

Uuenenud töömaailm: inimkapitali trendid

Kadri Kütt

HR valdkonna sisujuht @ Skillific

3. veebruar 2016

Skillific

Deloitte raport “Global Human Capital Trends 2015. Leading in the new world of work.”.

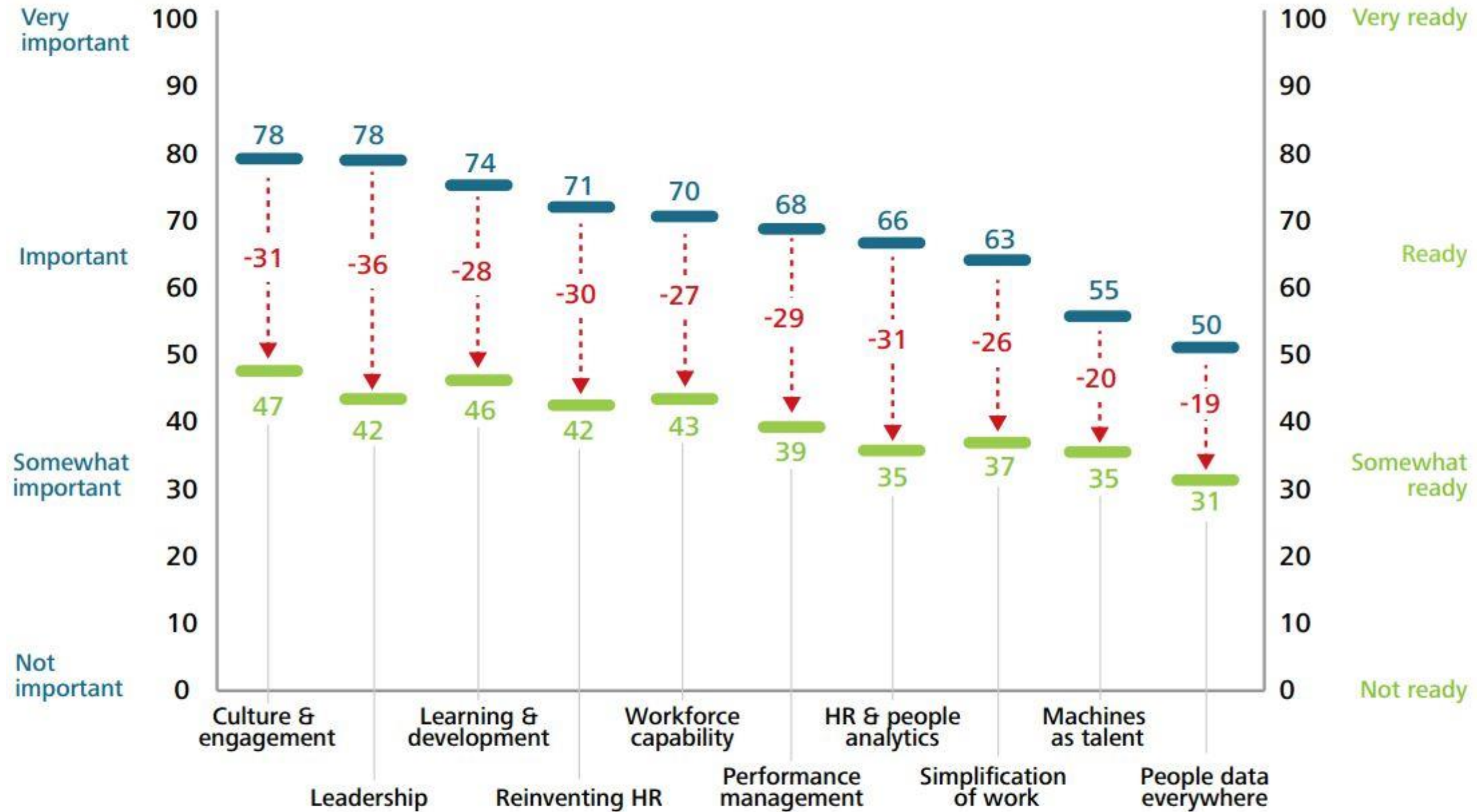


Uuringusse kaasati üle 3300 ettevõtte 106 riigist.

Fookus: pühendumine – areng – eestvedamine.

Skillific

Trendid: globaalne tähtsus vs valmisolek



Uus põlvkond tööjõuturul



Skillific

1981-2000. aastatel sündinud generatsioon Y ehk milleeniumi põlvkond, kes moodustavad 2020. aastaks enamiku tööjõust.

- * Globaalselt ja sotsiaalselt teadlikud, tolerantsed erinevate inimgruppide suhtes ja murelikud isikliku turvalisuse pärast.
- * Ettevõtlikud ja tehnoloogia-teadlikud.
- * Huvitatud meeskonnatööst.
- * Aktiivsed (ja edukad) rööprähklejad.
- * Eeldavad, et saavad mõjutada oma tööd puudutavaid tingimusi.



Atraktiivne tööandja

- * Toetav töökeskkond
- * Läbipaistvus
- * Paindlik tööaeg
- * Sagedased edutamised ja palgatõus



Fikseeritud töökultuurist paindlikuks

Karjääriredelil sammhaaval liikumine ja fikseeritud töökorraldus on iganenud.

- * **Töö ja eraelu tasakaal**
- * **Sagedased edutamised ja palgatõusud**
- * **Soorituse hindamisel vahetu ja sisuline tagasiside**
- * **Suundumine kiiremale ja lihtsamale töökultuurile**
- * **Ülemuste ja alluvate vahel piiride kaotamine**

Eeskuju tegudes mitte vaid sõnades

Atraktiivse tööandja üheks rolliks on ühtsustunde edendamine.

- * **Sõnad tegudeks**
- * **Läbipaistvus**
- * **Loodud väärtuste järgimine**
- * **Investeerimine sotsiaalsesse tegevustesse**



Võimalus anda oma panus

Töötaja jaoks on oluline võimalus kaasa rääkida ja tegutseda organisatsiooni eesmärkide täitmisel.

- * **Organisatsiooni liikmete kaasamine eesmärkide seadmisse**
- * **Töötajatepoolse sisendi andmise võimaldamine**
- * **Suure pildi loomine ja kuvamine**
- * **Suuniste jagamine ja vajadusel piirangute seadmine**
- * **Avameelsus finantse puudutavatel teemadel**

Tunnustamine ja premeerimine

Väikesed hüved ja boonused on pea igas valdkonnas populaarsed.

- * **Hea soorituse sagedane märkamine**
- * **Tunnustamine (avalik!)**
- * **Tasu tulemuslikkuse eest**
- * **Tegelemine mahajääjatega**

Bossist eestvedajaks > motiveerimine ja julgustamine

Tööandja rolli nähakse üha enam pigem eestvedaja kui ülemuse omana.

- * **Tööülesannete muutmine väljakutseteks**
- * **Iseseisvuse propageerimine**
- * **Inspireerimine**
- * **Töö suhtes omanditunde tekitamine, õiguste ja vastutuse andmine**

Eesmärk muuta töö selle tegija jaoks nauditavaks, saavutatavaks ja tasuvaks > milleeniumi magnet!

Muutunud ja muutumises töökeskkond



Kultuur, pühendumine ja inimeste hoidmine

Kultuur, pühendumine ja inimeste hoidmine on muutunud olulisemateks näitajateks kogu maailmas.

- * Ajakohastada inimressursside juhtimisega seotud programmid, et seeläbi edukamalt inimesi organisatsiooniga siduda.
- * Kui organisatsioon ei suuda talente värvata, hoida ja inspireerida, siis tõenäoliselt kaotatakse nad konkurendile.

Inimressursside valdkonna kompetentsus

Inimressursside valdkonna professionaalide oskused on üha kiirenevas keskkonnas mahajäämuses.

- * Puudujäägid HR pädevuses ja valdkonna ametikohale sobimatud inimesed.
- * Mitmed inimressursside valdkonna funktsioonidest ei toimi hästi.
- * Uus julge HR lähenemine kasutab tehnoloogiat kui abivahendit, eeldab julget innovatsiooni ja pidevat konsulteerimist ärijuhtidega.

Nõudlus oskuste järele

Kasvanud on nõudlus oskuste ja võimeka tööjõu järele.

- * Nõudlus on oskuste järele, mis järgivad trendi tunnipõhiste, vajaduspõhiste ja lepinguliste töötajate kasutamisel.
- * Rõhutatakse vajadust arendada paremad protsessid, poliitikad ja vahendid, mille abil hinnata, tunnustada ja tasustada talente, kes eksisteerivad väljaspool tavapärast organisatsiooni.

Tulemusjuhtimise arendamine

Tulemusjuhtimine on keskpunktiks ja annab infot, mil viisil ettevõttes inimesi juhitakse.

- * Maailm liigub ülevalt-alla hierarhilistest hindamissüsteemidest tagasisidekeskse ja isiku tugevustel põhineva lähenemise poole.
- * Ettevõtetes, kus arendatakse tulemusjuhtimise süsteemi, võib märgata 20-30 % kõrgemat pühendumist, madalamat tööjõu voolavust ja paranenud soorituse taset.

Lihtsuses peitub võlu

Lihtsustamisest on saamas uus mantra.

- * Keerukus tekitab kulu, vähendab pühendumust ja langetab produktiivsust.
- * Ettevõtete töö lihtsustamine, muutunud mõttemudelid ja töökeskkonna ümberkujundamine aitavad töötajatel keskenduda ja stressi maandada.
- * Töömaailm on sisenemas ajastusse, mille puhul kehtib põhimõte „teeme vähem aga paremini“ mitte „teeme vähemaga rohkem“.

Tehnoloogia ja informatsioon

Tehnoloogia kaasamine tööellu.

- * HR meeskonnad peavad töid ümber kujundama, kuna kõik me töötame koostöös arvutitega peaaegu igas rollis.

Info kättesaadavus on loonud töötaja andmetele uue keskkonna väljapoole ettevõtet.

- * Organisatsioonide jaoks on vältimatu ja väärtuslik õppida andmeid vaatama, juhtima ning edukalt kasutama.

Tööandjate väljakutsed



Skillific

Tööandjate kohanemine muutustega

- * Innovatsioon ja areng kõigi töömaailma muutuste trendide puhul.
- * Igas suuruses ettevõtetest on esile kerkinud suurepäraseid lahendusi ja inspireerivaid näiteid uutest strateegiatest.
- * Fookuses on milleeniumi põlvkonna töötajad.
- * HR valdkond peab olema julge ja oma protsesse ümber kujundama.
- * Andmed ja tehnoloogia tuleb rakendada äriahenduste loomisse.

Tööandjate väljakutsed

Probleemid heade liidrite arendamisel. Koolitusvaldkond on iganenud, ettevõtted peaksid võimaldama vajaduspõhist õpet.

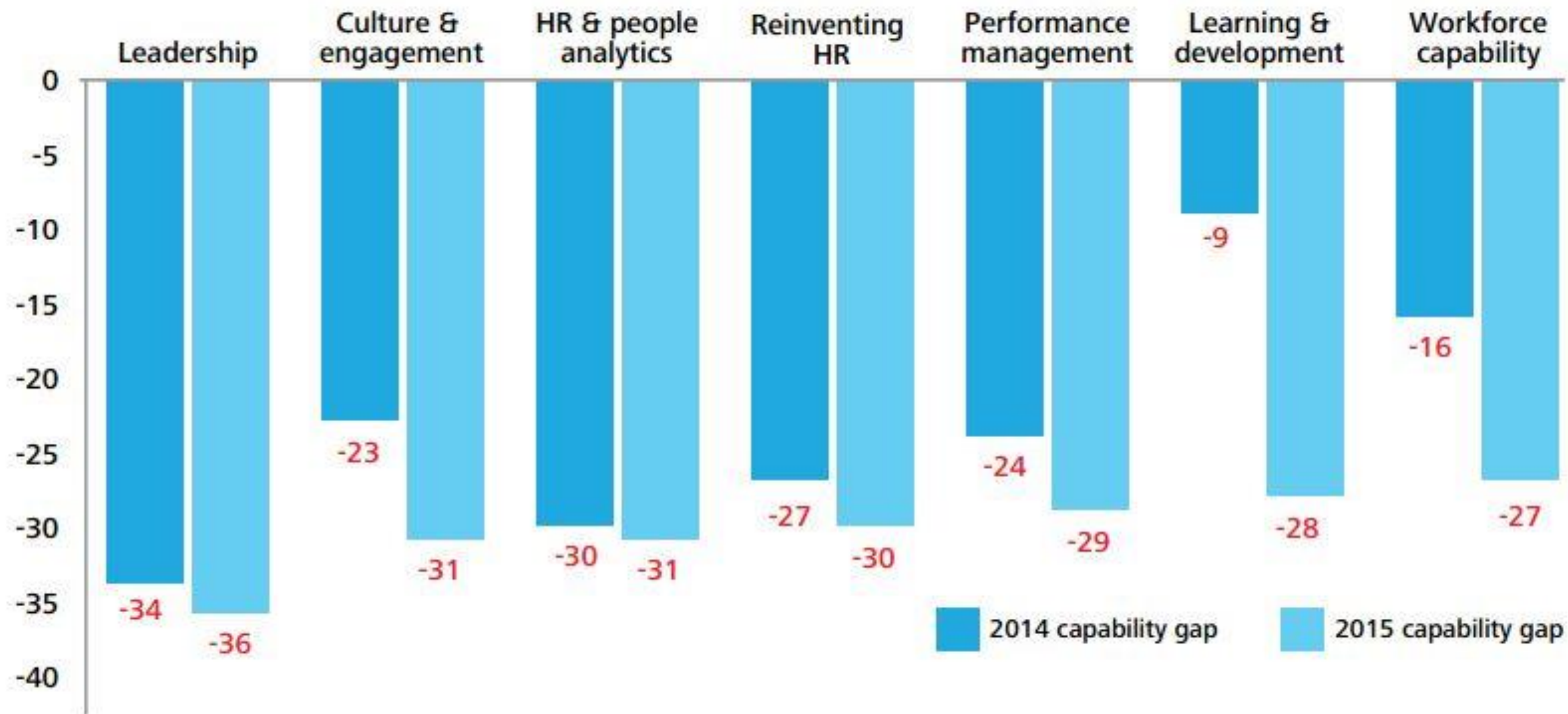
Puudujäägid eestvedamise kvaliteedis. Eestvedamise arendamisega seotud kulutused kasvasid eelmisel aastal 14 %, üldine võimekus selles vallas langes 18 %.

Inimressursside juhtimise mahajäämus. HR spetsialistidel puudub võimekus suurt infohulka ja kaasnevat analüütikat kasutada.

Väljakutsete prioriteetsus regiooniti

Trends	Global	AMERICAS		EUROPE, MIDDLE EAST, & AFRICA					ASIA PACIFIC		
		North America	Latin & South America	Africa	Central & Eastern Europe	Middle East	Nordic Countries	Western Europe	Southeast Asia	Asia	Oceania
Culture & engagement	78	76	84	83	76	75	74	76	79	72	78
Leadership	78	80	82	84	75	75	73	74	82	73	77
Learning & development	74	73	79	81	70	78	71	69	77	72	66
Reinventing HR	71	67	78	77	71	76	71	66	75	66	72
Workforce capability	70	72	72	78	67	74	64	67	81	66	71

Puudujäägid ettevõtete võimekuses



Uuringust tulenevad järeldused

Uudne, 24/7, valguskiirusel opereeriv töömaailm.

- * Meeskond on tähtsam kui organisatsioon
- * Konkurentsieelise annab informatsiooni, tehnoloogia ja andmete efektiivne kasutamine
- * Organisatsioon peab olema pidevas arengus



Skillific

Millest alustada?

Investeeri uurimisse

Kohane kiirelt

Jaga kogemusi

Eksperimenteeri tööga

Hinda tulemusi



Eesmärgiks on töötajate rakendamine positsioonidel, kus nende talendist kõige enam kasu on ja seejuures tagada, et ka inimene ise oma töös tähendust ning väärtust näeb.

Skillific

**“Tomorrow belongs to those
who can hear it coming.”**

David Bowie

Skillific