



softconsulting

**Autor: Lejla Softić, dipl.oec.<sup>1</sup>**

## **Da li su HR menadžeri inventivni?**

"Možeš, jer trebaš."

– Immanuel Kant

U suvremeni uvjetima poslovanja, HR menadžeri treba da kontinuirano redefiniiraju vlastitu ulogu u preduzeću, kako bi obezbjedili pravovremena organizacijska rješenja i relativno brzo ih praktično implementirali u preduzeću. Sukladno promjenjivom i visoko kompetitivnom okruženju, koje je sve više dinamično i izuzetno izazovno, te s obzirom na sve češće pojave različitih kriznih okolnosti na tržištu, potrebno je da HR menadžeri osiguraju visoku razinu motivacije i angažiranosti zaposlenika. To je moguće postići samo ukoliko su HR menadžeri inventivni odnosno ukoliko preduzeće kontinuirano ulaže u razvoj inventivne organizacijske kulture.

### **Šta je transformacijsko vođstvo?**

**Transformacijsko vođstvo** je jedan od najsveobuhvatnijih pristupa vođstvu. Istražuje kako vođe mogu oblikovati i stvoriti jasnu poslovnu viziju, nadahnuti zaposlenike za postizanje velikih poduhvata i tako postati inicijatori promjena. Slično je karizmatiskom stilu vođstva, ali se od njega razlikuje sposobnošću vođe da unosi inovacije i promjene u preduzeću. Dopunjava transakcijsko vođstvo jer vođa potiče organizacijsko učenje. Za vrijeme krize, transformacijsko vođstvo djeluje kao promjena organizacijske paradigme i može dovesti preduzeće do nove razine uspjeha i integracije.



### **Značaj inventivnost HR menadžera za kreiranje inovacija u preduzeću**

Inventivnost je posebno važna za HR menadžere jer trebaju prepoznati, cijeniti i poticati zaposlenike u preduzeću, pomoći im da se razvijaju i rade ono u čemu su najbolji, ali i stvoriti pozitivnu radnu atmosferu, posebno u uvjetima kada se očekuju promjene.

HR inovacije su primjena novih ideja, metoda i tehnologija radi boljeg ispunjavanja stalno rastućih potreba organizacije i njenih zaposlenika. Podrazumijevaju i predviđanje budućih potreba i okolnosti, a ne samo pronalaženje odgovora na promjenljivu sadašnju situaciju. U suvremenim uvjetima poslovanja HR inovacije su posebno važne za oblast edukacije i razvoja zaposlenika, a edukacijski programi u preduzeću trebaju biti personalizovani i prilagođeni individualnim preferencijama zaposlenika, te u skladu sa njihovim karijernim ciljevima, ali i usklađeni sa razvojnim potrebama preduzeća. Dizajn radnih mjesta koji povećava autonomiju i usredotočenost na osnaživanje zaposlenika utiče na njihovu motivaciju i kreativnost, što doprinosi nastanku više inovacija u preduzeću. Rotacije zaposlenika i fleksibilno radno vrijeme također su povezani sa inovacijama, te stoga HR menadžeri trebaju posebnu pažnju posvetiti kreiranju radnog ambijenta koji će poticati inovacije u preduzeću.

<sup>1</sup> SoftConsulting s.p. Tuzla, Trg slobode 16 ( BIT Centar), 750000 Tuzla, e-mail: [lejla.softic@savjetnik.ba](mailto:lejla.softic@savjetnik.ba)

Izvor za sliku: <https://pixabay.com/illustrations/banner-header-team-welcome-monitor-1148135/>



## Primjena inovativnih trendova u suvremenoj HR praksi

Više je različitih inovativnih trendova koji se primjenjuju u suvremenoj HR praksi, a najznačajniji su:

- **Chatbot za regrutiranje zaposlenika:** koristi se za oponašanje ljudskih razgovora tokom procesa zapošljavanja i tako pomaže regruterima da se usredotoče na ostale aktivnosti, a da potencijalni kandidati imaju pravovremene (povratne) informacije tokom selekcijskog procesa.
- **Softver za angažiranje zaposlenika:** olakšava menadžerima proces prikupljanja povratnih informacija i omogućava transparentnije poslovanje primjenom alata umjetne inteligencija koji se koriste za anketiranje zaposlenika, komunikaciju, e-učenje, sigurnost podataka itd.
- **Gejmifikacija:** koristi alate za postavljanje stvarnih izazova na radnom mjestu.
- **Alati za nagrađivanje:** omogućavaju zaposlenicima da međusobno pohvale suradnike i imenuju ih za nagrade, te se tako promovira duh međusobnog poštovanja u suradničkom timu, kako bi se zaposlenici potaknuli na širi angažman u preduzeću.
- **Holistički pristup HRM-u:** podrazumijeva implementaciju strategije koja će promicati brigu o zdravlju i blagostanju zaposlenika.
- **Personalizirani pristup HRM-u:** ima za cilj povećanje stepena lojalnosti zaposlenika trenutnom poslodavcu, kreiranjem karijernog plana sukladno individualnim ciljevima zaposlenika.

Koje inovativne trendove i HR prakse će primjeniti konkretno preduzeće, zavisi od načina na koji se vrši upravljanje ljudskim potencijalima i trenutne razvojne faze HR funkcije u preduzeću, ali i od inventivnosti, znanja i vještina HR menadžera da praktično implementiraju suvremene HR trendove u preduzeću i tako postignu veći stepen motiviranosti, angažmana, zadovoljstva i lojalnosti zaposlenika.

### Zašto HR menadžeri trebaju biti inventivni?

Samo inventivni HR menadžeri mogu težiti primjeni inovativne HR prakse i razvoju inventivne organizacijske kulture. Ukoliko u preduzeću ne postoji sistemski pristup razvoju inovacija, to je prvi znak da HR menadžeri trebaju više pažnje posvetiti razvoju vlastite inventivnosti, kako bi omogućili i ostalim zaposlenicima da ispolje svoje kreativne i druge vještine, te tako kreiraju dodatnu vrijednost za preduzeće u obliku: patenata, inovacija i drugih tehnoloških rješenja koja će obezbjediti preduzeću konkurentsku prednost na tržištu.

Zbog promjene načina razmišljanja i sve većeg značaja inovacija za konkurentnost preduzeća na tržištu, promjene u oblasti upravljanja ljudskim potencijalima su neminovne. Mijenja se prije svega uloga HR menadžera i HR funkcije u preduzeću na način da se u svakodnevnom radu koriste suvremeni IT alati za upravljanje velikim količinama podataka i drugi analitički alati koji na pouzdaniji način mogu omogućiti kreiranje boljeg iskustva za zaposlenike, a disruptivne inovacije u oblasti HRM-a jedan su od pokretača ovih promjena.

### Zaključak

Učinkovita primjena HR inovacija zahtijeva unutarnju usklađenost sa ostalim HR praksama u preduzeću i vanjsku usklađenost sa strateškim ciljevima preduzeća. Ukoliko su HR menadžeri trajno opredjeljeni da inoviraju vlastite poslovne prakse, kontinuirano prate 'najbolje prakse' u oblasti upravljanja ljudskim potencijalima i pravovremeno primjenjuju inovativne prakse koje su prilagođene organizacijskom i individualnom razvoju ljudskih potencijala, može se očekivati i njihov pozitivan uticaj na razvoj inventivne organizacijske kulture i drugih pokazatelja uspješnosti poslovanja preduzeća.

Izostanak ulaganja u inventivnost HR menadžera i primjenu HR inovacija u preduzeću neće dovesti do potrebnih organizacijskih promjena, a preduzeće će konstantno imati potrebu za kvalitetnim i talentiranim zaposlenicima koje neće biti u mogućnosti angažovati i/ili pronaći na tržištu rada, što će u značajnoj mjeri usporiti razvoj cjelokupnog poslovanja preduzeća i njegovu konkurentnost na tržištu.