

HOGYAN FOGUNK DOLGOZNI A PANDÉMIA UTÁN?

Radikális átalakulás előtt a munka világa



A pandémia eddigi három hulláma minden cégvezetőt rádöbbsentett arra, hogy a „boldog békeidők”-beli munkavégzés már a múlté, alapjaiban kell átalakítani szervezeteiket. A túlélés-központú avagy ambiciózusabb cégek lehetnek a jövő változásainak katalizátorai, és tudják megteremteni a munka új, hibrid világát.

Már a tavalyi és a legfrissebb Deloitte „Globális Humán Erőforrás Trendek” felméréseiből is kiderült, a Covid általi megmértetés válaszul elé állította a cégeket. A digitális transzformáció előtérbe kerülése, és a home office hónapjainak túlélése közben nemcsak a céges kultúrák, de a vezetés és a szervezetek feladatai is totálisan megváltoztak. Az átalakulást csak azok élhetik túl, akik már a harmadik hullám alatt ambiciózusan belevetették magukat a korábbi munkavégzésük radikális átértékelésébe és iparági analóg folyamataik digitális transzformációjába.

FORRÁS: IEEE-TENS.ORG

Intő jel lehet a késlekedőknek, hogy már a nyáron Magyarországon is megindultak a tömeges felmondások, hiszen csak azok a munkavállalók maradnak a defláció idején hűségesek vállalatukhoz, akik megfelelő támogatást kaptak a járvány alatt. Így a munkaadók rossz és hibás hozzáállása a pandémia alatti megváltozott körülményekhez lett mára a felmondási hullám legfőbb oka. Ez manapság világjelenség, a Microsoft 30 000 fős, friss, globális felmérése szerint a munkavállalók 41 százaléka idén mindenképp szakmát akar váltani, vagy kilépni cégéből.

A digitális transzformáció teljesen át fogja alakítani a HR-t, amely ettől a munka világának élharcosává léphet elő már 2021-ben

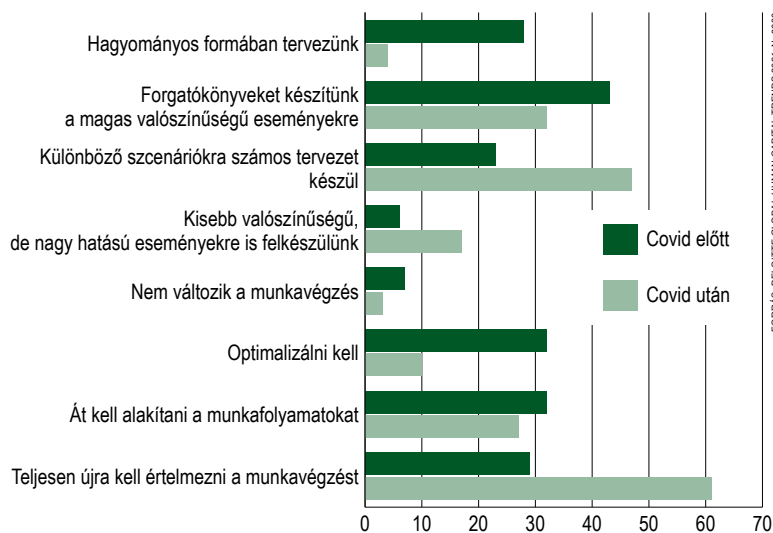
Minden a szervezetek kohézióján múlik

A pandémia utáni interregnumot leginkább kétféle metódus alapján próbálták a vállalkozások átvészalni a Deloitte tanulmánya szerint. A legnépszerűbb a túlélés metódusa: a rövidtávú és csupán a „most”-okra összpontosító szervezeti gondolkodás, melyben az új, Covid miatti üzleti hatások csupán zavaró tényezőkné minősülnek, hiába fenyeget a negyedik vagy ötödik hullám is akár. A cél az aktuális problémák ímmel-ámmal való toldozás-foltozgatása, a lényeg, hogy vissza tudjanak térni minél gyorsabban a megszokott, analóg kerékvágásba – vagy annak szolgái, digitális másolatába.

A másik, az úgynevezett ambiciózusabb megoldásban a változás mint katalizátor jelenik meg a vállalkozásokban, tudatosan szabják jövőjüket hozzá, lehetőségként tekintenek az akadályokra (hiszen a szervezetet ezek megerősítik és összekovácsolják), így radikálisan gondolkodnak újra a céges folyamatokat és munkavégzést, dolgoznak ki alternatív jövő-forgatókönyveket. A Covid előtt ez 23 százalékos gyakoriságú volt, ma már 47 százalékosan gondolkodnak így az okos döntéshozók. A felmérés szerint míg 2020 a munka világának egyik lehetséges újraértelmezésének demóváltozata volt csupán (a home office minden előnyével és hátrányával), 2021-et már a tudatos alakítás és a céges értékteremtés alapjaiban való iparági

Paradigmaváltás a vezetőknél a Covid hatására

(Válaszolók százalékában)



átértelmezése uralja a döntéshozók és a munkavállalók számára egyaránt. Nem csupán a folyamatokat kell optimalizálni, de radikálisan újra is kell tervezni azokat. Szerencsére a Deloitte szerint ma már a döntéshozók majd 60 százaléka vélekedik így, a pandémia előtti 30 százalékkal szemben.

Lehetséges jövőtrendek

A Deloitte jövőkutatói tanulmányukban még csupán olyan trendeket mernek felvázolni, amelyek csak egyes iparágakra jellemzőek, de a Covid felgyorsította a folyamatok terjedését világszerte. Magyarország EU-tag létének ellenére a munka világának friss „divatjai” csak 4-5 éves késéssel jelennek meg a magyar cégeknél, igaz, vannak, akik már használják ezeket a gyakorlatban. Az egyik ilyen fontos katalizátor a klasszikus HR eltűnése, illetve radikálisan újraértelmezett és megszüntetve-megőrzött szerepének megjelenése. A digitális transzformáció ezt az iparágat teljesen át fogja alakítani, így a munka világának élharcosává léphet elő 2021-ben a humán erőforrás-menedzsment, melyben a mesterséges intelligencia és a technológiai erőforrások átveszik az uralmat úgy, hogy közben humán fókusz is megmarad, sőt megerősödik. A HR új szerepe kapcsán kiemelkedik egy másik új trend, a potenciál alapú képzés és fejlesztés, mivel a belső munkaerőpiacok a Covid miatt jelentősen felértékelődtek. Az egyéni motiváció és a belső munkaerő szabad áramlása jellemzi a megerősödött, önszerveződő és rugalmasan önálló szervezeteket, ebben pedig már a „gig economy” (projektalapú és digitális piacokra összpontosító) működési mechanizmusai köszönnek vissza.

Így az egyik legfontosabb kötelező jövőtrend lesz a prediktív munkaerő-tervezés, vagyis az adataalapú elemzések felhasználása a vállalati fejlődésben. A cégeknek alapvető lesz a meglévő munkavállalókban rejlő potenciál megértése, kiaknázása, a munkaerő-ökoszisztémák feltérképezése és figyelemmel kísérése. A munkáltatói márka, vállalati kultúra és értékek fontossága megnő, maguk a szervezetek is a eddiginél gyorsabban fognak át- és újraformálódni. A munkavállalói sokszínűség és generációs különbségek, valamint a digitális munkafolyamatok miatt viszont a vezetőknél folyamatosan nyomon kell követniük szervezetük kultúráját. Ennek következtében kerül előtérbe egy új trend, az integrált well-being design is, a munka és magánélet közötti lavírozás már a múlté, az új feladatok ezek a sokkal szorosabb összehangolását követelik már meg. Nemcsak az egyén, de a szervezet szintjén is felértékelődnek az eddig kevésbé figyelembe vett munkavállalói igények. Ezeket pedig a vállalkozás iparági trendjeinek megfelelő mikroközösségekre, vagyis az öntevékeny szervezeti egységekre, csapatokra kell szabni.

Az új céges mikroközösségek – „superteamek” – heterogén (különböző háttérű és gondolkodású) emberekből fognak állni, akik krízishelyzetekben is kiemelkedő teljesítményt tudnak nyújtani. Ezek a szupercsapatok már a hozzájuk kapcsolódó iparági technológiai megoldásokat is jelentik egyben (az MI és intelligensszoftver-megoldások virtuális csapattagként integrálódnak). Vagyis a technológia és az ember egymást támogatva dolgozik majd a munka új világában, egymás erősségeit javítva és kiegészítve.

Tölgyes László