



*„Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti“*

# „Vzdělávací akademie“

rozvoj a inovace systému dalšího profesního vzdělávání ve VFN v Praze

## „NOVÁ GENERACE MANAŽERŮ“

Příjmení, jméno, titul školitele

Datum..2009/03.T02

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem.

# Bitva o talenty

- 21. století
- Změny v hodnotách a prioritách
- Generace X a Y

# Bitva o talenty – 21.stol.

Trh práce se mění

- Nedostatek odborníků
- Demografický vývoj
- Soutěž o talentované a mladé lidi -  
nedostatek mladých lidí nastupujících ze  
škol
- Hledání odborníků v zahraničí

# Bitva o talenty - trh práce

Trh práce se stává heterogenním – potřeby jednotlivých skupin lidí, kteří jsou k dispozici na trhu práce se mohou vzájemně velmi různit:

- mladí – nastupující ze škol
- zahraniční pracovníci
- pracovníci, kteří odešli do penze a hledají za určitých podmínek práci
- různé věkové skupiny a jejich uplatnění

# Boj o talenty – hodnotové systémy

Výrazně se mění hodnotové systémy pracujících lidí:

- loajalita k zaměstnavateli se postupně snižuje;
- častěji se vyskytují příznaky nadměrného stresu a syndromu vyhoření;
- pro zaměstnance nabývá na významu rovnováha mezi prací a životem;

**To všechno mění i strukturu pracovní motivace!**

# Cvičení č.1

Analýza hodnotového systému:

- Jak hodnotíte loajalitu k zaměstnavateli na vašem pracovišti?
- Je na Vašem pracovišti nadměrná stresová zátěž – z čeho pramení, jak se projevuje?
- objevují se znaky syndromu vyhoření u pracovníků?
- Jak hodnotíte vyváženost Vaší práce a života?

# Mix 4 generací

Generace	Narození	Charakteristiky
Zralý věk	Před 1945	Omezená očekávání (lidé byli společensky, politicky i finančně vedeni šetřit)
Baby Boomers	1946 – 1964	Narození v době poválečné populační exploze. Nejvlivnější generace (idealismus, sebevzdělávání, velká očekávání, soběstačnost)
Generace X	1965 – 1978	Zcela jiná očekávání: v životě není nic jistého – v práci chtějí získat zkušenosti, které je připraví na další kariéru.
Generace Y	Po 1978	Podobná generaci X, ale ještě extrémnější. Nejsou ochotni obětovat kariéru vše.

# New Generation Managers

## Baby bomers

- **Command style, ale progresivní, dobří komunikátoři**
- **Sdílí povinnosti a závazky**
- **Respektují hierarchii (ale již méně než jejich rodiče)**
- **Sdílí povinnosti a závazky**
- **Respektují hierarchii (ale již méně než jejich rodiče)**
- **Společenský status stále důležitý**
- **Zapojí ostatní do rozhodujícího procesu, ale nakonec rozhodnou sami**
- **Loajální k firmě, odpor k technologiím**
- **Workoholici**

## Generace X

- **Neformální styl, participative**
- **Týmoví hráči**
- **Nedůvěřují hierarchii**
- **Ctí schopnosti, ne status a pozice**
- **Vyžadují oddanost nejen podporu.**  
**Leaders must „walk the talk“**
- **Mnohem méně loajální**
- **Počítačově gramotní**
- **Usilují o rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem**



# Generation Y

- Extrémnější než X
- Zůstávají ve stejném oboru, ale ne nutně u stejné firmy....
- Rychlý postup
- Přikládají váhu tzv. „soft components“ tedy mezilidským vztahům a životnímu stylu.... Nechtějí vše obětovat kariéře – chtějí žít
- Vždy se zajímají „proč“ – a pokud je odpověď „protože jsem šéf“ nebo „protože se to tak vždycky dělalo“, taková firma v jejich očích ztrácí
- Ochota pracovat v zahraničí + s novými technologiemi

# Řízení lidských zdrojů

- Nábor nových zaměstnanců
- Udržení stávajících zaměstnanců
- Vzdělávání
- Management / leadership /- jak motivovat a inspirovat

# Jak motivovat a inspirovat

- Podporuj
- Každý musí být zapojen
- Každého zaměstnance poznej osobně
- Najdi jejich motivaci
- Odměň báječné nápady
- Informuj své zaměstnance
- Poskytuj pozitivní zpětnou vazbu
- Urči rozhodovací sílu
- Chod' a mluv

# **Jak rozvíjet manažerskou osobnost**

Cesta nevede přes posilování slabých stránek. Jedině správná cesta je rozvíjením unikátních – silných - stránek osobnosti.

# Cvičení č.2

Jaké jsou moje  
silné a slabé  
stránky? →

Jedině ten, kdo  
zná své silné a  
slabé stránky, je  
sto efektivně  
získat pro firmu  
talentované lidi.

Silné stránky	Slabé stránky

# Jak rozvíjet manažerskou osobnost

Dobrý šéf musí vědět o svých lidech tři základní věci:

- poznat a využít na maximum silné stránky každého
- objevit, co spouští jeho silné stránky a jeho výkonnost
- poznat, jaký má styl učení (analyzující, akční, pozorovací).

Nejdůležitější je vědět, čím se každý zaměstnanec odlišuje, čím je jedinečný, zvláštní a jeho cílené zapojení do činnosti.

# Jak si udržet talenty

- Prevence nežádoucích odchodů zaměstnanců
  - provést analýzu
    - Oddanosti zaměstnanců k firmě
    - Kompetencí zaměstnanců(To ukáže kde jsou největší fluktuační rizika)
  - zavést čtyři přístupy k získávání a udržení zaměstnanců

O  
d  
d  
a  
n  
o  
s  
t  
k  
f  
i  
r  
m  
ě

**1. Nositelé kultury  
firmy – včelky**

**Strategie:**  
**Podpora osobního  
růstu**

**2. Nahraditelní  
pracovníci**

**Strategie: Flexibilní  
nasazení**

**4. Hvězdy, lidé s  
vysokým  
potencionálem a  
talenti**

**Strategie: získat je,  
rozvíjet, udržet,**

**3. Odborníci,  
poradci na volné  
noze**

**Strategie: Cíleně  
využívat a  
spolupracovat s  
nimi.**

Kompetence – příspěvek k tvorbě hodnot



# Pět hlavních pravidel

Pět hlavních pravidel pro vyhledávání, získání a udržení talentovaných lidí s vysokými kompetencemi:

- Budování pověsti a profilu dobrého zaměstnavatele na trhu práce;
- Flexibilní formy práce (práce, doba, místo)
- Znat zaměstnance a propojit je s podnikem (poznat motivační strukturu);
- Rozvíjet zaměstnance a podporovat talenty;
- Přijmout různost mezi lidmi jako šanci;