**1. Česká spořitelna – Transformace HR a podpora digitální kultury**

**Kontext:**  
Česká spořitelna, jako největší banka v ČR, čelila tlaku digitalizace a měnícím se očekáváním zaměstnanců.

**Iniciativa:**  
Banka zavedla komplexní transformační program, který zahrnoval:

* Modernizaci HR procesů prostřednictvím nového informačního systému,
* Vytvoření interní HR akademie zaměřené na rozvoj digitálních dovedností,
* Revizi systému hodnocení a motivace, aby lépe odpovídal novým pracovním podmínkám a podporoval flexibilitu.

**Dopad:**  
Tyto kroky pomohly zlepšit vnitřní komunikaci, zvýšily angažovanost zaměstnanců a výrazně přispěly k lepší retenci talentů. Projekt rovněž posílil postavení banky na trhu, neboť inovativní přístup k lidským zdrojům umožnil rychlejší adaptaci na změny v bankovním sektoru.

**Otázky k případovce:**

1. Výzvy a reakce: Jaké hlavní výzvy v oblasti HR a digitalizace musela Česká spořitelna řešit a jaká opatření zavedla k jejich překonání?
2. Transformace procesů: Jakým způsobem modernizace HR procesů a vytvoření interní HR akademie přispělo k zlepšení spokojenosti a retence zaměstnanců?
3. Aplikace do praxe: Které prvky z této strategie byste mohli doporučit menším firmám, které čelí podobným výzvám?

**Komparativní otázky**

1. **Srovnání strategií:** Jak se liší a v čem se podobají HR strategie České spořitelny, IKEA a Google?
2. **Trend v HR:** Jaké společné trendy v oblasti HR můžete identifikovat na základě těchto případových studií?
3. **Možné výzvy:** Jaké potenciální problémy by mohly vzniknout při implementaci podobných strategií v menších nebo méně technologicky orientovaných organizacích?