

Nove poslovne organizacije - multikulturalno i multikarakterno okruženje

Jesu li poslovne organizacije svjesne važnosti organizacijskog dizajna? „Stare garniture lidera” uskoro će morati svladati potpuno nove paradigme menadžmenta. Promišlja li se strateški o oblikovanju korporativne kulture, angažmanu zaposlenika, prilikama za učenje, implementaciji *design thinking* pristupa, prilagodbi HR-a ili implementaciji *data managementa* u upravljanje ljudskim potencijalima? Organizacije će neminovno morati prilagoditi uobičajene poslovne obrasce „digitalnom mind-setu” svojih zaposlenika ili, što je posebno izraženo u međunarodnom okruženju, prilagoditi organizacijske procese tzv. „ekonomiji gaža“ (eng. *gig economy*).

Ugledna konzultantska kuća Deloitte je u svom godišnjem izvještaju „Global Human Capital Trends 2016.“, među ostalima, istaknula baš i ove teme kao izazove s kojima će se poslovne organizacije morati suočiti u području učinkovitog upravljanja ljudskim potencijalima.

U proljeće 2017. na VERN'u kreće izvođenje prvog specijalističkog diplomskog stručnog studija u Hrvatskoj u području upravljanja ljudskim potencijalima.

U skoroj budućnosti poslovne organizacije će počivati na visoko osposobljenim timovima, pokretane novim modelima menadžmenta, a vodit će ih mlađi, globalno orijentirani lideri. Smjenom generacija na ta će mjesta zasjesti pripadnici tzv. „generacije Y”. No, to nije sve. Magazin *Fast Company* ističe da se organizacije, ali i brendovi već danas moraju početi pripremati za dolazak „generacije Z”, koja je rođena između 1996. i 2011., a za koju se predviđa da će je karakterizirati nepovjerljivost, štedljivost i socijalna osviještenost.

Kako bi uspješno prebrodili taj zaokret u organizacijama, rukovodeći kadrovi i odjeli za upravljanje ljudskim potencijalima morat će se fokusirati na razumijevanje i uspostavljanje multikulturalnog i multikarakternog okruženja, koje će biti poticajno za zaposlenike, te konstruiranje novih modela liderstva i karijernog razvoja.

Suvremeni model upravljanja ljudskim potencijalima proizašao je iz uviđanja da su ključni preduvjet (ne)uspjeha svake poslovne organizacije ljudi i njihov doprinos ispunjavanju ciljeva organizacije.

Veleučilište VERN¹ vrlo pažljivo prati događanja i promjene na tržištu, prepoznaje nove trendove i potrebe za razvojem novih znanja i vještina. Slijedom toga, uočili smo nedostatak potrebnih sadržaja u obrazovnim programima koji bi se upravo bavili organizacijskim promjenama i razvojem ljudskih potencijala. U suradnji s vrhunskim stručnjacima i velikim kompanijama u Republici Hrvatskoj, oblikovali smo novi specijalistički diplomski stručni studij „Upravljanje ljudskim potencijalima“, koji svojim sadržajem i završnim kompetencijama daje upravo ona znanja i vještine koje su danas potrebne poslovnom sektoru.

Vjerujemo kako će ovaj studij, koji uključuje sadržaje iz područja organizacijskog ponašanja, upravljanja karijernim razvojem, izgradnje timova, upravljanja znanjem i kompenzacijama, upravljanja stresom i psihosocijalnim rizicima rada, upravljanja organizacijskim promjenama i druge teme, pripremati nove stručnjake za uspješno rješavanje brojnih izazova suvremenih organizacija u području upravljanja ljudskim potencijalima.



prof. dr. sc. Vlatko Cvrtila,
dekan Veleučilišta VERN¹