

Studija slučaja br. 2

Naziv studije slučaja / primjera dobre prakse	Kognitivna fleksibilnost i razvoj karijere.
Ključne riječi (meta tag)	Razvoj karijere, viši menadžer, interakcija između soft i hard vještina, starenje.
Izrađivač	SSE Riga
Jezik	HRVATSKI
Studija slučaja	
<p>S godinama se smanjuje kognitivna fleksibilnost. Što stariji ljudi postaju sve teže je mijenjati različite zadatke. S druge strane, iskusnije osoblje može obavljati različite zadatke i brže donositi odluke zbog dužeg iskustva koje omogućuje pametniji rad. Ovo je dilema iz menadžerske perspektive. S jedne strane viši menadžeri mogu donositi brže odluke, s druge strane mogu imati poteškoća u rješavanju nekoliko zadataka istovremeno. Već dugo vremena tvrtke su se fokusirale na razvoj tvrdih vještina. Provedene su edukacije i motivirano osoblje za učenje različitih vještina koje su izravno povezane sa zadacima koje osoba mora obavljati npr. marketinški ljudi obučeni su za razvoj uspješnih marketinških kampanja, a HR ljudi obučeni su kako regrutirati najbolje zaposlenike. Međutim, nedovoljno je pažnje posvećeno razvoju mekih vještina koje bi mogle značajno poboljšati korištenje tvrdih vještina. To je kompromis s kojim se menadžeri suočavaju i moraju pronaći rješenje. Naravno, rješenje može biti specifično ovisno o industriji i vrsti osoblja u fokusu, ali općenito pitanje ostaje isto: kako olakšati razvoj karijere kombinacijom tvrdih i mekih vještina i kako prilagoditi ovu aktivnost ovisno o vrsti tvrtke, industrije u kojoj posluje i osoblja u fokusu.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) U kojoj mjeri uprava tvrtke treba obratiti pozornost na razvoj kognitivne fleksibilnosti za viši menadžment i zaposlenike? Treba li biti više u fokusu tvrtke ili zaposlenika? Navedite argumentaciju za svoj prijedlog. 2) Kako motivirati zaposlenike da poboljšaju kognitivnu fleksibilnost i multitasking vještine? Kako te vještine mogu utjecati na razvoj karijere? 3) U kojim je slučajevima (vrste zadataka ili djelatnosti) kognitivna fleksibilnost važnija i zašto? Vidite li da će te industrije i zadaci biti traženi za 10 godina? 	
Poveznica (ako je primjenjivo)	https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020
Vrsta materijala	STUDIJA SLUČAJA

(Predloženi odgovori na sljedećoj stranici)



Prijedlozi odgovora

1. Kognitivna fleksibilnost je nešto što se jako traži od zaposlenika, posebno na razini višeg menadžmenta. Stoga je vrlo važno da zaposlenici posjeduju te vještine i da mogu imati koristi od toga. Pozornost na razvoj i/ili održavanje kognitivnih vještina trebala bi biti u fokusu kako za tvrtku tako i za zaposlenika. Izvedivo je da tvrtka osigura da postoje mogućnosti za razvoj tih vještina i da postoji motivacija pojedinih zaposlenika da nastave s takvim razvojem.
2. Razvoj motivacije vrlo je izazovan i kompliciran zadatak. Ljudi vrlo često motivaciju smatraju nečim apstraktnim što se ponekad pojavi, a ponekad nestane. Obično to nije slučaj i postoje određeni čimbenici koji utječu na motivaciju na koje ne obraćamo pozornost. Stoga je važno razmisliti i razumjeti koji su pokretači motivacije. Tvrtka ovdje može igrati vrlo važnu, ali prije i pomoćnu ulogu. Može se predložiti organiziranje seminara samosvijesti i samorefleksije na kojima će zaposlenici bolje razumjeti kako uz pomoć tih alata razumjeti uzroke motivacije. Također se mogu organizirati i neke druge aktivnosti npr. team building događanja jer timski duh također može značajno doprinijeti motivaciji.
3. Postoji nekoliko poslova i zadataka za koje se očekuje da će nestati ili se barem značajno smanjiti. To je posebno važno za jednostavne i monotone zadatke koje će zamijeniti strojevi i roboti. Naprotiv, takvi poslovi koji uključuju vrlo komplicirane zadatke s velikom varijabilnosti i disperzijom bit će traženiji, a kognitivna fleksibilnost bit će važan preduvjet za zapošljavanje i karijeru. Odgovore na 3. pitanje treba povezati s izvješćem Svjetskog ekonomskog foruma Future Jobs.