

Obrazac 1.3.2.f**PRIMER INTERVJUA SA ZAPOSLENOM U OBLASTI LJUDSKIH RESURSA**

Sagovornica radi kao HR menadžer u velikoj kompaniji u oblasti transporta u Srbiji. Ima sedmogodišnje iskustvo rada u oblasti ljudskih resursa. Intervju je obavljen putem imejla.

Koje su promene u svetu rada koje smatrate najrelevantnijim za vaše aktivnosti kojima se bavite?

Rekla bih da su za moje profesionalne aktivnosti najrelevantniji procesi poput automatizacije, uticaja robota na svet rada i digitalizacije. Takođe, važno je pratiti promene u Zakonu o radu.

Na koji način trendovi za koje smatrate da su relevantni utiču na vaš svakodnevni rad?

Pa, automatizacija i robotika su neki od najvažnijih trendova današnjice i mogu reći da utiču na moje profesionalne aktivnosti na dva načina. Neki jednostavniji i monotoniji radni zadaci se automatizuju, što dovodi do anksioznosti i brige zaposlenih za svoj posao. Moja uloga je da ih informišem šta ove promene znače i da im pružim adekvatne informacije i obuke koji bi im omogućile da steknu dodatna znanja i veštine koje će ih osposobiti za širi spektar radnih zadataka (posebno digitalnih znanja i veština).

Kada je reč o digitalizaciji, postoji međunarodni trend da se radi onlajn, a češći su fleksibilni rad i honorarni poslovi. Ove promene mogu dovesti do nelagodnosti kod nekih zaposlenih koji su više navikli na tradicionalno radno okruženje. Informisanje zaposlenih o tome šta ove promene znače i prednostima koje bi mogle imati može im pomoći da se osećaju sigurnije u vezi sa svojim poslovima. Štaviše, digitalizuju se brojne HR aktivnosti (intervjui sa kandidatima se obavljaju onlajn, onlajn testiranje, onlajn kursevi...) što predstavlja izazov i za nas koji radimo u HR sektoru, ali i za potencijalne kandidate i naše zaposlene. Za to su potrebne dodatne veštine (upoznavanje sa novim tehnologijama i njihovo savladavanje, ali i strpljenje prilikom korišćenja ovih tehnologija). Digitalizacija dovodi do situacije u kojoj ljudima nedostaje ljudski kontakt, rad u kancelariji, druženje sa kolegama i socijalizacija. Nekim ljudima ovo nedostaje u većem stepenu i to može uticati na stepen njihovog zadovoljstva poslom i produktivnost. Zbog toga je posebno važno da budemo u kontaktu sa zaposlenima i da se više angažujemo i pratimo promene u njihovom radu i zadovoljstvo poslom da reagujemo ako se neke promene uoče. Menadžeri i vođe timova treba da budu podržani u radu sa zaposlenima u promenljivim okolnostima, treba da prođu adekvatnu obuku ali i neophodne konsultacije u vezi sa specifičnim problemima sa zaposlenima sa kojima se susreću.

Trendovi u vezi sa propisima o privatnosti su takođe relevantni za moj rad, posebno GDPR. Došlo je do značajnih promena u prikupljanju, analizi i čuvanju ličnih podataka o potencijalnim kandidatima i zaposlenima (ko ima pristup njihovim biografijama, informisanje potencijalnih kandidata o načinu na koji će se njihovi podaci analizirati i čuvati, zašto će se njihove biografije i motivaciona pisma koja sadrže lične podatke čuvati, uvođenje specifičnih mera da se ne desi da neovlašćeno osoblje ima pristup ovim podacima, prikuplja se samo neophodna količina podataka, osigurava se da se biografije automatski brišu nakon određenog perioda, obaveštavaju se i traži se saglasnost zaposlenih za korišćenje njihovih ličnih podataka...). Ove izmene se pominju u Zakonu o radu i o njima moram da budem obaveštena da bih mogla da obavestim zaposlene koja su njihova prava, a koje obaveze.

Kako tražite informacije o promenama u svetu rada? Koji su izvori informacija koje koristite?

Uglavnom se informišem posećujući HR konferencije i sastanke (Stanton Chase) koji se organizuju četiri puta godišnje u našoj zemlji. Trudim se da redovno prisustvujem ovim događajima (predavanja stručnjaka iz ove oblasti, HR panel, radionice...) kako bih se informisala o promenama i njihovom uticaju na aktivnosti u oblasti HR-a. Kada je u pitanju Zakon o radu, trudim se da pohađam obuke i kurseve, od kojih se neki organizuju u organizaciji u kojoj radim, kao što je obuka o GDPR-u. U mojoj organizaciji jedna osoba je zadužena za pravne poslove i ja se ponekad konsultujem i sa njom.

Kako procenjujete kvalitet informacija koje pronađete?

Uglavnom se oslanjam na informacije koje iznose stručnjaci na konferencijama. Obično ne čitam članke iz oblasti ljudskih resursa. Uglavnom se oslanjam na učenje kroz praksu i pohađanje radionica, obuka i konferencija. Ovakve prilike su brojne u oblasti ljudskih resursa.