

Месечен бюлетин април 2020

С ГРИЖА ЗА ХОРАТА И БИЗНЕСА!



БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ
ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРА

“Три са основните предизвикателства пред HR-ите: дигитализацията, комбинираните отговорности и задържането на надеждните служители”

*Интервю с проф. Мирослава Пейчева, “Икономика и организация на труда
(социален одит, социална отговорност и човешки ресурси)”, УНСС*



Каква е ролята на специалиста по управление на човешки ресурси – по принцип, точно в тази ситуация и за в бъдеще?

Традиционната роля на специалистите човешки ресурси се свързва преобладаващо с администрирането на персонала. В настоящата ситуация съм с впечатлението, че тази роля се запазва, но се допълва с ролята на консултант - съветващ и подкрепящ.

Бъдещето трудно се прогнозира, но тенденциите показват, че обобщено могат да бъдат направени два основни извода. Първо, промяната в дейността на бизнеса, респективно в дейността по човешки ресурси, ще продължи. Второ, предстои реализирането на сложни взаимозависимости. Неотдавна компанията Evolv оповести, че нейните работи могат да прегледат хиляди CV-та и да прогнозираат кои служители вероятно ще се задържат в компанията и кои пасват добре на средата“ (Economy.bg, 2016). Роботът Matilda на La Trobe University чете емоциите на кандидатите и на тази основа преценява кой е най-подходящ за позицията.

Повече от всякога, специалистите по управление на човешки ресурси ще трябва да търсят и прилагат гъвкави подходи, свързани с всеобхватния глобален пазар на таланти и нарастващото сътрудничество човек-машина. Една от новите роли на специалистите човешки ресурси ще е забравената стара - на служители по благосъстоянието (първоначалното наименование на специалистите човешки ресурси). И тази роля ще е в основата на останалите роли, които все по-активно ще продължат да изпълняват специалистите по човешки ресурси - доверен съветник на служителите, агенти на промяната, иноватори и бизнес партньори.

В бъдеще се очаква преминаване от групово към индивидуално управление на човешките ресурси, което е съобразено с индивидуалните потребности и култура на служителите. Дигитализацията на дейностите по човешки ресурси улеснява изключително много този преход. Служителите се превръщат от обекти в субекти на администрирането на техните персонални данни. Самостоятелни, освободени от административни тежести, свързани със събиране на подписи от различни управленски нива и/или получаване на справки, например.

Кои са предизвикателствата, пред които са изправени те – специалистите HR?

Мисля, че предизвикателствата, пред които са изправени специалистите човешки ресурси са много, но сред тях бих открила три, свързани с: дигитализацията; комбинираните отговорности и задържането на надеждните служители.

По отношение на предизвикателството „дигитализация“, специалистите човешки ресурси ще трябва да се приспособят към работна сила, която живее онлайн. Дигиталният HR е факт, изискващ дигитално мислене и действие, както и анализ на голям обем данни.

Предизвикателството „комбинирани отговорности“ на специалистите човешки ресурси е породено от новите потребности на клиента – служителя (настоящ и потенциален). Потенциалният служител не търси стандартна обява за вакантна длъжност. Той търси обява, която да го заинтригува. Настоящият обучаван служител не търси само полезното за него обучение. Той търси полезно обучение съпроводено с вълнуващо изживяване. За да отговорят на тези потребности на клиента, специалистите човешки ресурси използват и ще използват комбинирани отговорности, сред които HR, IT, маркетинг. Комбинираните отговорности изискват нови компетентности на специалистите по човешки ресурси и/или изграждане на екипи от членове с различни компетентности.

Предизвикателството „задържане на надеждните служители“ е свързано с разработването и предлагането на модерни бонусни пакети. Традиционно те включват допълнителен платен годишен отпуск, отпуски за отглеждане на малко дете, предоставяне на мобилни телефони, лаптопи, служебни коли. Съвременният служител ще хареса и финансирането на: инвитро процедури, финансиране на програми за уелнес и други.

Кои са основните послания, които бизнеса и по-специално, специалистите по управление на човешки ресурси трябва да изпращат към служителите си, за да „спасят“ компаниите си?

В настоящата ситуация „спасяването“ на компаниите изисква усилия и от работодателите и от служителите. Компромисите са взаимни. Прави ми впечатление, че в компаниите, в които има изградена среда на доверие, трудностите се преодоляват по-леко.

Мотивирането на служителите не е лека задача, особено в кризисни периоди. За мотивацията на служителите, независимо от ситуацията, са необходими подходящи лидери - разумни, балансирани, социално отговорни. Ролята на лидерите е решаваща, защото те създават средата и оформят посоката. Подкрепящата работна среда и условията за разгръщане на потенциала на служителите са част от добрите практики за мотивация на персонала.

Най-пресният ми пример за ролята на лидерите за мотивация в кризисни ситуации е на ръководството на УНСС. За 48 часа беше създадена организация, в която всеки преподавател имаше информация как да работи, към кого да се обръща при проблеми. Специалистите от Информационни технологии не спираха да ни оказват техническа подкрепа. Бяха използвани всички комуникационни канали, в които споделяхме опит. Съвсем естествено, студентите безпроблемно се адаптираха към новите условия. Посланието на ръководството беше: „Трудно е, но не е невъзможно. Ще се справим, защото можем“. Това доверие задължава. Затова, въпреки „бурята“ продължаваме устойчиво, заедно, с усещането, че никой от нас не е сам в трудния момент. Нещо повече, разгърнахме дори неподозирани за нас потенциал, усвоихме нови компетентности, намерихме нови приятели сред колегите.

Във връзка с психическото здраве на служителите, считам, че грижата за него има за начало добре организиран работен процес - без задачи със срок „вчера“, с поставянето на ясни, постижими и измерими индивидуални цели.

Поддържането на психическото здраве на служителите е свързано със създаването на среда на доверие, взаимна помощ и сътрудничество.

Паралелно с това се прилагат известните програми уелнес (Wellness), които имат за цел да запазят физическото и психическо здраве на служителите. Обикновено, тези програми включват класове по йога на работното място, фитнес център на работното място, здравословно хранене, формиране на групи по интереси, формиране на групи за отказване на цигарите, стимулиране на използването и споделянето на велосипеди или друг транспорт, масажна терапия на работното място и други.

Колкото и да са добри уелнес програмите, те няма да доведат до желаното психично здраве на служителите, ако не са съчетани с добрата организация на работа и работна среда.

Какво бихте казали на колегите си?

В нашата професия, която възприемам като мисия, се ръководя от думите на Албърт Пайк, който казва, "Каквото сме направили само за себе си в живота ни, умира с нас. Каквото сме направили за другите и за света, остава завинаги." Тези думи са особено актуални във времето на дигитализация и навлизането на изкуствен интелект в трудовия процес, защото поставят в основата на всяко едно решение социално отговорното поведение.

Предстоят вълнуващи промени в дейността по човешки ресурси.

Пожелавам на колегите здраве, за да ги преживеят и реализират успешно.

Мирослава Пейчева е професор по научната специалност Икономика и организация на труда (социален одит, социална отговорност и човешки

**ресурси) в УНСС. Тя получи своята нова титла на 9 април 2020 г.—
честито, Мирослава и БРАВО!**

Научните ѝ изследвания са в теорията и практиката на управлението на човешките ресурси, одита на човешките ресурси, социалния одит, социалната отговорност, иновациите в дейността по управление на човешките ресурси и превенцията на измами в областта на човешките ресурси. Член е на: Обществото по управление на човешките ресурси (SHRM), Асоциацията на сертифицираните експерти срещу измамите (ACFE), Международния институт на вътрешните одитори (IIA) и на Българската Асоциация на Специалистите по Корпоративна Социална Отговорност (БАКСОС). Собственик и управител