



Studija slučaja br. 1

Naziv studije slučaja / primjera dobre prakse	Kognitivna fleksibilnost tijekom perspektive upravljanja pandemijom Covid-19.
Ključne riječi (meta tag)	Digitalna komunikacija, digitalno okruženje, pandemija, soft skills
Izrađivač	SSE Riga
Jezik	HRVATSKI
Studija slučaja	
<p>Pandemija Covid-19 potpuno je promijenila našu percepciju o načinu na koji radimo i učimo. Ljudi provode više vremena u virtualnom okruženju u odnosu na prijašnja vremena. Zoom sastanci, konferencije timova itd., novo je radno okruženje. Jednim klikom osoba može prijeći s jednog zadatka i zemlje na potpuno drugačiji zadatak u drugoj zemlji. Također nema fizičkog putovanja između sastanaka, što znači da je vrijeme za prebacivanje između zadataka blizu nule. U isto vrijeme ti se sastanci često održavaju kod kuće gdje postoje mnoga druga pitanja koja bi mogla zahtijevati pažnju, pa čak i akciju. Situacije mogu biti vrlo različite ovisno o obiteljskom statusu i životnim uvjetima osobe. S upravljačke perspektive, nova situacija također stvara značajne izazove. Teže je kontrolirati zaposlenike rade li ili ne. Potrebno je razviti nove kontrolne mehanizme kako bi se osiguralo da se posao obavlja pravilno i da se rokovi poštuju ili ne.</p> <p>Gore opisane okolnosti zahtijevaju značajnu kognitivnu fleksibilnost kako bi se mogli nositi s radnim, ali i osobnim zadacima. Sve to je popraćeno dodatnim stresom koji proizlazi iz činjenice da više radimo u virtualnom okruženju. Nemaju svi jednaku sposobnost prebacivanja između zadataka. Obično mlađa generacija ima kraće vrijeme prebacivanja, ali s godinama kognitivna fleksibilnost opada.</p> <ol style="list-style-type: none">1) Kako uprava tvrtke treba planirati zadatke za zaposlenike kako bi se osiguralo da se uspiju prebaciti između zadataka i pravilno ih provesti?2) Koje se napore/radnje mogu predložiti menadžmentu za procjenu i razvoj vještina kognitivne fleksibilnosti za zaposlenike?3) Kako aspekte kognitivne fleksibilnosti (povezane s odgovorima iz prethodnog pitanja) treba uzeti u obzir pri postavljanju radnih skupina i timova za provedbu projekta?	
Poveznice (ako je primjenjivo)	
Vrsta materijala	STUDIJA SLUČAJA

(Predloženi odgovori na sljedećoj stranici)



Prijedlozi odgovora

1. Zadaci se mogu grupirati prema temi tako da zaposlenici rade na različitim zadacima, ali unutar iste teme. Sastanke treba planirati tako da ima više vremena za „prebacivanje“ između različitih pitanja koja se obrađuju na različitim sastancima. Zadaci koji se mogu fleksibilno obavljati u bilo koje vrijeme ne bi trebali biti dodijeljeni određenim satima, već bi se trebao odrediti opći rok. To bi također omogućilo balansiranje privatnog života i radnih zadataka.
2. Procjena kognitivne fleksibilnosti može biti osjetljiv, ali vrlo koristan alat za poboljšanje poslovanja tvrtke. Općenito, uprava bi trebala provoditi stalna promatranja sposobnosti zaposlenika da se prebacuju između zadataka i reakcija u različitim uvjetima, npr. kratko vrijeme za promjenu u odnosu na dugo vrijeme, razlike u slučaju da se mijenja između zadataka ili tema itd. Također se mogu koristiti neki napredniji alati predložio testiranje kognitivne fleksibilnosti zaposlenika. Postoje razni testovi koji su razvijeni i dostupni pa uprava treba odabrati one odgovarajuće i implementirati ih u poduzeću. Međutim, to bi trebalo biti popraćeno dovoljnim objašnjenjem zaposlenicima o svrsi procjene i korištenju rezultata.
3. Postavljanje tima nikada nije bio lak zadatak. Bez obzira u kojoj je mjeri timski postava razvijena prema pristupu odozgo prema dolje ili odozdo prema gore. U slučaju odozgo prema dolje (tim postavlja uprava) može se predložiti grupiranje ljudi s različitim CF u jedan tim. Međutim, ovo bi trebalo biti usklađeno s drugim kompetencijama i vještinama te treba pronaći ravnotežu između CF-a i drugih vještina kako bi se osigurala produktivnost tima.