



SMART ERP

BLOG

smartERP blog

A JÖVŐ SIKERES CÉGEINEK RECEPTJE

A CÉGVEZETÉS - CÉGKULTÚRA - EMBERI ÉS DIGITÁLIS MUNKAERŐ
ÖSSZEHANGOLÁSA A VERSENYELŐNYÉRT

www.smartERPblog.com

Bevezető

Egy Skoda alvázból, egy Suzuki motorból és egy Tesla karosszériából készített autó hagyni fog némi kívánnivalót maga után. Még rosszabb ha különböző fajok testrészeit férceljük össze. Önmagában hiába nagyszerű a gepárd lába, a fecske tolla és a delfin tüdeje ha nem kiegészítik és erősítik egymást akkor az eredmény borzalmas.

A cégeknél sincs ez másként. Akárcsak a természetben, a kiemelkedő versenyképességhez összehangoltság kell. A cégvezetőnek, az emberi és digitális munkaerőnek, illetve a cég kultúrájának ki kell egészítenie és erősítenie kell egymást.

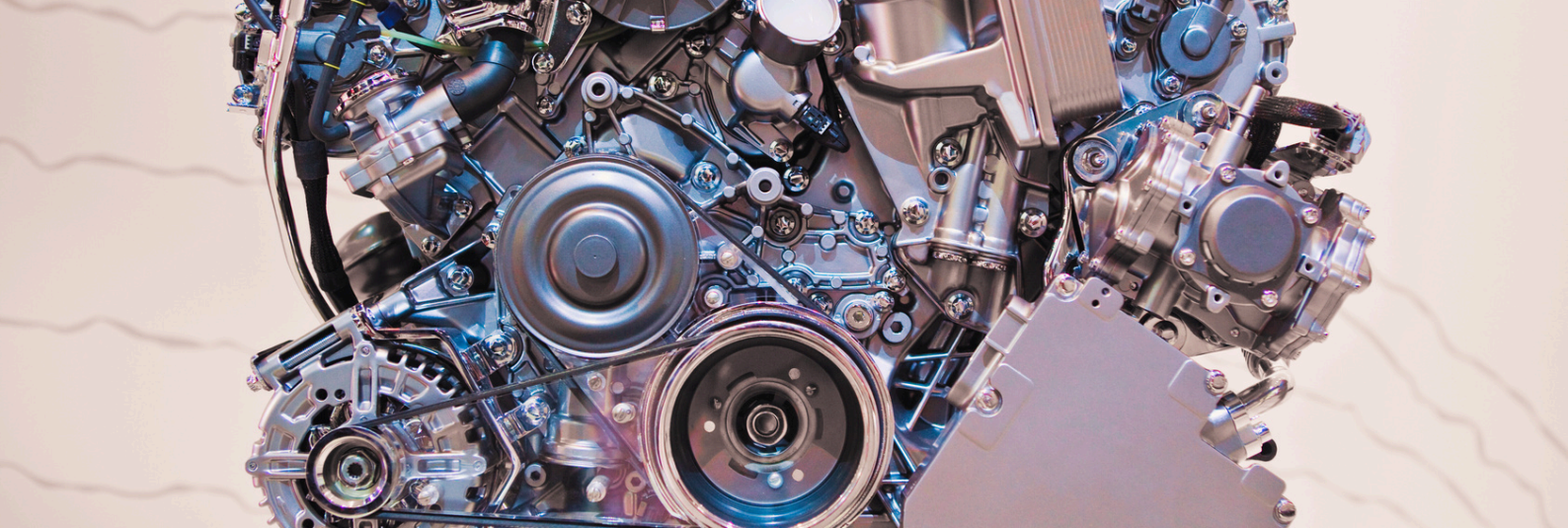
Ennek a jelentősége most jelentősen megnőtt. Hosszú évtizedeken át a világgazdaság csak nőtt és nőtt, és bár a világban tapasztalható változások folyamatosak voltak, ezek tempója még kezelhető és elnéző volt. Hirtelen azonban most túl sok területen történik drasztikus változás, és ezek együttes hatása átlépett egy határt. Egyszerre kell szembe nézni sok felhalmozódott problémával.

A technológia robbanásszerű fejlődése, a munkaerőpiac felborulása, és a világ felgyorsult változása eddig soha nem tapasztalt helyzetet teremt. Nincsenek bevált megoldások, új megközelítésre van szükség, és egy cégvezetőnek nincs ideje kivárni, míg ezek a megoldások kiforrnak és közkézre kerülnek.

Turbulens időszakokban nagy az átrendeződés, és a jövő sikercégei azok közül fognak kikerülni, akiknek sikerül szintet lépnie. Gyorsabb reakcióidőre, és kiemelkedő hatékonyságra lesz szükségük, amihez el kell érniük, hogy a cég részei – a cégvezető, a munkatársak és a céget támogató technológia – “egy kottából” játsszon.

Ez komoly kihívás, aminek sok cég nem fog tudni megfelelni. Akik sikeresen veszik az akadályt mindent visznek – de a többiek rovására.

Ha a megfelelő céges összehangoltságnak nincs is egyszerű és bejáratott módja, azért ha ránézünk egyes részeire, akkor sok támpontot lehet találni. Ez pedig a kezdethez elég.



A munkavégzés maga, avagy az emberi és Digitális Munkaerő

Mára olyan sok munkát képes a technológia hatékonyan ellátni, hogy a jelenleg ismert munkakörök 75%-a meg fog szűnni jelen formájában. Senki nem élvez teljes védelmet. A fizikai, a tudásalapú, a kommunikáció központú és a vezetői állások is mind változni fognak. Az alkalmazkodó cégeket más szerkezetben, más munkakörök fogják jellemezni.

Az egyes munkakörökben megjelenő technológia jóval több mint korábban volt. Ez már nem néhány gép vagy szoftver. Egyre inkább Digitális Asszisztensként (dA) érdemes őket számon tartani, ahol ezek a dA-k az emberekhez hasonlóan olvadnak bele a cég napi folyamataiba. Van ahol az egyes munkakörökben kiegészítik a munkakört ellátó embert – mint amolyan asszisztens féle – más esetekben pedig az egész munkakört látják el önállóan.

Így vagy úgy, de a konkrét munkavégzés, vagy az információ áramlás tekintetében a Digitális Asszisztensek egyre nagyobb hányadát látják el a munkának. Ennek nyilván meg kell jelennie a cég felrajzolt szerkezetében is, így nem lehet már csak az embereket feltüntetni egy cég szerkezeti térképén. Ráadásul ezek a dA-k egymással összekapcsolódva eddig soha nem tapasztalt kifinomultságú és komplexitású Digitális Munkaerőt képesek létrehozni.

További előny, hogy ez a Digitális Munkaerő súrlódásmentesebben képes együttműködni mint az emberek. A Digitális Munkaerőt úgy érdemes értelmezni, hogy míg a dA-k az egyes munkakörökre és emberekre vannak szabva, addig a Digitális Munkaerő magasabb szinten fejti ki hatását, és az adott cég egyedi igényét, stratégiáját és kultúráját szolgálja ki.



A mindent átható cégekultúra

Egy cég kultúrája mint egy láthatatlan háló biztosítja a háttérrel a cég működéséhez. Íratlan szabályok, szokások és feltételezések gyűjteménye, ami egyszerre segít alkalmazkodni, eligazodni, de leegyszerűsíti a döntésmechanizmusokat is.

A cégekultúra egy láthatatlan háttér. Nem olyan kézzelfogható mint a dolgozók, gépek, épületek, termékek, vagy akár az elvégzett munka, illetve az intézkedések, viszont éppen olyan meghatározó.

Szembe kell nézni azzal, hogy amikor a látható felszín és a láthatatlan háttér ellentétes hatást fejt ki, akkor lerontják egymást. Feszültség és zavar keletkezik a cégen belül, az egyéni döntések, de maga a végrehajtás is lelassul. Ennek oka, hogy a munkatársaknak sokkal több részletet kell mérlegelniük, és óvatosabbnak kell lenniük a “csapdákat” rejtő környezetben.

Önmagában egy cégekultúra nem jó vagy rossz. A környezet és a helyi adottságok határozzák meg, hogy a cég kultúrája javítja vagy rontja a cég életképességét. Más cégekultúra jelent előnyt változó és zavaros időkben, mint egy kiforrott és stabil környezetben.

A cég kultúrája rendeződhet a vezető köré, de ugyanúgy jöhet a munkatársak csoportja felől is. Lassan alakul ki és nagyon lassan lehet csak változtatni rajta. Csöndes befolyása és nagyfokú tehetetlensége miatt hosszútávon az egyik legfontosabb tényező. Sok jó kezdeményezés vértelt el egy cég kultúrájának ködszerű kimozdíthatatlansága miatt.

Most az üzleti környezetre felfokozott gazdasági verseny, és egy gyorsan változó világ jellemző. Mindez alkalmazkodást követel a cégvezetéstől és a humán munkaerőtől egyaránt. Ezt kell a cég kultúrájának támogatnia, hogy az útkeresést, majd az ezt követő reformokat, illetve az újabb és újabb technológiai bevezetéseket ne gáncsolja el.

Amikor pedig egy-egy kísérlet nem sikerül, éppen a cégekultúra az, ami képes mégis megtartani a cég egészséges lendületét.

A megfelelő cégekultúrát a vezetőkön kívül a Digitális Asszisztenseknek is támogatnia kell, ami alapvetően új megközelítése az IT szerepének egy cégen belül.



Képzések és átképzések

A hatékony munkához hatékony munkatársak kellenek. Senki nem születik készen egy munkakörre, számtalan formában, számtalan képzésen kell korábban átesnie.

Mindeközben azonban a munkakörök drasztikusan változnak. Az emberek egyre növekvő hányadának másként, más munkát kell végezniük. A folyamat már most is jól látható, és az átalakulás mértéke csak tovább fog erősödni. Ennek a változásnak több oka is van:

- 1 a **távmunka** drasztikus és megállíthatatlan előretörése
- 2 a **technológia** gyorsan növekvő aránya a munkavégzésben
- 3 az **emberek** megváltozott elvárásai

Az átalakult és újonnan keletkezett munkakörökre azonban ki kell képezni a munkaerőt. Ilyen tömegű átképzésre a társadalom hagyományos oktatási szerkezete viszont nem képes.

Eddig a munkaerő képzése főleg állami, oktatásügyi feladat volt – az oktatási rendszer elemezte az üzleti szféra igényeit, majd futószalagon hozta a munkára kész dolgozókat, akiket a cég esetleg kicsit tovább képzett.

A hagyományos rendszer már eddig is sok sebből vérzett, de a jelenlegi változás mértékét és gyorsaságát végképp nem tudja lekövetni. Mire kiderül a hiány, létrejön a képzés, majd a jelentkezők végigmennek a folyamaton, a világ már régen más lehetőségeket és követelményeket állít a cégek elé. Megfelelő képzés nélkül viszont a munkaerő egyszerűen nem képes hatékony és versenyképes munkavégzésre

Ezt a kijózanító ténytet a sikerre vágyó cégek nem hagyhatják figyelmen kívül. Azt nem engedhetik meg maguknak, hogy az új lehetőségeket biztosító munkakörök betöltetlenül maradjanak, akkor viszont a képzés növekvő részét saját hatáskörben kell megoldaniuk.

Reményt ad ebben a paradox helyzetben az elektronikus formában is fellelhető képzések térnyerése. Ha sikeresen összekapcsoljuk a céget átfogó és mindenhol jelenlevő Digitális Asszisztenseket az elektronikus képzések lehetőségével máris körvonalazódik egy új, szuper hatékony megoldás. Ebben a megközelítésben a munkatársak képzése akkor és ott történik, ahol, és amikor arra szükség van.



A megváltozott céges környezet – megváltozott cégvezetés

A jövő szuper cégei mindent visznek. Egy piacképes termék, és egy működőképes stratégia ötvözve a szupercégek hatékonyságával és gyorsaságával akkora előnyt biztosít, amivel hagyományos megközelítéssel nem lehet versenyezni. Olyan ez mint egy új technológia hatása a versenysportban.

A cégvezetőn múlik, hogy a stratégia, az emberi és digitális munkaerő, a céges kultúra, és képzések mind-mind, egy egymást kiegészítő és kiszolgáló egységet alkossanak.

Ez új tudást és hozzáállást igényel a cégvezetőtől.

Vegyük példának a technológia szerepét egy cégen belül. Bár a cégvezetőnek nem kell feltétlenül értenie a technológiához, de a teljes távolságtartás biztosan nem működik. A cég minden részét átszövi a technológia, ezért a cégvezetőtől legalább akkora rálátást és részvételt igényel, mint a munkakörök és osztályok általános feladatának értése és tervezése. Ez már régen nem IT, ez már cégépítés.

Már csak azért is így van, mert ahogy a hajóknál, repülőknél és autóknál, az “autopilot” gondolkodásmódja meg fog jelenni a cégek irányításában is.

A vezetői szintű értés és ismeretek birtoklása nem csak a technológiára igaz, hasonló a helyzet a képzések és a cégekultúra témakörében is. Vezetői szinten át kell látni a főbb jellemzőket, illetve azt ahogy a hatásukat kifejtik a cég életére és teljesítményre.



Tervezési eszközök, amik segítik egy cég összehangoltságának elérését

A jövő szuper cégeinek kialakítását és összehangolását olyan tervezési eszközöknek kell segíteniük, amik a cégvezetés, az emberi és digitális munkaerő, a cégekultúra, és a cégen belüli képzések témakörét egyszerre és összehangoltan támogatják.

Az építészetben, a termékgyártásban, filmkészítésben, ... és sorolhatnánk tovább, már régóta technológiai eszközök segítenek a tervezésben és kivitelezésben. Eljött az idő amikor már a cégépítésben sem lehet másként lépést tartani.

