

Ενημερωτικό δελτίο 1.3.2.f

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ ΜΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΑ HR

Ο εξεταζόμενος εργάζεται ως διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού σε μία μεγάλη εταιρεία στον κλάδο των μεταφορών στη Σερβία. Η εμπειρία που διαθέτει στον τομέα του HR είναι επταετής. Η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε μέσω email.

Ποιες είναι οι αλλαγές στον κόσμο της εργασίας που θεωρείτε ότι σχετίζονται περισσότερο με τις επαγγελματικές σας δραστηριότητες;

Θα έλεγα ότι οι πιο σχετικές για τις επαγγελματικές μου δραστηριότητες είναι διαδικασίες όπως η αυτοματοποίηση, η επίδραση των ρομπότ στον κόσμο της εργασίας και η ψηφιοποίηση. Επίσης, είναι σημαντική η παρακολούθηση των αλλαγών στο Εργατικό Δίκαιο.

Με ποιον τρόπο οι τάσεις που θεωρείτε σχετικές επηρεάζουν την καθημερινή σας εργασία;

Λοιπόν, ο αυτοματισμός και η ρομποτική είναι μερικές από τις πιο σημαντικές τάσεις στις μέρες μας και μπορώ να πω ότι επηρεάζουν τις επαγγελματικές μου δραστηριότητες με δύο τρόπους. Ορισμένες εργασίες που είναι απλούστερες και μονότονες αυτοματοποιούνται και αυτό οδηγεί σε άγχος και ανησυχία των εργαζομένων σχετικά με τη δουλειά τους. Ο ρόλος μου είναι να τους ενημερώσω τι σημαίνουν αυτές οι αλλαγές και να τους παρέχω επαρκείς πληροφορίες και μαθήματα κατάρτισης που θα τους επιτρέψουν να αποκτήσουν πρόσθετες γνώσεις και δεξιότητες (ιδίως ψηφιακές) και θα τους εφοδιάσουν με ένα ευρύτερο φάσμα εργασιακών καθηκόντων.

Όσον αφορά την ψηφιοποίηση, υπάρχει μια διεθνής τάση για διαδικτυακή εργασία, ενώ παράλληλα η ευέλικτη εργασία και η μερική απασχόληση είναι πιο συχνές. Αυτές οι αλλαγές μπορεί να οδηγήσουν στην ανησυχία ορισμένων εργαζομένων που είναι περισσότερο συνηθισμένοι στο παραδοσιακό εργασιακό περιβάλλον. Η ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με το τι σημαίνουν αυτές οι αλλαγές και τα οφέλη που θα μπορούσαν να έχουν μπορεί να τους βοηθήσει να αισθάνονται πιο ασφαλείς για τη δουλειά τους. Επιπλέον, πολυάριθμες δραστηριότητες ανθρώπινου δυναμικού ψηφιοποιούνται (οι συνεντεύξεις με τους υποψηφίους πραγματοποιούνται διαδικτυακά, οι διαδικτυακές δοκιμές, τα διαδικτυακά μαθήματα κατάρτισης κ.ά.) που αποτελεί πρόκληση και για εμάς που εργαζόμαστε στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και για τους πιθανούς υποψηφίους και

τους υπαλλήλους μας. Αυτό απαιτεί πρόσθετες δεξιότητες (μύηση σε νέες τεχνολογίες και κατάκτησή τους, αλλά και υπομονή κατά τη χρήση αυτών των τεχνολογιών).

Η ψηφιοποίηση οδηγεί σε μία κατάσταση στην οποία οι άνθρωποι χάνουν την ανθρώπινη επαφή, την εργασία σε ένα γραφείο, τον χρόνο με τους συναδέλφους και την κοινωνικοποίηση. Μερικοί άνθρωποι το βιώνουν αυτό σε μεγαλύτερο βαθμό και αυτό μπορεί να επηρεάσει αφενός τον βαθμό ικανοποίησής τους από τη δουλειά αφετέρου την παραγωγικότητά τους. Γι' αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό να είμαστε σε επαφή με τους εργαζόμενους, να εμπλεκόμαστε περισσότερο και να παρακολουθούμε τις αλλαγές στην εργασιακή απόδοση και στην προσωπική τους ικανοποίηση από την εργασία τους, έτσι ώστε να αντιδράσουμε εάν παρατηρηθεί κάποια αλλαγή. Οι διευθυντές και οι αρχηγοί ομάδων θα πρέπει να δέχονται υποστήριξη όσον αφορά τη συνεργασία τους με τους υπαλλήλους σε μεταβαλλόμενες συνθήκες. Θα πρέπει δηλαδή να λαμβάνουν επαρκή εκπαίδευση αλλά και απαραίτητες διαβουλεύσεις σχετικά με συγκεκριμένα ζητήματα που μπορεί να προκύψουν με τους υπαλλήλους με τους οποίους συνεργάζονται.

Οι τάσεις σχετικά με τους κανονισμούς απορρήτου είναι επίσης σχετικές με τη δουλειά μου, ειδικά το GDPR. Υπήρξαν σημαντικές αλλαγές στη συλλογή, ανάλυση και διατήρηση προσωπικών δεδομένων για πιθανούς υποψηφίους και υπαλλήλους (πρόσβαση στα βιογραφικά των υποψηφίων, ενημέρωσή τους για τον τρόπο ανάλυσης και αποθήκευσης των δεδομένων τους, καθώς και για τον τρόπο με τον οποίο τα βιογραφικά τους και οι επιστολές κινήτρων που περιέχουν προσωπικά δεδομένα αποθηκεύονται, εισαγωγή συγκεκριμένων μέτρων για να διασφαλιστεί ότι το μη εξουσιοδοτημένο προσωπικό δεν έχει πρόσβαση σε αυτά τα δεδομένα, συλλογή μόνο του απαραίτητου όγκου δεδομένων, διασφάλιση ότι τα βιογραφικά σημειώνονται αυτόματα μετά από ένα ορισμένο χρονικό διάστημα, ενημέρωση και ζήτηση της συγκατάθεσης των εργαζομένων για τη χρήση των προσωπικών δεδομένων). Αυτές οι αλλαγές αναφέρονται στο Εργατικό Δίκαιο και πρέπει να ενημερώνομαι για αυτές για να μπορώ να ενημερώνω τους εργαζόμενους ποια είναι τα δικαιώματά τους και ποιες οι υποχρεώσεις τους.

Πώς αναζητάτε πληροφορίες για τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας; Ποιες είναι οι πηγές πληροφοριών που χρησιμοποιείτε;

Ενημερώνομαι κυρίως παρακολουθώντας συνέδρια και συναντήσεις HR (Stanton Chase) που διοργανώνονται τέσσερις φορές το χρόνο στη χώρα μας. Προσπαθώ να παρακολουθώ τακτικά αυτές τις εκδηλώσεις (διαλέξεις ειδικών σε αυτόν τον τομέα, πάνελ HR, εργαστήρια...) για να ενημερώνομαι για τις αλλαγές και τον αντίκτυπό τους στις δραστηριότητες στον τομέα του HR. Όσον αφορά το Εργατικό Δίκαιο, προσπαθώ να συμμετέχω σε εκπαιδευτικά προγράμματα και σε μαθήματα, μερικά από τα οποία οργανώνονται από τον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι, όπως για παράδειγμα εκπαίδευση

στο GDPR. Στον οργανισμό μου, ένα άτομο είναι υπεύθυνο για τα νομικά θέματα και μερικές φορές πραγματοποιούμε διαβουλεύσεις μαζί.

Πώς αξιολογείτε την ποιότητα των πληροφοριών που βρίσκετε;

Βασίζομαι κυρίως σε πληροφορίες που παρουσιάζονται από ειδικούς σε συνέδρια. Συνήθως δεν διαβάζω άρθρα του τομέα του HR. Βασίζομαι κυρίως στη μάθηση μέσω της πρακτικής και στη συμμετοχή σε εργαστήρια, εκπαίδευση και συνέδρια. Υπάρχουν πολλές τέτοιες εκδηλώσεις στον HR τομέα.