

9.45 dm drogerie markt, s.r.o. | Školící centrum Praha

Společnost dm drogerie markt s.r.o. úspěšně realizovala projekt Školící centrum v Praze. Jeho hlavním cílem je komplexní zkvalitnění náborového procesu a zaškolování nových spolupracovníků, s prokazatelným dopadem na snížení fluktuace v prvním roce pracovního poměru. Zřízením a efektivním provozem tohoto centra dm posiluje svou strategii pro dlouhodobou spokojenost a stabilitu svých týmů.

9.53 Ataccama, s.r.o. | Digital Skills Akademie v Ataccamě: Jak budujeme AI-first kulturu

Ataccama prostřednictvím Digital Skills Akademie a AI Councilu podporuje zaměstnance v osvojování umělé inteligence prostřednictvím školení, hackathonů, peer-to-peer učení i zpřístupnění moderních AI nástrojů. Naším cílem je nejen posílit digitální kompetence, ale také měnit mindset a firemní kulturu. Za posledních 12 měsíců jsme uspořádali 9 celofiremních školení a celofiremní AI hackathon zaměřený na interní procesy s účastí 67 účastníků a 16 týmů. Průzkumy ukazují, že 71 % zaměstnanců už využívá AI denně, 84 % vnímá úsporu času a většina je optimistická ohledně jejího dopadu. Rádi se podělíme o naše zkušenosti a ukážeme, jak lze cílenými aktivitami přetavit zvědavost v reálné výsledky a posunout se směrem k AI-first kultuře.

10.01 Česká zemědělská univerzita – Provozně ekonomická fakulta | HR Future Builders Lab

Od května do poloviny června 2025 pracovalo poprvé společně 26 studentů z University of Missouri a 20 studentů a studentek PEF ČZU předmětu HRM na osmi reálných případových studiích z oblasti HR, které zadala mezinárodní firma Philip Morris – od sourcingu po vzdělávání a rozvoj zaměstnanců. Jednalo se o soutěž, kdo navrhne nejlepší řešení pro zvolenou případovou studii. Vítězný tým navrhl "Design Development Program for PMI Rising Star Talents" a obdržel diplom a ceny od PMI. Tento projekt výrazně zvýšil motivaci studentů, kteří mohli aplikovat koncepty HRM na skutečné výzvy, zatímco firmě nabídl cenné pohledy generace Z na inovaci procesů a programů. Univerzitě výrazně posílil employer branding a zájem o další spolupráci se zahraničním partnerem. Spolupráce tak přinesla značné výhody všem stranám. Nyní jsme ve fázi přípravy na 2.ročník, který se bude konat v roce 2026.

10.09 ČSOB | Reverzní mentoring v ČSOB – Učíme se napříč generacemi

Projekt reverzního mentoringu v ČSOB propojuje mladé mentory s kolegy napříč generacemi a podporuje sdílení znalostí v oblasti technologií, komunikace a firemní kultury. Cílem je zlepšit adaptaci na digitální a technologické změny, posílit týmovou spolupráci a zvýšit efektivitu. Program funguje formou 1:1 mentoringu a je součástí Centra pro koučink, mentoring a mediaci. Do projektu se zapojily desítky mentorů napříč celou ČR a také vedení společnosti, přičemž zpětná vazba potvrzuje jeho velmi praktický přínos. Reverzní mentoring se ukazuje jako nízkonákladový nástroj s vysokou návratností díky pozitivnímu dopadu na kulturu a rozvoj klíčových dovedností.

10.18 Mondelēz International | Pečeme budoucnost

V opavské továrně Mondelēz vyrábíme sušenky a oplatky lokálních i světových značek (Opavia, Oreo, Milka aj.). Naše historie se neodmyslitelně pojí také s dlouholetou spoluprací se SŠ hotelnictví a služeb a VOŠ, Opava. Rychlost digitální doby, průmyslu 4.0 a metodika neustálého zlepšování (Integrated Lean 6 Sigma) vyžaduje technicky zdatné zaměstnance. Proto jsme po dlouhých letech, spolu se školou, **komplexně upravili obsah výuky školního vzdělávacího programu (ŠVP)** a změnili jeho název na **Výrobce potravin: Automatizovaná výroba sušenek a oplatek**, aby lépe odpovídal reálnému dění v továrně a bylo zřejmé, že je obor spojen s naší společností. Výuka je nyní cíleně zaměřena na získání znalostí obsluhy automatizovaného strojního zařízení při zpracování surovin, při výrobních procesech, robotizovaného balení výrobků, používání běžných kontrolních přístrojů a ovládání laboratorních kontrol jakosti výrobků.

10.26 SAINT – GOBAIN Adfors CZ | Climate fresk

Projekt vychází ze strategie Skupiny SAINT-GOBAIN - udržitelnost. Kromě samotných výrobků Skupiny, podporuje i všeobecné povědomí ohledně klimatických změn a možnosti udržitelnosti. Jedná se o interaktivní workshopy pro všechny zaměstnance, při kterých se formou hry seznamují s dopadem lidské činnosti na změnu klimatu. Kritickým místem je časová náročnost a potřeba proškolení i směnující zaměstnance.

11:05 - 12:45 h

2. blok prezentační | HR procesy | Benetify | Wellbeing

11.05 AERO Vodochody AEROSPACE a.s. | Měsíc zdraví 2025

Květen = měsíc zdraví v Aeru

Jak na zdraví s lehkostí? V květnu jsme se rozhodli vytvořit prostor, kde se zdravý životní styl nebere jako povinnost, ale jako inspirace. Zároveň jsme chtěli, aby péče o sebe nebyla další věcí, kterou člověk musí „někdy zařídit“. Proto jsme nabídli základní zdravotní vyšetření přímo na pracovišti a během pracovní doby – jednoduše, bez nutnosti kamkoli chodit.

Cílem bylo podpořit zaměstnance v aktivním přístupu ke svému fyzickému i duševnímu zdraví prostřednictvím inspirativních aktivit, odborných informací a otevřeného dialogu. Protože to nejcennější, co máme, je právě naše zdraví.

11.13 Teleflex., a.s. | Z monologu na dialog: Komunikační inovace ve výrobní firmě

Projekt „Z monologu na dialog: Komunikační inovace ve výrobní firmě“ ukazuje, že i ve výrobním prostředí lze vést moderní komunikaci.

Tam, kde 80 % zaměstnanců nemá firemní e-mail, jsme nahradili papíry, nástěnky a složité předávání zpráv vedoucími jednoduchou platformou, která dává lidem posty, videa, ankety i registrace na akce – a hlavně možnost reagovat, ptát se a sdílet vlastní pohled.

Vytvořili jsme „digitální samoobsahu“, která dnes spojuje každodenní komunikaci s firemní strategií. Digitální obsah se propojuje s osobními setkáními, CSR programy, newslettery, časopisem i TV

obrazovkami, takže každý zaměstnanec má důležité informace doslova po ruce. Po roce fungování máme 80 % registrovaných zaměstnanců, ambasadory z výroby a konkrétní data o tom, co zaměstnanci opravdu zajímá a zapojuje.

Z monologu vznikl dialog – most, po kterém se firma dostává blíž k lidem, poznává jejich potřeby a společně s nimi ví, co zlepšovat a kam dál směřovat.

11.21 Finanční dům UNIQUA | První pomoc pro duševní zdraví

UNIQA ve spolupráci s Ligou za duševní zdraví přinesla do Česka a na Slovensko program První pomoc pro duševní zdraví vycházející z mezinárodní metodiky Mental Health First Aid. Pojišťovna pomohla vytvořit jeho lokální verzi a letos míří ke stovce proškolených a certifikovaných poskytovatelů. Školení je dobrovolné, hrazené firmou a probíhá v pracovní době – účastníci se učí rozpoznat duševní krizi a bezpečně nabídnout pomoc. Program je dostupný pro další zaměstnavatele – je lehce adaptovatelný a dlouhodobě udržitelný. Projekt reaguje na rostoucí výskyt stresu, úzkostí a dalších potíží, nedostatek odborné péče a také na fakt, že se o duševním zdraví na pracovištích stále mluví málo.

11.29 Institut biostatistiky a analýz, s.r.o. | Agilní HR

– zapojení teamleaderů do životního cyklu zaměstnance

Projekt „Agilní HR“ přináší zásadní změnu v zapojení teamleaderů do fází životního cyklu zaměstnance – od attraction až po offboarding. Cílem je posílit firemní kulturu, zvýšit spokojenost zaměstnanců a snížit fluktuaci, která nám výrazně vzrostla.

Projekt přinesl měřitelné výsledky – zlepšení atmosféry ve firmě, vyšší důvěru v teamleadery a výrazné snížení fluktuace. Role HR se posouvá více do podporující a konzultační, což umožňuje větší zaměření na strategické priority a dlouhodobý rozvoj společnosti.

11.37 Kyndryl Client Center, s.r.o. | Extended Home office (EHO)

Projekt EHO představuje strategický benefit, který umožňuje zaměstnancům vykonávat práci ze zahraničí. Program je určen občanům Evropské unie a podporuje jejich mobilitu v rámci pracovních povinností. Umožňuje flexibilní sladění pracovního a osobního života mimo domovskou zemi, přičemž zohledňuje legislativní rámec cílových destinací. EHO reflektuje moderní přístup k práci a posiluje atraktivitu zaměstnavatele na trhu. Díky jasně definovaným pravidlům zajišťuje bezpečné a efektivní využití tohoto benefitu.

11.45 Philip Morris ČR, a.s. | Hlas zaměstnanců jako motor změny - Komunita Employee Listening Ambassadorů

Ve společnosti Philip Morris věříme, že zaměstnanci neodcházejí z firmy, ale opouští kulturu, která jim nenaslouchá. Proto jsme spustili program Employee Listening Ambassadors, který vnáší důvěru a dialog do každodenního fungování organizace. Devět ambasadorek napříč odděleními propojuje zaměstnance s vedením, koordinuje akční plány a podporuje transparentnost. Výsledkem je nárůst vnímání, že se na základě zpětné vazby skutečně jedná – v průzkumu angažovanosti a spokojenosti

došlo ke zlepšení o 6 procentních bodů na 82 %. Tím, že proměňujeme zpětnou vazbu v konkrétní kroky, budujeme kulturu, kde naslouchání přináší měřitelné výsledky.

11.53 Teleflex, a.s. | Digitalizace pracovněprávních dokumentů

„Projekt Digitalizace HR – Elektronické podepisování pracovněprávních dokumentů vznikl z potřeby zefektivnit administrativní proces podepisování ve firmě. Cílem bylo zavést elektronické podepisování a automatické ukládání dokumentů, a tím snížit časovou i finanční náročnost. Hlavním přínosem je efektivnější práce, transparentní správa založená na autenticitě a integritě dokumentů a dostupnost dokumentů odkudkoli. Klíčovým přínosem byla i změna myšlení zaměstnanců. Projekt tak významně přispěje k modernizaci a flexibilitě interního fungování.“

12.01 Česká spořitelna /Webout you s.r.o. | Interaktivní & personalizovaná pozvánka od CEO k 200. výročí České spořitelny

Slavit výročí 200 let se podaří jen málokteré firmě. Je to jedinečné jubileum, které si zaslouží výjimečnou oslavu. A my jsme věděli, že už samotné pozvání zaměstnanců k oslavám musí být výjimečné. Hledali jsme způsob, jak z obyčejné pozvánky udělat zážitek, který zaměstnance překvapí, pobaví a zároveň ukáže, že i když je Spořce 200 let, dokáže komunikovat moderně a inovativně. Proto jsme navázali spolupráci s firmou Webout a jejich technologii napojili přímo do naší interní eventové aplikace, kterou má každý zaměstnanec ve svém telefonu. Z pozvánky se tak stal nejen originální a interaktivní zážitek, ale zároveň i cesta, jak přirozeně přivést lidi do aplikace, aby ji během celého roku oslav používali jako hlavní zdroj informací. Výsledkem byla unikátní personalizovaná pozvánka, která sklídila velký úspěch a posílila firemní kulturu.

12.09 Toyota Tsusho Europe SA Czech Republic Branch | Implementace nového konceptu ročního hodnocení kompetencí a kompetenčního modelu

Cílem projektu bylo vytvoření kompetenčního modelu, který podporuje novou vizi a cíle firmy, zvyšuje kvalitu ročního hodnocení zaměstnanců a snižuje časovou a administrativní náročnost procesu.

Roční hodnocení bylo zefektivněno zavedením jednoduchého dotazníku pro sebereflexi zaměstnance a metody Start/Stop/Continue pro hodnotitele. Nový koncept vedl k úspoře času o 40 %.

Změny byly vyvíjeny v pracovních skupinách napříč Evropou, do procesu se zapojilo více než 60 zaměstnanců ze 6 zemí. Celý projekt probíhal pod vedením HR oddělení.

Průzkum spokojenosti s implementovanými změnami ukázal, že většina zaměstnanců i hodnotitelů hodnotí nový koncept pozitivně.

12.17 Yusen Logistics (Czech) s.r.o. | Yus App

Jak zkrotit rozbouřené vody interní komunikace ve firmě, kde dvě třetiny zaměstnanců nevlastní firemní počítač ani mobil? Jak kormidlovat stejným azimutem na 10 různých a nesourodých lokalitách ve 2 zemích najednou, kde si každá z nich dlouhá léta pluje vlastním proudem? Geniálním univerzálním řešením pro Yusen Logistics se stala YusAppka - nová platforma interní komunikace

dostupná odkudkoli, kdykoli, z kteréhokoliv zařízení. Pomohla nám zakotvit se v hodnotách a být o trochu snadněji na jedné vlně.

12.25 ZF Automotiv Czech, s.r.o. | ZF Zdravá Firma

Projekt Zdravá Firma vznikl s cílem podpořit fyzické a psychické zdraví zaměstnanců, jejich wellbeing a osobní rozvoj. Současně se zaměřuje na bezpečnost práce, čímž přispívá k udržitelnému pracovnímu prostředí. Klíčovým motivem projektu je zlepšení firemních KPI, zvýšení retence a posílení motivace zaměstnanců napříč celou organizací. Do projektu se aktivně zapojuje všech 10 lokací, které realizují individuální i společné aktivity. Úspěšná certifikace „Firma pro zdraví“ potvrzuje jeho přínos a kvalitu v oblasti péče o zaměstnance.

13:30 - 15:00 h	3. blok prezentací Nábor Onboarding Firemní kultura
------------------------	--

13.30 Agel a.s. | AGEL JOB - Transfúze talentu a recept na úspěch

AGEL JOB je unikátní projekt skupiny AGEL zaměřený na studenty medicíny a nelékařských zdravotnických oborů, kteří chtějí objevovat možnosti své budoucí kariéry. Moderní medicína, špičkové technologie a inspirativní osobnosti na jednom místě. AGEL JOB přináší studentům především bohatý program, kde nechybí především praktické workshopy, přednášky i ukázky moderních technologií. Projekt je zaměřený na workshopy, kde si účastníci vyzkouší základní lékařské dovednosti pod zkušeným dohledem a zároveň i bezpečně. Projekt AGEL JOB je tak skvělou příležitostí pro ty, kteří chtějí nakopnout svou kariéru ve zdravotnictví, získat cenné informace a zároveň se seznámit s nejmodernějšími technologiemi v oboru.

13.38 KBC Global Services Czech Branch | Lepší místo, lepší život – kampaň, která vás zvedne ze židle

Kampaň KBC Global Services „Lepší místo, lepší život“ redefinuje pojetí podpůrného pracovního prostředí prostřednictvím odvážného a emočně silného příběhu. Ústředním motivem je modrá pečující kancelářská židle – metafora závazku zaměstnavatele k dobru, růstu a rovnováze zaměstnanců. Autentické příběhy skutečných kolegů, kombinace digitálních a offline formátů a silná vizuální identita vytvářejí hluboké spojení s cílovou skupinou.

Sděleními jako „Lepší místo respektuje vaši rodinu“ nebo „Lepší místo vás nepřipoutá k židli“ kampaň jasně komunikuje, že kvalitní pracovní prostředí podporuje nejen profesní výkon, ale i osobní pohodu. Projekt ukazuje, že péče o zaměstnance není jen hodnotou, ale strategickou výhodou.

13.46 Asociace korporátních ombudsmanů z.s. | Company Culture Competition

COMPANY CULTURE COMPETITION je soutěž zaměřená na firemní kulturu, jejímž hlavním cílem je propojit teorii s praxí: studenti řeší reálná HR zadání firem, přinášejí nové pohledy a firmy díky nim lépe chápou, co od nich generace Z očekává.

Naše soutěž není jen projekt, je to platforma, která dává hlas mladé generaci a inspiruje firmy k otevřenosti a dialogu.

Ukazuje, že firemní kultura není prázdný pojem, ale základ zdravého a úspěšného pracovního prostředí.

Věříme, že Company Culture Competition pomůže změnit prostředí českých firem a posune firemní kulturu blíž k tomu, co je běžné v zahraničí – tedy k důvěře, respektu a smyslu práce.

A hlavně: ukazuje, že budoucnost práce v Česku se tvoří už dnes – a tvoří ji studenti spolu s firmami.

13.54 IKEA Česká republika | Odlišnost jako příležitost

Projekt podporuje zaměstnávání osob se statutem OZP na otevřeném trhu práce. Firma vytvořila proces, který je dnes běžnou součástí operativy a umožňuje těmto lidem získat důstojnou práci. Díky tomu jsme dosáhli cíle minimálně 4% OZP zaměstnanců pro rok 2025 a posílujeme tím EDI IKEA principy. Klíčová byla spolupráce s ÚP, neziskovým sektorem a zavedení Integrovaných pracovníků na jednotkách. To celkově posiluje integraci týmů a přináší novou odbornost a kompetence, jak interně tak i externě pro zákazníky.

14.02 KBC Global services Czech Branch | KBC Enter - Nabíráme osobnosti, školíme dovednosti

KBC Enter je náborový a onboardingový program, který mění způsob, jakým přemýšlíme o příchodu nových lidí do firmy. Místo rychlého zařazení nabízí kandidátům možnost poznat různé týmy, zažít reálnou náplň práce a najít si místo, kde budou skutečně chtít růst.

Během čtyř týdnů se účastníci stávají součástí firmy – ne jako čísla v tabulce, ale jako lidé s potenciálem. Díky podpoře mentorů, praktickému školení a otevřenému přístupu si sami vyberou směr, který jim nejlépe sedí. Výsledkem je nejen vyšší spokojenost a nižší fluktuace, ale především silnější propojení mezi člověkem a jeho rolí. KBC Enter je důkazem, že efektivní nábor nemusí být kompromisem mezi rychlostí a kvalitou – může být zážitkem, který formuje budoucnost.

14.10 Makro | Employer Branding kampaň

Makro vsadilo na autenticitu místo korporátních frází.

Z příběhů našich lidí vznikla Employer branding kampaň, která má srdce i výsledky.

Ukážeme, že když značka vychází zevnitř, stává se skutečnou.

Protože **m = (je) makro** – a každý z nás je její součástí.

14.18 Marks & Spencer Czech Republic, a.s. | SMART start v M&S: Onboarding klíčových pozic prodavaček a prodavačů

„Cílem projektu *SMART START* v *M&S* bylo vytvořit a udržovat jasný a přehledný interaktivní plán zaškolení, který nováčkům zajistí pevný základ i v náročných podmínkách maloobchodního provozu. Výsledkem je třífázový interaktivní průvodce, který propojuje tištěnou a digitální verzi, QR kódy, videa a e-learningy – přístupný každému, i bez licence MS Office. Projekt zajišťuje větší přehled a flexibilitu zaškolujícím, podporuje proaktivitu nováčků, dává jim možnost kontroly nad jejich zaškolením a umožňuje kvalitní adaptaci přímo v terénu. Byl vytvořen s kolegy z provozu, pro ty, kdo se učí. Díky němu měníme onboarding v prodejnách v moderní a dostupný nástroj, který zvyšuje jistotu, produktivitu i zákaznickou spokojenost.“

14.26 Mattoni 1873 a.s. | Mattoni Eagles

Mattoni Eagles je unikátní program, který propojuje studenty s praxí a pomáhá z nich vychovávat budoucí lídry. Během dvou týdnů v Karlových Varech a Praze účastníci pracují na reálném projektu pod vedením odborníků z Mattoni 1873 i partnerských organizací. Program kombinuje teorii s intenzivní praktickou zkušeností a přináší měřitelné výsledky jak pro studenty, tak pro firmu. Výstupy zahrnují silnější employer brand, přímý náborový potenciál a autentické brand ambasadory mezi mladou generací. Projekt se stal podpisovým rozvojovým programem s vysokým dopadem na talent pipeline i firemní kulturu.

14.34 MSD Czech Republic | Onboarding Navigator - správné informace ve správný čas

Seznamte se s naším novým automatizovaným nástrojem pro onboarding — navrženým tak, aby první pracovní dny každého nového zaměstnance byly hladší a produktivnější. Díky doručování správných informací ve správný čas snižuje zmatek, urychluje adaptaci a zajišťuje, že každý zaměstnanec obdrží konzistentní, na roli zaměřené pokyny. Nástroj usnadňuje koordinaci manažerům a vytváří příjemný a efektivní začátek pro nováčky. A to vše bez ohledu na to, kolik nováčků který den nastoupí.

14.42 Policie České republiky | MOKRES - Motivační kreditní systém

Představujeme způsob řešení referral programu pro podmínky víceetapového přijímacího řízení v podmínkách největšího bezpečnostního sboru v České republice. Pro jeho efektivní řízení jsme postavili jednoduchou aplikaci nazvanou stejně jako referral program Motivační kreditní systém. Ta má evidenční a analytickou část a kromě podkladů pro výplatu odměn za doporučení kandidátů slouží jako výchozí nástroj pro refundaci finančních prostředků z Policejního prezidia ČR do krajských ředitelství policie, kompletní evidenci výdajů na náborové aktivity a evidenci dosahu kampaní. Primárně představíme způsob výpočtu odměny za doporučení, která je zásadně orientovaná na motivaci policistů a zaměstnanců opakovaně doporučovat co nejvhodnější kandidáty.

14.50 Revenium, z.s. | Investice do talentu bez předsudků

Revenium propojuje svět HR se sociálním podnikáním. V souladu s touto myšlenkou se Revenium věnuje jak zaměstnávání lidí s postižením či znevýhodněním, kterým vytváří bezpečné a kreativní prostředí na rozvoj a posilování vlastních kompetencí, tak i vzdělávání dalších zaměstnavatelů a sdílení dobré praxe s cílem podpořit vznik stabilních pracovních míst a férového pracovního prostředí. Revenium staví na promyšlené personální práci a inkluzivní firemní kultuře. Ukazuje, že inkluze může být dlouhodobě životaschopná i ekonomicky a že inkluzivní prostředí je budoucností HR, protože rozmanitost přináší hodnotu nejen zaměstnancům, ale i firmám.

14.58 ŠKO – ENERGO, s.r.o. | Vzdělávací web ŠKO-ENERGO – 3D model teplárny pro podporu náboru

Jak veřejnosti ukázat teplárnu ŠKO-ENERGO v areálu Škoda Auto, který je pro veřejnost zavřený? Jak zpřístupnit existující 3D model naší teplárny a vytvořit přehlednou platformu pro komunikaci nejenom se školami? Vybudovali jsme nový vzdělávací portál, který nám pomohl všechny tyto otázky vyřešit! Díky nové vzdělávací platformě si uživatelé mohou prohlédnout jednotlivé části teplárny pomocí poutavých 3D modelů, fotografií i textů. Web byl vytvořen ve spolupráci personalistiky a techniků.

15.06 Infosys (Czech Republic) Limited | Empower with Care

Projekt Empower with Care společnosti Infosys (Czech Republic) Limited je komplexní HR iniciativa zaměřená na podporu zaměstnanců v různých životních fázích. Klade důraz na rovnost, péči a začlenění, přičemž se zaměřuje zejména na ženy, svými aktivitami ale pozitivně ovlivňuje celou firmu. Projekt propojuje flexibilní pracovní podmínky, komunitní iniciativy, wellbeing programy a podporu v profesním i osobním životě. Měřitelné výsledky potvrzují jeho přínos – vyšší spokojenost zaměstnanců, lepší retenci talentů a posílení firemní kultury. Infosys tímto projektem ukazuje, že péče o zaměstnance je klíčem k dlouhodobé udržitelnosti a konkurenceschopnosti.