

HR prihodnosti in prihodnost dela

Vse več generacij, njihovi različni pogledi na delo in digitalizacija spreminjajo delo, tudi delo upravljalcev s kadri. Njihova prva naloga bo, kot kažejo nove okoliščine, zagotavljanje dobrega počutja zaposlenih, ki zajema telesno, čustveno, duševno in duhovno zdravje.

Ljudje se hitro spreminjamo, naša življenja so relativno kratka in spremembe opažamo šele pri naslednjih generacijah. Ker je rast prebivalstva eksponentna in je na svetu že skoraj osem milijard ljudi, imamo sedaj aktivnih več generacij sočasno. Z njimi je treba upravljati, razumeti razlike med njimi in njihove načine delovanja. To so novi medgeneracijski izzivi, ki zahtevajo nove prijeme, tudi pri vodenju. Zavedati se bomo morali, da je in bo potreben medgeneracijski prevod razumevanja, načinov vplivanja in vodenja. To terja nova znanja in veščine pri vodstvenih delavcih ter ustvarja nove naloge, ki se kar hitro oblikujejo v nove poklice. Ti ne zahtevajo več toliko prisotnosti v podjetju, saj tehnologija omogoča opravljanje dela kjerkoli.

Različne generacije, različni motivatorji za delo

Razkorak v vrednostnih sistemih in lastnostih trenutnih generacij je precejšen. Če na delovnih mestih danes ni več generacije veteranov (tradicionalistov), je zato iskanje pravih načinov vodenja in sodelovanja med 'baby boom' generacijo, generacijo X, milenijci in tudi z že vstopajočo generacijo Z na trg dela za HR ključno. Predvsem ker gre za povsem drugačne motivatorje za delo.

Prihajajočim generacijam višina plače, varnost zaposlitve ali pa tudi popolna fleksibilnost delovnega časa niso oziroma ne bodo nujno ključni motivatorji. Izredno pomembne vrednote postajajo zdravje, splošno počutje, pravičnost, delo od doma oziroma na daljavo, zanimivi izzivi in vznemirljivost delovnega mesta, takojšnja povratna informacija in pohvala, primerno sodobno digitalno opremljen delovni prostor z vso računalniško in mobilno tehnologijo, možnosti soodločanja, zabava itd. Zato čedalje bolj kompleksno postaja razumevanje vzvodov za motivacijo in zadovoljstvo zaposlenih, ki prihajajo iz tako različnih generacij.

Kadroviki s številnimi novimi nalogami

Ob tem delovne procese spreminja tudi digitalizacija, ki ji je koronakriza dala izjemen pospešek. Zdaj je mnogo pogostejše delo od doma, ki pa odpira tudi nova vprašanja. Kakšen obseg dela je primeren za delo od doma, za katere delovne pozicije, kako je mogoče meriti delovno učinkovitost, kaj bo s socialno alienacijo. S temi novimi razmerami HR dobiva zelo pomembno novo nalogo, in sicer kako organizirati procese dela od doma – kadroviki torej postajamo t. i. 'Work from Home Facilitators'.

Delo na daljavo je kot odziv na koronakrizo povzročilo izjemno rast digitalnega gospodarstva, s tem pa dalo tudi poudarek na ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem. Nove razmere so izpostavile pomembnost zdravja, pa ne le fizičnega,

in dobrega počutja zaposlenih. Za kadrovske strokovnjake to pomeni, da bo prihodnost dela morala biti osredotočena v celovit pogled na dobro počutje zaposlenih, ki zajema telesno, čustveno, duševno in duhovno zdravje. Morda se bodo kmalu kadrovske managerji preimenovali v direktorje dobrega počutja. V nekaterih podjetjih že imajo nazive, kot sta 'Chief Happiness Officer' ali 'Director of Wellbeing'.

Kaj bo prinesla prihodnost?

Na mestu pa so tudi vprašanja, ali vsem delo od doma ustreza, saj zmanjšuje stik s kolegi v podjetju in vpeljuje korenito spremembo v življenjskem slogu. Ljudje smo namreč socialna bitja in druženje potrebujemo. S sodelavci v živo lažje delimo ideje in zamisli, pa tudi osebne stiske in razmišljanja. Med sodelavci se namreč pogosto spletejo dobra prijateljstva, ki presegajo samo delo.

HR čaka prilagajanje obstoječih in oblikovanje povsem novih delovnih mest, odkrivanje kompetenc in kombinacij kompetenc za nova delovna mesta, predvsem pa umeščanje novih delovnih mest v obstoječe procese, ugotavljanje, kako in kje se obstoječi procesi spreminjajo zaradi novih, in nenazadnje, kako vse skupaj vpliva na počutje v podjetju, ki deluje iz množice mikrolokacij, tudi iz marsikaterega doma. Zato tudi HR potrebuje intenzivne obdelave podatkov in projekcij, ki iz tega izhajajo. Več težav bodo tako imela podjetja, kjer nimajo kakovostno informacijsko podprtega HR področja.

Tudi na Managerskem kongresu nas bo zato zanimalo, kdo med nami se ukvarja s predvidevanjem teh novih razmer, predvsem v iskanju drugačnih/novih poslovnih rešitev in modelov. Kdo se ukvarja s prihodom generacije Z, ki že prehaja v delovna okolja in procese? Kako pomembna bo virtualnost pri tej popolnoma digitalni generaciji? Kako pomembni so počutje, zdravje in varnost zaposlenih? Pri vsem tem pa bo ključno vlogo odigral HR.



Jani Zupan in Primož Klemen iz Profila sta HR izzivalca v predprogramskem delu kongresa: Kako naj se podjetja pripravijo na nove potrebe, ki jih pogojuje digitalizacija in nov način razmišljanja generacije, ki prihaja na trg dela? Kakšna je pri tem vloga HR-ja?