

Tanja Gazibarič

# HRM 2033 – pogled v prihodnost

Človeška radovednost in želja po novem sta vedno v nas in nam nikoli ne dasta miru. Si predstavljate, kakšna bo vaša prihodnost, kako bo čez nekaj let? Če ste pokimali, ste potrdili trditev, da ni osebe na planetu, ki si ne bi vsaj enkrat v življenju predstavljala, kako bo njeno življenje videti čez 5, 10 let. Imam prav? Kaj nas pravzaprav čaka čez 20, 30 let? Letenje v službo, učenje ob pomoči magičnih tablet, operacije brez zdravnikov ali morda roboti, ki bodo delali namesto nas. Smo lahko zato ogroženi? Kaj se bo pravzaprav zgodilo z delom in ljudmi, ki ga opravljajo?

Ta vprašanja niso dala miru tudi študentom magistrskega programa *Poslovanje in organizacija* (International Master in Business Administration, IMB) na Ekonomski fakulteti v Ljubljani, ki so v sklopu predmeta *Human Resource Management* pod vodstvom dr. Roberta Kašeta in dr. Nade Zupan pripravili projekt *HRM 2033 – pogled v prihodnost*. Zajemal je 7 poslovnih področij: zdravje in dobro počutje, učenje, zabava, naravni izdelki, življenjski in bivalni prostor, prosti čas in transport.

Pravijo, da je vsak začetek naporen, toda v našem primeru je bil bolj zabaven in interaktiven. Kako predstaviti vpliv tehnologije na delo organizacije/podjetja, če ne vemo, kakšne tehnologije obstajajo in kakšni so trendi, ki jih upoštevamo? Zato je bila prva naloga vseh skupin izvedeti čim več o tehnologijah, kot so umetna inteligenca, senzorji, računalništvo, biotehnologija, robotika in napredni materiali. Ste vedeli, da so strokovnjaki na Facebooku razvili umetno inteligenco, imenovano poglobljeno učenje, in da to obdeluje podatke s simuliranimi nevronskimi mrežami, ki uporabljajo enako metodo interpretacije kot človeški možgani. To, da bodo socialna omrežja lahko kmalu razumela globlji pomen klikov, je za nekatere shrljivo, za študente IMB-ja pa zanimiva odskočna deska za nadaljevanje projekta.

Po začetni fazi spoznavanja tehnologij in trendov so se skupine lotile temeljitejšega raziskovanja poslovnih področij. Sledilo je iskanje informacij o tem, kako je določena panoga/področje videti zdaj, kakšna je bila v preteklosti, kam se je premaknila v zadnjih 10 letih in katere trende upošteva. V tej fazi smo odkrili veliko novega o posameznih področjih. Ali ste vedeli, da pri nas poteka projekt, ki vključuje osnovne in srednje šole, za uporabo tabličnih računalnikov? Seveda vsi pričakujemo, da bodo slednji in podobne tehnologije kmalu zamenjali tradicionalne knjige, toda kako bo to vplivalo na učitelje in druge zaposlene na tem področju? S podobnimi težavami se bodo srečevali tudi zdravniki, ki jim najbrž ne bo več treba biti pri operaciji in bodo lahko to izvajali s mislimi ali po sprogramiranih odločitvah. Zakaj bi potem sploh imeli zdravnika, če nič več ne počne? Lahko bi rekli, da ljudi ne potrebujemo več, da bodo vsi delali le polovični delovni čas ipd. A bi se več kot zmotili! Prihodnost nam prinaša več kot to, prinaša nam izzive, ki jih bo moral vsakdo sprejeti.

Začeli smo se zavedati, da se bo vse še bolj spremenilo, tako kot v zadnjih 20 letih. Zato smo želeli predstaviti delovni dan zaposlenega na enem od naštetih poslovnih področij in ugotoviti, kako se bo spremenil HRM. Pri tem smo skušali odgovoriti na vprašanja, kako se bo nekdo zaposlil, ali se bo zaposlil glede na specifičnost projekta, naloge, kako bo sodeloval z nadrejenimi, sodelavci, strankami, ali bodo še vedno pogodbe za nedoločen čas. Kako bo pravzaprav na to vplivala tehnologija? Glede prostega časa in potovanja so študentje ugotovili, da bo na spremembe v delovnem dnevu najbolj vplivala prav tehnologija. Obravnavali so poklic pilota in stewardese kot tipičnih predstavnikov zapo-



Foto: Jure Porenta

## Uvodni nagovor predsednika Društva za kadrovske dejavnosti Roberta Kašeta

slenih v tej panogi. Zaradi dovršenosti tehnologije in avtopilota bosta glavna naloga pilota nadzor in prevzem odgovornosti. Temu bi bil prilagojen tudi HRM-proces, ki bi že v selekcijo vključil situacije, ki se lahko zgodijo na delovnem mestu, in opazoval vodstvene sposobnosti ter odzivanje na stres in nepričakovane pojave. Lahko rečemo, da bodo selekcijski postopki pri zaposlovanju pilotov postali še strožji in bolj poglobljeni. Pri zaposlovanju stewardes bo podobno, le da bo še bolj poudarjen osebni stik s strankami. Temu bo prilagojena tudi selekcija, ki bo potekala po spletu, toda z osebnim pristopom bo treba preveriti komunikacijo in razumevanje potreb strank.

Študentje so obravnavali tudi področje tradicionalnega cestnega transporta. Ugotovili so, da bo največ sprememb pri stikih s strankami. Pričakujemo lahko tudi izboljšanje trenutne tehnologije, kot so samodejno parkiranje, vožnja, avtomatska opozorila.

Glavne spremembe, s katerimi se bodo srečali HRM-strokovnjaki, so, kako organizirati tako tehnološko podprte panoge. Kako ohraniti osebni stik s stranko in ji omogočiti pravo izbiro, če bo vse opravljala tehnologija?

Veliko sprememb nas čaka tudi na področju učenja. Študentje so ugotovili trend dela od doma z uporabo sodobnih tehnologij. Izpopolnila se bo tudi hologramska tehnologija, ki obeta spremembe v izobraževanju in pri učenju. Virtualne učilnice, hologramska predavanja bodo prinesla spremembe pri zaposlovanju učiteljev. Predvidevajo, da bo dodatna naloga HRM-ja najti predavatelje/motivatorje/trenerje za specifična področja, tako da akademik ne bo več predavatelj/mentor/raziskovalec kot zdaj. V letu 2033 je pričakovati veliko sprememb na tem področju, mnogi ne bodo imeli ene diplome, temveč certifikate z opravljenimi predmeti, ki bodo dokaz o izobraženosti in usposobljenosti na določenem področju. Vsaka stvar ima vsaj dve plati. Če pogledamo slabšo, je res, da ta sprememba pomeni veliko več dela za HRM pri iskanju kadrov, vendar je tudi pozitivna, kot so boljše uje-manje zaposlenega z delom, ki ga bo opravljal, manj odsotnosti z dela, fleksibilnejše plačilo po učinku ipd.

Glede zdravja in dobrega počutja z vidika HRM-ja v prihodnosti menijo študentje podobno kot za že navedena področja. Pričakuje se množična uporaba umetne inteligence in tehnologije, ki bo omogočila

rutinske operacije na daljavo. To pomeni, da bo delo zdravnikov in zaposlenih na tem področju bolj specifično. Povečuje se tudi pomen zdrave in uravnotežene prehrane, zato je ena skupina obravnavala pomen naravnih izdelkov. Študentje so predstavili koncept kmetije, kjer bo imel kupec končnega izdelka vpogled v proces in bo lahko celo kupil mleko od določene krave. Zanimivo, kajne? Toda spet je vprašanje, kako proces organizirati, zagotoviti, da bo zaposleni lahko navezal osebni stik z uporabo tehnologije in ga ohranil. Ugotovili so, da je pri kmetijah najbolje, da skrbijo za dobro voljo zaposlenih, tako da jim omogočijo skrbništvo nad živaljo/procesom, in pohvale, ki jih dobijo od strank, prenesejo skrbniku, ki je za dobro delo nagrajen denarno in z naravnimi izdelki, ki bodo v letu 2033 še težje dosegljivi, toda pomembnejši kot v letu 2013.

Kakšno bo bivanje v letu 2033? Študentje so opozorili na trende, kot so ekološka gradnja, uporaba naravnih virov energije (sončna, vetrna) in večja uporabnost vode. S tehnologijami, ki omogočajo razumevanje človeškega psihofizičnega počutja, lahko ustvarimo prostor, prilagojen človekovim trenutnim bivalnim potrebam. Zaposleni v podjetjih, ki gradijo in z njimi opremljajo hiše, bodo po mnenju študentov tisti, ki imajo vizijo, so inovativni, sočutni in znajo ohranjati informacije. Slednje bo moral rešiti HRM-oddelek, saj se ljudje zaradi te tehnologije bojijo vdora v zasebnost. S pogodbami, dobro poslovno klimo in možnostjo uporabe teh tehnologij v lastnih domovih bodo zaposleni zadovoljni. To vodi do zadovoljnih strank in zaradi dobička zadovoljnih lastnikov. Krog pa je sklenjen, ko slednji dobro plačajo zaposlene.

Ljudje bodo pametnejši, bolj zdravi, potovali bodo hitreje, živeli v pametnejših hišah, jedli bolj naravno hrano in se zabavali. Na slednje niso pozabili niti študentje IMB-ja. Zato je ena od skupin raziskala področje zabave v letu 2033. Glavne ugotovitve so bile, da bo vse več virtualne zabave in zabave na domu. Omogočala jo bo dobra organizacija zaposlenih v podjetjih, ki se ukvarjajo z zabavno tehnologijo. Njihovi zaposleni pa bodo omogočili osebni stik in prilagojene aktivnosti za različne profile ljudi. V službo bodo sprejeti le, če bodo svobodomiselnini in bodo prestali test komuniciranja, kajti ravno v tej panogi sta pomembna empatija in razumevanje potreb. Temu primerno bo torej zaposlovanje, seveda pa bo treba poskrbeti tudi za klimo na delovnem mestu, ki bo v takšnih podjetjih sproščena in inovativna.

Po mesecu raziskovanja, spoznanj in druženja smo ocenili, kaj nas čaka v letu 2033. Nato je prišel dan za končno predstavitev. Na Gospodarski zbornici Slovenije smo 16. decembra 2013 predstavili svoje ideje Društvu za kadrovske dejavnosti Ljubljana (DKD Ljubljana). Prepričana sem, da je vsakdo izvedel kaj novega: mi študentje in tudi obiskovalci ter člani društva za kadrovske dejavnosti.

Upam, da sta pri obiskovalcih srečanje in projekt vzbudila razmišljanje o prihajajočih tehnologijah in spremembah, ki jih prinašajo na pod-



Študentje so različno predstavili projekte – nekateri so predstavitve tudi odigrali



Diskusija ob asociacijah udeležencev dogodka v zvezi s prihodnosti HRM-funkcije

ročju dela in HRM-ja, in da jim bodo informacije, ki so jih dobili, pomagale pri delu na teh področjih v prihodnosti.

V imenu 38 slušateljev programa IBM bi se rada zahvalila mentorjema dr. Robertu Kašetu in dr. Nadi Zupan za spodbude in podporo pri projektu, pa tudi DKD Ljubljana, ki nam je omogočilo njegovo predstavitev, razpravo in druženje.

Zlat...  
življe...  
delov...  
• k...  
• k...  
na

Srebr...  
ali dru...  
tivni p...  
• uč...  
ka...  
• akt...  
por

Prizna...  
meznik...  
• ki s...  
ali...  
cija...  
• ki s...  
je ta