



# Konkurenco povečala zagonska podjetja

**KAKO SE SPREMINJA DELO KADROVIKOV** *Ključni pri pripravi zaposlenih na preobrazbo – Izzivi vaba za milenijce*

## MOJCA FINC

Digitalno preoblikovanje podjetij je ključno za preživetje na trgu. Takšno je bilo eno od glavnih sporočil na kadrovskem kongresu, na katerem so razprave temeljile na izzivih, ki pri tem spreminjajo delo kadrovskih služb. Pomembno je, da se zaposleni prilagodijo spremembam, saj vztrajanje pri starih poslovnih modelih napoveduje najslabši scenarij.

## Uporabniki najemniki

Na uspešnost podjetij po mnenju **Mateja Čera** iz podjetja **Avantcar** vplivajo štiri dejavniki. »To so ekonomija, panoga, konkurenca in posel. Trije so zunanji, zelo se spreminjajo in najprej je treba razumeti prav njih. Kadroviki pa se večinoma ukvarjajo s tem, kaj se dogaja znotraj podjetja. Šele ko razumemo, kakšen bo svet jutri in kako bo vplival na naše življenje, vemo, kako razvijati sebe in ljudi okrog nas,« je opozoril in dodal, da je hitrost učenja tista, ki ruši poslovne modele, saj se z njo spreminjajo navade uporabnikov, te pa vplivajo na obstoj podjetij na trgu. »Nismo mi tisti, ki odločajo, kam bo šel svet, ampak uporabnik. On se odloča, od koga bo jemal. Če hočemo biti oskrbovalci svojih kupcev, moramo razumeti, kakšne koristi in bližnjice jim prinašajo pametni sistemi, temu prilagoditi poslovne modele in razvoj,« je poudaril, da se s hitrimi spremembami, s katerimi se družba srečuje v dobi tehnologije, ustvarjajo nove

priložnosti, večje kot kadarkoli prej. Za podjetja je ključno zbiranje podatkov o uporabniku, kako zadovoljuje svoje potrebe. Na podlagi teh bo podjetje s pomočjo umetne inteligence našlo odgovor, kaj mu ponuditi.

Eden od teh je najemniška ekonomija (sharing economy). S pomočjo pametnih sistemov omogoča učinkovitejšo uporabo sredstev.

»Uporabnikom bo pocenila življenje, ga naredila bolj modernega in zabavnega. Podjetja, ki bodo vse to razumela, znala poiskati rešitve, nam jih predstaviti in nas izobraziti, bodo uspevala,« je povedal.

Zaradi sprememb na trgu bo v prihodnjih petih letih v ZDA vsako tretje podjetje propadlo, je statistiko predstavil **Matej Čer**, pojavila se bodo nova z drugačnimi platformami: »Čez deset let 47 odstotkov sedanjih delovnih mest ne bo več obstajalo,« se je ozrl v prihodnost, a hkrati spomnil, da so posledice zunanjih dejavnikov, ki so prekinili utečene razvojne procese, že močno prisotne.

## Inovacijsko središče

Ko se vodstvo odloči za digitalno preoblikovanje podjetja, mora znati k spremembi primerno pozvati zaposlene. »Ključno vlogo ima kadrovska služba v povezavi s 'top' menedžmentom, s katerim izvajata transformacijo,« meni Julij Božič, izvršni direktor za inovacije in digitalizacijo poslovanja v BTC. Podjetja se na trgu ne spopadajo več z običajnimi tekmeci, ampak

tudi z novimi »igralci«, zagonskimi podjetji, ki »motijo« njihovo obstoječe poslovanje. »Po vsem svetu iščejo rešitve, kako se odzvati na to. Kadroviki bodo ključno prispevali k pripravi zaposlenih na preobrazbo.« Po Božičevem mnenju morajo središče nenehnih inovacij in iskanje novih modelov vzpostaviti kadroviki v navezi z vodstvom. Vse to postaja zanimivo tudi za nove rodove, milenijce, ki jih klasične službe ne pritegnejo. »Takšen oddelek bi jim omogočil, da razvijejo svoj potencial. Hkrati pa bi že zaposleni dobili možnost, da se izkažejo, ker se jih včasih o teh stvareh ni niti vprašalo ali pa ni bilo pričakovati, da bi iz določenega oddelka, ki se ukvarja s čim drugim, denimo računovodstva, prihajale inovacije. S hekatoni kadroviki dobijo zunanje kadre in prebudijo notranje,« je predstavil oblike kadrovanja in podjetjem sporočil, naj se ves čas sprašujejo, kdo so njihovi jutrišnji kupci. Član uprave na Modri zavarovalnici Matija Debelak je v kontekstu novih tekmecev opozoril na robote: »Predstavljajte si platformo, univerzalno za iskanje delovne sile in računalniških programov. Dodatna nevarnost za iskalce zaposlitve so algoritmi, ki lahko konkurirajo pri opravljanju dela.« Podjetjem pri preobrazbi predlaga ureditev dveh oddelkov: razvojno-informacijskega, ki sledi počasi spreminjajočim se tradicionalnim poslovnim procesom, in inovacijskega, v katerem se preizkušajo novi projekti.



Središče nenehnih inovacij in iskanje novih modelov morajo vzpostaviti kadroviki v navezi z vodstvom.