměstnancům napříč generacemi – od té nejmladší, takzvané Z nebo i té trošku starší Y – by neškodilo spolupracovat se staršími, zkušenými zaměstnanci, kteří by jim předávali své zkušenosti. Přivítali by možnost učit se od zkušených, dostávat od nich zpětnou vazbu. I nedávný seminář People Management Fora, Inspirace HR, ukázal, že úspěšné firmy jako IBM, Honeywell, Komerční banka nebo ABB při tzv. job rotacích svých mladých talentů počítají s využíváním zkušenějších zaměstnanců a manažerů jako mentorů. Po-

Alena
Kazdová



máhají totiž firmám připravovat si příští lídry. Aktuální je dnes věková diverzita pro firmy, které začínaly jako start upy, raketově vyrostly a jsou věkově velmi mladé. Ostatně i onen manažer, s nímž jsem se o tom bavila, potvrdil, jak je důležité do věkově velmi mladých firem kvůli jejich další budoucnosti nabrat seniorní zkušené pracovníky. Ve všech oborech.

Proč to tedy stále nejde? Jeho odpověď byla jednoduchá. Management firem k tomu nemá dost odvahy. Přibrat starší kolegy by byla určitá změna, s kterou by se musel poprat nejen ten mladý tým, ale především liniový manažer, střední a top management. A určitě útvar HR. Copak ale není dnes změna samozřejmou součástí rozvoje každé firmy? Bez odvahy zkoušet nové věci se firmy dopředu nepohnou.