

# Budoucnost úspěšných organizací

**V dnešní době se stále více zaměřujeme na to, že každý z nás je jedinečná osobnost s vlastními potřebami a představami o práci. Přemýšlíte ale někdy, jak tato individualita ovlivňuje naše pracovní prostředí? Jak často přemýšlíte nad tím, že by naše práce mohla lépe reflektovat osobní zájmy a schopnosti každého z nás?**

**P**odle průzkumu společnosti Deloitte „Globální trendy v oblasti lidského kapitálu 2023“, téměř 85 % firem uvedlo, že jejich organizace má přehled o dovednostech a schopnostech svých zaměstnanců. Méně než polovina z nich je ale schopna tyto informace využít k tomu, aby správně přiřadila lidi k pozicím a úkolům, které jim nejlépe sedí. To je jako mít v garáži závodní auto, a jezdit s ním pouze na nákupy.

V Česku a na Slovensku se zaměstnanci stále více zapojují do rozhodování o tom, odkud budou pracovat, kolik budou vydělávat, jak se budou profesně rozvíjet a kdy budou pracovat. Je zjevné, že to jak, kdy a kde pracují, je důležité pro jejich spokojenost a produktivitu.

**TEXT:** MARTINA KOPECKÁ  
(AMBASADORKA KOMUNITY HR BRAINSTORMING),  
LENKA SOVOVÁ  
(ZAKLADATELKA KOMUNITY HR BRAINSTORMING)

Zajímavý průzkum HR Brainstorming „Budoucnost úvazků“ ukázal, že firmy s méně než 500 zaměstnanci jsou často flexibilní, nabízejí zkrácené úvazky nebo možnost práce z domova, což pomáhá lidem lépe sladit pracovní a osobní život. Například model, kdy lidé pracují dva dny z domova a zbytek týdne v kanceláři, se ukázal u zaměstnanců jako velmi populární.

## Jak můžeme jít v posouvání firemní kultury ještě dál?

Kniha „Budoucnost Organizací: průvodce budováním organizací v 21. století na základě evoluce lidského uvažování“ (autoři: Frédéric Laloux, Viktor Jurek, nakladatelství PeopleComm) nám představuje různé styly řízení – od těch, kde panuje strach a hierarchie, až po ty, které jsou založené na spolupráci a zábavě. Zvláště tyrkysový model, kde se práce prolíná s osobním životem a každý může přispět podle svých schopností a zájmů, je něco, co v dnešní době rezonuje s velkou částí naší společnosti.

Co kdybychom se tedy pokusili přiblížit k tomuto modelu? Můžeme začít tím, že zaměstnancům umožníme vybrat si práci, která je baví a ve které

vynikají, napříč celou strukturou firmy. Představte si, že by vaše office manažerka mohla vytvářet tabulky pro finanční oddělení, protože ji to baví a je v tom dobrá. Nejenže by to rozvíjelo její schopnosti, ale také by to přineslo firmě v dané oblasti novou perspektivu.

Dalším krokem může být nabídnutí konkrétních úkolů nebo celých projektů, na kterých by zaměstnanci mohli pracovat podle svého výběru. Tím se zvýší jejich motivace a angažovanost, protože budou mít větší kontrolu nad tím, co dělají.

A co kdybychom šli ještě dál? Můžeme vytvořit interní platformu, která by zaměstnancům umožnila objevovat nové role a projekty na základě jejich dovedností a zájmů. To by nejenom pomohlo lidem najít práci, která je naplňuje, ale také by to firmě umožnilo lépe využít jejich talent.

Představte si, že byste mohli pracovat na různých projektech a rozvíjet různé dovednosti podle toho, co vás baví a co chcete dělat. To by nejenom zvýšilo vaši spokojenost v práci, ale také by to firmě pomohlo být flexibilnější a inovativnější.

Změna není nikdy snadná a možná se setkáme s počáteční nedůvěrou, ale kdo jiný než my, HR profesionálové a manažeri, bychom měli tuto změnu ve svých organizacích pomáhat posouvat? Poslední roky nám ukázaly, že flexibilita a práce bez geografických hranic jsou možné, tak proč nejit ještě dál a vytvářet pracovní prostředí, kde každý může využít své silné stránky a pracovat na tom, co ho skutečně baví? /