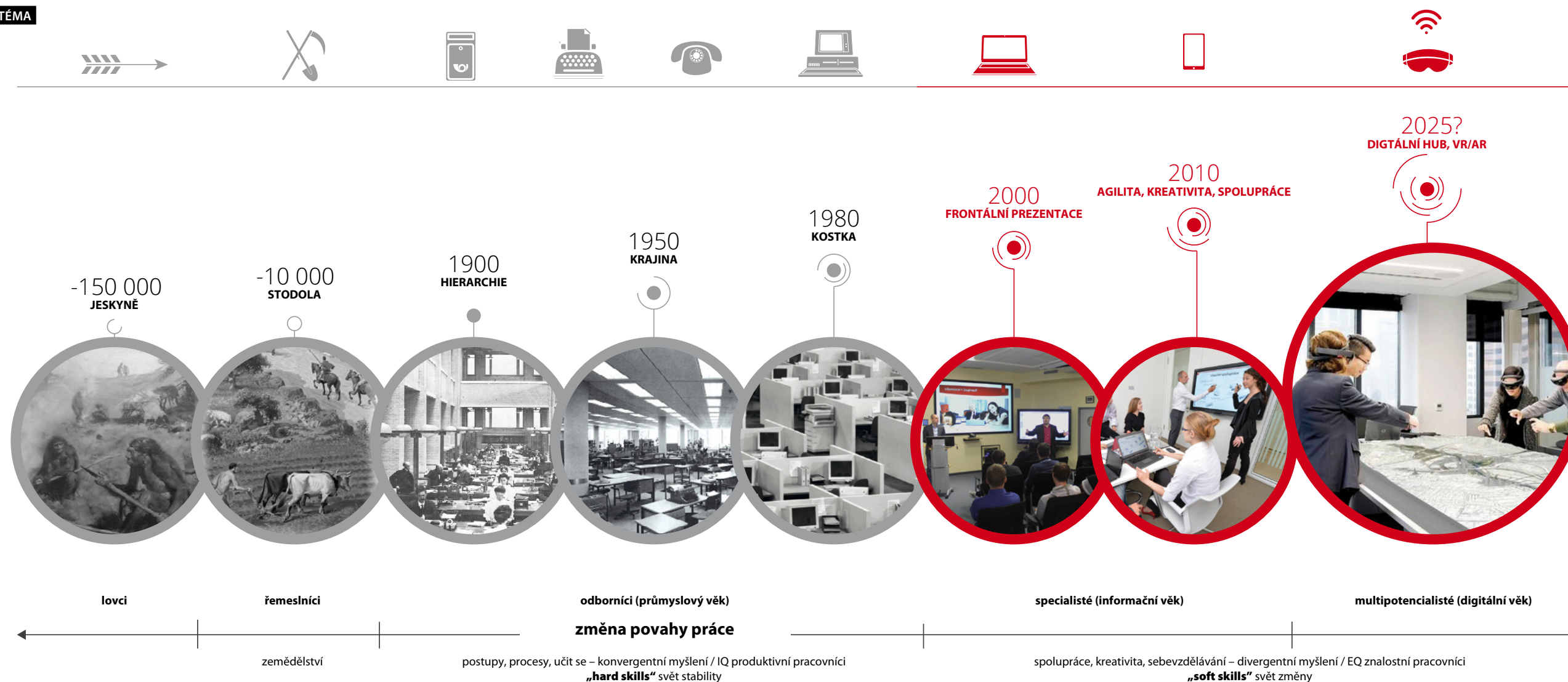




Budoucnost a vzestup spolupracujících týmů?

Technologie mají potenciál zlepšit a změnit způsob, jak nyní pracujeme, přesto se velká část budoucnosti práce věnuje scénářům, jak o práci všichni přijdeme. Pravděpodobně jste si přečetli příběhy o technologickém pokroku, o strojích/robotech a umělé inteligenci, jež převezme práci nás všech. Budoucnost práce, kde pracovní místa dokonce celé profese jsou obětována ve prospěch automatizace a efektivity. Ale toto je jen jeden ze způsobů, jak se na budoucnost práce dívat.

Podle nedávné studie moderní technologie a umělá inteligence (AI) významně ovlivňují růst a budoucnost organizací. Úspěšní lidé začínají využívat technologie k opakujícím/provozním/operativním úkolům, ale také k tomu, aby se stali efektivnějšími vůdci. Jinými slovy, podporují růst, nastavují správná rozhodnutí, investují více času do rozvoje a motivace svých týmů za účelem rozvoje nových neotřelých nápadů. Technologie mají pozitivní dopad, protože ze zaneprázdněných vůdců dělají vůdce více lidské.

„Technologie mohou výrazným způsobem posílit lidský potenciál. Abychom však správně tvořili lepší budoucnost práce, musíme pochopit, **kde jsme byli, kde jsme teď, kde chceme být a jak se tam chceme dostat.** Jakmile tomuto spojení porozumíme, můžeme technologie využít k realizaci potřebných změn,“ otevírá náš rozhovor Jiří Plátek, marketingový manažer AV MEDIA, a.s.

KDE JSME BYLI?

Homo sapiens netrumfl šimpanze svou mrštností ani větší chytrostí, nýbrž pružnou spoluprací a kreativní myslí velkého počtu naprosto neznámých lidí. Inteligence a nástroje jistě sehrály svou roli, kdyby se lidé nenaučili pracovat v týmu, naše chytré mozky a zručné prsty by stále ještě štěpily pazourek. Jenom homosapiens dokáže pružně spolupracovat, vyprávět skutečné i vymyšlené příběhy, a to díky kognitivní revoluci před cca 70 000 lety.

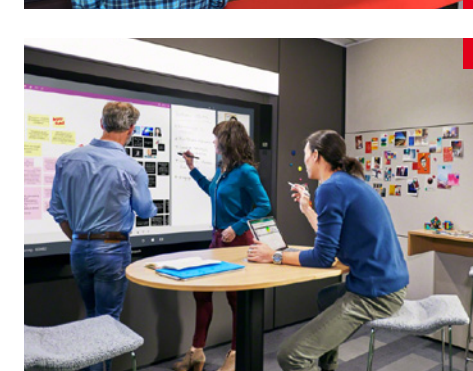
Základní dovednost člověka se za posledních 150 000 let příliš nezměnila, ale síť příběhů stále posiluje a posunuje dějiny z doby kamenné (prezentace maleb v jeskyních) do doby křemíkové (prezentace a sdílení digitálního obsahu v kancelářských prostorech).

Představitost, rozum, bohatství citů, houževnatost a odvaha dopomáhají člověku nejen k tomu, aby dokázal žít v různých podmínkách, ale aby také dovedl své prostředí změnit. Člověk se liší od zvířat a strojů svou představivostí. Dovede uvažovat do budoucnosti, objevovat, využívat různé lidské vlohy s koherentními schopnostmi.

KDE JSME TEĎ?

Dnešní svět je směsicí starých i nových postojů a převzatých návyků. Technologie v posledních letech proměnila pracovní procesy, ale nedokázala výrazně zlepšit kvalitu pracovního života. Hlavním cílem průmyslové revoluce bylo zvýšit efektivitu a urychlit procesy.

Pracovní nástroje a lidské postoje nedokázaly navzájem držet krok s měnícími se potřebami a očekáváními. Například tradiční kancelářské prostory vyhovují některým lidem, ale ne všem. V mnoha případech byly kancelářské prostory navrženy s ohledem na efektivnost, nikoliv na emocionální, duševní či fyzickou pohodu.



1,2,5 – www.avmedia.cz
4,3 – www.steelcase.com

„Ocitáme se na pokraji technologické revoluce, která zásadně změní způsob života a práce. V takovém měřítku, objemu a komplexnosti v něco zcela nového, co lidstvo doposud nezažilo.“



Pokud navrhnete kancelářské prostory, které lidem umožní vykonávat jejich práci, dosáhnete tzv. lidské přirozenosti, která funguje miliony let. Opravdovcve potřeby a přání lidí nejsou založeny na pingpongovém stole nebo několika dnech dovolené navíc. Lidé musí najít účel a smysl pro práci.



Organizace si uvědomují jen významu zapojení zaměstnanců z hlediska výkonu, a produktivity. Úsilí vedoucí ke zlepšení angažovanosti do značné míry selhalo. Devět z deseti zaměstnanců na celém světě práce prostě a jednoduše nebaví. Tento jednotvárný přístup se naštěstí v mnoha organizacích daří změnit.

KDE CHCEME BÝT?

Všichni chceme dělat práci, která je smysluplná, příjemná a naplňující. Všichni chceme pracovat pro organizace, které udržují spokojenou, motivovanou a angažovanou pracovní sílu. Od lídrů a manažerů z první linie očekáváme podporu a povzbuzení. My všichni chceme být považováni za jednotlivce a hodnoceni pro své vlastní jedinečné schopnosti.

Nejenže je to žádoucí, je to nezbytné, protože v opačném případě bude angažovanost zaměstnanců i nadále klesat. V budoucnu budou organizace muset zařadit zaměstnance do centra svých rozhodnutí. K tomu však potřebují lépe pochopit individuální potřeby a přání svých lidí. A právě zde se otevírá příležitost, jak technologie, stroje či umělou inteligenci patřičně využít.

JAK SE TAM CHCEME DOSTAT?

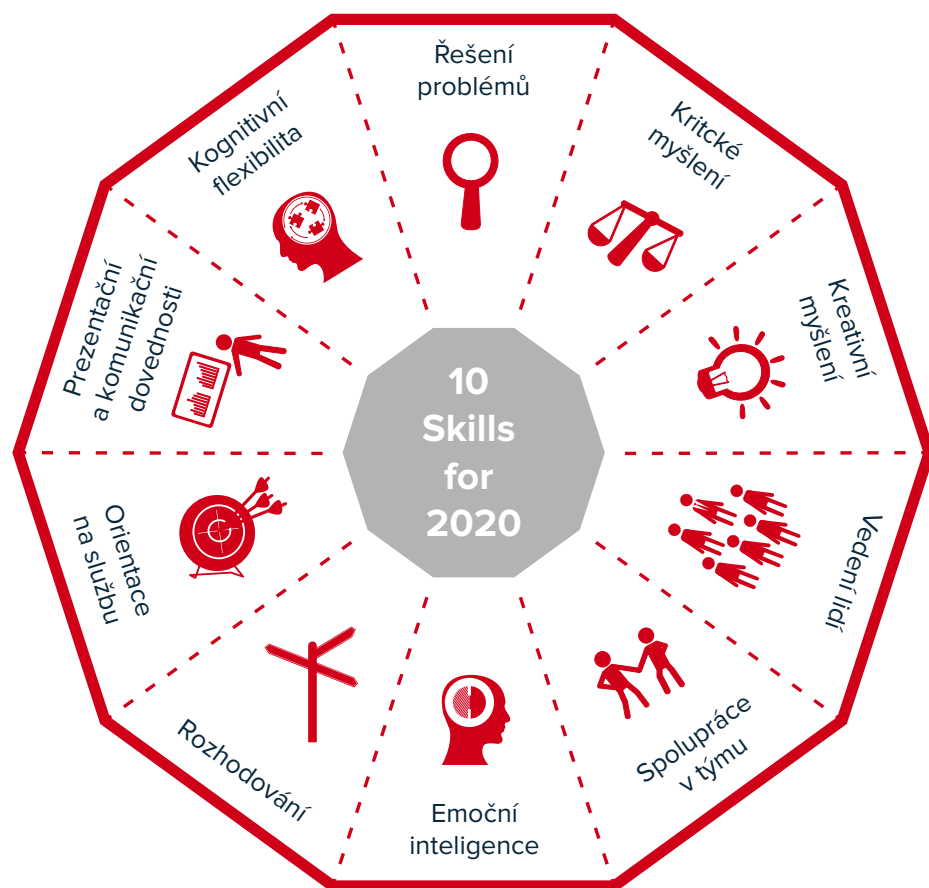
Jakmile víme, co chceme, můžeme nasadit technologie jako nástroje pro realizaci změny. Technologie mohou pomoci organizacím zaměřit se na potřeby lidí.

To je přesně to, co bychom měli dělat jako první. Používat technologie, které jsou navrženy tak, aby umožnily lepší způsoby individuální práce a týmové spolupráce. Cílem je posilovat uživatelskou zkušenost, abychom lépe porozuměli tomu, co dělá jednotlivce spokojenějším.

Úlohou technologií není nahradit lidi, ale posílit jedinečné lidské dovednosti, jako je spolupráce, komunikace a tvořivost. Budoucnost práce je založena na lidech, jejich angažovanosti a spokojenosti. Toto

jsou ukazatele opravdového úspěchu budoucí pracovní změny.

Hnací silou se dnes stávají nekognitivní (měkké) dovednosti, jako je odhodlání, zvědavost, vytrvalost, představitivost, tvořivost, spolupráce v týmu, empatie, emoční a sociální inteligence, vnitřní motivace, sebeuvědomění či pochopení konsenzu = silné stránky. Kognitivní (tvrdé) dovednosti postupně převezmou automatizované platformy, software a systémy.



Jednadvacáté století potřebuje tzv. polymathy (uni-verzální), multipotenciální neboli renesanční lidi, kteří mají mnoho zájmů, jenž jsou zběhlí v mnoha oborech, řemeslech, vědách či umění. Tito lidé přicházejí k neotřelým nápadům, a to díky kombinaci a pochopení dvou či více oborů. Jsou schopni se rychleji učit a přemýšlet, jdou do věcí po hlavě, nebojí se vystoupit z komfortní zóny a v neposlední řadě jsou připraveni na rychlou adaptaci na změny.

PŘICHÁZEJÍ HYPER-(SPOLU)PRACUJÍCÍ TÝMY? PROČ PŘÁVĚ TEĎ?

Týmová spolupráce neustále posiluje. Devadesát procent lidí souhlasí, že spolupráce je nezbytná pro vznik nových a lepších nápadů. Když lidé více spolupracují, rychleji inovují, dosahují lepších výsledků a vykazují vyšší spokojenost. Organizace podporující spolupráci jsou podle Institutu pro firemní produktivitu pětikrát výkonnější.

Od tzv. hyper-spolupracujících týmů se očekává, že budou schopny řešit složité problémy v co nejkratším čase. Na rozdíl od svých předchůdců, kteří se mohli zaměřit na individuální úkoly, které následně prezentovali jako svůj příspěvek celému týmu.

Hyper-spolupracovníci se skládají ze specialistů a univerzálních lidí, kteří mezi sebou aktivně spolupracují a spolupracují. Specialisté se dovedou hluboko ponořit do myšlenky, kterou přetvoří ve skutečný nápad. Univerzalisté přinášejí do projektu široký rozsah znalostí z několika oborů. To je dokonalé partnerství pro vzájemné učení a zvědavost.

Práce hyper-spolupracovníků se skládá z nikdy nekončící výměny a sdílení digitálních informací, které se zásadně odlišují od způsobů, jakým týmy kdysi spolupracovaly.

„Co je na hyper-spolupracujících týmech odlišné? Přemýšlejte o rozdílech mezi plaveckým a fotbalovým týmem,“ říká Jiří Plátek. Plavci zůstávají ve své plavecké

dráze, ale fotbalisté se neustále pohybují a přebíhají z jedné strany na druhou. Aby vyhráli, musí na sebe vzájemně spoléhat. Hyper-spolupracující týmy toto přesně potřebují. Přebíhat rychlým tempem, odrážet se mezi členy týmu, obměňovat a zlepšovat své nápady. Každý je zodpovědný za to, aby práce plynule pokračovala.“

Hyper-spolupracující týmy si navíc přivlastňují metody projektového myšlení a agilního chování, které byly dříve prospěšné pro IT oddělení nebo kreativní skupiny. Dnes se v mnoha organizacích odehrávají každodenní ranní stand-up setkání, designové sprinty a workshopy, což jsou nové způsoby pracovních činností, které vyžadují nová uspořádání kancelářských prostor a vhodný výběr technologií.

„Budoucnost práce potřebuje nový vzestup hyper-spolupracujících týmů složených ze specialistů a univerzálních polymathů,“ uzavírá rozhovor Jiří Plátek.



Organizace může disponovat nejmodernějšími technologiemi, nejúčinnějšími procesy a nejkrásnějšími kancelářskými prostory, ale na konci dne to budou jen obyčejné atributy. Skutečná práce je realizována lidmi. Není žádným překvapením, že neúspěšnější kancelářské prostory jsou navrženy podle potřeb a přání lidí.

1,2,5 – www.avmedia.cz

3,7 – www.steelcase.com

4,6 – www.nureva.com