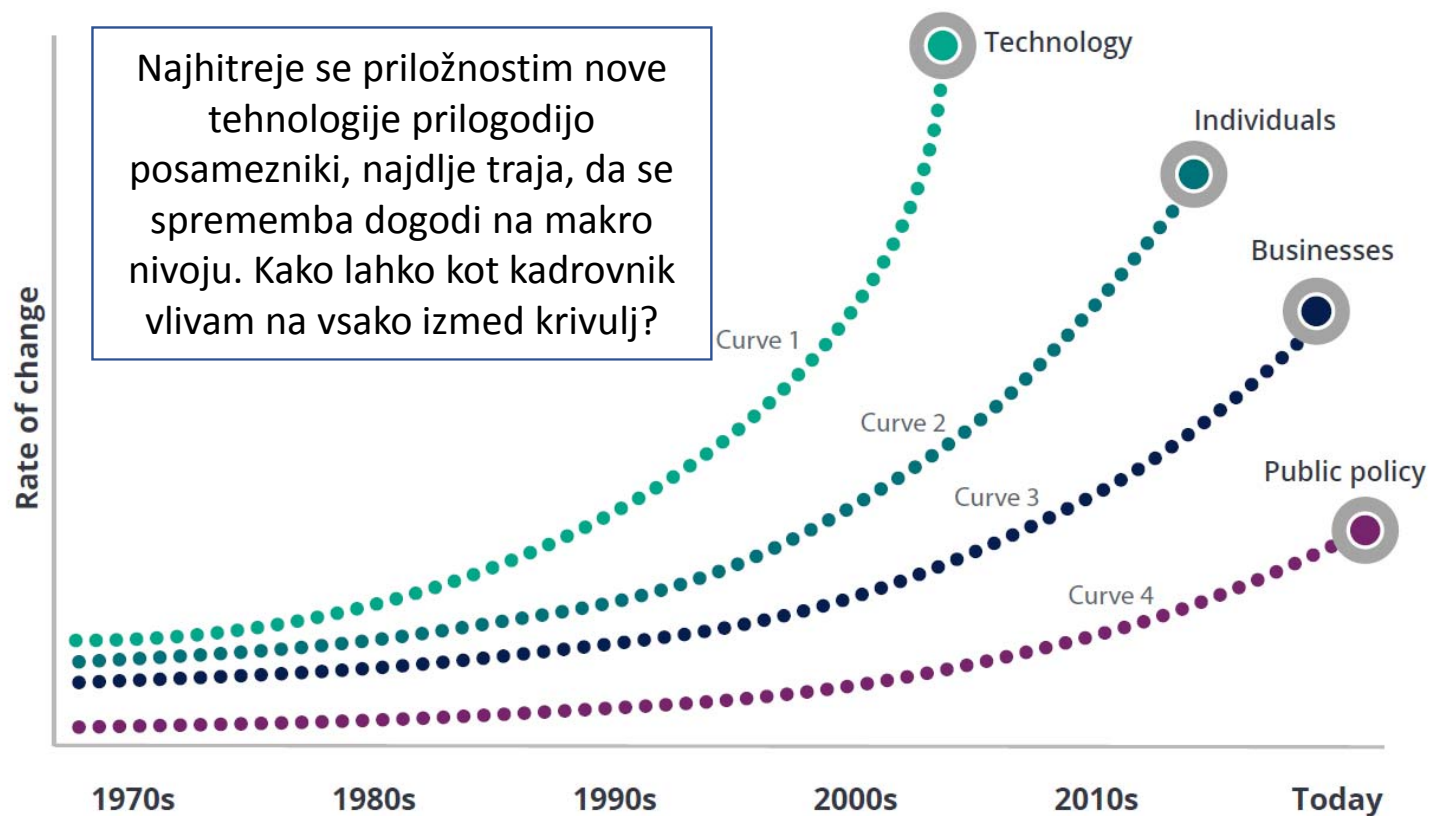


# HRM IZZIVI DIGITALNE POSLOVNE PREOBRAZBE

11. dan ravnanja s človeškimi viri

četrtek, 4.10.2018, Hotel Šport na Otočcu

# Vloga HR je zmanjševanje prepada med krivuljami



Kje in kako lahko kadrovska funkcija pomaga pri digitalni preobrazbi podjetja?

## A. Digitalne kompetence posameznika – vpliv kadrovske funkcije

- Z ustreznim doslednim **kadriranjem** po kompetenčnem modelu (oz. „kriterijih = lastnostih, vrednotah, sposobnostih“, ključnih za uspeh na trgu v prihodnosti)
- Identifikacija in **definicija katere kompetence** to sploh so pri nas
- Promocija – graditev zavedanja in **ustvarjanja potrebe za razvoj** teh kompetenc pri vseh zaposlenih, še posebej vodjih
- **Razvoj posameznih kompetenc** z izrabo novih tehnologij in oblik sodelovanja

# Primer: Digitalne kompetence kadrovikov

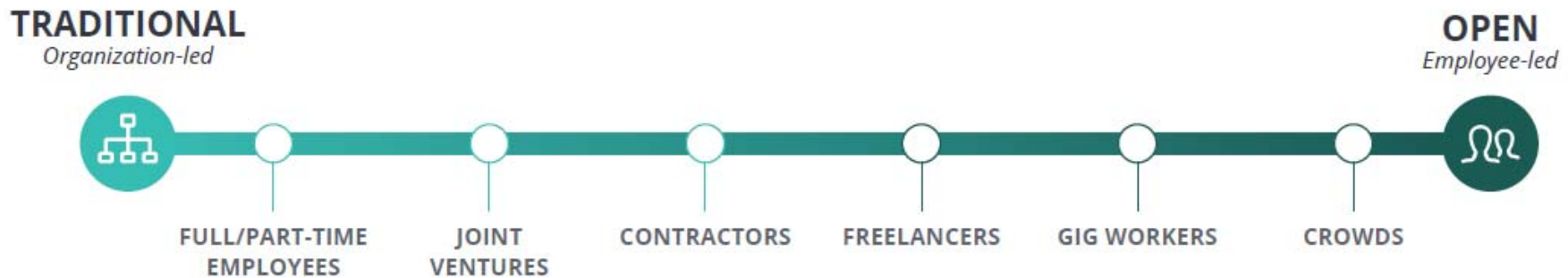
- Splošne digitalne kompetence + dodano poslovni vlogi predvsem v povezavi z možnostjo večjega prispevka k **preoblikovanju kulture** ne samo administrativna dela pridobivanje in razvoj zaposlenih.
- Razumevanje strank (končnega kupca oz. uporabnika) = zunanje sveta
- Poznavanje zmožnosti digitalnih tehnologij
- Iskanje rešitev - Problem solving
- Sistemsko razmišljanje - System thinking
- Inoviranje poslovnih modelov - Design Thinking Sodelovanje - Collaboration
- Soustvarjanje - Cocreation
- Empatija

# Pomembne kompetence posameznika prihodnosti

- STEM + sodelovanje  
(Science, Technology, Engineering, Mathematics)
- STEAM + sodelovanje
- (Science, Technology, Engineering, *ART*, Mathematics)

# Vloga HR pri izbiri in oceni kompetenc pogodbenikov, „gigov“, „crowds“ ...

Figure 2. A wide range of worker types



Source: Deloitte analysis.

Deloitte Insights | [deloitte.com/insights](https://deloitte.com/insights)

# Primer uporabe (digitalnega) orodja za ugotavljanje in oceno kompetenc



**Select Users**

Manager Level

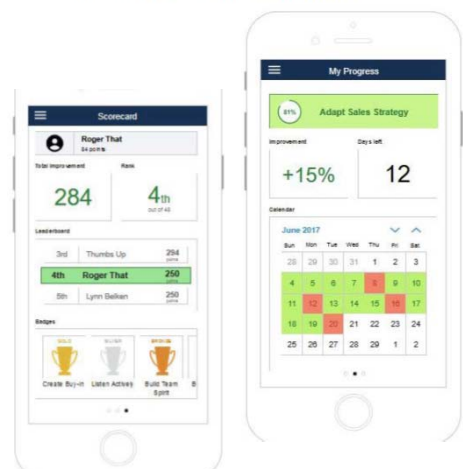
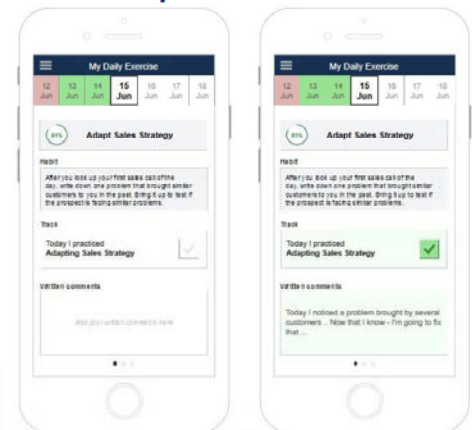
Select all

<input type="checkbox"/>	Alan ... 06 Sep 2017	<input type="checkbox"/>	Andre ... 07 Sep 2017	<input type="checkbox"/>	Andre ... 26 Aug 2017
<input type="checkbox"/>	... 08 Sep 2017	<input checked="" type="checkbox"/>	... 18 Jul 2017	<input checked="" type="checkbox"/>	... 11 Jul 2017
<input type="checkbox"/>	... 25 Aug 2017	<input type="checkbox"/>	... 18 Sep 2017	<input checked="" type="checkbox"/>	... 04 Sep 2017
<input checked="" type="checkbox"/>	... 15 Jul 2017	<input type="checkbox"/>	... 01 Sep 2017	<input checked="" type="checkbox"/>	... 16 Aug 2017
<input type="checkbox"/>	... 11 Sep 2017	<input type="checkbox"/>	... 08 Sep 2017	<input type="checkbox"/>	... 04 Sep 2017
<input type="checkbox"/>	... 08 Sep 2017	<input type="checkbox"/>	... 01 Sep 2017		



## My Daily Exercise - development

Each day, when logging in, participants land on the My Daily Exercise screen. This shows the exercise selected and asks them to check "complete" and write their comments in a text box. Scores are calculated based on completion of the exercise and the quality of the comment.





## B. Vpliv na dograjevanje zmožnosti organizacije (capabilities) – vpliv kadrovske funkcije



Ključne zmožnosti organizacije:

Zavedanje, senzitivnost, tipalke vse naokrog, odprtost

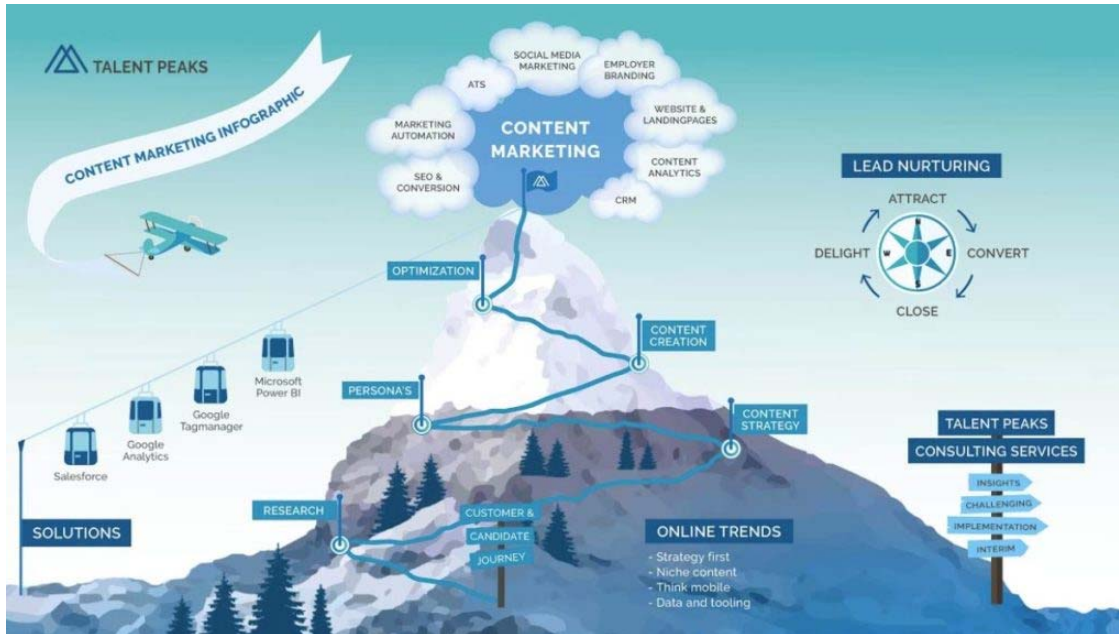
Sprejemanje odločitev na bazi hitrejšega in boljšega zbiranja in procesiranja informacij (data...)

Hitrost pri izvedbenem delovanju in tudi odločanju

## C. Spreminjanje kulture – kaj lahko kadrovska naredi, da se izboljša in okrepi zelena kultura

- 1. usmerjenost na kupca (uporabnika)
- 2. digital leadership – voditeljstvo za digitalne čase
- 3. agilnost – spremembe v procesih (kaj, in na kakšen način nekaj delamo, da je naš čas do rezultata krajši, da se dobro prilagodimo danostim)
- 4. inovativnost

# C1. Usmerjenost na kupca, uporabnika



Candidate & customer journey – uporabniška izkušnja



Definiranje kontaktnih točk, odličnosti in razlikovalnih prednosti v vsaki točki, uporaba digitalnih in klasičnih orodij za izboljšanje uporabniške izkušnje.

## C2. Voditeljstvo za digitalne čase – najbolj ključno: preseči silose čisto na vrhu – „collaboration”

Načrtna vzpostavitev procesov in projektov, na strateškem in operativnem nivoju, ki **vrhni management poveže in prisili v medoddelčno sodelovanje**, skupen nastop, opogumljanje lastnih sodelavcev za sodelovanje v teamih iz drugih oddelkov...

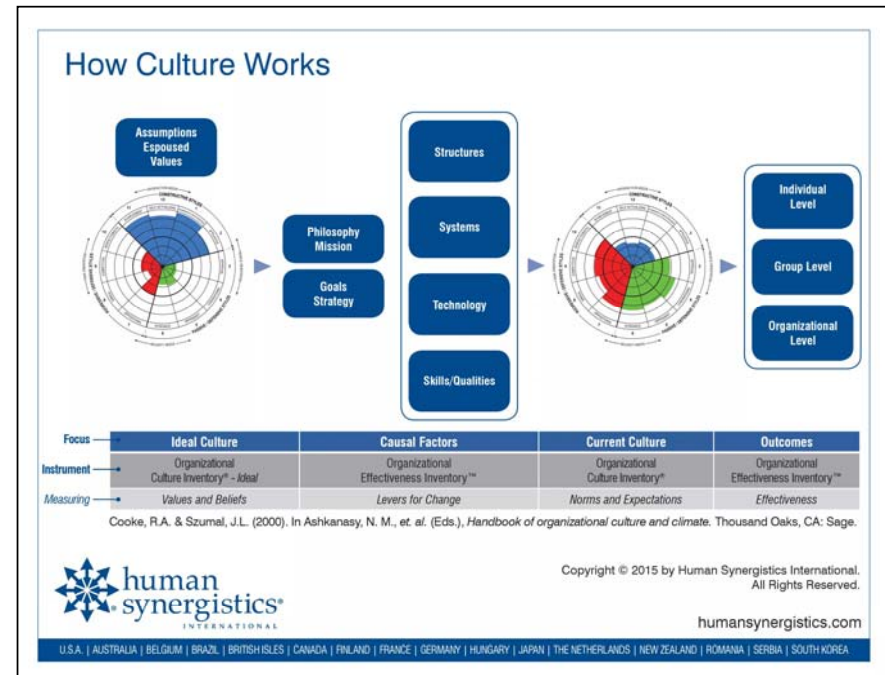
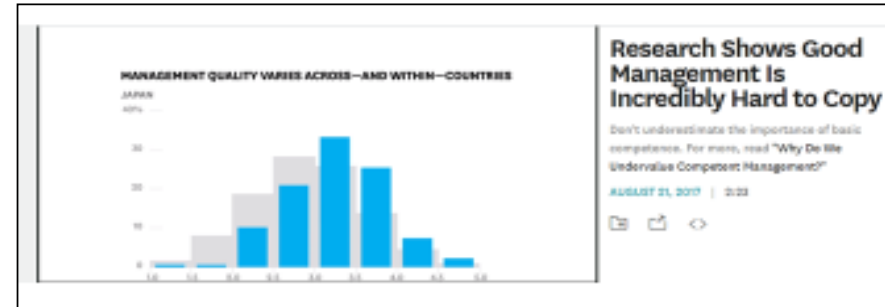
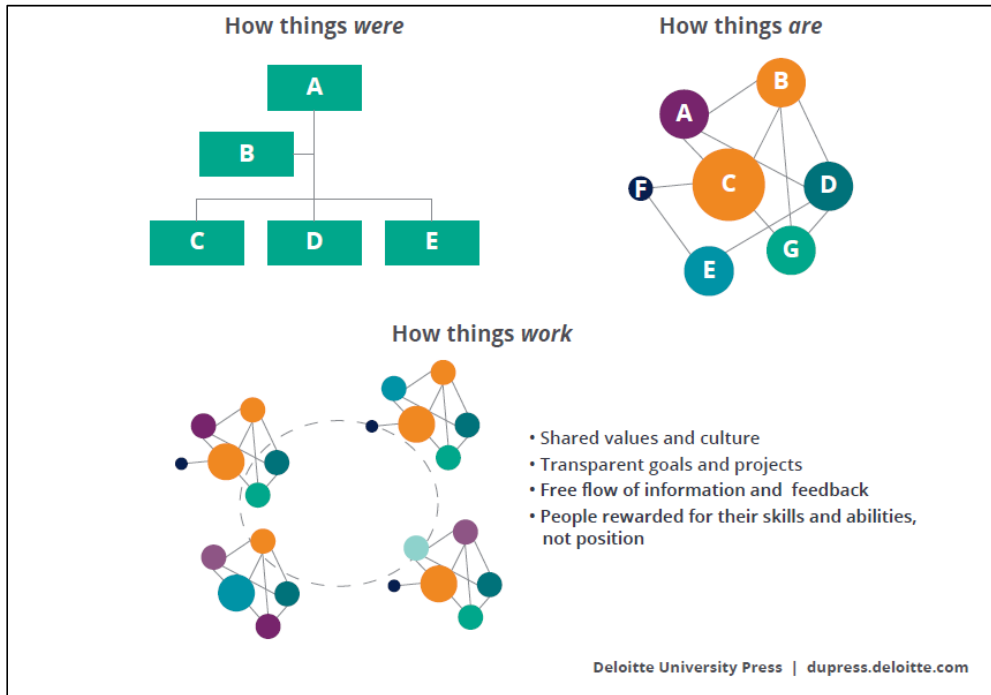


The message is clear: Senior leaders must get out of their silos and work with each other more.

To navigate today's constantly changing business environment and address cross-disciplinary challenges, a company's top leaders must act as one.

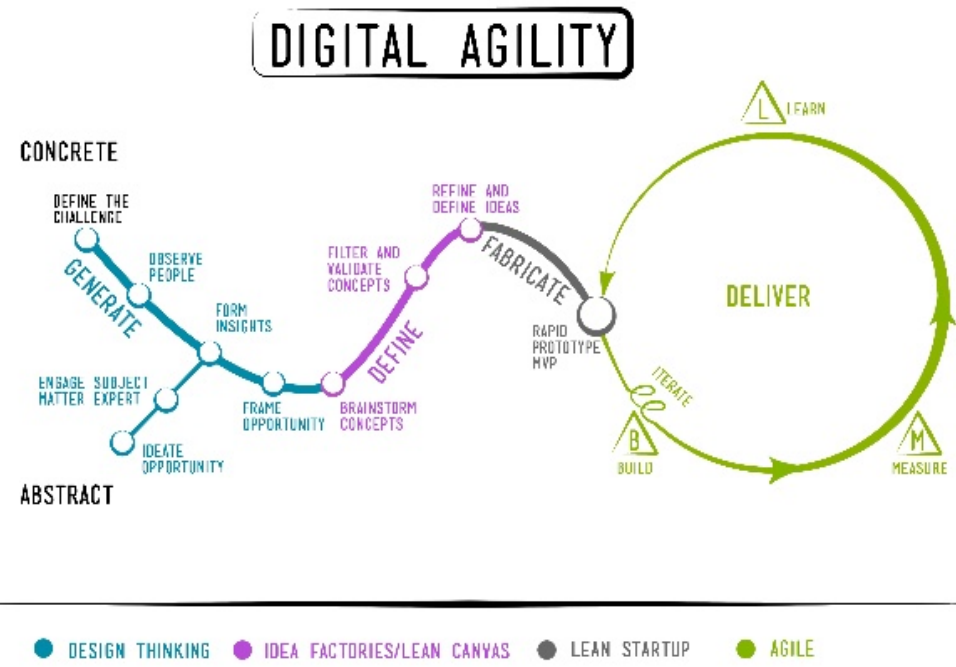
Digitalna „C level” simfonija: Harmonija in uigranost vrhunskih specialistov (= direktorjev oddelkov), njihovo sodelovanje v medoddelčnih teamih, na medoddelčnih projektih, ki imajo strateški pomen in ki navdihujejo zaposlene, da jim sledijo.

# C2. Voditeljstvo za digitalne čase



# C3. Agilnost in inovativnost

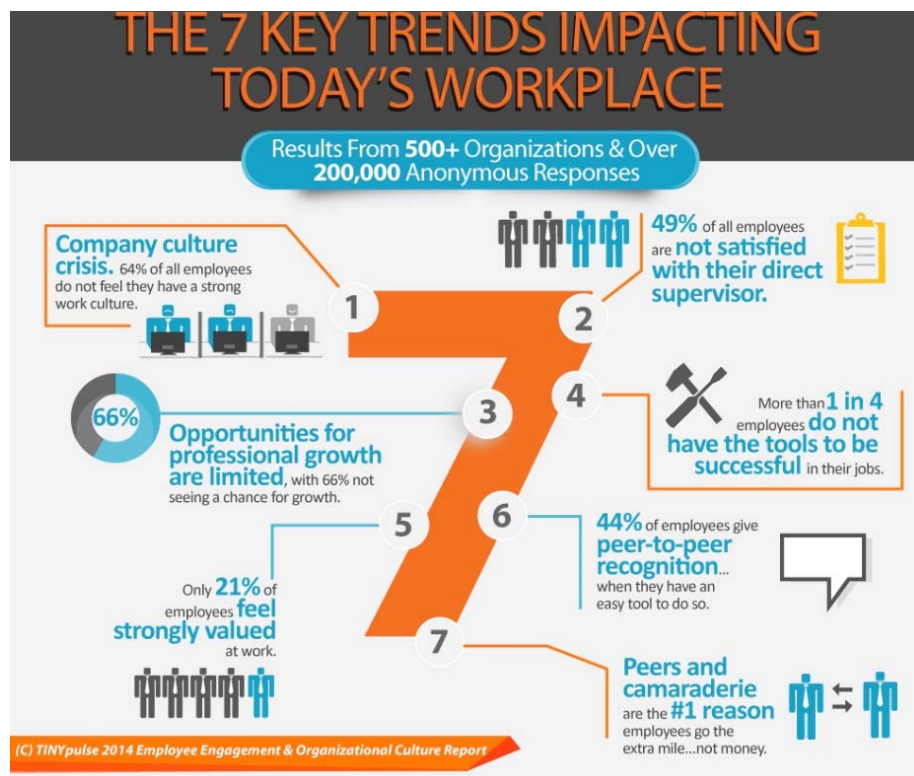
+Empowering Business



# D - Digitalno delovno mesto – vloga in naloga kadrovske funkcije



# Trendi in vplivi na samo delovno mesto



- Nagrajevanje in ocenjevanje delovne uspešnosti
- Organizacija in urejenost delovnega okolja
- Delovni čas
- Delo na daljavo, v oblaku
- ...



TRESCON

more than executive search



Hvala za vašo pozornost.

Petra Treven Bernat

Trescon d.o.o.

Vodnikova c. 211, 1000 Ljubljana

tel.: 01 581 92 15 GSM: 041 786 828

petra.treven@trescon.si