

RICOH
imagine. change.

**Ľudia sú
pri digitálnej
transformácii na
prvom mieste**



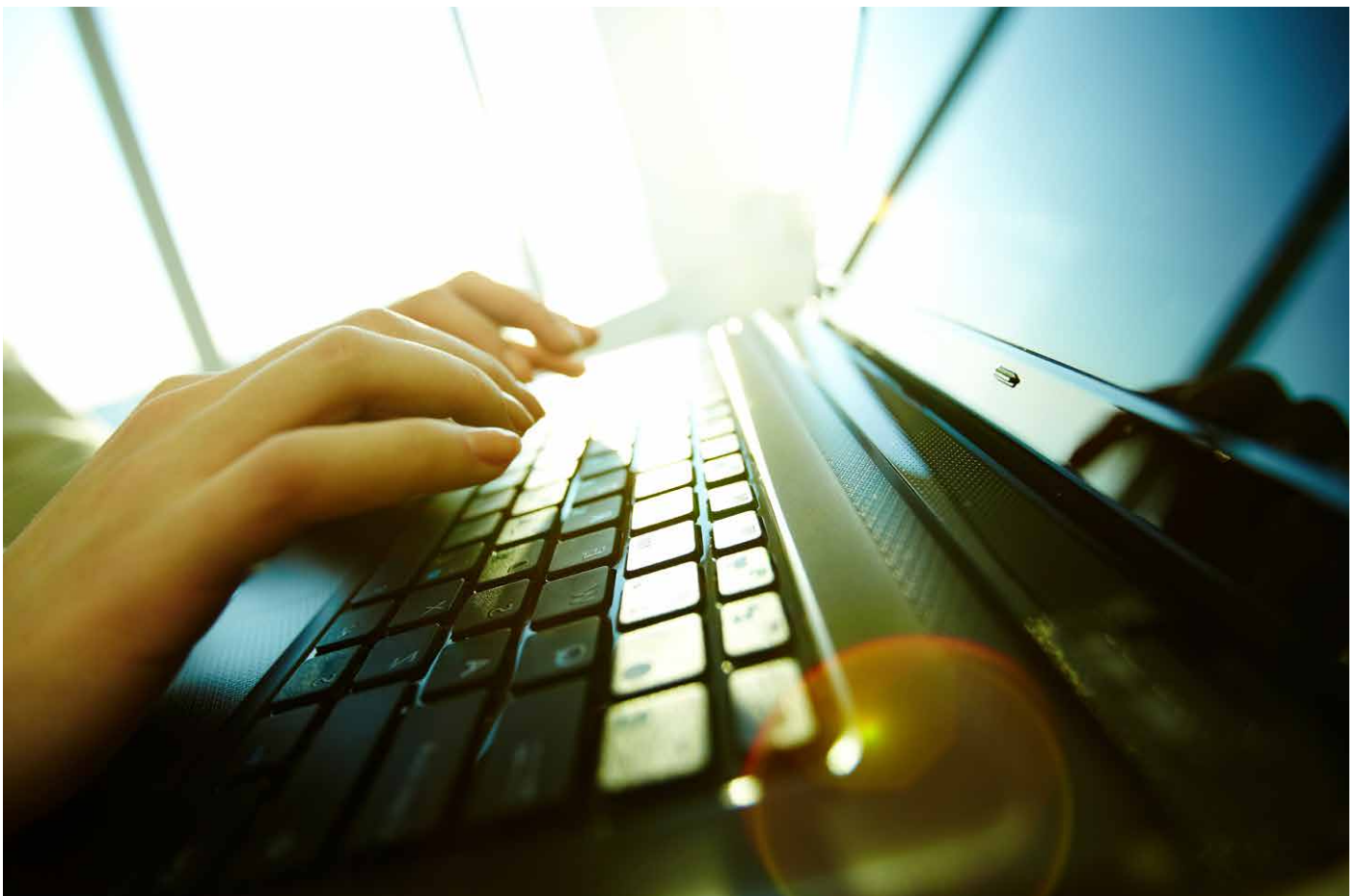
Dopad technológie na angažovanosť zamestnancov

Prechod na prácu na diaľku a perspektíva široko využívanej kombinovanej práce postavili lídrov v oblasti ľudských zdrojov do čela digitálnej transformácie tak, ako nikdy predtým. Správna technológia uľahčuje produktivitu a udržiava fungovanie podnikov bez ohľadu na to, odkiaľ pracujú ich zamestnanci. Navyše sa stala nevyhnutnosťou pre udržanie motivácie a zabezpečenie flexibility, po ktorej túži väčšina zamestnancov.

Prieskum spoločnosti Ricoh Europe však ukázal, že zlá skúsenosť s technológiami môže narušiť angažovanosť zamestnancov a zmysel pre firemnú kultúru. Hovorili sme so 632 pracovníkmi v spoločnostiach s 250 – 999 zamestnancami a výsledky odhalili tri kľúčové poznatky o zamestnancoch, ktorí si stále hľadajú cestu medzi novými spôsobmi práce.

Predovšetkým je zrejmé, že sa zmenili očakávania zamestnancov. Zmenilo sa to, čo budú očakávať od svojho zamestnávateľa v súčasnosti a v nasledujúcich mesiacoch a rokoch počas rozvoja ich kariéry. A pokiaľ to zamestnávateľia nezabezpečia, mnoho zamestnancov začne uvažovať o prechode do inej spoločnosti.

Budúci rok bude plný neistoty, takže kvalita pracovnej sily a jej schopnosť dobre pracovať môže znamenať rozdiel medzi úspechom a neúspechom. Úlohou lídrov v oblasti ľudských zdrojov je riešiť tieto problémy teraz, aby udržali najlepších zamestnancov, prilákali nové talenty a udržali konkurencieschopnosť spoločnosti.



1.Vplyv na firemnú kultúru



Náš prieskum zistil, že pre **31 %** zamestnancov je ťažké cítiť sa motivovaní a angažovaní pri svojej práci z dôvodu problémov v komunikácii a technológiách.



Navyše, **30 %** zamestnancov pociťuje tlak zo strany zamestnávateľa, aby boli počas práce na diaľku častejšie online.

Problémy, ako sú tieto, nepochybne zaťažujú firemnú kultúru. Ak sa nevyriešia, môžu spôsobiť, že zamestnanci stratia spojenie so svojou prácou a širšou organizáciou. Nemalo by nás prekvapovať, že



42 % zamestnancov verí tomu, že ich firemná kultúra utrpela ujmu počas obmedzení v súvislosti s koronavírusom.

To predstavuje pre lídrov v oblasti ľudských zdrojov problém, pretože narušenie firemnej kultúry alebo štruktúr podpory, na ktoré sa zamestnanci spoliehali pred pandemiou, môže vážne ovplyvniť spokojnosť a produktivitu zamestnancov.

Aj keď technológiu možno často vnímať ako prekážku pre firemnú kultúru, zníženie množstva osobných interakcií, ktoré môžu pri správnom použití formovať skúsenosti zamestnancov, môže byť prostriedkom na zlepšenie – dokonca môže posunúť firemnú kultúru na vyššiu úroveň.

Je nevyhnutné, aby lídri v oblasti ľudských zdrojov vybavili svoje tímy správnymi nástrojmi na udržanie silného zmyslu pre kultúru a umožnili ľuďom spojiť sa s kolegami, keď nepracujú bok po boku. Začína sa to identifikáciou existujúcich kritických bodov a výberom riešení, ktoré umožnia efektívne riadenie a podporu budúceho úspechu ľudí a ktoré zvyšujú produktivitu a motiváciu zamestnancov. Riešenia môžu siahť od komunikačných technológií, ktoré umožňujú ľuďom hovoriť a pracovať na projektoch v reálnom čase, nech sú kdekol'vek, až po systémy riadenia ľudských zdrojov, ktoré umožňujú zamestnancom podávať správy o relevantných ukazovateľoch, ako sú angažovanosť a spokojnosť zamestnancov.

Tieto nástroje zohrávajú zásadnú úlohu pri udržiavaní angažovanosti zamestnancov a vysokej dôvery medzi vedením a zamestnancami. Uľahčenie prepojenia navyše umožní vrcholovým manažérom mať prehľad o výkonoch zamestnancov a zvýši prístup k podpore pre tých, ktorí sa cítia vystresovaní alebo bez motivácie.



Komunikácia kultúry prostredníctvom bezpečnej práce

Pre niektorých zamestnancov zostane možnosť pracovať z kancelárie a po boku kolegov nevyhnutnou súčasťou ich každodenného života a miestom, kde najviac využijú výhody firemnej kultúry. Aby sa zabezpečilo, že sa ľudia s dôverou vrátia na pracovisko v rámci využívania prístupu kombinovanej práce, lídri v oblasti ľudských zdrojov musia vytvoriť prostredie, ktoré kladie bezpečnosť na prvé miesto. Od systémov na rezerváciu pracovných stolov pomocou mobilných zariadení až po snímače teploty a inteligentné úložné priestory – vytvorenie priestoru, ktorý podporí dodržiavanie bezpečnostných pokynov a umožní ľuďom pracovať v prostredí s nízkym rizikom, zabezpečí, že sa zamestnanci budú cítiť v bezpečí a cenení spoločnosťou a s dôverou sa vrátia do kancelárie bez ohľadu na to, či pracujú na plný alebo čiastočný úväzok.

Zameranie na zákazníka:



**B&M Retail,
VB**

Spoločnosť B&M Retail pôsobí v odvetví diskontného maloobchodného predaja vo Veľkej Británii. Rastovú stratégiu spoločnosti brzdil manuálny proces nástupu a adaptácie zamestnancov, ktorý bol časovo náročný a nespĺňal požiadavky auditu a dodržiavania predpisov. Spoločnosť Ricoh pomohla spoločnosti B&M Retail digitalizovať proces zavedením riešenia DocuWare a niekoľkých ďalších produktov, čo spoločnosti umožnilo vyplňať formuláre online a rýchlo ich exportovať do existujúcich systémov ľudských zdrojov na okamžitú kontrolu a schválenie. Prechod z papierových formulárov na riešenie, ktoré využíva kombináciu papierových a elektronických dokumentov, urýchlil proces nástupu a adaptácie nových zamestnancov a zlepšil sledovanie informácií a zabezpečenie, čo spoločnosti B&M Retail umožnilo znovu sa zamerať na plány dosahovania obchodného rastu.



2. Flexibilita – jeden univerzálny prístup nie je vhodný pre všetkých

Vyvíjajúce sa spôsoby práce počas pandémie priniesli flexibilitu, ktorá pretrvá. Zamestnanci chcú pracovať spôsobom, ktorý najlepšie vyhovuje im a ich potrebám. Pre niektorých to bude znamenať trvalú prácu na diaľku –



57 % zamestnancov uviedlo, že sa pri práci doma cítia menej stresovaní z dôvodu externých faktorov, ako je vyhýbanie sa dochádzaniu.

Iní zamestnanci sa však zúfalo snažia vrátiť do kancelárie, pričom



31 % sa cíti viac stresovaných prácou na diaľku z dôvodu problémov, ako sú rodinné povinnosti a iné osobné tlaky.

Ostatní zamestnanci môžu uprednostňovať kombináciu práce v kancelárii a na diaľku.

Svet práce v roku 2021 a smer do budúcnosti nemôže zaujať stanovisko „jeden univerzálny prístup pre všetkých“ – flexibilita musí byť základom spôsobu, akým ľudia robia svoju prácu. A to je problém, ktorý je potrebné vyriešiť teraz, inak môže spoločnostiam hroziť strata najlepších zamestnancov. V skutočnosti



každý štvrtý (**24 %**) zamestnanec uvažuje o zmene zamestnania, pretože verí, že jeho spoločnosť po skončení plošnej karantény neposkytne dostatočnú flexibilitu.

Je zrejmé, že prístupy k práci sa musia viac prispôbiť a musíme sa spoľahnúť na to, že lídri v oblasti ľudských zdrojov poskytnú zamestnancom nástroje, ktoré potrebujú na vykonávanie práce odkiaľkoľvek. Zamestnanci by mali mať napríklad prístup ku kľúčovým informáciám v cloude bez ohľadu na to, kde sa nachádzajú, alebo by mali používať automatizované procesy, ktoré pomáhajú znižovať čas strávený administratívnymi úlohami. Vďaka tomu budú mať zamestnanci viac času na zvládanie externých tlakov, ako sú rodinné povinnosti alebo dochádzanie.

Ak sú zamestnanci podporovaní v tom, aby pracovali jednoduchšie a odkiaľkoľvek, je oveľa pravdepodobnejšie, že dosiahnu uspokojivú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a budú mať pocit, že ich práca naplňuje. Nielenže to zvyšuje produktivitu, ale taktiež uprednostňuje spokojnosť zamestnancov a pritom pomáha udržať najvýkonnejšie talenty.



3. Prilákanie najlepších talentov



Pandémia nezmenila ambície zamestnancov. V skutočnosti je **66 %** zamestnancov optimistických v súvislosti s príležitosťami, ktoré technológie ponúkajú pre ich kariéru a prácu.



A takmer tri štvrtiny (**73 %**) zamestnancov si myslí, že majú potrebné schopnosti pre spoluprácu odkiaľkoľvek a ďalší rozvoj svojej kariéry.

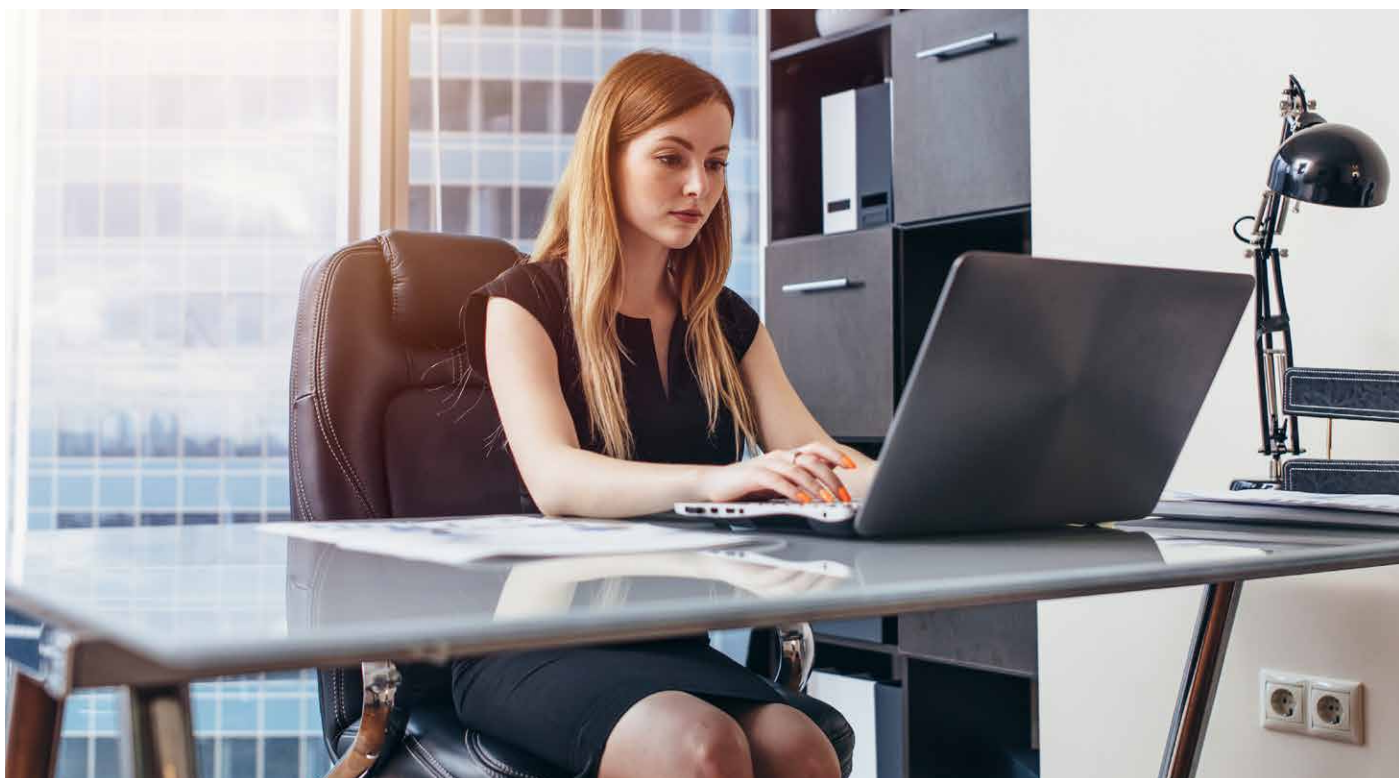
Zamestnanci sa vyjadrili jasne. Vo svete digitálnych technológií sa cítia dobre a chcú v ňom uspieť. To si však vyžaduje prácu spôsobom, ktorý vyhovuje im. Pandémia napriek spôsobenému narušeniu fungovania spoločnosti preukázala, že je jednoznačne možné využívať nové spôsoby práce. A zamestnanci v súčasnosti očakávajú, že ich organizácie podporia a pomôžu im jednoduchšie pracovať a rozvíjať svoju kariéru v tomto novom prostredí.

Kariérny rozvoj kombinovanej pracovnej sily

Pokiaľ ide o lídrov v oblasti ľudských zdrojov, všeobecné školenia týkajúce sa kariéry a kariérny rozvoj boli v roku 2020 v úzadí, zatiaľ čo svet podnikania reagoval na nepredvídané narušenie fungovania. Namiesto toho sa hlavnými prioritami stali rekvalifikácia a školenia v súvislosti s prácou na diaľku, zachovanie zdravia zamestnancov, vytváranie bezpečného pracovného prostredia a riadenie programov nedobrovoľného prepúšťania a nútenej dovolenky.

Vzhľadom na to, že sa spoločnosti snažia zvládnuť tieto výzvy a položiť základy budúceho rastu, tímy v oblasti ľudských zdrojov sa opäť začínajú zameriavať na kariérny rozvoj – 54 % zamestnancov má pocit, že ich spoločnosť stanovila jasný plán školení v súvislosti s novými spôsobmi práce.

Úspešnosť poskytovania školiacich programov a iniciatív v rámci kombinovanej pracovnej sily závisí od disponovania správnou technológiou, ktorá zabezpečí, aby možnosti vzdelávania boli bezproblémové, konzistentné a relevantné pre zamestnancov pracujúcich z kancelárie aj z domu. Očakávania zamestnancov v tejto oblasti sú jasné – robustná a technologicky podporená skúsenosť so školeniami môže zohrávať dôležitú úlohu pri získavaní nových talentov.



Úlohou lídrov v oblasti ľudských zdrojov je zaviesť technológiu, ktorá to uľahčí a prinesie skúsenosti, ktoré ľudia očakávajú. To znamená osvojenie si komunikačných a cloudových nástrojov, ktoré umožňujú zamestnancom podať najlepší výkon bez ohľadu na to, kde sa nachádzajú. Taktiež im poskytnú podporu a priestor na ďalší rozvoj ich kariéry a osobný rozvoj za ich vlastných podmienok.

Je to niečo, čo budú zamestnanci od potenciálnych zamestnávateľov čoraz viac vyžadovať. Ak teraz uprednostníme prístup zameraný na technológie, nakoniec bude zohrávať významnú úlohu pri pomáhaní spoločnostiam pri udržaní tempa s konkurenciou a získavaní najlepších talentov.

Mimoriadne dôležitá úloha

„Viac ako kedykoľvek predtým môžu lídri v oblasti ľudských zdrojov skutočne formovať smerovanie organizácie a zohrávať mimoriadne dôležitú úlohu pri dosahovaní jej úspechu. Využitie tejto príležitosti si vyžaduje dôkladné pochopenie toho, čo chce pracovná sila, a technológií, ktoré ľudia potrebujú, aby mohli prosperovať v digitálnom veku.“

Caroline Bright, SVP Marketing, Ricoh Europe

Zamestnanci musia mať k dispozícii riešenie, aby mohli flexibilne pracovať, spolupracovať s kolegami a širším podnikom, pokračovať v rozvoji svojich schopností a dosiahnuť dobrú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

Ak podporíte zamestnancov týmto spôsobom, vysiela to jasnú správu o spoločnosti a ukazuje existujúcim aj budúcim zamestnancom, že spoločnosť porozumela dôležitosti digitálnej transformácie pri riešení potrieb svojich zamestnancov.

Dosiahnutie tohto cieľa si bude vyžadovať úzku spoluprácu v rámci celého podniku, medzi lídrami v oblasti ľudských zdrojov, vedúcimi IT oddelení, tímami jednotlivých prevádzok a najvyšších riadiacich zamestnancov. A je to úloha, ktorú treba vykonať teraz. Podpora tejto myšlienky a vybavenie ľudí tak, aby prosperovali v ére kombinovanej práce, sú nevyhnutné pre udržanie kroku s konkurenciou, prilákanie a udržanie najlepších talentov a podporu vysokokvalitnej a produktívnej práce zamestnancov.

Informácie o spoločnosti Ricoh

Spoločnosť Ricoh podporuje digitálne pracoviská využívajúce inovatívne technológie a služby, ktoré ľuďom umožňujú pracovať inteligentnejšie odkiaľkoľvek.

Bez ohľadu na to, či ide o prácu v kancelárii alebo na diaľku, môžeme pomôcť firmám akejkoľvek veľkosti poskytovať a spravovať konzistentné skúsenosti pre koncových používateľov, ktoré je možné ľahko škálovať tak, aby podporili rast podniku na viacerých miestach.

Vďaka bezpečným, stabilným, škálovateľným a jednoduchým riešeniam, ktoré sa dajú bezproblémovo integrovať do existujúcich infraštruktúr IT, pomáhame vytvárať odolnosť voči budúcim narušeniam prevádzky zrýchlením digitálnej transformácie a pomáhame spoločnostiam priblížiť sa k zákazníkom.

Úzko spolupracujeme s vedúcimi pracovníkmi firiem, aby sme porozumeli ich organizačnej štruktúre a umožnili zamestnancom vzájomné prepojenie a spoluprácu, či už v kancelárii alebo pri práci na diaľku.

Vďaka viac ako 80-ročným skúsenostiam s vývojom technológií, ktoré ovplyvňujú prácu ľudí, je spoločnosť Ricoh ideálnym partnerom na podporu podnikania prostredníctvom riešení pre prácu na diaľku a kombinovanú prácu. Štandardnou súčasťou našich riešení je vysoká úroveň zabezpečenia, ochrana údajov a súlad so všetkými požadovanými bezpečnostnými normami.

Spoločnosť Ricoh Group sídli v Tokiu a pôsobí v približne 200 krajinách a regiónoch. Vo finančnom roku, ktorý sa skončil v marci 2021, skupina Ricoh Group dosiahla celosvetové tržby vo výške 1 682 miliárd jenov (približne 15,1 miliárd USD).

