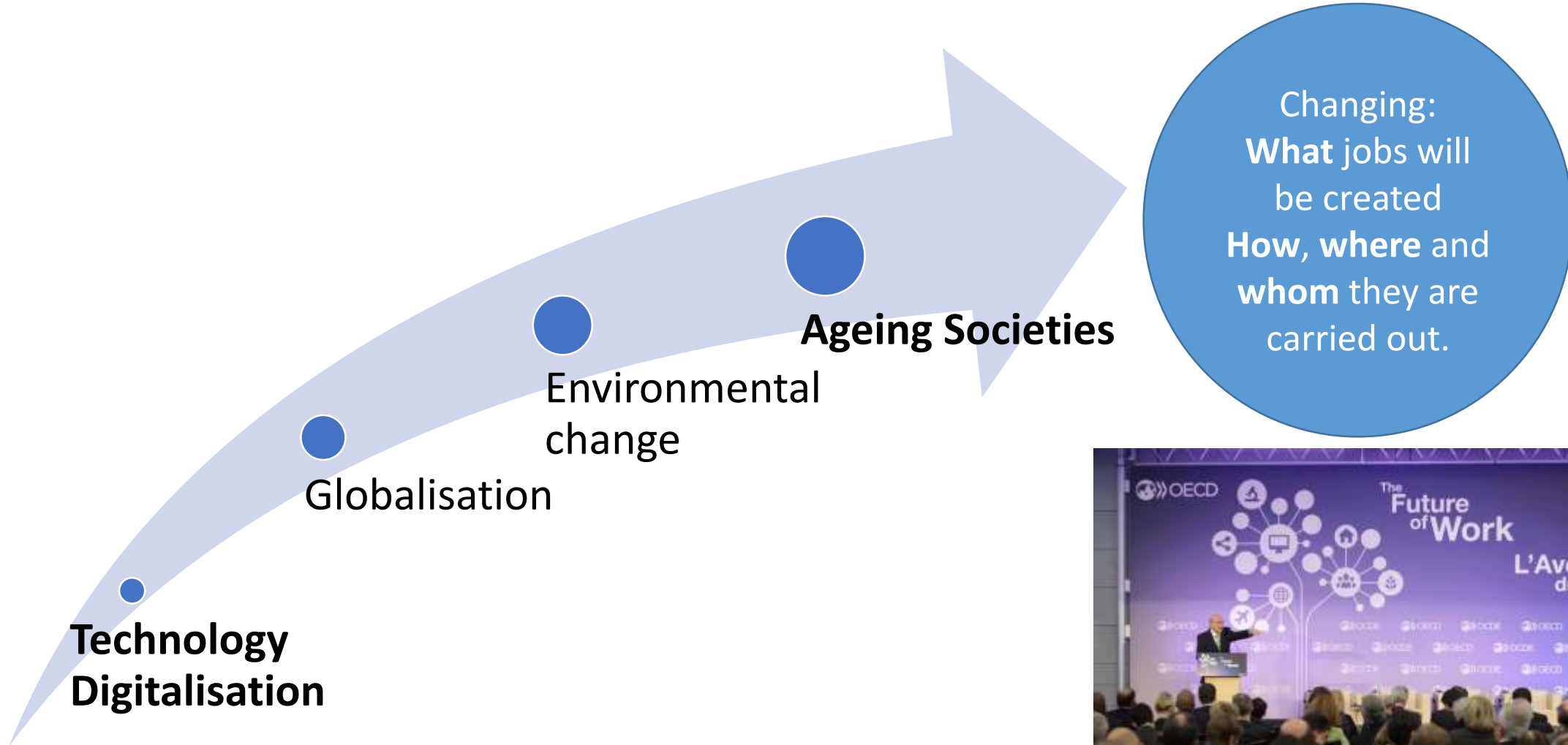


# PROMJENE NA TRŽIŠTU RADA



# Megatrends changing the world of work



# 2017: sve postaje digitalno

- Tehnologija se infiltrirala u sve dijelove našega života
- Konstantna povezanost (društveni mediji)
- Video postaj primarni izvor sadržaja na internetu
- Sve veća uporaba digitalnih senzora– mašine postaju sve pametnije i korisnije
- Umjetna inteligencija postaje mainstream tehnologija
- Tehnologija mijenja način na koji managiramo i vodimo kompanije





Zbog sve veće digitalizacije u budućnosti ćemo se morati baviti s tri velike teme

**PRODUCTS &  
SERVICES**



**What products will  
we sell in the future?**

**CUSTOMERS &  
DEALERS**



**How will we sell  
products in the  
future?**

**DIGITAL COMPANY**



**How will we work in  
the future?**





## EXHIBIT 1 | Twelve Powerful Forces Will Revolutionize How Organizations Function

Changes  
in the  
demand  
for  
talent

Technological and  
Digital Productivity

Automation

1

Big Data and  
Advanced Analytics

2

Access to Information  
and Ideas

3

Shifts in Ways  
of Generating  
Business Value

Simplicity  
in Complexity

4

Agility and  
Innovation

5

New Customer  
Strategies

6

Changes  
in the  
supply  
of talent

Shifts in Resource  
Distribution

A New  
Demographic Mix

7

Skill  
Imbalances

8

Shifting Geopolitical  
and Economic Power

9

Changing Workforce  
Cultures and Values

Diversity and  
Inclusion

10

Individualism and  
Entrepreneurship

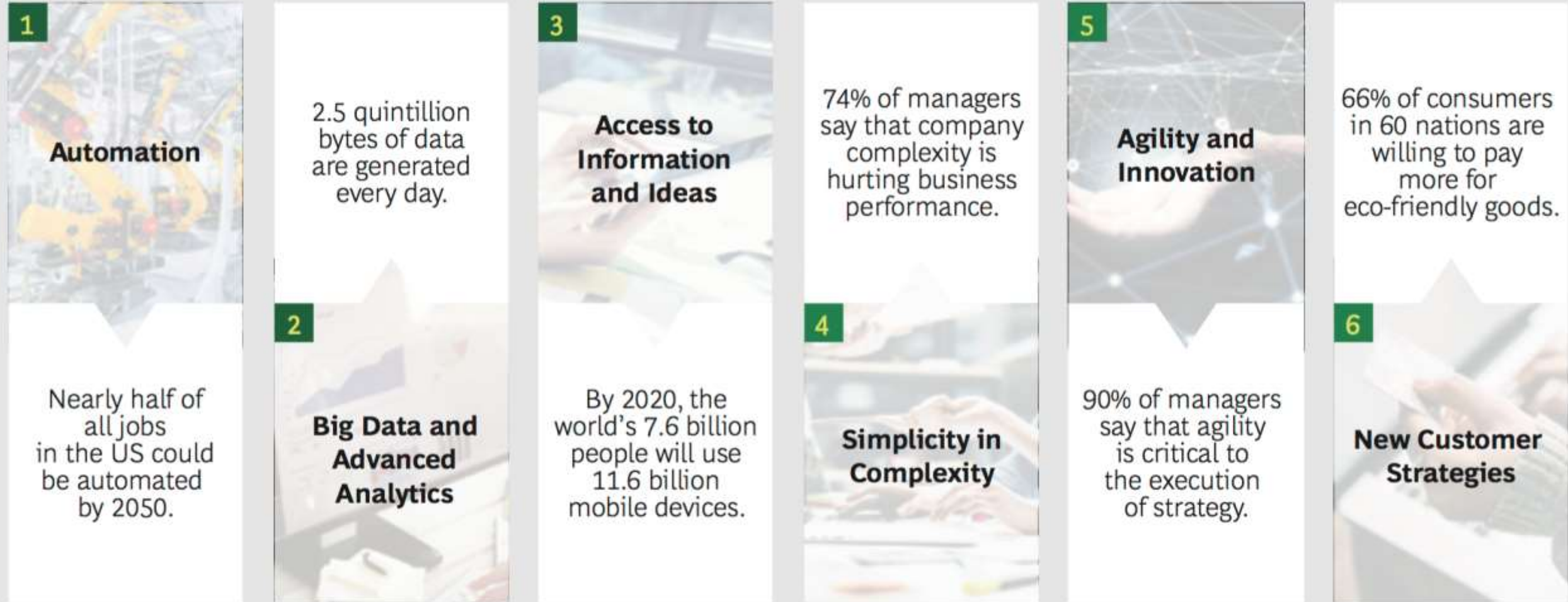
11

Well-Being  
and Purpose

12

Source: BCG research and analysis.

## EXHIBIT 2 | Six Forces Will Reshape the Demand for Talent



**Sources:** Oxford; IBM; Broadband Choices; Cisco; Nielsen; BCG analysis.

# Automatizacija/Biga data/Informacije

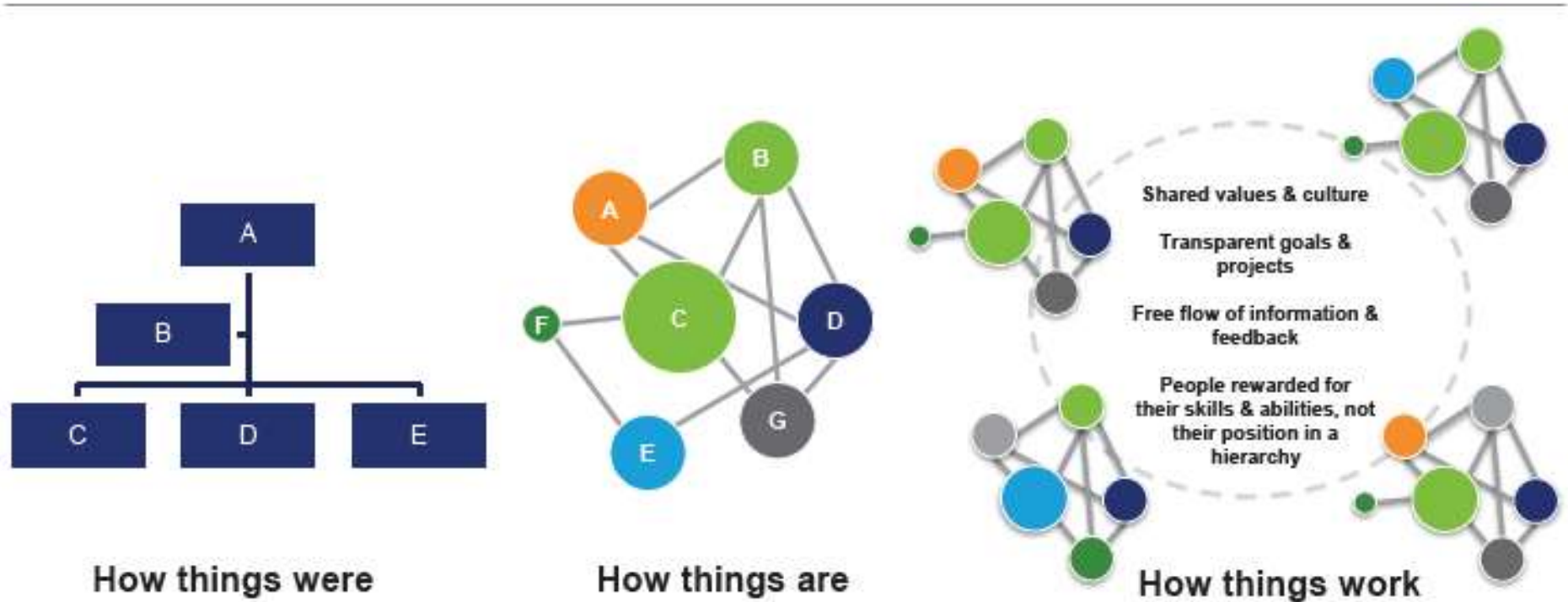
- Neki poslovi će potpuno nestati, no najveći broj poslova će se uslijed automatizacije značajno izmijeniti
- Kompanije će trebati razviti talenete u novim područjima - data analytics, razvoj aplikacija, user experience design...
- Big data analitika promijeniti će i HR funkciju, pitanje je kako će izgledati u budućnosti...
- Svi smo konstantno umreženi te možemo pristupati informacijama s raznih lokacija i u real time vremenu raditi sa virtualnim timovima iz cijelog svijeta – nema klasičnih timova
- Crowdsourcing – najinovativnije ideje - platforma koja povezuje talente iz cijeloga svijeta



# Jednostavnost/agilnost/strategija

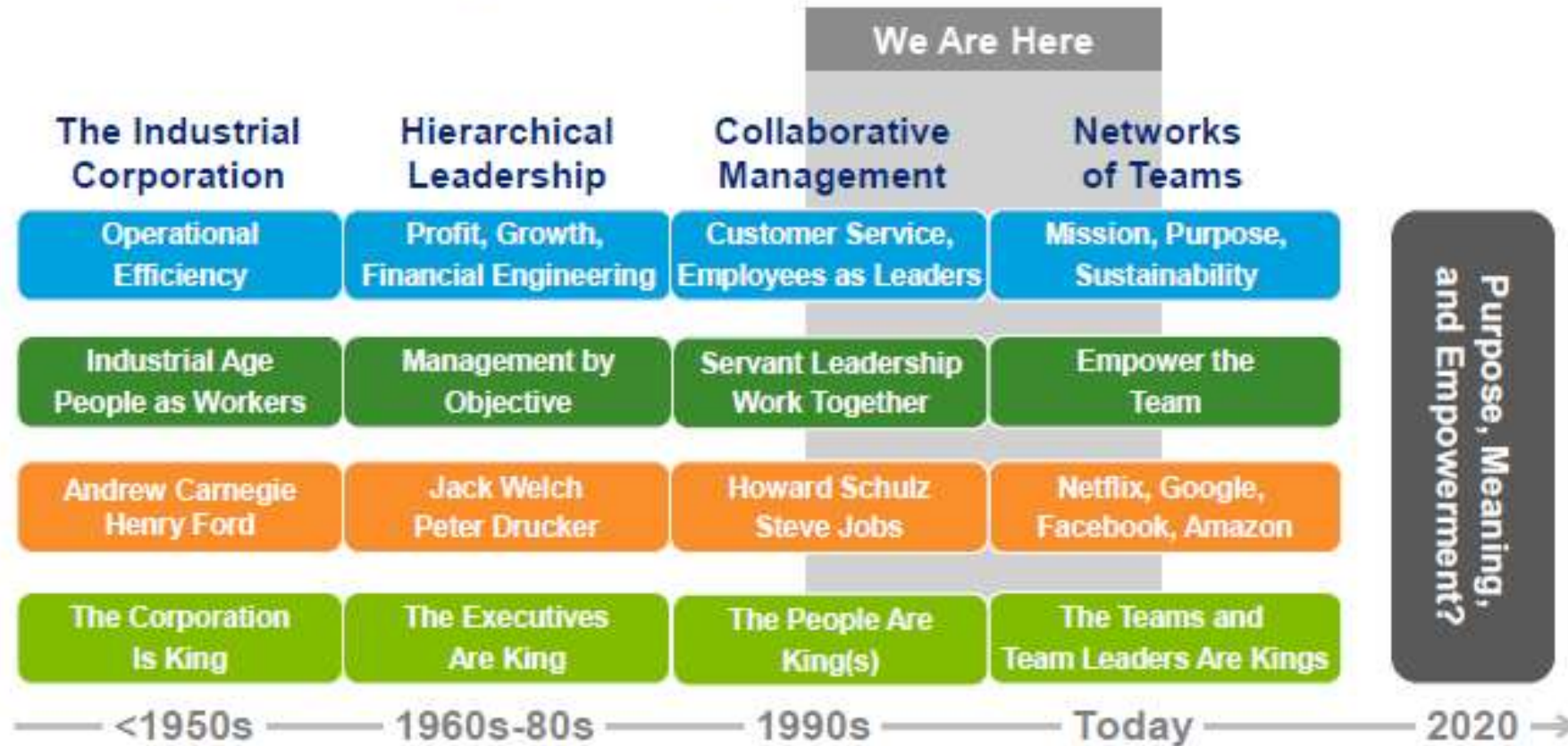
- Organizacije često na nove izazove odgovaraju s povećanjem broja funkcija i odjela unutar kompanije – upravo procesi donošenja odluka i politike otežavaju suradnju između odjela
- Novi procesi traže nove vještine, stavove i znanje – inovativne organizacije umjesto silos organizacija koje su podjeljene u odjele grade male, interdisciplinarne timove
- Organizacijski ciljevi moraju sadržavati nešto više od profita – društveno odgovorno poslovanje – bitno za angažiranost

# Organization - Network of Teams



Source: Bersin by Deloitte, 2016.

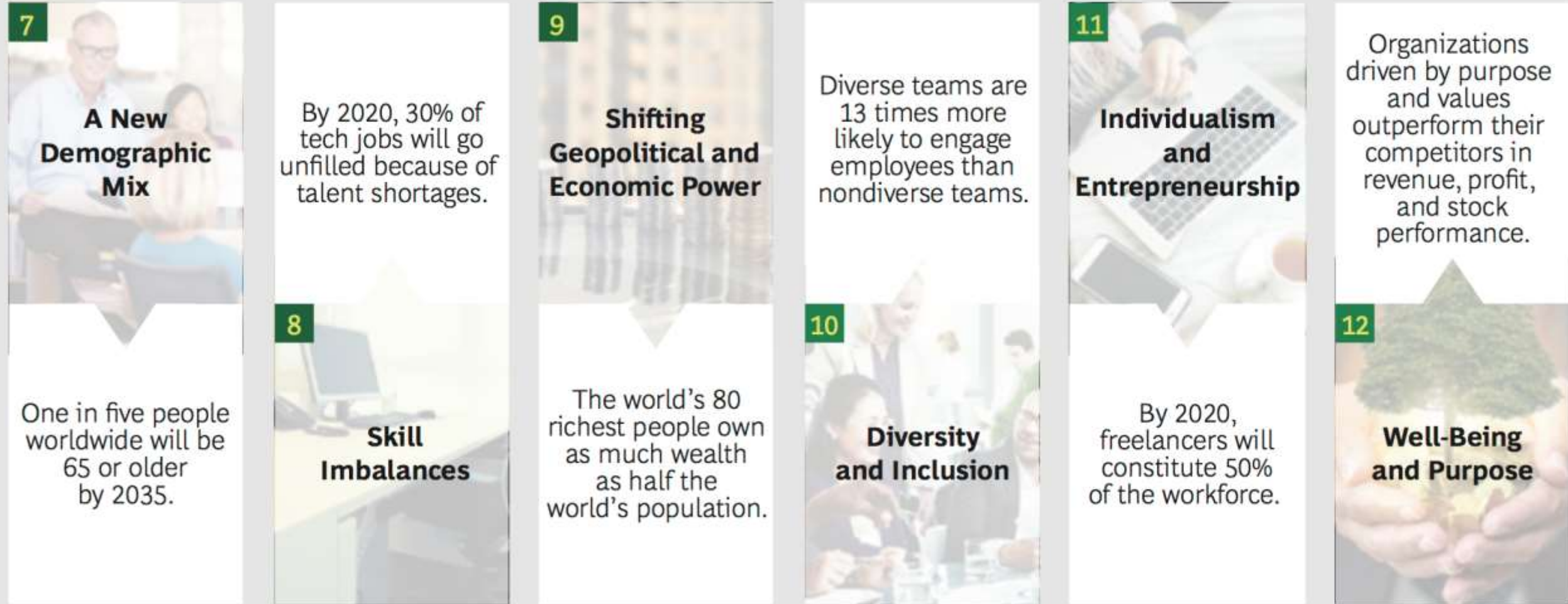
# The Evolution of Management Thinking



Source: Bersin by Deloitte, 2016.



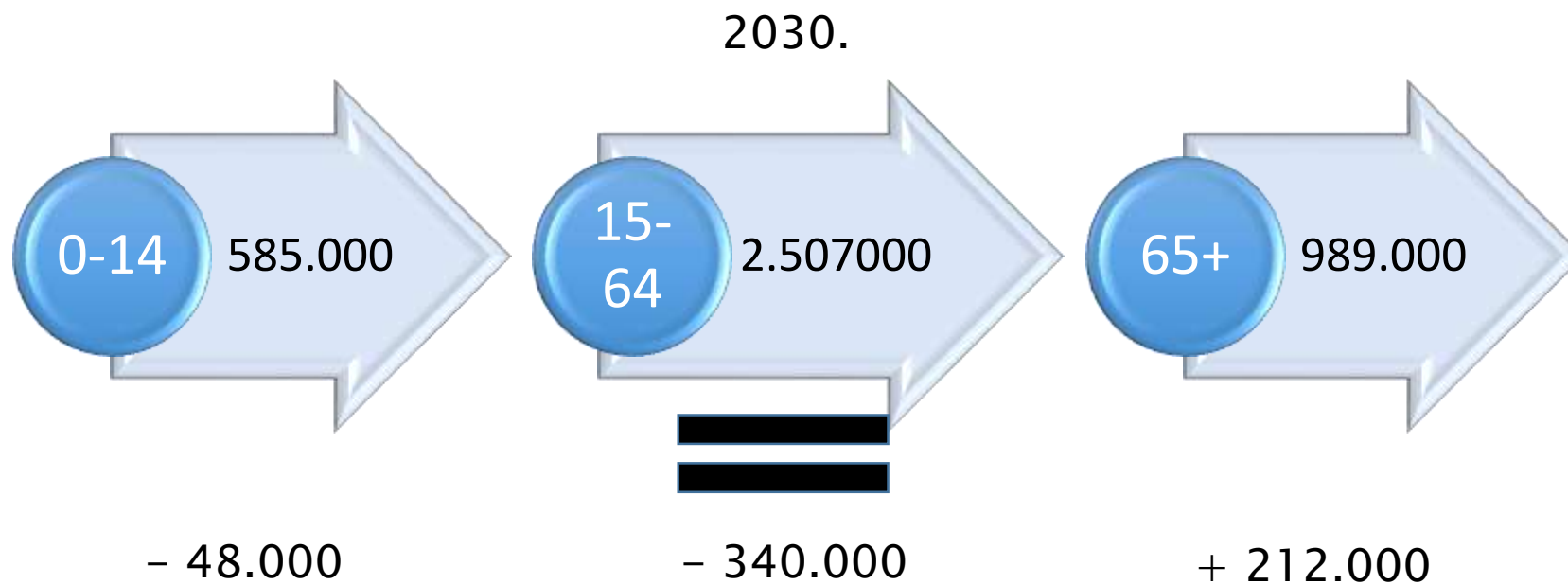
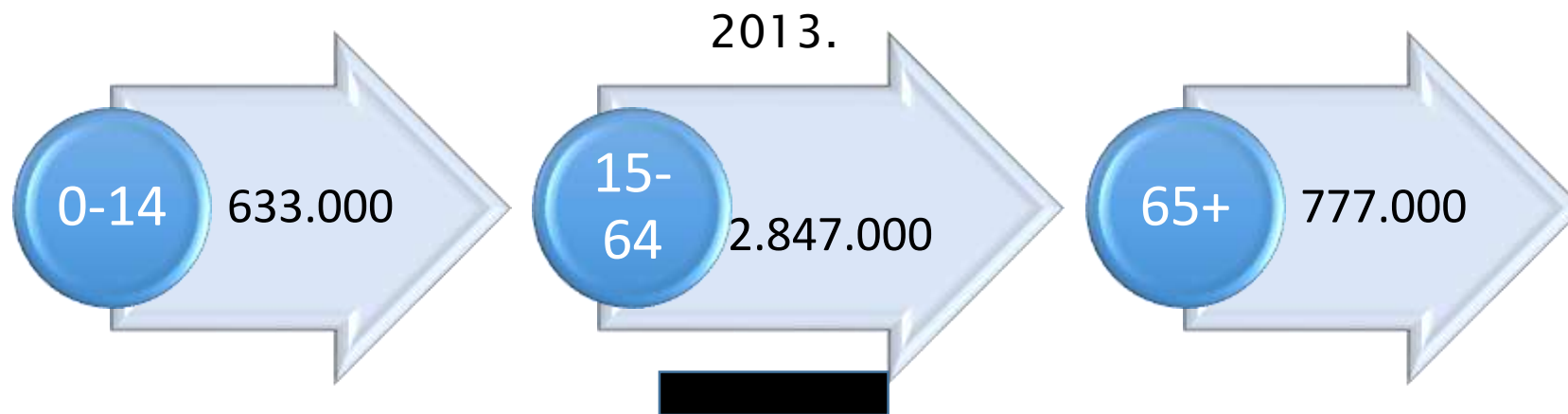
## EXHIBIT 3 | Six Forces Will Transform the Supply of Talent



**Sources:** United Nations Population Division; IDG; Oxfam; American Express Open Network; Forbes; BrightHouse.

# Demografske promjene

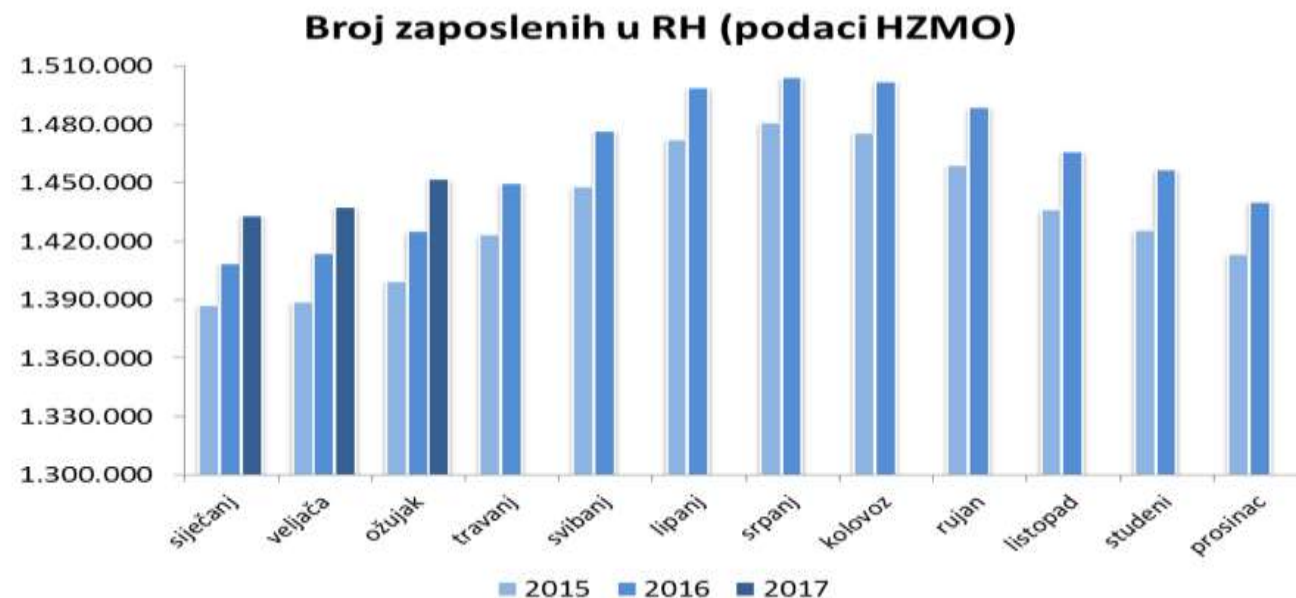
- Populacija stari
- Deficit radne snage
- Mlade generacije nemaju potrebne vještine
- Očekivanja zaposlenika su drugačija:
  - autonomija
  - ravnoteža privatnog i poslovnog života
  - sklonost promjenama, teže ih je zadržati





# Trenutno stanje

- Emigracija +
- Gospodarski rast =
  - Peta najmanja stopa zaposlenosti u EU
  - Oko 600,000 od 2,3 milijuna osoba u dobi 20–64g. ostaje izvan radne snage (tržišta rada)
    - dominantno žene
    - relativno mladi umirovljenici



Ovo je sada i za ubuduće brojčano velik ljudski potencijal. Kratkoročne mogućnosti za uklapanje u moderno gospodarstvo su ograničene (dugotrajan izostanak s tržišta rada). Dugoročno: cjeloživotno učenje, poticaji

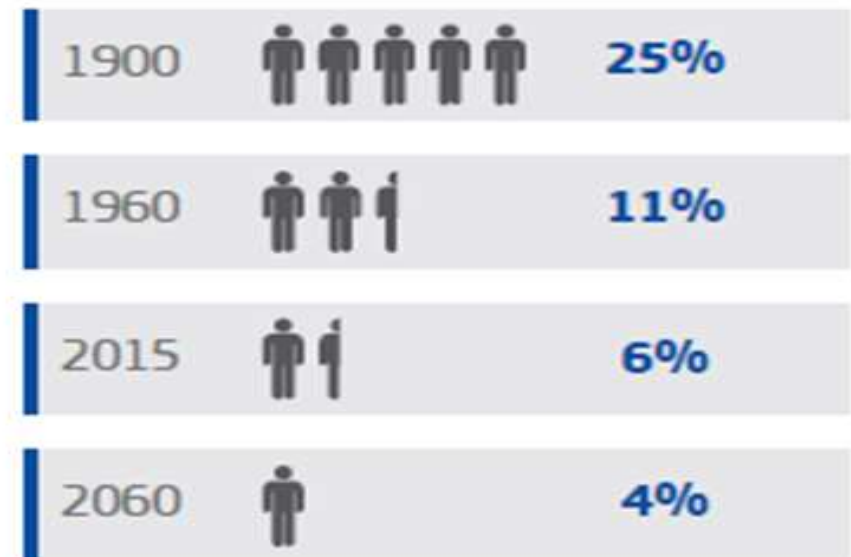
# Najvažniji podatci

- Prirodni pad 20 000
- Negativna migracijska bilanca 70 000
- Tip dobnog sastav-izrazito duboka starost
- Tip općeg kretanja-izumiranje
- Udjel starijih od 64 godine  $\geq 25$  %
- Nezaposlenost <200 000
- Nedostatak radnog kontingenta 280 000
- Nedostatak radne snage 250 000
- Odnos zaposlenih i ostalih 1:1,3
- Broj osiguranih 300 tis. više od stanovnika
- Odnos umirovljenika i zaposlenih 1:1

# Demografske promjene

- Kompanije trebaju zadržati stare zaposlenike koji posjeduju znanje i naći način za transfer znanja
- Bosch – mladi zaposlenici iz različitih odjela imaju redovne sastanke sa starijim kolegama - uče jedni od drugih
- Mentorstvo/ rad u nepunom radnom vremenu kako moguća rješenja

**Udio europljanja u ukupnom stanovništvu**





# HR međugeneracijske politike

Što se postiže?

- optimalno korištenje i razvijanje najboljih vještina, znanja i sposobnosti zaposlenika različitih generacija
- povezivanje procesa upravljanja dobnim različitostima sa procesima upravljanja ljudskim potencijalima
- jednako postupanje prema zaposlenicima različitih dobnih skupina – bez predrasuda i diskriminacije
- stvaranje karijernog puta ovisno o generaciji:
  - prilagođavanje radnih mjesta i zadataka
  - prilagođavanje alata za rad
  - bolja ravnoteža privatnog i poslovnog života
  - zadovoljstvo na radnom mjestu

Prepoznati jake strane pojedinih generacija, prepoznati potencijalne predrasude - **osvještavanje**



Stvoriti prilike za zaposlenike svih dobni skupina da mogu pokazati svoje sposobnosti i vještine – prilagodba zadataka, radnih mjesta – **optimalno korištenje znanja, sposobnosti i vještina**

**Biti primjer drugima** – transparentni pristup upravljanju različitostima u generaciji

**Recognition** – prepoznati dobre prakse, omogućiti mentoriranje

# Individualizam/well being/millennials

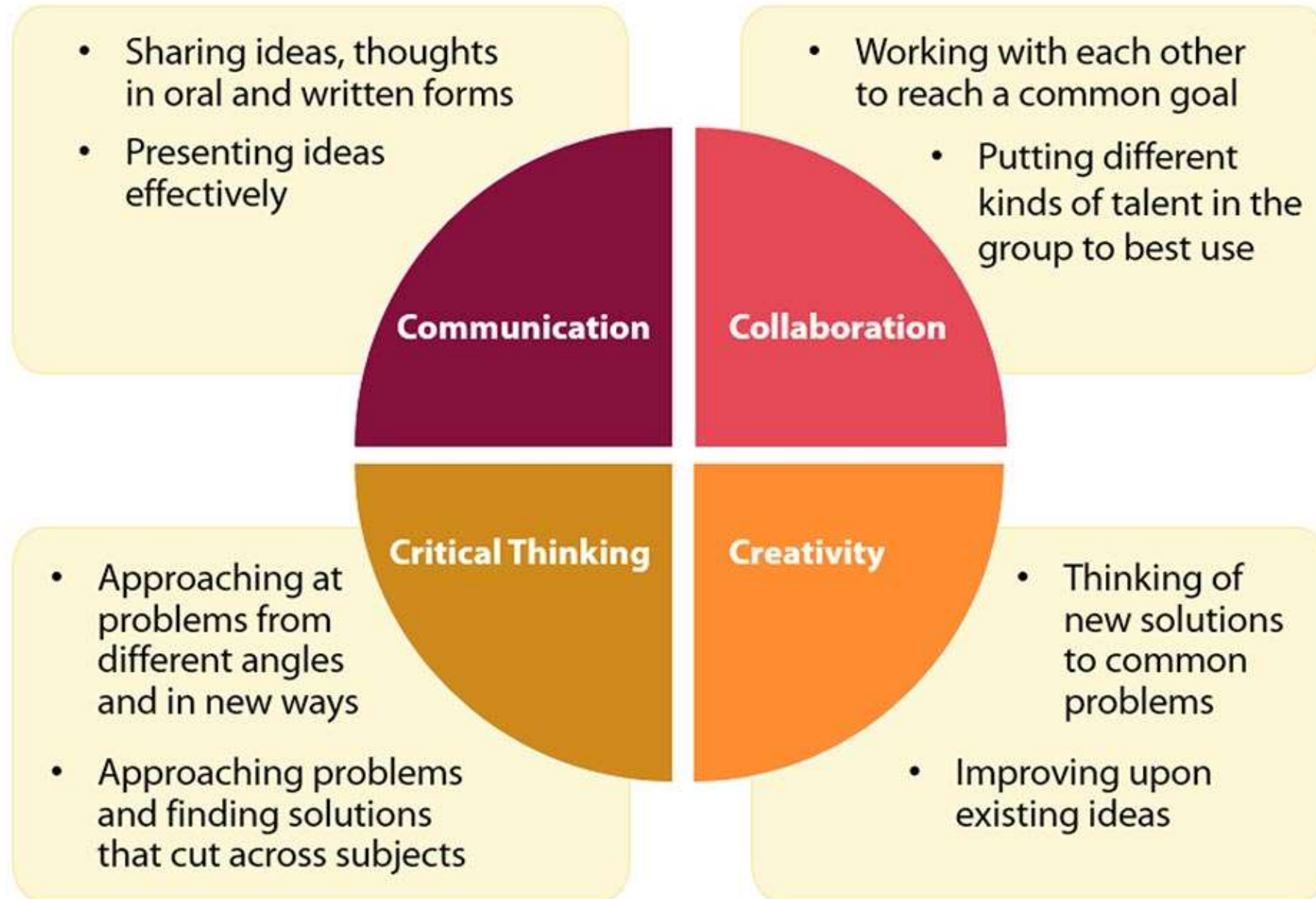
- Sve manje zaposlenika želi biti dio korporacije
- Oni koji još uvijek žele karijeru graditi u korporaciji žele eksperimentirati s novim idejama, uzimati duže pauze u karijeri, raditi part - time kao volonteri ili samozaposleni radnici
- 62 % milenijalaca želi da njihova karijera ima utjecaj na društvo
- 1 od 5 zaposlenika dalo bi 5 % svoje plaće ako bi mogli dva puta tjedno raditi od kuće – fleksibilni aranžmani izuzetno bitni za privlačenje talenata



# Y i Z generacija

- Rad u timu - network of teams
- Fleksibilnost - vremena i mjesta rada
- Nadređeni – manji autoritet, mentorski odnos
- Work-life balance - must
- Utjecaj na društvo
- Brzi napredak
- Promjene i izazovi – manja odanost poslodavcu

# Learning and Innovation Skills for the 21<sup>st</sup> Century



# Različitost i inkluzija

- Diversity – različitost - do nedavno je bilo “nice to have” u kompaniji no u zadnjih pet godina postalo je “must have”
- Business case – različiti timovi su inovativniji, zaposlenici su angažiraniji, a poslovni rezultati bolji
- Apple – blind recruiting – app koja skriva sliku kandidata, ime i datume na životopisu, kako bi se ukolinio rizik “unconscious bias”
- <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

# Uloga HR-a

1. analiza sustava – strategija – uklanjanje barijera – akcijski plan – praćenje implementacije
1. regrutacija i promocija– npr. jedan od kandidata bi trebala biti osoba drugog spola
1. edukacija– uvođenje specijalnih treninga za raznolikost i inkluziju
1. ciljevi – postaviti dobrovoljne ciljeve za postizanje različitosti