

# Visionary HR



GREAT  
PEOPLE  
INSIDE®

.brand event

## Ce urmează în următorii 10 ani?

### **Flexibilitate permanentă**

**Digitalizarea presupune activități corelate cu obiectivele jobului.  
Prezența efectivă la job nu va mai fi necesară**

## Ce urmează în următorii 10 ani?

### **GIG Economy**

Prognozele spun că în SUA forța de muncă PART TIME va depăși 90% până în 2030

## Ce urmează în următorii 10 ani?

### Remote work

Comaniile vor face angajări pe proiecte la nivel global. Chiar pe diferențe de fus orar foarte mari, de 9-10 ore. Conform SHRM.

## Ce urmează în următorii 10 ani?

### HR Chatbots

Majoritatea interacțiunilor cu HR-ul se va face cu ajutorul roboților. Cam așa ...

## Ce urmează în următorii 10 ani?

### Gamification

Anticipăm că va fi folosit ca o modalitate de a examina candidații, transformând testele într-un mod distractiv de a măsura personalitatea și abilitățile. În mod similar, promisiunile de gamificare a datelor pot ajuta departamentele de resurse umane să construiască familii de locuri de muncă, ceea ce ajută la recalibrarea acestora.

## Ce urmează în următorii 10 ani?

### Reanalizarea joburilor

Gartner Research consideră că 67% dintre companii nu vor mai fi competitive dacă nu trec la digitalizarea joburilor. Managerii trebuie să coopereze cu HR-ul pentru rescalarea joburilor, împărțirea acestora în activități care apoi vor fi trimise către angajații GIG.

## Ce urmează în următorii 10 ani?

### **Data-Driven HR**

**Vor fi analizate doar datele cu impact în productivitatea muncii, engagement și comportamente loiale, date care vor defini noii predictorii de performanță**



## Ce urmează în următorii 10 ani?

### Artificial Intelligence

**Cel mai bun pariu când încerci să angajezi un rockstar / unicorn?  
Caută referințe mai degrabă decât să folosești site-urile de  
carriere spune Undercover Recruiter. Angajații recrutați prin  
referințe sunt identificați cu 55% mai repede decât cei care vin  
prin intermediul unui site de carieră. Aceștia rămân, de  
asemenea, mai mult și au o satisfacție a muncii mai mare!**

## Ce urmează în următorii 10 ani?

### De la JOB SEARCH SITE la COMPANY SEARCH SITE

Angajații GIG vor căuta să lucreze cu acele companii care se vor dovedi cele mai atractive și care se își vor prezenta cel mai frumos “CV”.  
Website-urile de angajări vor fi dominate de oferte atractive din punct de vedere al wellbeingului, mentoratului, flexibilității în program, lucrului pe proiecte

## Ce urmează în următorii 10 ani?

### Fiecare individ va fi un BRAND (Brandividuals)

Candidații cu un puternic conținut social media vor avea o mai mare influență în interviul de angajare, deoarece își pot folosi rețeaua oriunde. BRAND-urile de pe Internet (mărci în sine) vor colabora cu companii care au o audiență similară care se suprapune cu piața lor țintă. În mod similar, companiile vor influența rețelele sociale ale indivizilor pentru a deveni relevante și atractive pe piața forței de muncă.

## Ce urmează în următorii 10 ani?

### Continuous Performance Management

Deoarece joburile devin tot mai autonome, evaluarea anuală a angajaților va fi înlocuită cu întâlniri săptămânale dintre manager și subordonat în ideea prevenirii blocajelor. SHRM, 2018  
Managerii își vor asuma mult mai mult rolul de mentor și coach.

## Ce urmează în următorii 10 ani?

### De la Management by Jobs la Management by tasks

Comaniile vor automatiza tot ce se va putea automatiza iar sarcinile ce nu pot fi digitalizate vor fi preluate de persoane/grupuri independente cu manageri independenți. Micromanagementul va fi defini echipele din organizații.

## Ce urmează în următorii 10 ani?

### Slack, WhatsApp sau Facebook vor înlocui Outlook

Sistemele vechi de transmitere de mesaje tip email vor fi înlocuite cu sisteme de tip grup. HR-ul va trebui fie să se adapteze fie să-și contruiască propria platformă independentă

## Ce urmează în următorii 10 ani?

### ON the Job training

**Gamification, Virtual Reality și Augmented Reality vor fi utilizate astfel încât candidatul să fie instruit înainte de a fi angajat. Presiunea va fi din ce în ce mai mare pentru accelerarea obținerii performanței. Conceptul de Assessment Centre va avea și o componentă de induction.**

## Ce urmează în următorii 10 ani?

### Personal Accountability – conceptul BYOD

Cum majoritatea joburilor vor merge înspre flexibilitate, autonomie, GIG economy, angajații vor veni la muncă cu propriile device-uri. Astfel va fi dezvoltată o nouă normă de muncă, BIROUL MOBIL.



## Ce urmează în următorii 10 ani?

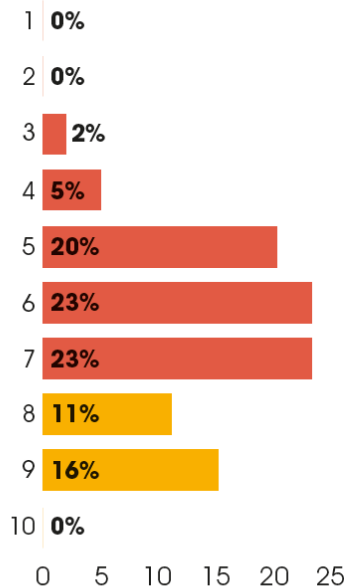
### HR-ul va fi implicat în Strategia organizației

Un articol din Forbes în 2017 menționează: “Fiecare CEO ar trebui să dea HR-ului un loc la masă.” Cu o forță de muncă tranzitorie, o lipsă de structură clar definită și o abordare ascendentă a managementului de proiect, directorii executivi și directorii financiari trebuie să folosească expertiza departamentului lor de resurse umane atunci când fac proiecții, deschid noi fluxuri de venituri sau decid să scadă sau extindă operațiunile.

## Ce-i lipsește HR-ului?

..... The results: **Lowest** three matches.....

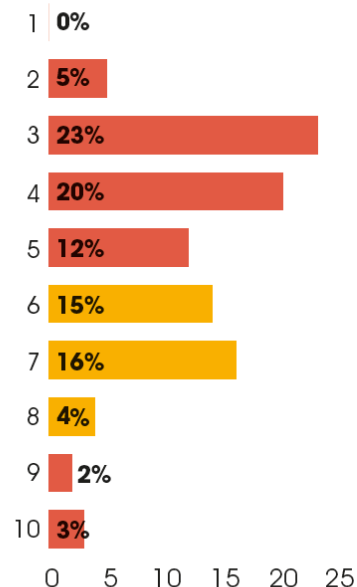
### Stress and resilience



**73%**

of HRBP respondents didn't match, meaning they are significantly less likely to be able to cope with the stresses created by an uncertain future and tend towards being stressed and anxious.

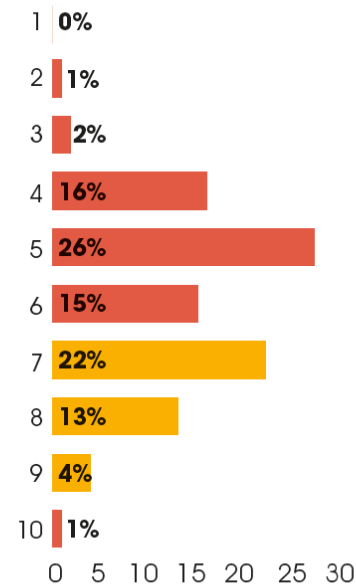
### Strategy



**65%**

of HRBP respondents didn't match. They may not, therefore, be sufficiently strategic to cope with an uncertain future.

### Curiosity and self-awareness



**61%**

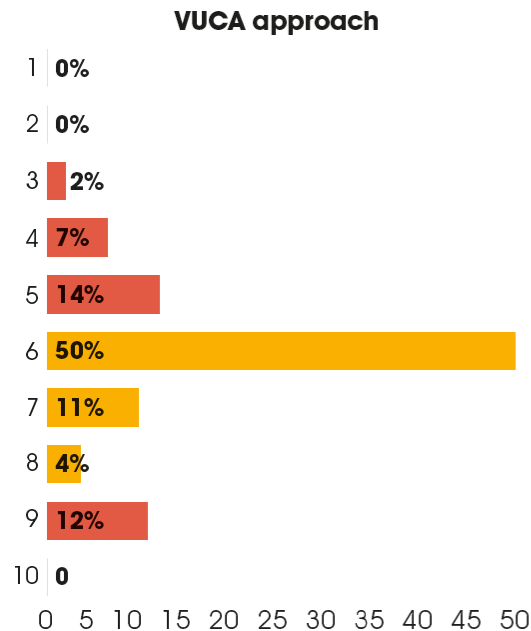
of our HRBP sample didn't match the suggested profile, indicating they may have limited interest in the outside world and in self-discovery. This limits their ability to draw on broad experience and knowledge to solve problems they haven't encountered before.



[www.hrmagazine.com.uk](http://www.hrmagazine.com.uk)

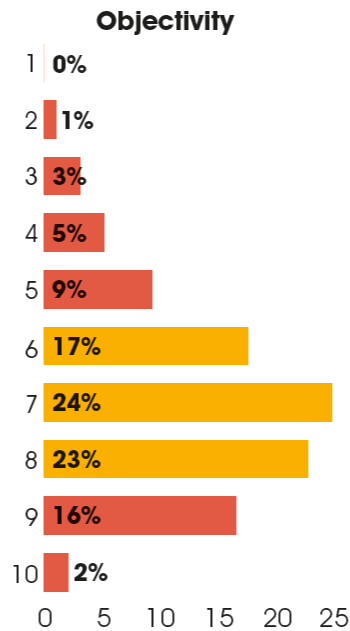
## Ce ajută HR-ul?

The results: *Highest* three matches



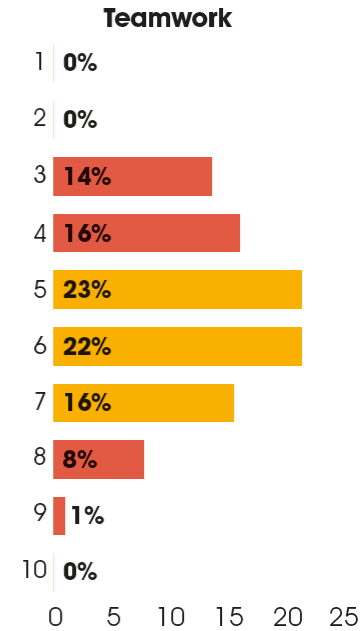
**65%**

of HRBP respondents matched the selected profile, suggesting that they are reasonably adaptable and fairly able to communicate a vision that reflects the changing environment.



**64%**

of HRBP sample matched, indicating that they are likely to rely significantly more on logic and data than on intuition and 'gut feel'.



**61%**

of HRBPs matched the selected profile, suggesting that they are likely to be co-operative and willing to interact with colleagues to achieve team goals.



[www.hrmagazine.com.uk](http://www.hrmagazine.com.uk)

## În loc de concluzii (1):

- **Identificarea reală a predictorilor de performanță pentru fiecare job în parte**
- **Personalizarea programelor de formare și dezvoltare a angajaților prin utilizarea concomitentă a coaching-ului, training-ului online, autodezvoltării, precum și a training-urilor și cursurilor clasice**
- **Flexibilizarea programului de lucru**
- **Luarea în considerare a fenomenului de lucru la distanță cu angajați part-time**

## În loc de concluzii (1):

- **Investițiile în programe de wellbeing, motivare și engagement personalizate**
- **Individul va deveni pentru companie UNIC, drept urmare tot ceea ce se întâmplă în jurul lui va fi personalizat**
- **HR-ul va deveni generator de cunoaștere și resurse pentru manageri**
- **Managerii vor folosi minimum 20% din timpul lor pentru coaching-ul subordonaților direcți.**



*Multimesc!*



[www.dorudima.ro](http://www.dorudima.ro)



[www.linkedin.com/in/dorudima/](http://www.linkedin.com/in/dorudima/)



[www.facebook.com/Dr.psih.Doru.Dima](http://www.facebook.com/Dr.psih.Doru.Dima)

