

HGKtech

IZAZOVI DIGITALNE TRANSFORMACIJE IZ HR PERSPEKTIVE

ANGAŽIRANOST / MOTIVACIJA 3.0 / GEJMIFIKACIJA

DIGITAL TRANSFORMATION
ROBOTICS
SUSTAINABLE GROWTH

Snježana Šlabek
voditeljica inovacija, Podravka d.d.
Partner / Cambridge Innovative System Solutions, Ltd



HRVATSKA GOSPODARSKA KOMORA
CROATIAN CHAMBER OF ECONOMY

SADRŽAJ



- 1. UVOD**
- 2. NOVA ULOGA I IZAZOVI HR-A**
- 3. ANGAŽIRANOST**
- 4. MOTIVACIJA 3.0**
- 5. GEJMIFIKACIJA**
- 6. PRIMJERI**

„People and culture are the biggest obstacles to digital transformation.”

„Embracing Digital Technology”, MIT Sloan Management Review, 2017.

Disrupcija

„The big shift”, 4. industrijska revolucija



TEHNOLOŠKA DISRUPCIJA



OSOBNA RAZINA -
DISRUPCIJA



EKONOMSKO - SOCIJALNA
DISRUPCIJA

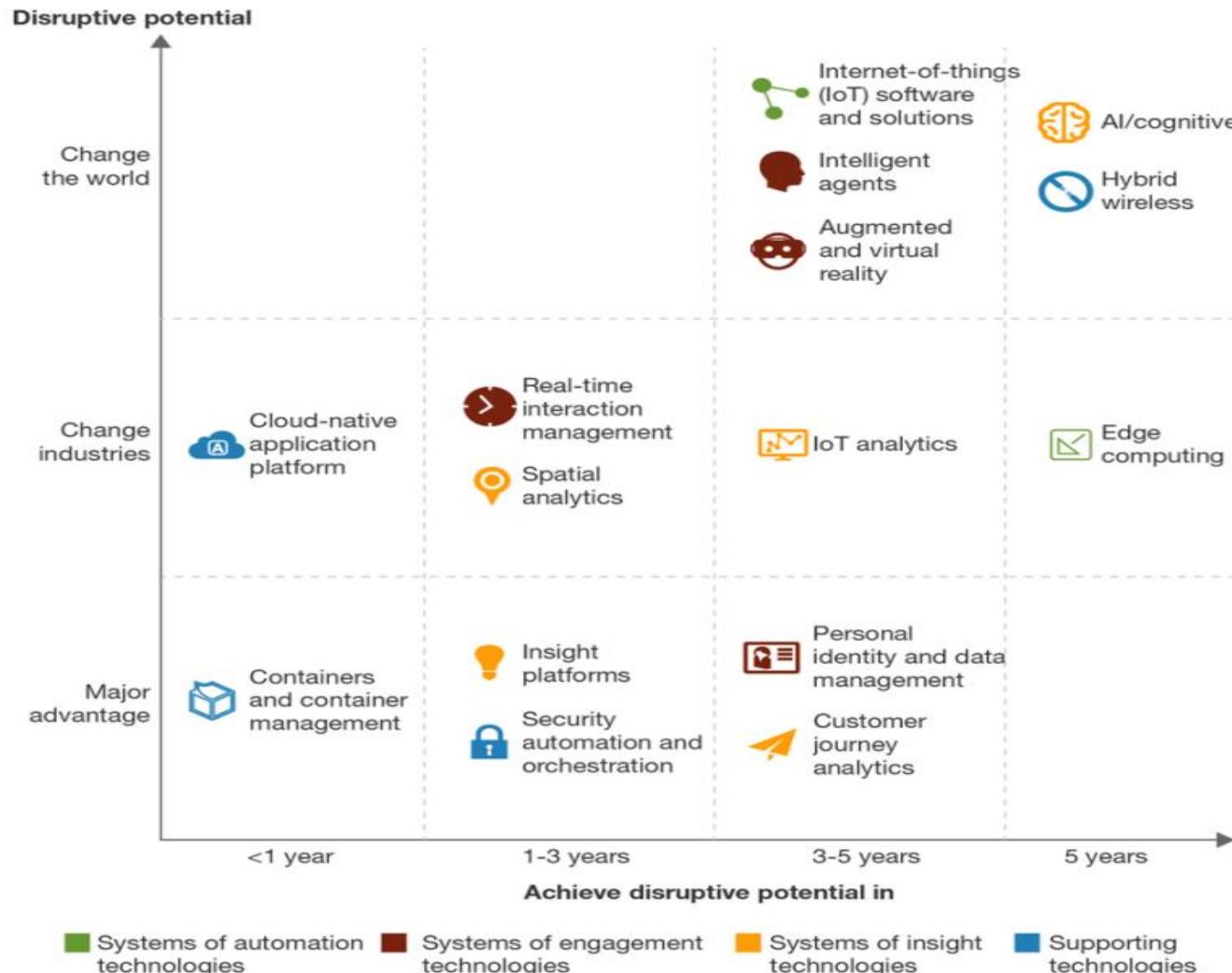


DEMOGRAFSKA
DISRUPCIJA

Svijet i ekonomija na kakvu smo navikli mijenjaju se fundamentalno te shodno tome i naša radna mjesta.

Identify The Disruptive Potential And Time Frame Of Impact For Your Industry

The Top Emerging Technologies For Digital Predators



Tehnološka disruptacija i uloga HR-a

- tehnologije koje su tu, koje tek dolaze i koje bitno utječu na digitalnu transformaciju organizacije
- uloga HR-a: pripremiti organizaciju na digitalnu transformaciju na svim razinama
- 15 tehnologija – koje je prepoznao *Forrester Research 2017*
- mijenjaju se pravila igre: novi *customer /employee experience*, drugačija slika o proizvodima, procesima i potrošačima (IoT)...

NOVA ULOGA HR-A

Recalculating the route



HRVATSKA GOSPODARSKA KOMORA
CROATIAN CHAMBER OF ECONOMY

Kako digitalna transformacija utječe na nas / naša radna mjesta?



Istraživanja (*Deloitte Human Capital Trends, 2017*) pokazuju da je razvoj tehnologije veliko opterećenje i stres – veći na razini radnih mjesta i upravljanja HR-om, manji na osobnoj razini

Potrebna nam je vještina upravljanja promjenama (70% projekata ne uspije zbog neangažiranosti zaposlenika)

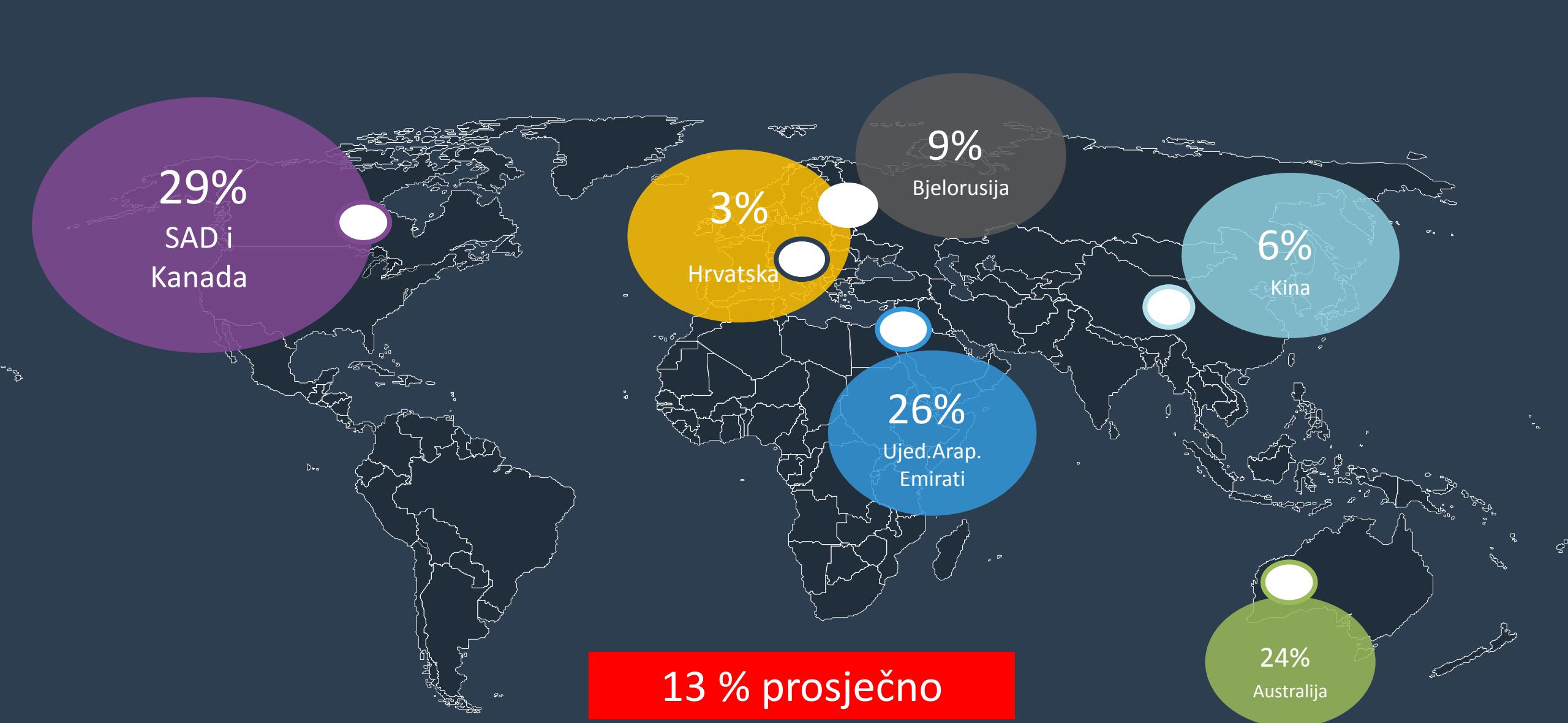
izazov – osobna razina – zadržati pažnju

20% svakih 10 min

2/3 će koristiti drugi ekran
kada gleda tv

10 sekundi za odluku hoćemo
li ostati na web stranici

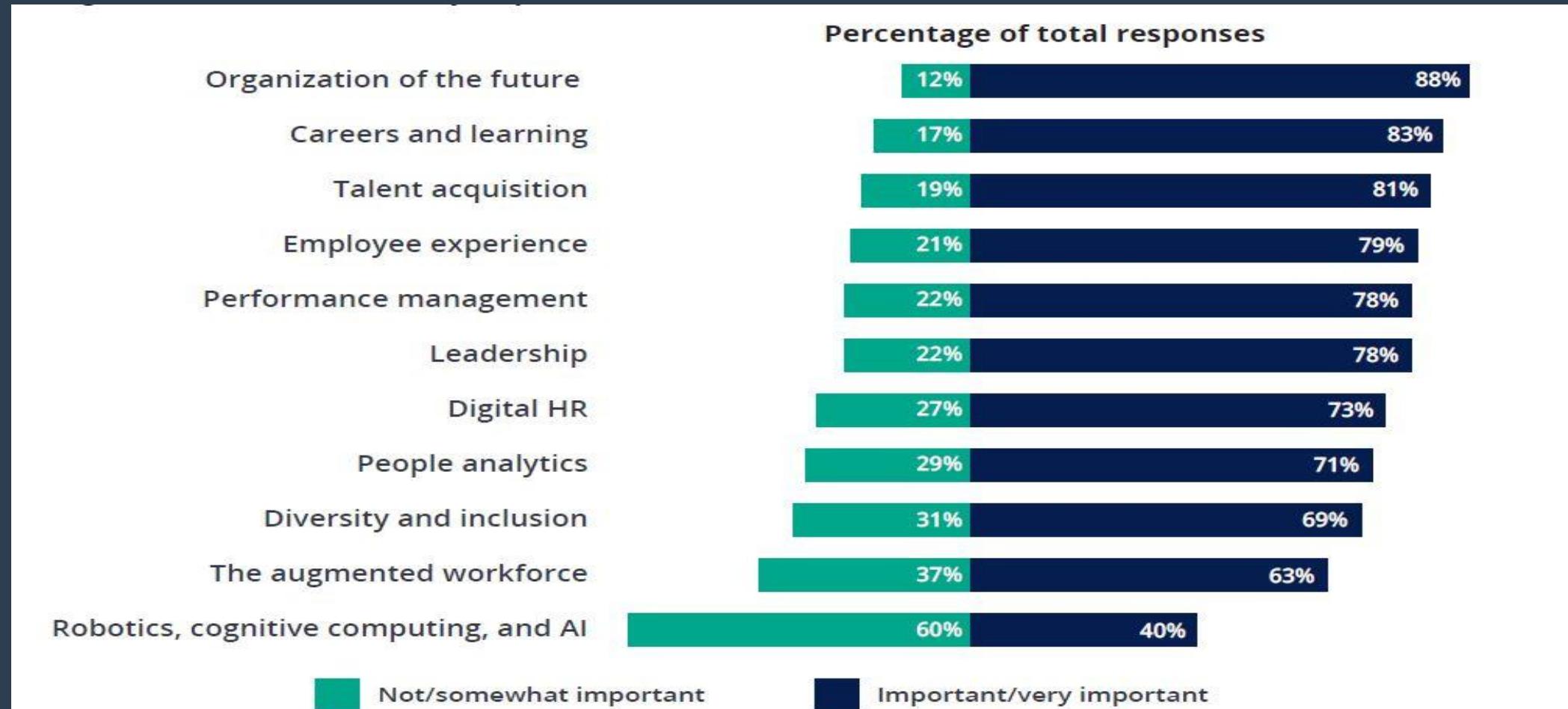




Gallup's study, 142 countries, 2016

<http://www.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>

10 trendova – ključna uloga HR-a za organizaciju budućnosti



* Deloitte Human Capital Trends 2017, 10 000 HR lidera, 140 zemalja

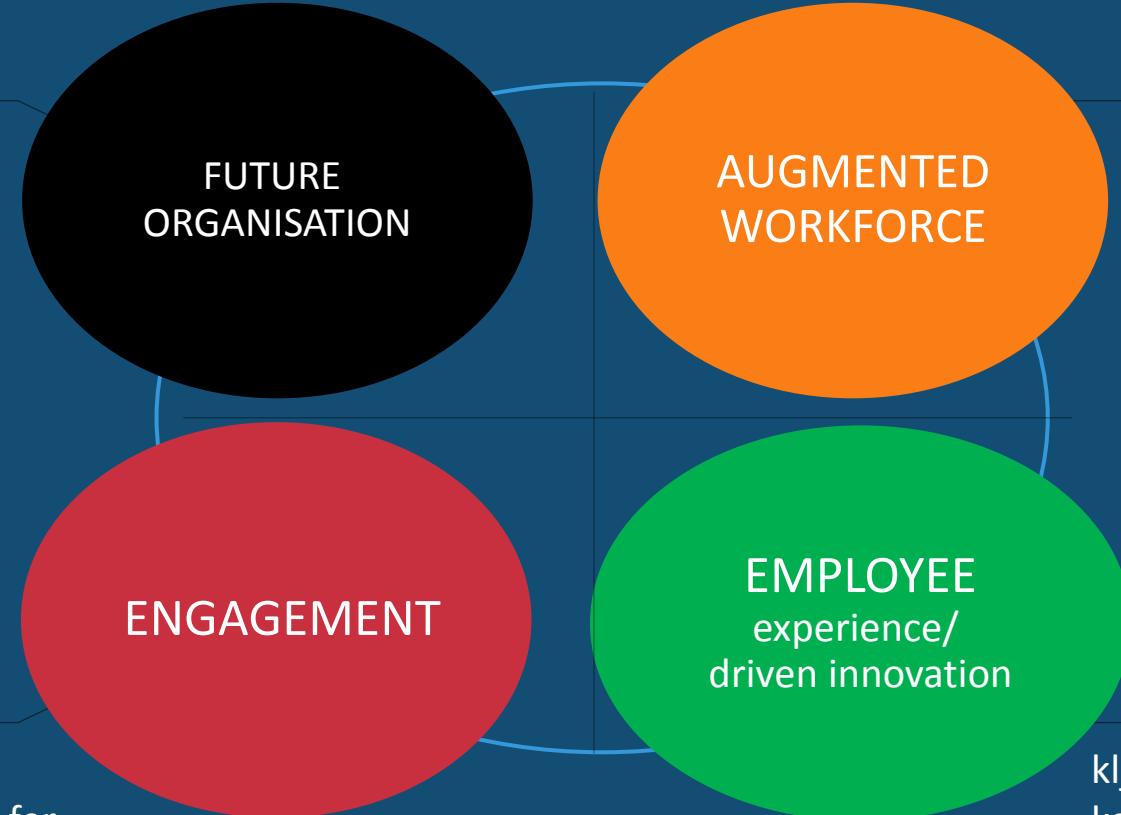
Organizacija budućnosti

Recalculating the route

hijerarhije – angažirani timovi
klasičan leadership – digitalni leadership koji se nosi sa kolaboracijom, dislociranim zaposlenicima, idejama, novim *engagementom*, radom od kuće, novim tehnologijama...

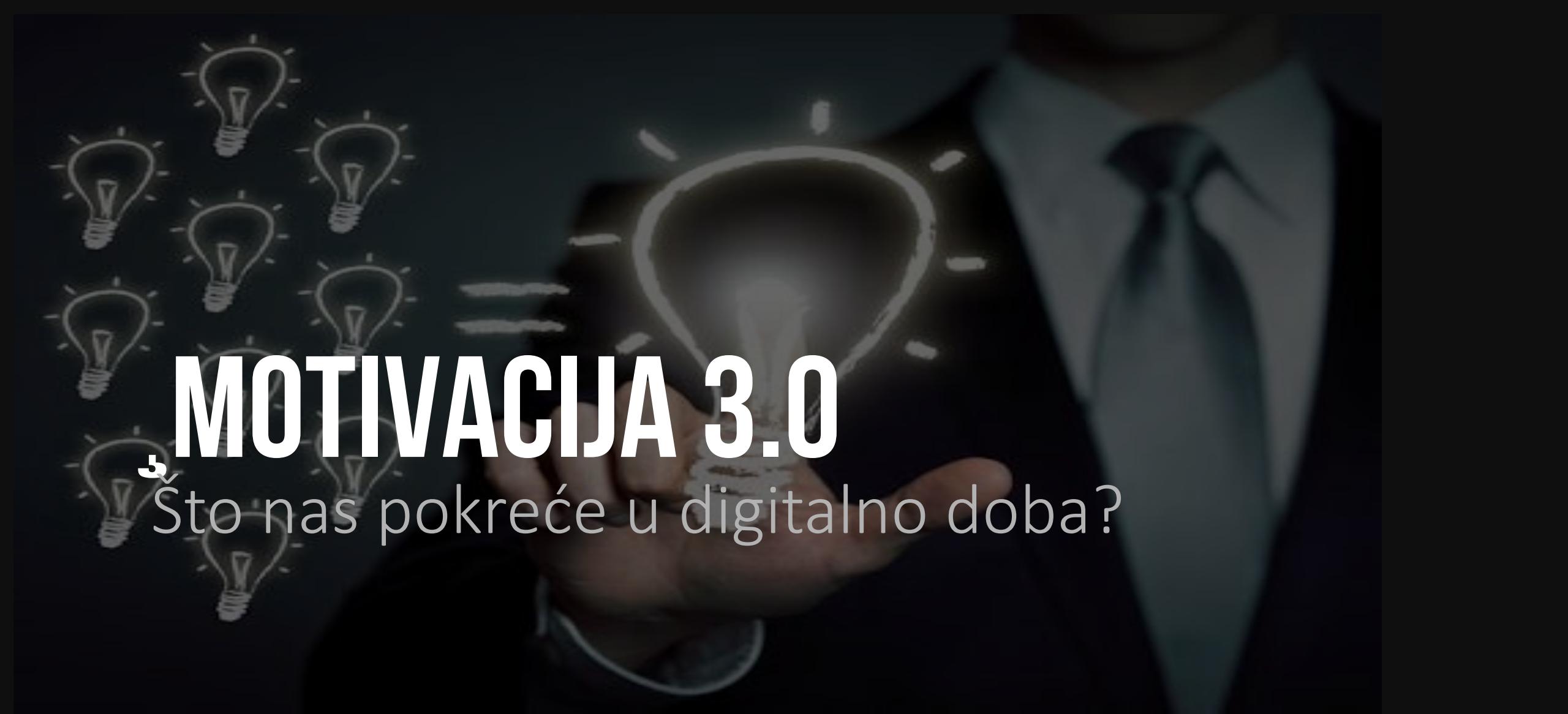
digitalne platforme – za rad u organizaciji i kolaboraciju (upravljanje znanjem ,idejama)

Motivacija 3.0.
digitalne vrijednosti: potreba da stvari budu fer, transparentne, da su svi pozvani i uključeni (*diversity, inclusion*), održive *gamification, appreciative inquiry*



zaposlenici nisu više jedini izvor, *freelancers, gig economy workers, crowds...* i kognitivne AI tehnologije
do 2020 40% Amer. – short-time poslovi

ključna uloga inovativne kulture, kolaboracija, učenje i osobni razvoj, disruptacija u razvoju karijere – dostupnost, dig. cerifikati...

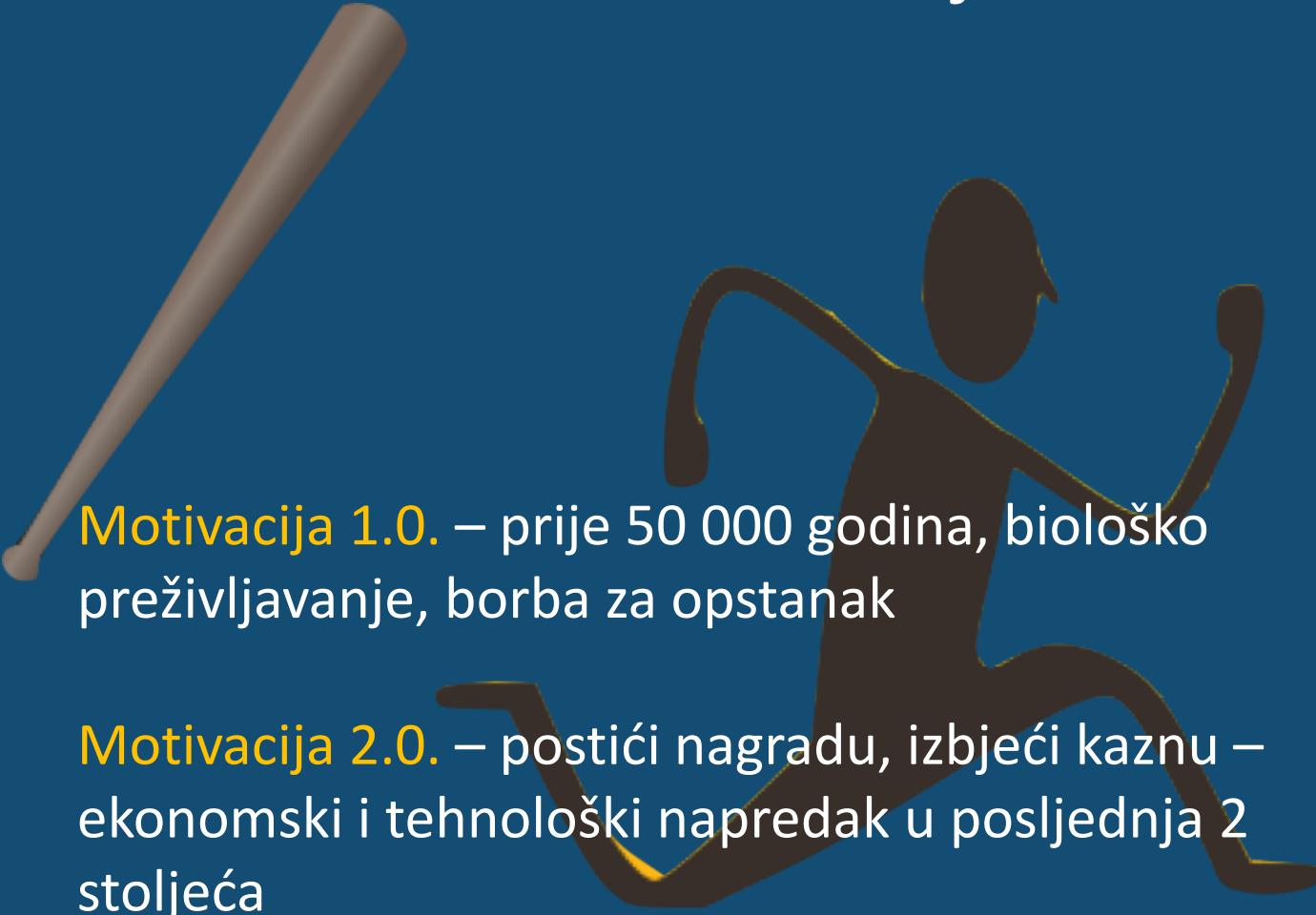


MOTIVACIJA 3.0

Što nas pokreće u digitalno doba?



Motivacija

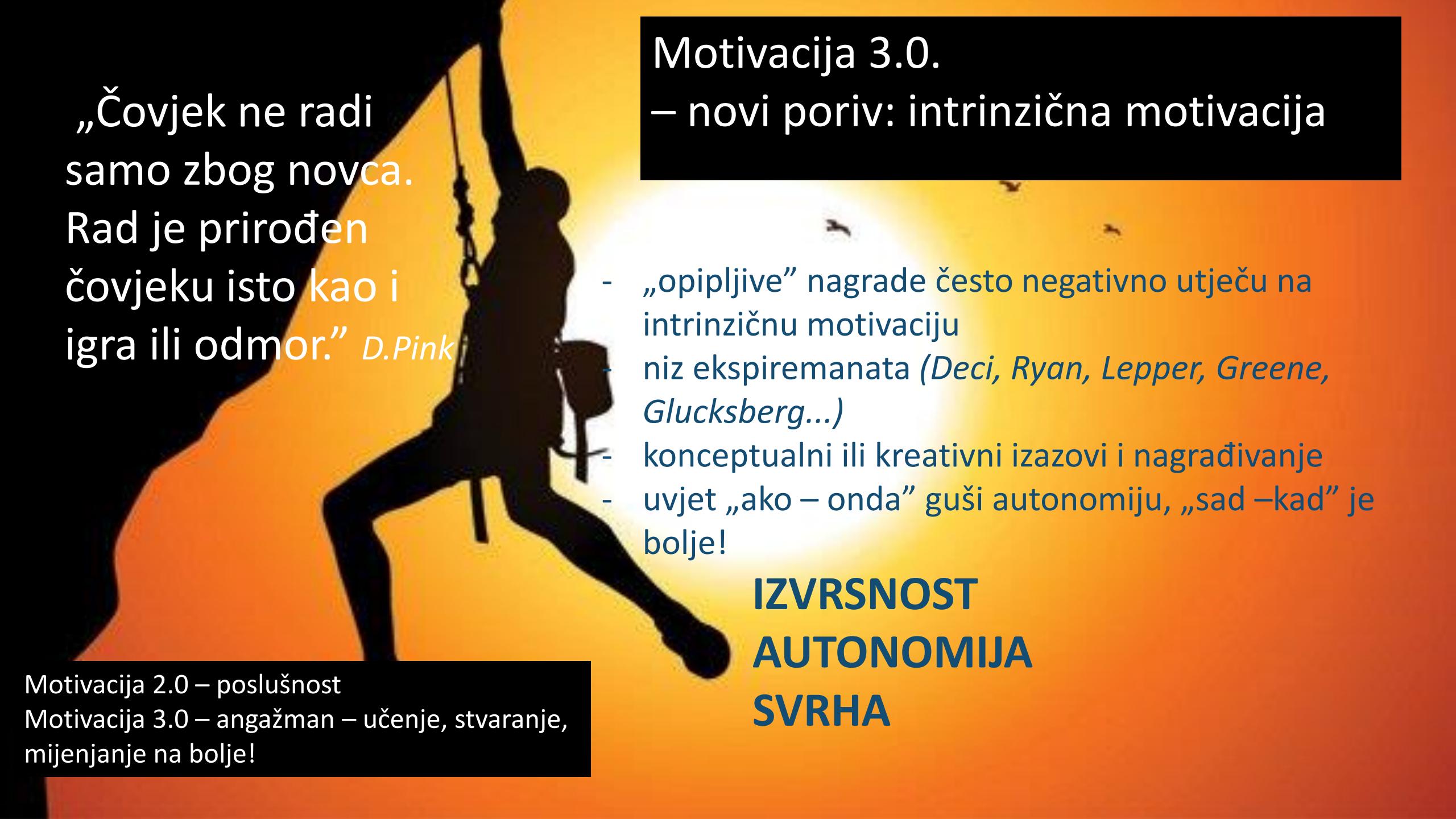


Motivacija 1.0. – prije 50 000 godina, biološko preživljavanje, borba za opstanak

Motivacija 2.0. – postići nagradu, izbjegći kaznu – ekonomski i tehnološki napredak u posljednja 2 stoljeća

Motivacija 2.1. - Nagradite li neku aktivnost bit će učestalija, kaznite li, bit će je manje.





„Čovjek ne radi samo zbog novca. Rad je prirođen čovjeku isto kao i igra ili odmor.” *D.Pink*

Motivacija 3.0. – novi poriv: intrinzična motivacija

- „opipljive” nagrade često negativno utječu na intrinzičnu motivaciju
- niz ekspiremanata (*Deci, Ryan, Lepper, Greene, Glucksberg...*)
- konceptualni ili kreativni izazovi i nagrađivanje
- uvjet „ako – onda” guši autonomiju, „sad –kad” je bolje!

**IZVRSNOST
AUTONOMIJA
SVRHA**

Motivacija 2.0 – poslušnost

Motivacija 3.0 – angažman – učenje, stvaranje, mijenjanje na bolje!

GEJMIFIKACIJA

Igra je ozbiljna stvar

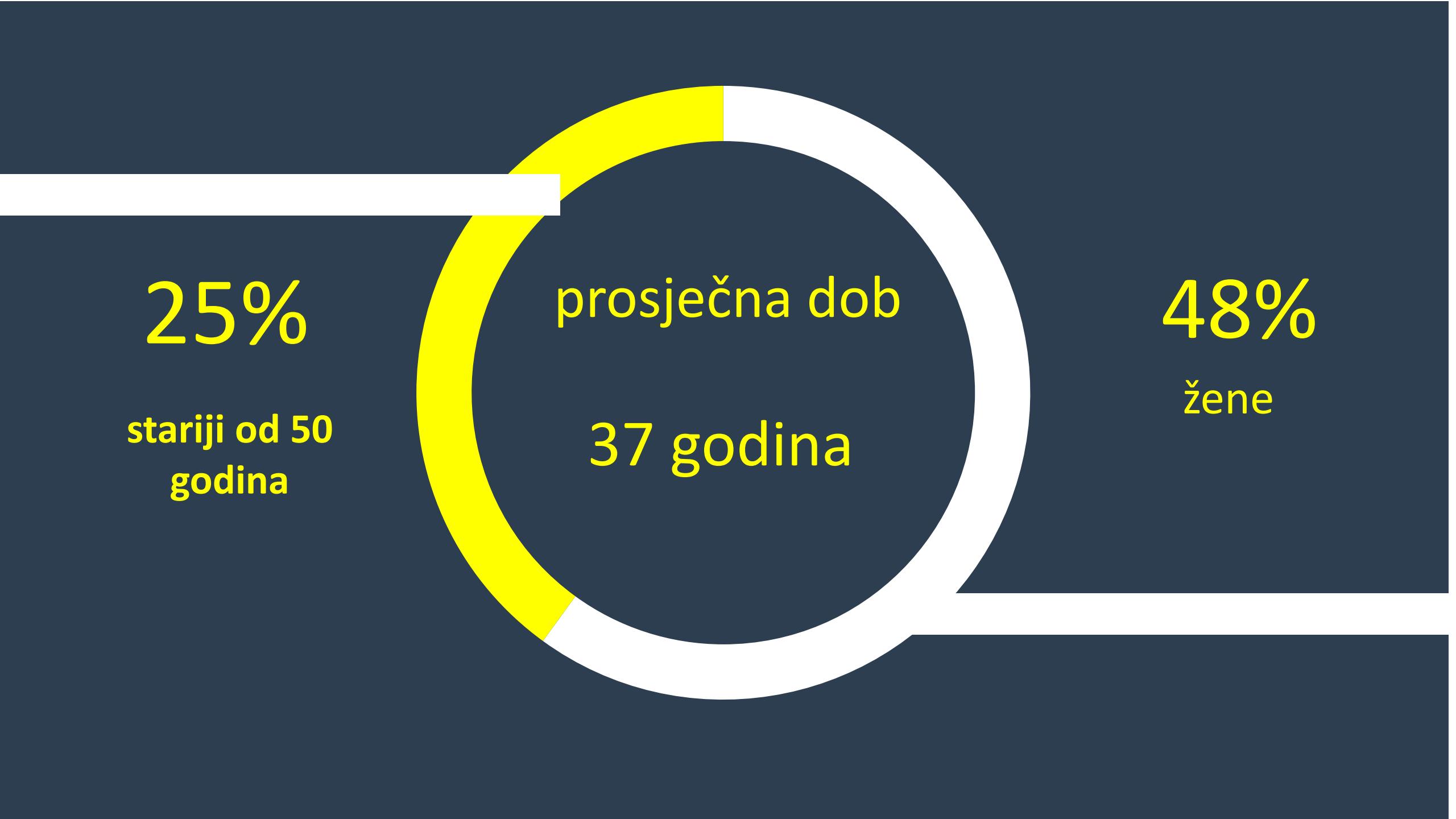


HRVATSKA GOSPODARSKA KOMORA
CROATIAN CHAMBER OF ECONOMY



Percepcija
gejmera?





A circular infographic with a dark blue background. In the center, the text "prosječna dob" is written above "37 godina". To the left, a yellow wedge represents 25% of the population, labeled "stariji od 50 godina". To the right, a larger yellow wedge represents 48% of the population, labeled "žene". A white horizontal bar is positioned at the bottom of the circle.

25%

stariji od 50
godina

prosječna dob
37 godina

48%
žene

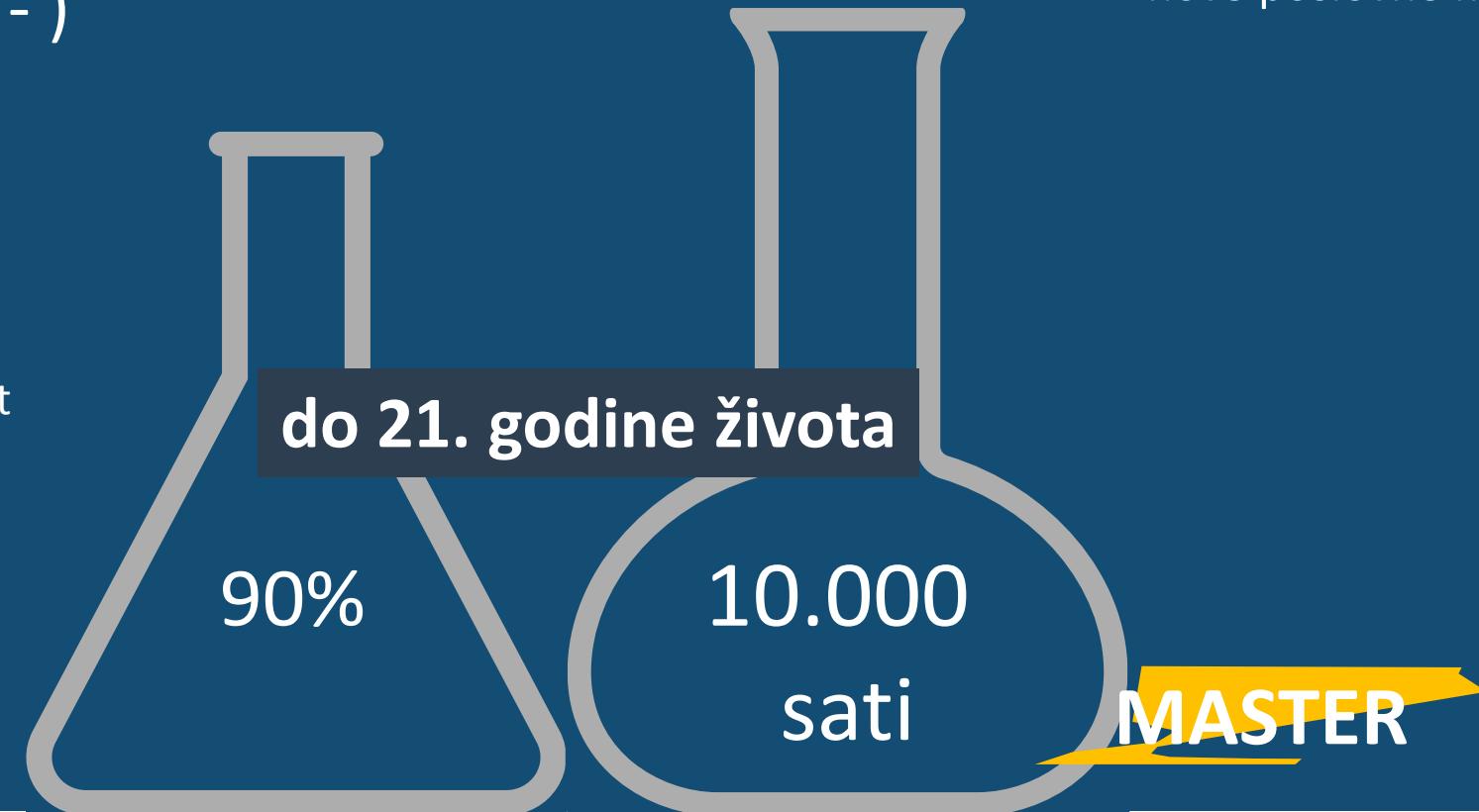
Y GENERACIJA (1980 -)

Z GENERACIJA (1995 -)

Y - Generacija pokrenula
nove poslovne modele!

PRIMJER

- 22 sata/tjedno World of Warcraft
- baza 250.000 članaka WoWWiki
- (2. najveći wiki)



Gejmeri nemaju problem s angažiranošću



surađuju

uče

dizajniraju

pobjeđuju – epic win

uređuju

komentiraju

sakupljaju

glasaju

natječu se

riješavaju izazove

vjeruju jedni drugima

Internet, video igrice...

POSAO

Zadaci	ponavljaju se, ali su zabavni	ponavljaju se, dosadni
Povratna inf.	konstantno	jednom godišnje
Ciljevi	jasni	kontradiktorni, nejasni
Put za napredak	jasan	nejasan
Pravila	jasna, transparentna	nejasna, netransparentna
Informacije	dozirano, u pravo vrijeme	previše ili nedovoljno
Pogreška	očekivana, ohrabrenje za nastavak	zabrana, kazne, ne priča se o tome
Trenutni status	transparentan, u vremenu	prikriven
Promocija	meritokracija	često nejasna
Kolaboracija	da	da
Brzina/Rizik	visoka	niska
Autonomija	visoka	srednja, mala

GEJMIFIKACIJA?

01

METODOLOGIJA

Primjena mehanizama iz video igrica za rješavanje problema iz stvarnog svijeta

02

NAČIN MOTIVACIJE

Povećavanje angažiranosti - dodavanje elemenata tamo gdje nedostaju.

Koristimo kada želimo promijeniti ponašanje i povećati angažiranost – kada želimo da ljudi budu kreativni!



- prva asocijacija: bodovi, bedževi
- puno više od toga
- intrinzična motivacija
- fluidna inteligencija
- flow
- različiti *driveri*



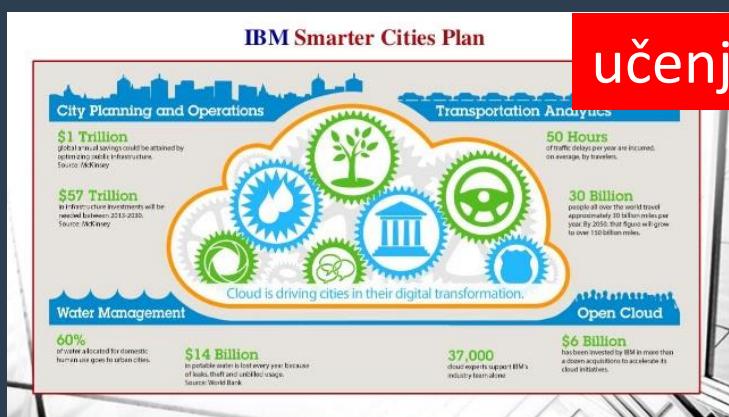
kombinacija gejmifikacije i
appreciative inquiry



pokreće nas mišljenje
drugih, usporedba s
ostalima



57.000 igrača u 10
dana riješili 15
godišnji problem



učenje na pogreškama!



2 proizvoda mjesечно na tržište!

Otvorene inovacije

Moj pregled

Stvori



Uredi profil

Snježana Šlabek



Svaka ideja je dobrodošla

- mala ili velika, svaka je dobrodošla
- predloži ideju
- odgovori na sektorske izazove
- postavi izazove zajednici
- slobodna ideja
- ideja kao nadogradnja na nečiju ideju



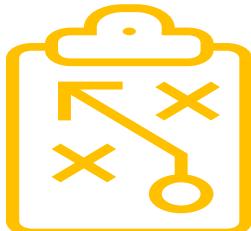


TRANSPARENTNOST



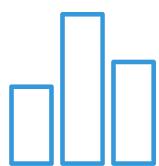
KOLABORACIJA

Autonomija
izvrsnost
svrha



KREATIVNOST

OPTIMIZAM



POVJERENJE

ZASLUŽENI NAPREDAK

Hvala na pažnji!