

# Jak využít potenciálu rozdílných generací

Dnešní doba je charakterizována rychlým tempem technologických inovací, které zásadně mění způsob, jakým pracujeme a žijeme. Automatizace a robotizace tlačí na maximální efektivitu, což s sebou přináší nejen nové příležitosti, ale i výzvy. Firmy a jednotlivci se musí neustále adaptovat na měnící se podmínky, a jedním z klíčových nástrojů této adaptace je vzdělávání.

## Vzdělávání jako cesta k udržitelnosti na trhu práce

S nástupem technologií, jako je umělá inteligence a strojové učení, se některé tradiční pracovní pozice stávají zastaralými. Tato změna vyžaduje, aby zaměstnanci byli flexibilní a ochotní se neustále učit nové dovednosti. Vzdělávání tedy není jen volbou, ale nezbytným nástrojem pro udržení dobré pozice na trhu práce. Firmy, které investují do rozvoje svých zaměstnanců, získávají konkurenční výhodu v podobě vyšší produktivity, inovací a loajality zaměstnanců. Gartnerova studie z roku 2023/2024 (pozn. název studie: Top 5 HR Trends and Priorities for 2024) ukazuje, že klíčovým tématem v oblasti HR a people managementu je rozvoj zaměstnanců, zejména lídrů a manažerů. Až 75 % HR manažerů uvádí, že rozvoj těchto skupin je pro ně prioritou, což je zásadní pro firemní konkurenceschop-

nost. Investice do vzdělávacích aktivit, včetně zavádění nových technologií, se stávají stále důležitějšími, protože zlepšují produktivitu a efektivitu zaměstnanců, zejména v rychle se měnícím pracovním prostředí a při nástupu AI technologií.

## Role HR v moderním vzdělávání

Personální oddělení, popř. development oddělení, hraje zásadní roli v procesu vzdělávání zaměstnanců. Jejich úkolem je nejen identifikovat potřeby organizace, ale také vytvořit strategie, které zaměstnance motivují k celoživotnímu učení. Vzdělávání již dávno není omezeno na školní lavice – je to neustálý proces, který zahrnuje jak formální, tak neformální metody jako je např. **blended learning**, který kombinuje online a offline vzdělávání, a stává se stále oblíbenějším přístupem, protože umožňuje přizpůsobit se indi-

viduálním potřebám zaměstnanců. HR specialisté by měli podporovat širokou škálu vzdělávacích aktivit, včetně webinářů, interaktivních seminářů, online kurzů a tradičních workshopů. Taková rozmanitost zvyšuje pravděpodobnost,



že si zaměstnanci osvojí nové dovednosti, které budou schopni aplikovat v praxi.

### Překonání rozdílů mezi generacemi

Jedním z hlavních úkolů firem je zajistit efektivní rozvoj a vzdělávání zaměstnanců napříč generacemi. Generační rozdíly ovlivňují přístup k učení a kariérenímu rozvoji, proto je důležité vytvořit prostředí, které tyto rozdíly respektuje, ale zároveň umožňuje vzájemné propojení a spolupráci.

- **Technologický pokrok:** Mladší generace, vyrůstající v digitálním světě, je často otevřenější novým technologiím a formám vzdělávání, jako jsou online kurzy a microlearning.



Mladá generace preferuje microlearning kvůli krátké době pozornosti, kterou posilují sociální sítě jako TikTok či Instagram. Tento styl učení je flexibilní a přístupný odkudkoli, což vyhovuje jejich dynamickému životnímu stylu. Microlearning nabízí vizuálně atraktivní a interaktivní obsah, který je krátký, praktický a snadno aplikovatelný v praxi. Starší generace může preferovat tradičnější formy učení a může mít menší potřebu adaptace na nové technologie, protože se již osvědčila s dovednostmi získanými v průběhu kariéry. Preferují tradiční formy učení kvůli zvyklostem, delší schopnosti se soustředit a hlubšímu studiu. Často se cítí komfortněji s osobním kontaktem a tištěnými materiály, než s moderními technologiemi.

- **Pohled na kariérení růst:** Mladší zaměstnanci často vidí vzdělávání jako klíč k profesnímu růstu a lepší pracovní příležitosti. Starší generace, která je blíže důchodu, nemusí mít stejnou motivaci k dalšímu rozvoji, protože mnoho svých kariéreních cílů již splnila.
- **Postoj k učení:** Zatímco mladší generace považuje učení za celoživotní proces a je zvyklá na pravidelná školení, starší zaměstnanci mohou další vzdělávání vnímat jako méně potřebné, zejména pokud úspěšně fungovali s dovednostmi, které již mají.

### Spojení generací a odstranění rozdílů

HR oddělení pomáhá tyto rozdíly překlenout a vytvořit inkluzivní prostředí. Jedním ze způsobů je zavádění „**mentorských programů**“, kde mladší zaměstnanci mohou sdílet své technologické znalosti, zatímco starší

### DOPORUČENÍ:

#### Jak efektivně propojit generace v éře digitalizace

- **Vytvořte mentoringový program:** Umožněte starším pracovníkům sdílet své zkušenosti s mladšími kolegy a zároveň umožněte mladým přinášet nové technologické znalosti. Tato výměna pomůže zlepšit dovednosti obou skupin.
- **Podporujte otevřenou komunikaci:** Vytvořte prostředí, kde mohou všechny generace otevřeně sdílet názory a navzájem se inspirovat. To přispěje k lepšímu porozumění a spolupráci.
- **Investujte do rozvoje měkkých dovedností:** Zaměřte se na školení nejen technických schopností, ale i na rozvoj týmové práce a mezilidské komunikace. To podpoří efektivní interakci mezi generacemi.
- **Podněcujte inovativní myšlení:** Využijte kombinaci zkušeností a nových přístupů k vytvoření dynamické a inovativní pracovní kultury, která je schopna čelit výzvám digitalizace.

kolegové předávají zkušenosti a dovednosti získané během dlouholeté praxe. Tímto způsobem lze propojit generace a vytvářet vzájemné porozumění.

V rychle se měnícím pracovním prostředí je vzdělávání klíčové pro udržení konkurenceschopnosti. HR oddělení má zásadní roli při vytváření strategií, které motivují zaměstnance ke vzdělávání a podporují propojení mezi generacemi. Úspěšné firmy budou ty, které dokáží nejen investovat do vzdělávání, ale také vytvořit inkluzivní a podpůrné prostředí pro všechny své zaměstnance.

Takto můžete využít potenciál rozdílných generací a posílit úspěch vaší organizace v digitálním věku. /