



softconsulting

Autor: Lejla Softić, dipl.oec.¹

Značaj inovacija za HRM

Kontinuirano ulaganje u inovacije ključni je faktor razvoja poslovanja, a HR menadžeri imaju sve veći značaj pri razvoju inovativne organizacijske kulture u preduzeću. Inovacije pokreću veći angažman zaposlenika, a angažiraniji zaposlenici postižu veću profitabilnost poslovanja preduzeća. Sa druge strane, bez poticanja inovacija zaposlenici postaju demotivirani, što može dovesti do velike fluktuacije u preduzeću, jer talentirani zaposlenici traže bolje prilike za razvoj vlastite karijere.

Šta je inovativni HRM?

Inovativni HRM su HR politike i prakse koje su uistinu nove (radikalne inovacije), kao i promjene ili inovacije postojećih politika i praksi (inkrementalne inovacije). Koristeći inovativne HR politike i prakse, preduzeće nastoji osigurati autonomiju i poboljšanje vještina zaposlenika kako bi im omogućili dobar učinak u promjenjivim okolnostima. Zajedničke karakteristike inovativnih HR politika i praksi su: jednak tretman svih zaposlenika, ulaganja u ljudski kapital, održiva zapošljivost, sistemi nagrađivanja (osim finansijskih poticaja), decentralizacija i autonomija.



Prednosti primjene inovativnog HRM-a

Inovativni HRM je implementacija novih ideja, metoda i tehnologija kako bi se bolje udovoljilo stalno rastućim zahtjevima preduzeća i suvremenim trendovima u oblasti upravljanja ljudskim kapitalom. Iako ne postoji jedinstveno rješenje za 'savršenu' inovativnu organizacijsku kulturu, više je načina na HRM može poboljšati trenutno radno okruženje u preduzeću.

Razvojno i inovativno radno okruženje znači da se zaposlenicima omogućava više osobnog rasta i druge prednosti, kao što su:

- veće zadovoljstvo poslom
- osobno usavršavanje
- relaksiranost i više energije za rad
- fokusiranost i veći angažman u radu
- manje strepnje pri preuzimanju izazova
- brža stopa rasta poslovanja
- mogućnost napredovanja u karijeri i sl.

Preduzeća sa talentiranim, motiviranim, inovativnim, kreativnim i predanim zaposlenicima mogu postići definisane poslovne ciljeve i savladati različite tržišne izazove.



softconsulting

Inovativne HR prakse

Suvremena preduzeća razvijaju nove, kreativne načine privlačenja i zadržavanja vrhunskih talenata, primjenjujući različite inovativne HR prakse kao što su:

- razvoj mentorskih programa za zaposlenike
- organiziranje dobrodošlice za nove zaposlenike
- ulaganje u osobni razvoj zaposlenika
- promicanje zdravlja i dobrobiti zaposlenika
- ravnoteža između posla i života
- standardi za evaluaciju razvoja zaposlenika
- uređivanje radnog prostora
- organizacija dobrotvornih i društveno odgovornih aktivnosti.

Iako ove HR prakse mogu biti veoma originalne i transparentne, pravilna predanost pri njihovom sprovođenju u značajnoj mjeri će uticati na to da preduzeće angažuje i zadrži 'prave' talente. Stoga HR menadžeri trebaju biti posvećeni i angažirani pri realizaciji inovativnih praksi u preduzeću odnosno kontinuirano preispitivati najbolje HR prakse i procjenjivati buduće HR trendove kako bi unaprijedili trenutno iskustvo zaposlenika.

Uloga HR menadžera pri upravljanju inovacijama

HR menadžeri su odgovorni za pravovremeno usmjeravanje strateškog menadžmenta prema promjenama i izgradnji novih perspektiva za upravljanje ljudskim kapitalom u preduzeću. Mikro-inovacije imaju sve veću važnost, što u značajnoj mjeri utiče i na razvoj inovativnih praksi unutar preduzeća. Učinkovit HR menadžer treba biti strateški pozicioniran, vjerodostojan aktivist i inovator.

HR menadžer, kao inovator, treba poznavati najnovije trendove u ključnim područjima HR prakse koja se odnose na: ljudski kapital (nalaženje, razvoj i zadržavanje talenata), odgovornost za učinak (ocjenjivanje i nagrađivanje), dizajn organizacije (timski rad, organizacija) i komunikaciju. Pri tome HR menadžeri trebaju biti u stanju primijeniti stečeno znanje na konkretne poslovne izazove, znati kako koristiti suvremenu tehnologiju na optimalan i human način pri poboljšanju poslovne komunikacije, učinkovitije organizacije administrativnog rada i povezivanja zaposlenika sa kupcima, poslovnim partnerima i drugim tržišnim dionicima.

Zaključak

HRM ima ključnu ulogu u izgradnji okruženja koje promiče učenje i kontinuirano poboljšanje poslovnih procesa koji su neophodni za realizaciju uspješnih inovacija. Odjeli za ljudske resurse sve više prihvaćaju agilnu metodologiju u svoje prakse kako bi omogućili organizacijske inovacije. Agilna metodologija, koja je započela kao pristup razvoju softvera, postala je duboko ukorijenjena u suvremenim preduzećima.

HRM je posebno značajan za poslovne procese koji mogu zapaliti ili ugasiti inovativnu iskrinu, jer stvara organizacijske politike i prakse, pomaže definirati upravljačke strukture, povezuje se sa vođama oko strategije i utiče na organizacijsku kulturu. Uloga HRM-a u organizacijskim inovacijama ne smije se precijeniti, ali će imati sve veću važnost u narednom periodu. Za preduzeća koja žele postići ili zadržati vodeće pozicije u svojim industrijama, ulaganje u inovativne HR prakse i ljudske resurse općenito treba biti primarni cilj.

Za poticanje inovativne kulture u preduzeću HR menadžeri trebaju koristiti sve raspoložive resurse i suvremene HR prakse, uključujući poticanje kreativnosti i pružanje podrške talentima, ali i imati na umu da su inovacije rezultat timskog rada. Stoga HR menadžeri trebaju kontinuirano poticati i olakšati proces kreiranja inovacija, kroz ostvarivanje punog potencijala svih zaposlenika u preduzeću.