

DOBRY
EN



PÁBENÍ

ÚVOD

JAK PRACUJEME

REFERENCE

TÝM

BLOG

KONTAKT

Jsme Pábení

Co si z přednášky odnesete?

- ✓ Naučíme vás, jak v jednoduchých krocích postavit náborovou kampaň, která funguje
- ✓ Naučíme vás, jak efektivně psát náborové inzeráty
- ✓ Naučíme vás, jak v rámci náboru srozumitelně přiblížit vaši firemní kulturu

Věříte, že se mi to povede?

Čím spolu projdeme

Vymezíme se. Uděláme si legraci z nindžů.

Zamyslíme se. Co lidi potřebují slyšet?

Rozhodneme se. Chceme projít martyriem, co nám tu ten Roman popisuje?

Možná něco zkusíme. Ale to až v pondělí

Jak vzbudit nábořem ta správná
očekávání aneb jde to i bez
nindžů

Kreativní název	Běžný název
Pixel Pusher	Grafik
Code Ninja	Programátor
Director of First Impressions	Recepční
Creator of Opportunities	Business Development Manager
Sales Ninja	Obchodník (Sales Manager)
Media Guru	Marketingový specialista
Growth Hacker	Marketingový manažer
Brand Evangelist	Marketingový manažer
Dreams Fullfiller	Finanční poradce
Food Preparation Officer	Kuchař
Office Manager	Sekretářka
Retail Jedi	Prodavačka

Do svých řad nyní
hledáme

JUNIOR HR CONSULTANT (PRAHA)

**Chcete pracovat s
náročnými klienty
v profesionálním
týmu?**

WWW.PHARMONIA.CZ





Ness Czech

536 followers

✓ Following

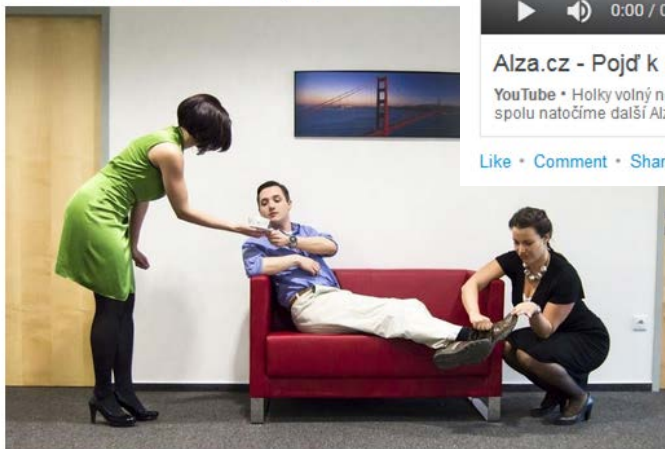
Testujete, analyzujete nebo vyvíjíte a hledáte zajímavé projekty? Náš Sourcing Factory tým se o vás postará, najde vhodnou příležitost a nabídne výhody navíc. Pište lucie.krispinova@ness.com.



Alice Kulisova

HR Manager at IPS AG | LION 4 K+
21h

It's not easy to work in HR these days :) #IPS#officeLIFE



16 Likes • 2 Comments

Alza.cz a.s. shared:

Following • 2h

Holky volný nejsou, ale pracovní pozice ano - http://bit.ly/Tak_si_vyber

PS: Možná spolu natočíme další AlzaTrendy <3

#holkyzAlzy #AlzaTrendy



Alza.cz - Pojď k nám

YouTube • Holky volný nejsou, ale pracovní pozice ano - http://bit.ly/Tak_si_vyber PS: Možná spolu natočíme další AlzaTrendy

Like • Comment • Share • 1

Fixní
hodinová
mzda

125 Kč

Volejte zdarma **800 100 500**



Za hodinu si vyděláte na 16 kondomů

- MĚSÍČNĚ AŽ 27 900 Kč*
- TÝDEN DOVOLENÉ NAVÍC
- ZDARMA DOPRAVA DO/Z PRÁCE
- TŘÍCHODOVÉ OBĚDY ZA 25 Kč

*Mzda je vypočtena ze základního platu, bonusů ve špičce, víkendových a prázdninových směn.

www.hezkaprace.cz

Adecco 

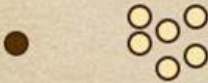
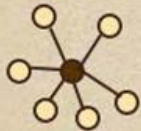
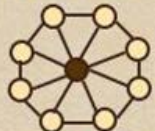
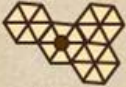
Poptávka z HR oddělení zní:

*Chceme kampaň. Hlavně kreativní.
Ať vybočíme z řady*

Toto je kreslený vtip

Co lidi potřebují slyšet?

5 Stages of Tribal Leadership

Despairing Hostility  "Life sucks"	Apathetic Victim  "My life sucks"	Lone Warrior  "I'm great you're not"	Tribal Pride  "We're great they're not"	Innocent Wonderment  "We great so are they!"
Stage I Life, sucks, f---, break, can't, cut, whatever	Stage II Boss, life, try, can't give up, quit, sucks	Stage III I, me, my, job, did, do, have, went	Stage IV We, our, team, do, them, have, did it, commit, value	Stage V Same team, common goal, greater good

Život stojí za prd



Můj život stojí za prd

Já už tu jsem jenom proto, že hned po práci můžu vypadnout ven a jezdit na kole, páč už mě to tu léta nebaví.

Že to sem nemám daleko, páč cestování je drahý.

Že je to tady hezkej barák, páč bydlím v hnusnym paneláku.

KAŽDÝ ČTVRTEK MÁME ŘÍZEK!

Abyste mohli podávat dobré pracovní výkony,
dáme vám v naší kantýně vždy dobré jídlo.
Přijďte pracovat do nového distribučního centra
v Jirnech u Prahy s nejmodernější technologií v Evropě.

- ✓ plat skladníka 23 500 Kč
- ✓ příspěvek na dopravu 500 Kč/měsíc
- ✓ oběd za 20 Kč

MALL.CZ

Podívejte se na nabídku pracovních pozic na:
www.mall.cz nebo volejte tel. 739 391 726

Já jsem úžasný, ty ne

Jsem tu 10 let, nastupovala jsem jako data mining specialista.

V průběhu času jsem porodila 2 děti. Pořád jsem mohla pracovat.

Měla jsem pracovní notebook i mobil.

Jsem první žena, která tohle ve firmě zaváděla.

Hodně to upevnilo i pouto k firmě, jsem loajální.

Hledáme HRistu s mozkiem marketéra

Myslíme si, že bys mohl být...

člověk se zkušenostmi ze střední firmy nebo i korporátu, kde jsi nastavoval od začátku HR procesy, nebo byl u takové věci delší dobu exekutivní síla. A taky někdo, kdo umí napsat inzerát.

Nebo jsi někdo, kdo už prostě potřebuje někam dál nebo jinam, protože ve firmě, ve které jsi, nedovedeš efektivně prosazovat změny.

Potřebujeme člověka, který

- se chce učit a vidí příležitosti kolem sebe
- je samostatný v přemýšlení—přežít onboarding v Pábení fakt není sranda
- je pilný a poctivý—nedřeme po nocích a víkendech, jsme ale poctivky, které si neulevují
- má prořízlou pusku, srdce na dlani a uši k naslouchání

My jsme úžasní, oni ne

[VOLNÁ MÍSTA](#)[CO DĚLÁME](#)[JAK PRACUJEME](#)[STUDENTI](#)[BLOG](#)[KONTAKT](#)[EN](#)

Kdo tu je, ten si tu zvykne a nechce jinak.

Specifická je efektivita bez zbytečných procesů. U jiných firem je víc vrstva vedení, že se pořád řeší organizační věci, byrokracie, tady jsem od toho oddělený, takové problémy nemusím řešit.“



Nové kolegy netopíme, ale postupně nalodujeme

Až k nám poprvé přijdete, nejspíš budete překvapení, jak to u nás chodí. Dostanete prostor, abyste si všechno osahali. Za zády budete mít parťáka, který se o vás postará a pomůže s hladkým naloděním do týmu.

[Přečtěte si o tom víc](#)



Máme čas na vlastní rozvoj

Až pětinu pracovní doby věnujeme inovacím. Na vzdělávání, načítání odborné literatury a zkoušení nových věcí se proto vždycky najde čas. Kromě toho jezdíme na konference a propílácíme certifikace nebo kurzy angličtiny.



Respektujeme jeden druhého

Může to znít jako klišé, ale nám to tak prostě funguje. Vedeme, když je potřeba, a nebojíme se předávat zodpovědnost. Věříme ve schopnosti našich kolegů, neházíme si klacky pod nohy a jednáme mezi sebou na rovinu.



Posouváme se napříč firmou

Je přirozené, že se po čase budete chtít naučit pohnout někam dál. U nás to jde snadno – přejdete třeba i z pozice na pozici. Nehrajeme hru na juniory a seniory a nemáme jasně nalajnovanou kariérní dráhu.



Neděláme věci do šuplíku

I když jsme velcí, nepřeshlapujeme na jednom místě. Místo dlouhého schůzování a papírování se snažíme vylepšovat produkt a zkoušet nové věci. Máte nápad? Sem s ním. Všichni společně rozhodujeme o tom, do čeho se pustíme příště.

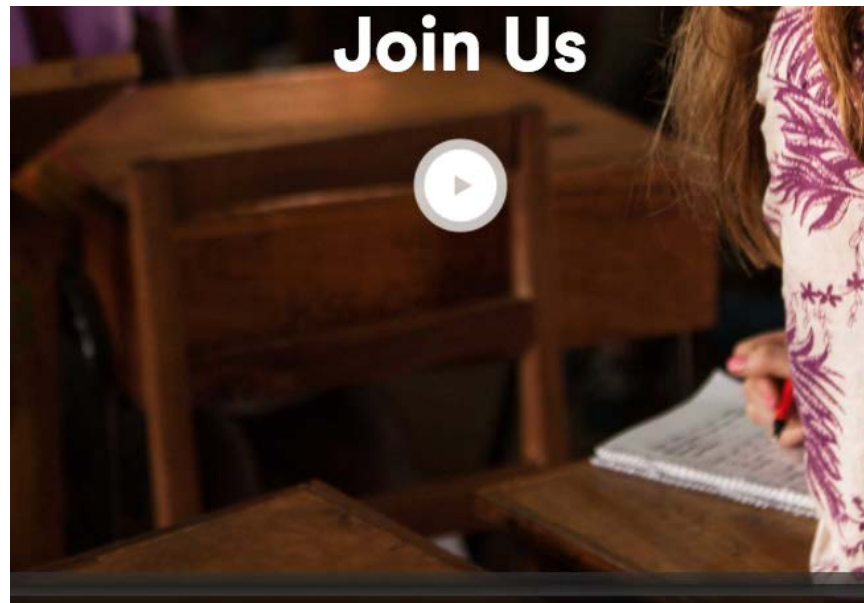


Každý u nás ví, kolik má odpracováno

Flexibilní pracovní doba není jen kolonka někde na papíře. Každý si u nás rozvrhuje práci tak, jak potřebuje. Díky tomu si může snáz naplánovat dopolední cvičení nebo dřívější páteční úprk z kanceláře.

My jsme úžasní, oni taky

*Ten náš svět je plný
možností. Stačí jen chodit,
dívat se a sbírat, spojovat a
chtít makat. Mám pocit, že
tohle vidí celá naše firma a
že projekty, spolupráce a
peníze jdou naproti nám,
ne my jim.*

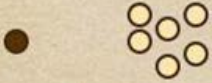
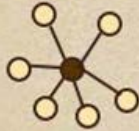
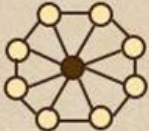
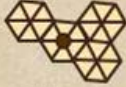


All that's missing is you.

At IDEO.org, we marry deep design craft, a belief that people hold the answers to big challenges, and a burning desire to improve lives. We believe that empathy, creativity, exploration, and play are the best ways to get to new answers and big impact.

We're committed to building a diverse team that represents many perspectives, skills, and experiences. Incorporating creative problem solvers from a wide range of cultural and socioeconomic backgrounds enriches our ability to deliver human-centered solutions for the communities we serve.

5 Stages of Tribal Leadership

Despairing Hostility  "Life sucks"	Apathetic Victim  "My life sucks"	Lone Warrior  "I'm great you're not"	Tribal Pride  "We're great they're not"	Innocent Wonderment  "We great so are they!"
Stage I Life, sucks, f---, break, can't, cut, whatever	Stage II Boss, life, try, can't give up, quit, sucks	Stage III I, me, my, job, did, do, have, went	Stage IV We, our, team, do, them, have, did it, commit, value	Stage V Same team, common goal, greater good

Když přijdeme na HR v IT a
technologické firmě

Jsme krásná firma

Máme se tu dobře

Jsme duhová firma plná krásných lidí

Jsme tým, kámoši, ne jen kolegové

Navzájem si sami sebe vážíme. Všichni jsme partáci

Není to jen našá bublinou?



Diagnóza HR

Vstřícní

Se srdcem na dlani, prořízlou pusou a mozkiem v hlavě

Často bez sebevědomí, které znáte z tradičního marketingu

Pohybují se někdy mezi Já jsem úžasný a My jsme úžasní, oni ne

Realita



Luboš Zklamáný

Prochází deziluzí. Pracuje tu už dlouho a zná dobře vztahy, historii... Má na ně jasný názor.

Co mu aktuálně chybí, je jasná vize firmy. Neví, kam firma jde a jaké místo má na téhle cestě on sám. Rád by firmě věnoval víc toho, co umí, ale přišel o motivaci.

Vyhovuje mu pohodlí a zázemí, které firma nabízí, proto z ní neodejde. Má rád staré zaběhlé pořádky. Říká, že má řada lidí potenciál, jen se s ním dostatečně dobře nepracuje.



Jirka Otevřený

Umí pracovat v podmínkách, jaké mu firma nabízí. Dokáže se jim přizpůsobit a nedělají mu potíže.

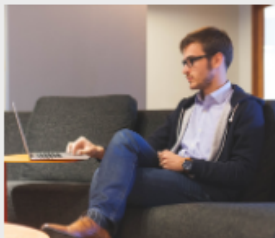
Vizi firmy neumí pojmenovat, ale víc ho trápí, že se na ní nedovede shodnout vedení, než že neexistuje. Věří inovacím a ví, že je v inovativní firmě.

Dobře se mu pracuje s kolegy, má rád tým lidí a hledá cesty, jak porozumět, nebo být srozumitelný.

Sám hledá aktivně příležitosti ke změnám, inovacím.

Strategické osoby

Mirek Mlad'och Šikovný a akční junior



Studenti a absolventi IT a ekonomických oborů, vesměs s předchozí pracovní zkušeností. Jsou ambiciózní, láká je velká firma, zajímavé projekty i peníze. Chtějí se učit, dostat příležitost. Potřebují pomoc v začátcích – mít na koho se obrátit, mít vedení.

O se občas dozvídají na škole přes školitele nebo nějakou přednášku.

Persona Mirek

Ondřej Odjinud Jinde senior, v IT nováček



Dříve pracovali třeba v bance – jako projektáři, ekonomové... a nebo třeba učili na základní škole. Často už mají rodinu, polepšit si chtějí třeba i ekonomicky. Hodnotou jsou pro ně dobré vztahy na pracovišti, možnost růst, rozvíjet se a uniknout ze stereotypu minulého zaměstnání. Potřebují pomoc v začátcích, ale cení si příležitosti a jsou snaživí.

Persona Ondřej

Stanislav Senior Nositel hodnot a know-how



S se často poprvé setkávají na pozici klienta. Nebo v ní vyrostli. Jsou to experti mezi 30–45 lety. Mají rodiny a potřebují skloubit pracovní a rodinný čas. Chtějí se věnovat svému oboru – BI, DWH, consulting. Důležitou hodnotou jsou pro ně vztahy v týmu i se šéfy divizí, zajištění rodiny, finance, ale taky výzvy a nestereotypní práce na zajímavých projektech.

Persona Stanislav

Je to tu fajn, ale peníze by mohly být větší a taky tu musíme makat

- „Říkám to tak, že tahle firma není pro lidi, kteří hledají výborné finanční ohodnocení, ale takové nějaké vyvážené. Není tu až tak extra plat jako v některých bratislavských firmách, ale zato dobré benefity. Práce je dynamická, přijdou, kdykoliv chtějí, atmosféra je uvolněnější. I ten přístup šéfů, nikomu neprasknou nervy, šéf vám nevynadá... když se něco stane, tak se to jednoduše řeší.”
- „Firmy nabízí i o 25 % víc. Ale **ten komfort mě tu drží**. Většina kamarádů jde po vysokém platě a je jim jedno, jakou mají atmosféru v práci, a to je kámen úrazu.“
- „Horizontální struktura neuspokojí lidi, kteří ke štěstí potřebují jednou za čas povýšení. Nedá se tu šplhat po kariérním žebříčku, ale růst co do zodpovědností a kompetencí ano.”
- „Pracuje se tu. Nejsme zašívárna. I když má člověk HO, práci za něj nikdo neudělá.”

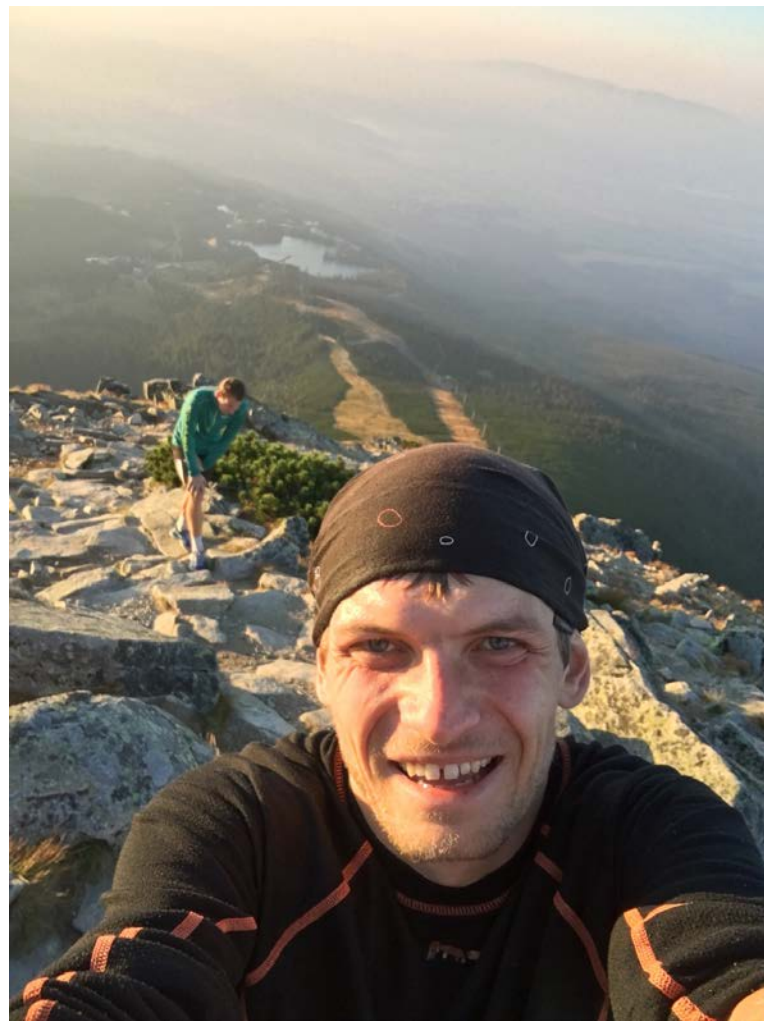


Co se stane, když minete?

Přemotivujete je
a spadnou
do emoční propasti



Podceníte se a
už vás nedoběhnou



Vybírat budete
muset z příliš
mnoha příliš
irelevantních
kandidátů

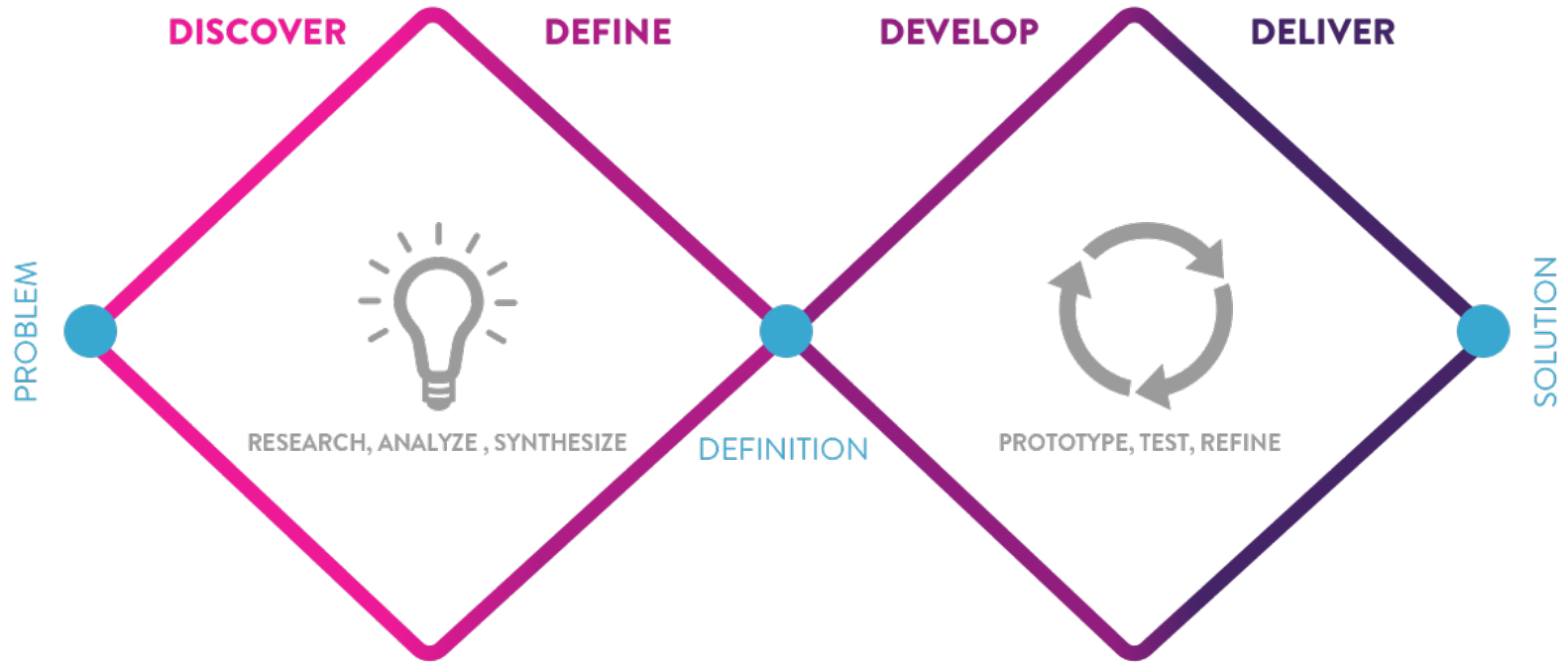


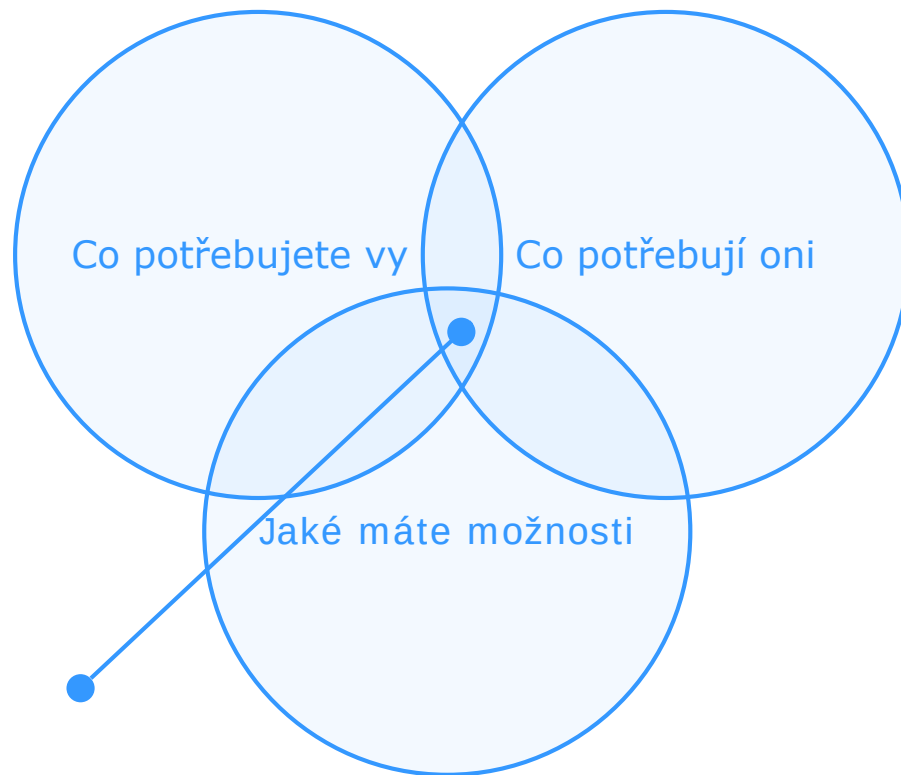
Připravíte je na
onboarding
(ať je jakýkoli)

PRVNÍ TŘI MĚSÍCE
BYLY PEKLO -
- HODILI NĚ
DO STUDENÝ VODY
A ŘEKLI: „PLAV“



Říkáte si teď: tohle všechno
zjistit je ale sakra fuška





Sem se chceme dostat



Na začátku je
poznání

Se šéfy

S teamleadry

Se zaměstnanci

S lidmi během onboardingu

S lidmi, co odcházejí

A vy si tu práci nechcete ulehčovat

Kolik vás stojí jeden nováček v týmu?

Kolik vás stojí, aby vám vydržel 3 měsíce?

Kdy se vám začne rentovat?

A kolik vás stojí udržení a rozvoj firemní kultury?

Ptejte se like a rockstar

Šéf

- *Kdo jsme? Co děláme? Proč by na tom mělo někomu záležet?*
- *Jaká je minulost, přítomnost a budoucnost firmy?*

PROtip

*Nechte šéfa napsat nekrolog
nebo milostný dopis*

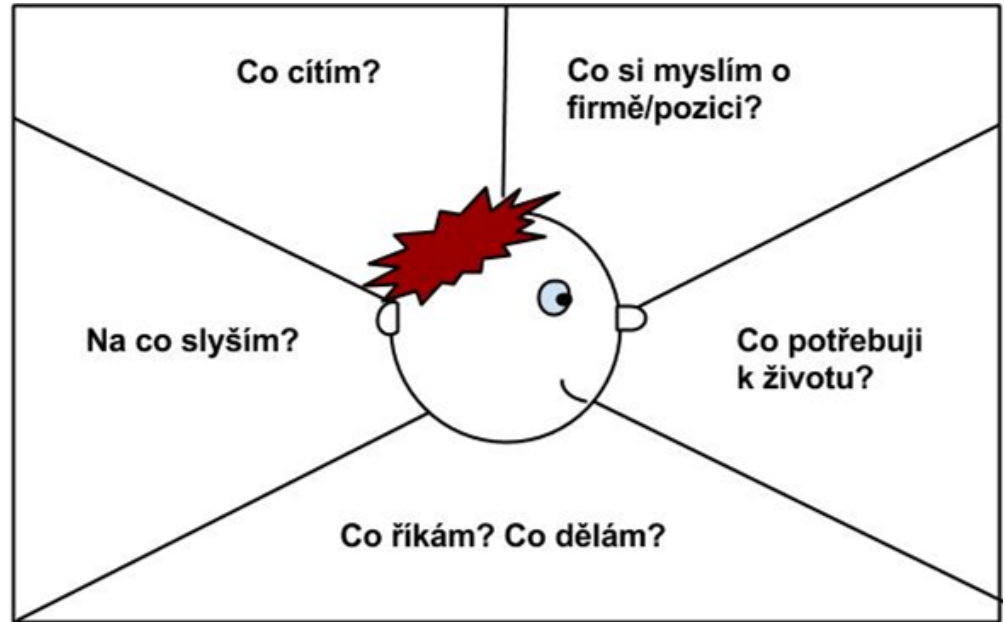


Teamleader

- *Koho potřebuji teď*
- *Koho budu potřebovat za rok?*

PROtip

*Nechte ho vyplnit
empatickou mapu*



Zaměstnanci

- *Kdo jsou a co s myslí, že dělají?*

PROtip

*Nechte je napsat inzerát
na sebe samotné*



Zaměstnanci

- *Jak vnímají hodnoty firmy?*

PROtip

Nepokládejte hloupé otázky a možná zapomeňte na dotazníky

Jak smysluplná je Vaše práce?

☐	Smysluplná
☐	Spiše smysluplná
☐	Nepříliš smysluplná
☐	Vůbec není smysluplná



Zaměstnanci

- *Co je pro ně důležité?*

PROtip

*5 otázek, které toho
řeknou víc než “Jak jste
spokojen s...”*

1. *Viděl jsi v poslední době něco, u čeho sis
řekl: kéž bychom to udělali my?*
2. *Existuje něco, co bychom měli ve firmě
měřit a neměříme to?*
3. *Existuje nějaká oblast mimo tvou roli, kde
bys mohl být firmě užitečný?*
4. *Je ve firmě někdo, od koho by ses chtěl
několik týdnů učit?*
5. *Všiml sis v poslední době nějaké práce,
která měla být oceněna, ale nebyla?*

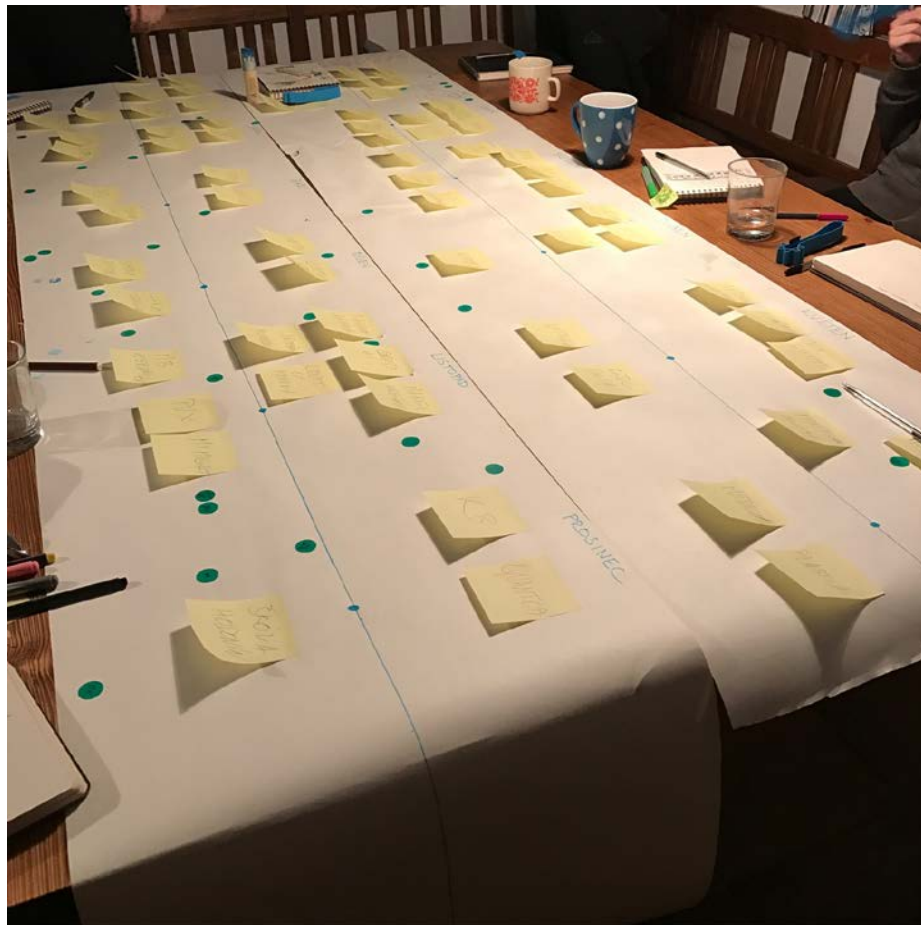


Cesta zaměstnance

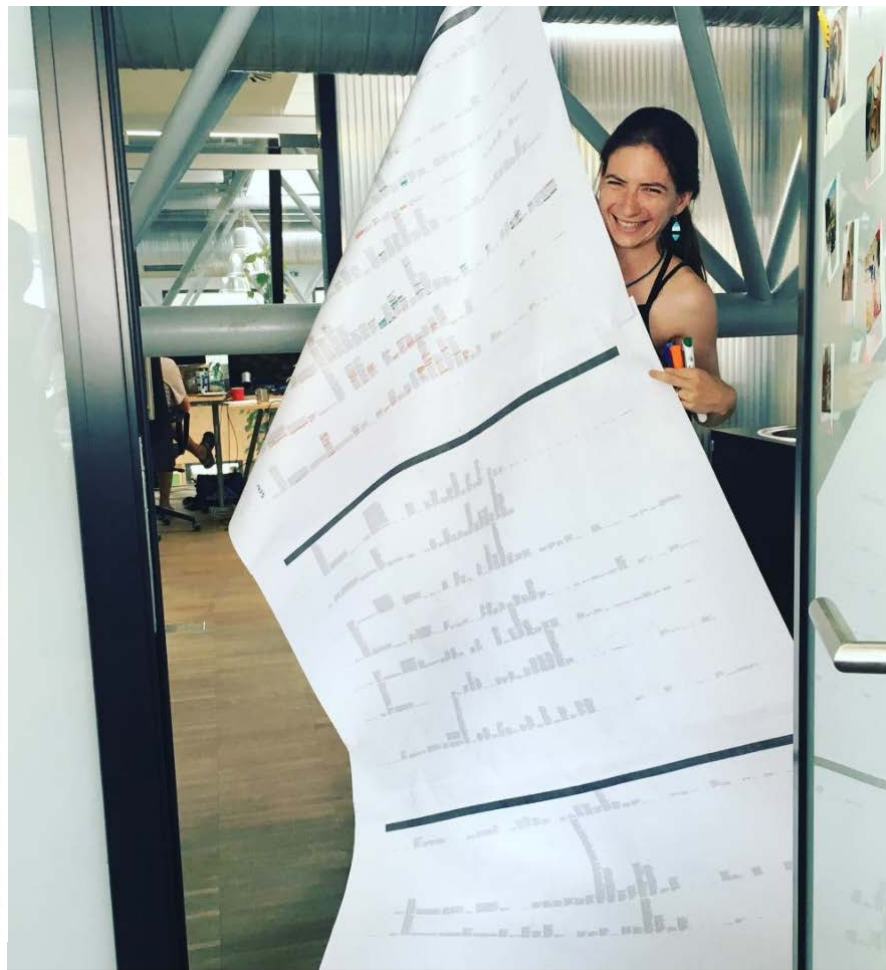
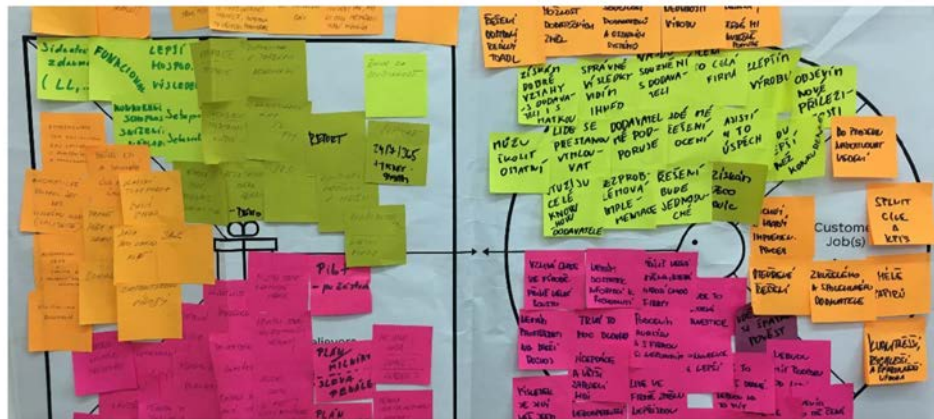
- Čím prochází a jak se u toho cítí?

PROtip

Nezapomínejte emoce



Pracovat se zjištěními není
legrace



Možná vám dojde, že si věci nejlíp napíšete sami



Gabriela Jakabová
Chief Administrative Officer

Product Ownera jsme našli během 14 dnů. Na inzerát odpovědělo 22 lidí, což bylo do té doby fakt neskutečné číslo. Místo Koordinátora partnerského programu, který se taky nehledá úplně snadno, jsme obsadili do měsíce. A víte, co je na tom nejlepší? Oba inzeráty jsme si už psali sami.



Možná přijdete na to, že máknout na onboardingu je lepší než na náboru

Sabina Follprechtová

Recruiter & Employer Brand propagator at AIMTEC a. s.

6d

Vždycky jsme chtěly vydat knížku...A vydaly jsme rovnou dvě. Díky Pábení a díky AIMTEC a. s.! A již brzy budete moci do našich příruček nahlédnout i vy :-)



Like • Comment • 16 3

Možná se utvrdíte v tom, že všechno víte a změnu,
kterou jste tak moc chtěli, nepotřebujete

*Dali jsme vám 130 tisíc a nic nového jsme se
nedozvěděli*



Luboš Zklamáný

Prochází deziluzí. Pracuje tu už dlouho a zná dobře vztahy, historii... Má na ně jasný názor.

Co mu aktuálně chybí, je jasná vize firmy. Neví, kam firma jde a jaké místo má na téhle cestě on sám. Rád by firmě věnoval víc toho, co umí, ale přišel o motivaci.

Vyhovuje mu pohodlí a zázemí, které firma nabízí, proto z ní neodejde. Má rád staré zaběhlé pořádky. Říká, že má řada lidí potenciál, jen se s ním dostatečně dobře nepracuje.

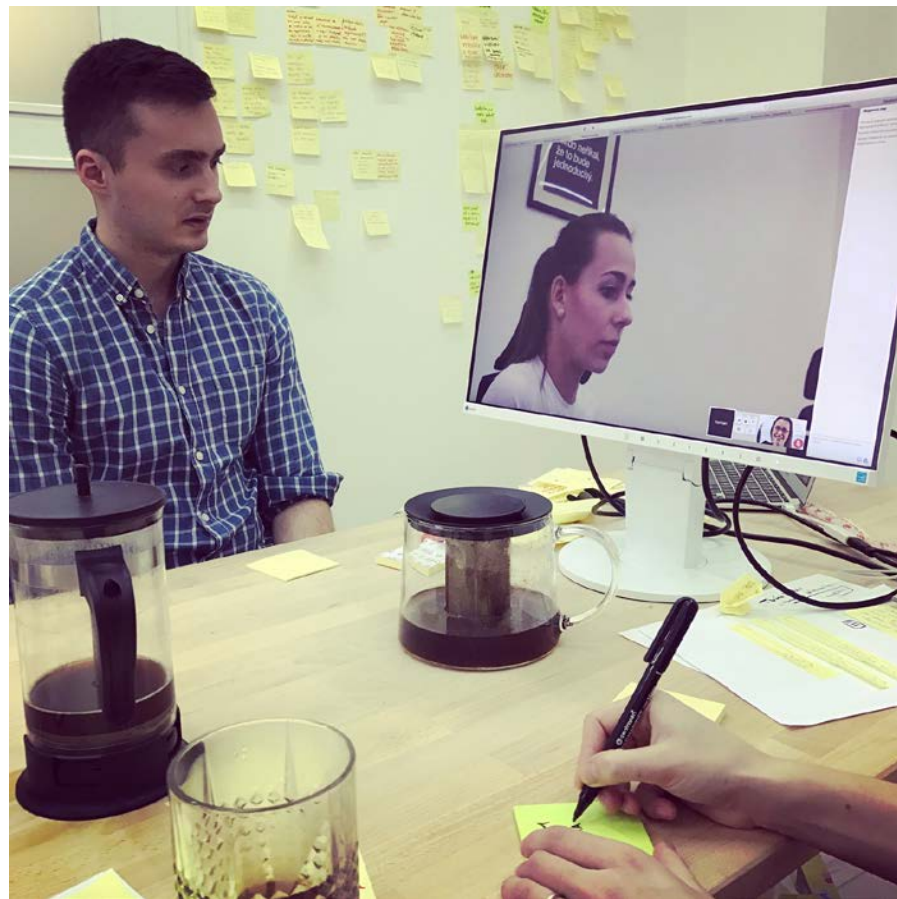
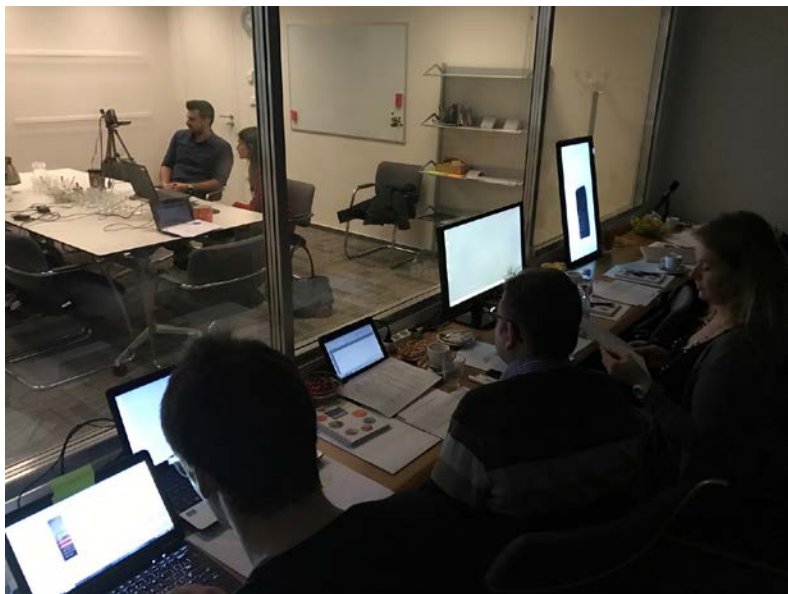
... a možná

*Na nábor teď
kašleme, máme
tu spoustu jiné
práce*

Čeká vás změna a budete ji
muset obhájit

Participujte, když nasloucháte

Konfrontujte je i sebe s realitou



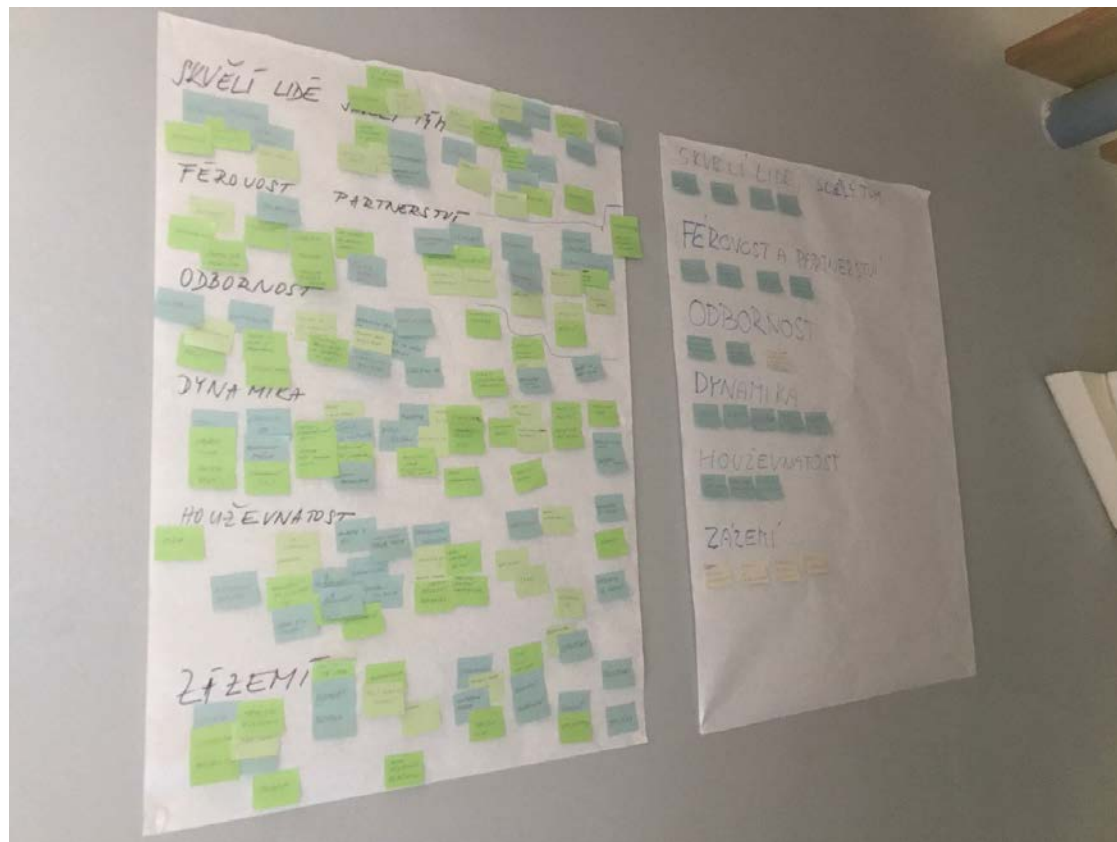
Participujte,
když tvoříte

*Je to váš byznys a byznys
vašich šéfů i kolegů*



Participujte,
když zavádíte

Najděte světloňoše



Shrnutí

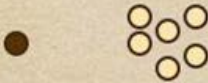
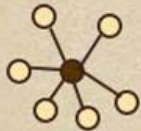
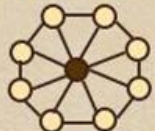
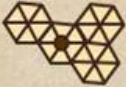
Čím jsme spolu prošli?

Vymezíme se. Uděláme si legraci z nindžů.

Zamyslíme se. Co lidi potřebují slyšet?

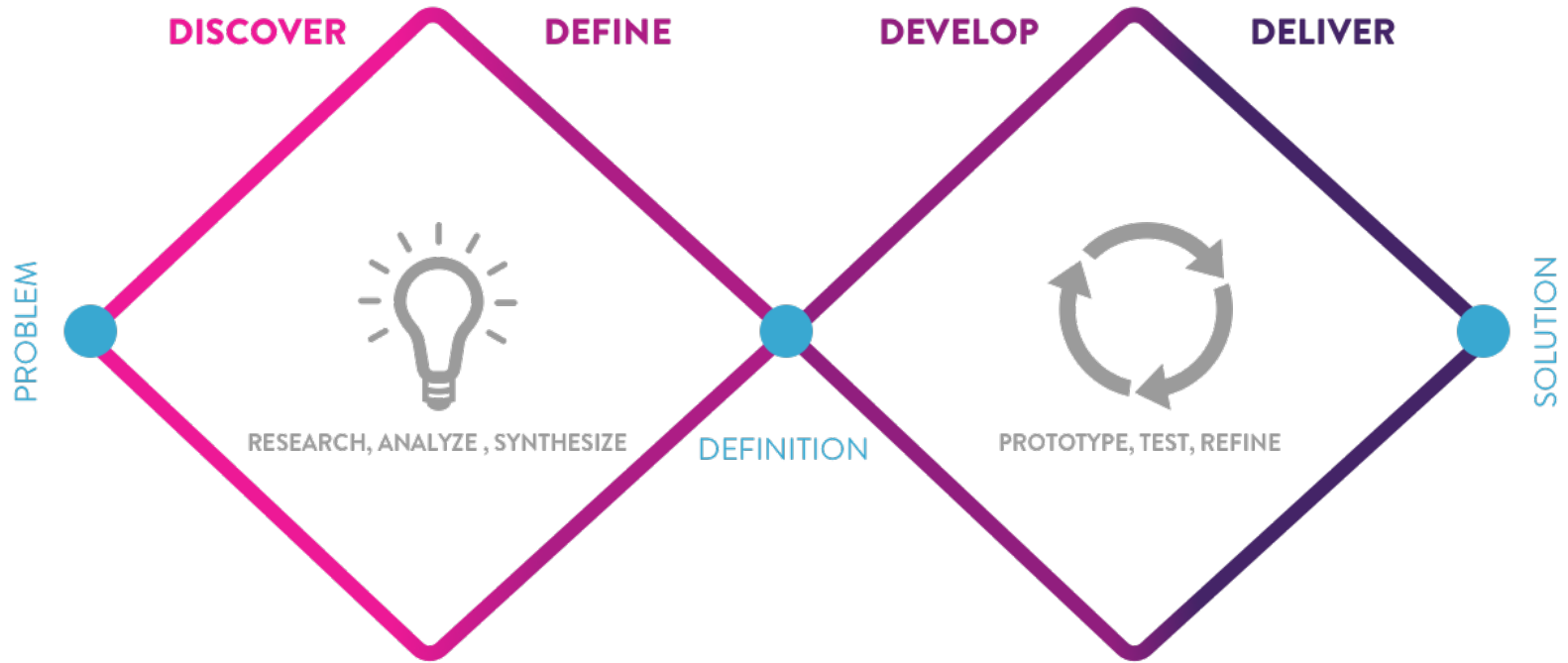
Rozhodneme se. Chceme projít martyriem, co nám tu ten Roman popisuje?

5 Stages of Tribal Leadership

Despairing Hostility  "Life sucks"	Apathetic Victim  "My life sucks"	Lone Warrior  "I'm great you're not"	Tribal Pride  "We're great they're not"	Innocent Wonderment  "We great so are they!"
Stage I Life, sucks, f---, break, can't, cut, whatever	Stage II Boss, life, try, can't give up, quit, sucks	Stage III I, me, my, job, did, do, have, went	Stage IV We, our, team, do, them, have, did it, commit, value	Stage V Same team, common goal, greater good

Upřímnost z vás dělá unikát.

Ne kreativita.



*Pochopte, tvořte, měňte.
Líp to jde dohromady*



NINJA SCHOOL

you enter a person, you exit a ninja

Funny-PictuGIFséc:com

Jde to i bez nindžů



Roman Hřebecký
roman@pabeni.cz
www.pabeni.cz

Řeknete mi na párty, co
zkusíte udělat v pondělí?