

"12 HR Trends for 2023: Humanising the Future of Work"

Článek se zabývá budoucími trendy v oblasti lidských zdrojů (HR), které se zaměřují na zohlednění lidských faktorů. Tento článek je založen na průzkumech, které se sestavují již od roku 2014 a zahrnují data z více jak 100 globálních organizací, z rozhovorů se zaměstnanci a z podcastu Digital HR Leaders. Domnívám se tedy, že poskytují relevantní náhled na vývoj této oblasti.

Řízení lidských zdrojů bylo v posledních letech silně ovlivněno řadou faktorů, které způsobily změny v řízení lidských zdrojů. Jednalo se o globální pandemii, válku a nyní o globální recesi. K tomu se přidávají další makro faktory, jako je *„měnící se charakter pracovních míst, nárůst hybridní práce, nedostatek kvalifikovaných pracovníků, zvýšená očekávání zaměstnanců“* - tedy témata, jejichž jádrem jsou lidé. To vše podle autora článku vede k novým nárokům, které jsou kladeny na vedoucí pracovníky v oblasti vedení lidí, kdy vzniká potřeba nově definovat role leaderů na pracovištích tzv. postindustriální éry.

Autor identifikuje trendy, které se očekávají v průběhu roku 2023. Tyto trendy zahrnují zvýšenou digitalizaci HR procesů, větší investice do talent managementu a vzdělávání zaměstnanců. Zamýšlí se nad tím, jak bude mít tato změna v oblasti HR řízení dopad na celkovou výkonnost a konkurenceschopnost firem na trhu práce.

Vedoucí pracovníci by se v roce 2023 měli v oblasti řízení lidských zdrojů zaměřit na následující klíčové body:

1. PŘÍSTUP „LIDÉ PŘEDEVŠÍM“

Hospodářské recese zapříčinila pokles zisku firem, což souvisí s tradičním přístupem k řízení nákladů vyživající „propouštění“ jako jedno z tradičních řešení. To sebou ovšem nese zároveň paradox nedostatku kvalifikovaných pracovníků a pokles konkurenceschopnosti. To bude klást nároky na vedoucí pracovníky ve **zlepšení znalostí predikcí** a v **posilování zaměstnaneckých a firemních jistot**.

2. ŘEŠENÍ "PARADOXU PRODUKTIVITY" HYBRIDNÍCH SYSTÉMŮ

Zaměstnavatelé budou více akceptovat flexibilní pracovní modely, jako je práce na dálku. Nyní je vliv hybridního systému práce na produktivitu zaměstnanců popisován jako **„paranoiu produktivity“**. Vedoucí pracovníci se domnívají, že dochází při práci z domova ke snížení produktivity jejich zaměstnanců. Úkolem managerů bude v této oblasti získat a analyzovat data, abychom byli schopni odpovědět na otázky proč jsme nebo nejsme produktivní, jak upravit

pracoviště, jak pracovat se zaměstnanci. Zamyslet se nad tím, jak dalece je důležitý osobní kontakt. **Vyřešit paradox produktivity je jedním z klíčových úkolů personálního managementu.**

3. BUDOVÁNÍ ORGANIZACE ZALOŽENÉ NA DOVEDNOSTECH

Problém nedostatku kvalifikovaných pracovníků je jedním z problémů současných leaderů. Klíčovým bodem je nábor zaměstnanců. Podle McKinsey bychom se při náboru nových zaměstnanců měli **více soustředit na jejich dovednosti než na jejich vzdělání.** Zaměstnavatelé budou více investovat do vývoje a udržování talentu v organizaci, aby udržely konkurenceschopnost na trhu práce a budou poskytovat příležitosti pro rozvoj a zvyšování odborných znalostí svým zaměstnancům.

4. GENEROVÁNÍ HODNOTY POMOCÍ ANALÝZY LIDÍ

Vedení lidí směrem k udržení konkurenceschopnosti bude čím dál více založeno na datech. Firmy budou investovat do tří oblastí: data specialistů, data analytiků a odborníků na komunikaci. **Zpracování a analýzy zaměstnaneckých dat** se stanou klíčová pro řízení a rozvoj zaměstnanců.

5. POSÍLENÍ ROLE ZAMĚSTNANCŮ

Firmy se budou soustředit na zaměstnanecké průzkumy spokojenosti. Získané poznatky využívají k tomu, aby přijímaly rozhodnutí prospěšná jak pro firmu, tak pro zaměstnance. Klíčem bude: podpora aktivního poskytování **zpětné vazby** ze strany zaměstnanců, **sběr metadat** pasivního naslouchání (např. kalendář, nástroje pro spolupráci), **textová analytika** pro získání hlubších poznatků z komentářů zaměstnanců.

6. HUMANIZACE PRACOVNÍ ZKUŠENOSTI

Firmy se budou muset soustředit nejen na produktivitu a flexibilitu, ale i na **pohodu, zdraví** a „*vše mezi tím*“. Budou vytvářet firemní kultury, které jsou inkluzivní, zdravější, psychologicky bezpečné, spravedlivější, agilnější, humánnější a v konečném důsledku úspěšnější.

7. PODPORA ROZMANITOSTI, ROVNOSTI A ZAČLEŇOVÁNÍ

Rozšíření **diverzity a inkluzivity** v pracovních silách. Zaměstnavatelé se budou snažit vytvořit pracovní prostředí, které je inkluzivní a respektuje rozmanitost zaměstnanců, včetně jejich etnického původu, genderové identity a sexuální orientace.

8. PODPORA DUŠEVNÍHO ZDRAVÍ A POHODY NA PRACOVÍŠTI

Zaměstnavatelé se budou více zaměřovat na **podporu duševního zdraví** a „wellnessu“ svých zaměstnanců jako boje proti vyhoření. Budou aktivně řešit toxické chování a zohledňovat vliv technologií na práci a na lidské faktory, jako je motivace a vztahy v pracovním prostředí.

9. DOPADY A SMYSLUPLNOST

Pokud zaměstnanec považuje svou práci za smysluplnou, jeho výkonnost se zlepší o 33 %, je o 75 % více oddán své organizaci a je o 49 % méně pravděpodobné, že odejde. Práce a ukazatelé angažovanosti budou stále důležitější pro efektivní řízení. Firmy budou řešit klimatické a sociální dopady.

10. TRANSFORMACE HR – AUTOMATIZACE

Bude třeba rozvíjet dovednosti HR pracovníků v oblasti sběru a analýzy dat a neustále **rozšiřovat** jejich **digitální kompetence**. Digitalizace HR procesů zároveň umožní zaměstnancům rychlejší přístup ke svým informacím a zvýší efektivitu HR oddělení.

11. ROZVOJ LEADERSHIPU

Zaměstnavatelé budou více investovat do rozvoje svých lídrů a manažerů. Zvýší se **důraz na týmy a týmovou práci**. Zaměstnavatelé budou více sdílet data o svých zaměstnancích a využívat je ke zlepšení výkonnosti a produktivity.

12. REDESIGN PRÁCE

Důraz na automatizaci plánování pracovních sil, začlenění agilnosti při přechodu na nové pracovní modely, **plošší organizační hierarchii** a zvažování zavedení **čtyřdenního pracovního týdne** jako výhry pro zaměstnance i podniky.

Tyto nové trendy zohledňují lidský faktor a pracovní prostředí, které je přátelské ke svým zaměstnancům, ale zároveň pomáhají firmám udržovat svou konkurenceschopnost na trhu práce. Investice do talent managementu a vzdělávání zaměstnanců budou klíčové.

Zdroj:

GREEN, DAVID, 2022. *12 HR Trends for 2023: Humanising (the Future of)*

Work [online]. 2022 [cit. 2023-03-07]. Dostupné z:

<https://www.linkedin.com/pulse/12-hr-trends-2023-humanising-future-work-david-green/>