



softconsulting

Autor: Lejla Softić, dipl.oec.¹

Redizajn HR funkcije i digitalna transformacija

“Innovation distinguishes between a leader and a follower.”

-Steve Jobs

Digitalna transformacija poslovanja podrazumijeva poduzimanje promjena u svim poslovnim procesima i funkcijama preduzeća. Stoga, HR funkcija ne treba biti zanemarena prilikom digitalne transformacije poslovanja. Način na koji se (re)dizajniraju poslovni procesi u HR funkciji u značajnoj mjeri će uticati na kvalitetno upravljanje ljudskim potencijalima u preduzeću. U zavisnosti od toga koliko su HR menadžeri digitalno osvješteni, zavisiti će i način na koji će biti izvršeno redizajniranje HR funkcije u preduzeću.

Šta je organizacijski dizajn?

Organizacijski dizajn je konstantan proces koji obuhvaća niz odluka vezanih uz oblik, cjelokupni sustav i karakteristike organizacije. Ključni elementi organizacijskog dizajna su: strategija, struktura, poslovni procesi, tehnologija, sustavi upravljanja ljudskim potencijalima, kompetencije i vještine zaposlenika. Organizacijski dizajn moguće je proučavati kao dvosmjernan koncept: strateški i operativni. Strateški organizacijski dizajn je orijentiran na diferencijaciju poslovanja, raspodjelu resursa i odnose između različitih organizacijskih dijelova. Operativni organizacijski dizajn bavi se problematikom dizajna posla i vezan je za ljudske potencijale.



Uticaj digitalnih tehnologija na redizajn HR funkcije

Promjene u digitalnom okruženju, naročito kada je u pitanju primjena suvremenih tehnologija, ne mogu zaobići ni HR funkciju. Redizajn HR funkcije ne mora biti isključivo uslijed digitalne transformacije poslovanja preduzeća, ali primjena digitalnih alata može biti dovoljno dobar povod da HR menadžeri sagledaju aktualnu operativnu problematiku i poduzmu potrebne korake za redizajn trenutnih poslovnih procesa.

Uobičajeno je da digitalna transformacija poslovanja, istovremeno, podrazumijeva i povećanje stepena produktivnosti i efikasnosti rada, što se u konačnici pozitivno odražava i na finansijske rezultate preduzeća. Stoga, HR menadžeri ne treba da zapostave unapređenje vlastitih poslovnih procesa za koje skrbe u preduzeću. Najbolji način da HR menadžeri proaktivno upravljaju razvojem HR funkcije jeste redizajn procesa u ovoj poslovnoj funkciji, sa ciljem njihove digitalizacije. Pri tome je neophodno da HR menadžeri imaju precizno definirane poslovne ciljeve kada je u pitanju 'novi' način upravljanja ljudskim potencijalima, redizajn HR funkcije i primjena suvremenih digitalnih tehnologija.

¹ SoftConsulting s.p. Tuzla, Trg slobode 16 (BIT Centar), 750000 Tuzla, e-mail: lejla.softic@savjetnik.ba
Izvor za sliku: <https://pixabay.com/illustrations/businesswoman-target-idea-vision-4127467/>



Digitalna transformacija i bitni aspekti za redizajn HR funkcije

Način na koji će biti izvršen redizajn HR funkcije, pri digitalnoj transformaciji poslovanja, u značajanoj mjeri će uticati na stepen uspješnosti pri upravljanju najvrednijom 'imovinom' preduzeća – ljudskim potencijalima. Bitni aspekti digitalne transformacije poslovanja kojima je potrebno posvetiti posebnu pažnju, pri redizajnu HR funkcije i općenito pri digitalizaciji svih poslovnih procesa, su:

- **Brzina:** Koliko će lako digitalno rješenje poboljšati brzinu kojom zaposlenici rade?
- **Jednostavnost:** Koliko jednostavno se mogu koristiti digitalna rješenja?
- **Efikasnost:** Koliko efikasno je izvršavanje operativnih i ponavljajućih poslova, sa ciljem da se više vremena omogućava za obavljanje kreativnih zadataka?
- **Privatnost** (prikupljanja podataka): Iako se prikupljanje podataka u nekim područjima podrazumijeva, podaci koji se prikupljaju kako bi se pomoglo identificiranje problematike za cijelu organizaciju ne bi trebalo da narušavaju privatnost zaposlenika.

Digitalna transformacija poslovanja u značajnoj mjeri mijenja način na koji HR funkcija ostvaruje kontakt sa zaposlenicima, pohranjuje datoteke i analizira njihov rad. Kada se suvremena tehnologija adekvatno koristi HR funkcija može biti učinkovitija, ali i obratno. Neadekvatno korištenje digitanih tehnologija može ne samo ometati uspješno upravljanje ljudskim potencijalima, nego i trajno narušiti međuljudske odnose u preduzeću. Pri redizajnu HR funkcije neophodno je posebnu pažnju posvetiti humanom pristupu pri upotrebi digitanih tehnologija za unapređenje poslovanja preduzeća.

Uloga HR menadžera pri digitalnoj transformaciji poslovanja

Pri digitalnoj transformaciji od posebnog je značaja uloga HR menadžera, koji su prvenstvenom orijentirani na ljudske aspekte poslovanja preduzeća. Od HR menadžera se očekuje da obezbjede neophodne preduslove za uspješnu digitalnu transformaciju HR funkcije, ali i cjelokupnog poslovanja preduzeća. Nadalje, HR menadžeri treba da omoguće promijene u načinu razmišljanja pri ostvarenju 'nove' organizacijske (i digitalne) kulture u preduzeću.

Uloga HR menadžera pri digitalnoj transformaciji poslovanja je višestruka, a pri tome je najznačajnija:

- odgovornost za redizajn i transformaciju HR funkcije, koristeći automatizaciju i digitalne procese vođene podacima
- podrška kontinuiranoj digitalnoj evoluciji poslovanja preduzeća, uključujući i osnaživanje zaposlenika pri 'novom' načinu razmišljanja, te povećanju produktivnosti i efikasnosti.

U 21. stoljeću tradicionalne radne uloge se radikalno mijenjaju, a HR menadžeri imaju ključnu ulogu u pripremi preduzeća za digitalnu transformaciju poslovanja i pravovremenu pripremu svih zaposlenika u preduzeću za obavljanje poslova (zanimanja) budućnosti.

Zaključak

Više je različitih načina na koje se može izvršiti redizajn HR funkcije i digitalna transformacija, što zavisi od unutarnjih karakteristika konkretnog preduzeća. Bez obzira na izabrani pristup, HR menadžeri bi trebali da se pridržavaju 'osnovnih' odrednica, kao što su: precizno definisati ciljeve, uključiti sve zaposlenike, pojednostaviti procese, omogućiti adekvatnu procjenu performansi i posvetiti posebnu pažnju organizacijskoj kulturi preduzeća.

Digitalni alati veoma efikasno se mogu koristiti za motiviranje zaposlenika i njegovanje željene organizacijske kulture preduzeća. Ukoliko žele kreativne, zadovoljne i posvećene zaposlenike, HR menadžeri, pri redizajnu HR funkcije, ne treba da zanemare i ove aspekte digitalne transformacije poslovanja preduzeća.