

ZAKAJ ZDRUŽITI IT IN HR ODDELEK

UI agenti nadomeščajo delo zaposlenih, kar pomeni, da se tradicionalna HR vloga, kot jo poznamo, umika v ozadje, na njegovo mesto pa prihaja nova vodstvena vloga: glavni direktor za kadre in digitalne tehnologije. Nujno potrebujemo združevanje HR in IT oddelka.



MAG. MIRJANA IVANUŠA-BEZJAK, sodna izvedenka za ekonomijo (kadrovska funkcija in podjetništvo), višja predavateljica na visoki strokovni šoli za predmet WEB3 tehnologija in UI FledgeWorks

IZVEDELI BOSTE:

Zakaj je čas za združevanje HR, IT (in morda tudi PR) funkcije v organizacijah.

Kakšne spremembe in strateške prednosti prinaša vloga glavnega direktorja za kadre in digitalne tehnologije.

Katere kompetence potrebuje vodja, ki bo usklajeval ljudi, tehnologijo in kulturo prihodnosti dela.

Zaposleni in nova (digitalna) tehnologija, ki jo uporabljamo v poslovnih procesih, sta dve strani istega kovanca. Sodobno digitalno podjetje potrebuje oboje. Nujno je, da sodelujeta in dosegata sinergijske učinke. Združitev delovne sile in njihove tehnologije v harmonično partnerstvo bi morala vključevati veliko tesnejše sodelovanje med direktorjem za tehnologijo in direktorjem za kadre.

V številnih organizacijah pa ti ključni vlogi ostajata ločeni in prepuščata prekrivajoče se področje izobraževanja o tehnologiji ter kulture njene uporabe kar oddelku tehnologije ali pa pustita, da se razvija organsko. Kakšna napaka! Čas je, da ti vlogi prevzameta odgovornost za to, kako ljudje in tehnologija sodelujejo, še posebej, ko umetna inteligenca (UI) že močno briše meje med njima.

Zakaj bi IT in HR oddelk sedela in delala skupaj?

Ta nova funkcija je zasnovana tako, da spodbuja simbiozo med zaposlenimi in UI agenti, ki postajajo enakovredni sodelavci. Podjetja, kot je IBM, že uvajajo UI agente, ki prevzemajo rutinska dela, kar omogoča, da se zaposleni osredotočijo na naloge, ki zahtevajo kritično razmišljanje in interakcijo z drugimi ljudmi. IBM oz. izvršni direktor Arvind Krishna je v nedavnem intervjuju poudaril, da bo podjetje s tem pridobilo več sredstev za vlaganje v področja, kot so inženiring programske opreme, prodaja in marketing.

Podobno je ameriško farmacevtsko podjetje Moderna združilo svoje kadrovske in IT oddelke v enotno funkcijo ter ustvarilo novo izvršno mesto, ki bo usklajevalo strategije talentov in tehnologij na strukturni ravni. Ta korak kaže, da se podjetja zavedajo pomembnosti povezovanja človeških virov in digitalnih tehnologij.

Spreminjanje delovnih mest in razdrobljenost nalog, kjer so nekatere naloge dodeljene ljudem, druge pa UI agentom, postajajo vse bolj očitne. Ustvarjanje neskončnih učnih okolij, kjer se ljudje

in tehnologija razvijajo skupaj, ni več oddaljena prihodnost, temveč se že dogaja. Zato je ključno, da se zaposleni aktivno prilagajajo tem spremembam. Razvijanje učne miselnosti in ponovno povezovanje z edinstvenimi človeškimi sposobnostmi bo ključno za uspeh v tej novi simbiozi. Čas je, da se pripravimo na prihodnost dela, kjer bo vloga oz. delovno mesto glavnega direktorja za kadre in digitalne tehnologije (Chief People and Digital Technology Officer) postala osrednjega pomena za uspeh podjetij.

Vedno več aktivnosti IT in HR oddelkov je skupnih oz. se močno prepletajo. Zato je skrajni čas, da oba oddelka združimo – tudi tako, da bodo sedeli in ustvarjali skupaj. Novo delovno mesto bo vključuje naloge, kot so integracija strategij upravljanja talentov in tehnologij, spodbujanje kulture učenja ter usklajevanje človeških virov s tehnološkimi rešitvami. Združitev dveh oddelkov – funkcij – ter njihovih zaposlenih predstavlja boljši prenos informacij ter lažje in hitrejšo reševanje problematike digitalizacije in njenega uvajanja v poslovne procese. Tako se združujeta »IKT in HR pogleda in iskanje optimalnih rešitev« pod eno streho.

Takšna združitev oddelkov je smiselna izbira za organizacije, kjer vodja, ki združuje strokovno znanje o ljudeh s tehnološkim znanjem, ustvarja strateške prednosti. Takšen vodja lahko združi tehnično ekspertizo z razumevanjem strategije za delo z ljudmi in potreb trga ter vodi medfunkcijske ekipe, ki vključujejo tehnično osebje, menedžerje in druge strokovnjake, da dosežejo inovativne in uspešne rezultate.

Kakšni izzivi nas čakajo?

Nova vloga oz. delovno mesto nista brez izzivov. Premagovanje notranjega odpora proti spremembam predstavlja pomembno oviro, ki zahteva močne komunikacijske in sodelovalne veščine, da bi pridobili podporo deležnikov ter uspešno usmerjali organizacije skozi proces digitalne transformacije. Poleg tega hiter tempo tehnološkega napredka zahteva nenehno prilagajanje in sledenje novostim.

Ključno je razumeti obstoječo kulturo in se v njej znajti, hkrati pa zagovarjati spremembe.

Skupna združena oddelka bosta tako postala močnejša in tudi pridobila strateško in vsebinsko veljavo v upravljalških strukturah. Direktor za kadre in digitalne tehnologije mora obvezno biti član uprave oz. vodstva. Ta združena vloga predstavlja strateški razvoj v organizacijskem vodenju, saj priznava, da je digitalna preobrazba enako povezana z ljudmi kot s tehnologijo. V povezavi z ostalimi oddelki bodo tako interdisciplinarno in več funkcijsko lažje vpeljevali digitalizacijo ter lažje usposabljali zaposlene na področjih novih tehnologij. Prvi skupen dokument mora biti Strategija digitalizacije ter uporabe UI v podjetju.

Za vlogo glavnega direktorja za kadre in digitalne tehnologije so potrebne različne izkušnje, ki združujejo znanje s področja HRM in digitalnih tehnologij. Ključne izkušnje vključujejo:

- 1. Izkušnje v kadrovskih procesih:** Kandidati morajo imeti obsežno znanje o upravljanju talentov, zaposlovanju, usposabljanju in razvoju zaposlenih. Razumevanje tradicionalnih HR praks je ključno, saj se te prakse preoblikujejo v digitalno usmerjene strategije.
- 2. Tehnično znanje:** Potrebno je razumevanje digitalnih tehnologij, kot so UI, analitika podatkov in digitalne platforme, ki podpirajo HR procese. Izkušnje z uvajanjem in upravljanjem teh tehnologij so zelo zaželeno.
- 3. Vodstvene izkušnje:** Kandidati morajo imeti izkušnje z vodenjem ekip in projektov, saj bo CPDTO pogosto sodeloval z različnimi oddelki in vodil spremembe v organizaciji.
- 4. Strateško načrtovanje:** Izkušnje s strateškim načrtovanjem in implementacijo digitalnih strategij so ključne za uspešno usklajevanje človeških virov in tehnologij.
- 5. Analitične sposobnosti:** Izkušnje z analizo podatkov in uporabo teh informacij za sprejemanje odločitev so pomembne, saj CPDTO potrebuje sposobnost merjenja uspešnosti digitalnih iniciativ in prilagajanja strategij na podlagi teh podatkov.
- 6. Sposobnost prilagajanja spremembam:** Izkušnje v dinamičnih in hitro spreminjajočih se okoljih so pomembne, saj se tehnologije in delovni procesi nenehno razvijajo.

Te izkušnje omogočajo, da direktor za kadre in tehnologijo uspešno vodi organizacijo skozi digitalno transformacijo in usklajuje strategije upravljanja talentov s tehnološkimi rešitvami.

Nova organizacija dela ter nova sistematizacija delovnega mesta

Morda v začetni fazi lahko delo HR in IT oddelka združimo projektno. Po vsej verjetnosti pa bo smiselno v doglednem času osvežiti tudi vaše sistematizacije delovnih mest ter pod »enim dežnikom« združiti oba oddelka.

Kakšne kompetence in spretnosti potrebuje oseba, ki bo zasedala delovno mesto glavnega direktorja za kadre in digitalne tehnologije?

- 1. Strateško razmišljanje:** Sposobnost razvijanja dolgoročnih strategij za usklajevanje človeških virov in tehnologij.
- 2. Tehnično znanje:** Razumevanje digitalnih tehnologij in njihovih aplikacij v kadrovskih procesih.
- 3. Vodstvene sposobnosti:** Sposobnost vodenja in motiviranja ekip ter usklajevanja različnih oddelkov.
- 4. Komunikacijske spretnosti:** Jasno in učinkovito komuniciranje z različnimi deležniki, vključno z zaposlenimi in vodstvom.
- 5. Analitične sposobnosti:** Sposobnost analize podatkov in uporabe teh informacij za sprejemanje odločitev.
- 6. Prilagodljivost:** Sposobnost prilagajanja hitro spreminjajočim se tehnologijam in delovnim okoljem.
- 7. Poznavanje HR področja:** Razumevanje HR problematike ter izzivov digitalizacije v postopkih usposabljanja zaposlenih ter upravljanja s kadri.

Preseči je potrebno zastarele sisteme in razmišljanja ter samozavestno definirati novo vodstveno delovno mesto oz vlogo. Ta vloga ni več samo povezovanje tehnoloških platform; gre za ustvarjanje neskončnih učnih ekosistemov, kjer se ljudje in tehnologija razvijajo skupaj.

Pri tem si dovolim razmišljati še en korak naprej. Že nekaj časa praksa vedno znova dokazuje, da morata vedno bolj sodelovati tudi PR in HR oddelki. Njune naloge in aktivnosti se vedno bolj prepletajo tudi v kontekstu nove tehnologije. Zato razmislite, da boste v leto 2026 stopili z združitvijo vseh treh oddelkov: IT + HR + PR = zaposleni v digitalni dobi.

Z združevanjem teh dveh (oz. treh) ključnih funkcij pod eno vodstvo lahko organizacije bolje krmarijo skozi kompleksnosti digitalne transformacije, hkrati pa ohranjajo osredotočenost na svoje najdragocenejše sredstvo — svoje zaposlene.

Literatura in viri

- 1 Why the Future of Work Requires a Chief People & Digital Technology Officer - <https://fonzi.ai/blog/chief-people-tech-officer>
- 2 Podcast IBM CEO Arvind Krishna Talks AI | Bloomberg Talks - <https://www.youtube.com/watch?v=-YlTYoK6heE>
- 3 IBM CEO Says AI Has Replaced Hundreds of Workers but Created New Programming, Sales Jobs - <https://www.wsj.com/articles/ibm-ceo-says-ai-has-replaced-hundreds-of-workers-but-created-new-programming-sales-jobs-54ea6b58>
- 4 Why Moderna Merged Its Tech and HR Departments - https://www.wsj.com/articles/why-moderna-merged-its-tech-and-hr-departments-95318c2a?mod=cio-journal_lead_story
- 5 Adapt or become obsolete - <https://digitalnews.be/adapt-or-become-obsolete/>