

Technologie mobilne i internet zmieniają styl pracy



Młodzi pracownicy z pokolenia X i Y, preferują elastyczny harmonogram wykonywania służbowych zadań, a w zamian są gotowi pracować w czasie standardowo uznawanym za prywatny - wynika z najnowszego raportu Cisco Connected World Technology Report 2014. Większość pracowników w codziennej pracy korzysta z dwóch lub trzech różnych służbowych lub osobistych urządzeń.

Doroczny raport Cisco Connected World Technology Report jest skoncentrowany na badaniach zachowań ludzi w kontekście wszechogarniającego rozwoju internetu i technologii sieciowych. Analiza związków między tymi zachowaniami i nowymi technologiami umożliwia wyciągnięcie wniosków na temat sposobów, w jakie firmy mogą sprostać konkurencji w środowisku biznesowym znajdującym się pod wpływem nowych trendów technologicznych i zmieniającego się stylu życia pracowników.

Raport opiera się na badaniach ankietowych przeprowadzonych w 15 krajach, w tym w Polsce, obejmujących pracowników w wieku od 18 do 50 lat. Analiza zebranych danych pozwoliła na zaprezentowanie wyzwań przed jakimi stoją firmy próbujące zachować równowagę pomiędzy bieżącymi i przyszłymi wymaganiami pracowników a efektywnością biznesu w dynamicznie zmieniającym się środowisku technologicznym, w którym z jednej strony rośnie mobilność i możliwości powszechnego, zdalnego dostępu do informacji a z drugiej – ryzyko cyberzagrożeń.

Wymagania większej elastyczności stylu pracy, jakie stawiają pracownicy reprezentujący pokolenia X i Y powodują, że pracodawcy zaczynają modyfikować swoją politykę i coraz częściej próbują dopasować środowisko pracy do tych zmieniających się oczekiwań. Taka jest konkluzja najnowszego raportu CCWTR (Cisco Connected World Technology Report 2014).

Wśród wielu innych wniosków z badania przeprowadzonego przez Cisco jest też taki, że większość profesjonalistów zaliczanych do generacji X lub Y będzie traktować smartfony jako najważniejsze narzędzie do komunikacji, podczas gdy notebooki pozostaną urządzeniem pierwszego wyboru jeśli chodzi o narzędzia do pracy w biurze, przynajmniej do 2020 roku. W badaniu bowiem 60 proc. ankietowanych deklaruje, że jeśli byłaby taka możliwość to wybraliby inne niż notebook urządzenie pozwalające na wykorzystanie go zarówno do pracy jak i użytku osobistego (w Polsce 40 proc). Ale jednocześnie aż 40 proc. deklaruje, że notebook wciąż jest urządzeniem przez nich preferowanym zarówno w pracy, jak i użytku osobistym (w Polsce 60 proc.).

Jednak większość respondentów jest przekonanych, że w 2020 roku najważniejszym urządzeniem komunikacyjnym podłączonym do sieci będzie smartfon. Już dziś 51 proc. przedstawicieli generacji Y i 45 proc. generacji X po przebudzeniu w pierwszej kolejności spogląda na swój smartfon. A dodatkowo jedna na pięć osób z obu grup przyznaje, że w przypadku gdy dotknie ich kradzież lub rabunek największym zmartwieniem jest utrata smartfona. Autorzy badania zwracają też uwagę, że osoby zarówno z Generacji X i Y preferują smartfony, a nie telewizję. Większość z nich stojąc przed wyborem zdecydowałaby się na smartfon, a nie telewizor.

Pracodawcy to zamiłowanie do urządzeń mobilnych młodych pracowników zdają się coraz bardziej akceptować, bo 7 na 10 specjalistów HR sądzi, że pracownicy z generacji Y będą wykonywali swoje zadania szybciej i efektywniej jeśli pozwoli się im na korzystanie z osobistych urządzeń mobilnych i instalowanych w nich aplikacji, a nie tylko z firmowych komputerów PC.

Raport zauważa też, że tylko jedna czwarta pracowników z Generacji X i Y sądzi, że portale i strony www będą zawsze ważnym narzędziem pracy. Taka sama liczba ankietowanych deklaruje, że w ciągu tygodnia pracy są dni, kiedy korzystają tylko z aplikacji, nie wchodząc na żadne strony www.

Raport CCWTR prezentuje jak nowe technologie wpłyną w najbliższej przyszłości na zmianę sposobów pracy i jaka będzie w tym rola urządzeń, aplikacji oraz rozwiązań preferowanych przez nowe generacje pracowników. Analitycy Cisco przewidują wzrost liczby kategorii pracowników, określanych jako „super-zadaniowcy”

(supertasker), którzy w pracy będą korzystać nawet z czterech różnych urządzeń elektronicznych. Ponad 40 proc. pracowników pokolenia X i Y oraz blisko 60 proc. specjalistów HR uważa się za super-zadaniowców, w czym pomaga im wykorzystywanie urządzeń elektronicznych, przy czym smartfony są najczęściej wymieniane jako urządzenia najlepsze do wykonywania zróżnicowanych zadań.

W przybliżeniu 8 na 10 ankietowanych profesjonalistów uważa, że pracownicy na stanowiskach średnio opłacanych będą mieli do dyspozycji roboty wspomagające wykonywanie ich zadań. Ale większość nie sądzi by roboty takie znalazły powszechne zastosowania przed 2020 rokiem.

Dla większości repondentów wysokość otrzymywanego wynagrodzenia jest czynnikiem najważniejszym. Około 20 proc. pracowników z pokolenia X i Y, a także specjalistów HR deklaruje, że na pierwszym miejscu stawiają możliwość pracy zdalnej lub samodzielnego określania harmonogramu wykonywanych zadań. I to spotyka się ze zrozumieniem pracodawców, bo model dnia pracy od godziny 9 do 17 powoli przestaje być obowiązujący. Coraz częściej czas pracy można określić na przykład tak: od 7 do 8, później od 9 do 12, następnie od 14 do 17, a na końcu od 21 do 22.

Ankietowani w badaniu Cisco nie mają wątpliwości, że elastyczna organizacja pracy staje się coraz bardziej popularna - jedna czwarta pracowników zarówno z pokolenia X i Y twierdzi, że ich firma pozwala im na pracę zdalną w domu. Większość respondentów przewiduje, że klasyczne, fizyczne biura firm w 2020 roku wciąż będą istniały, choć 40 proc. uważa, że będą znacznie mniejsze niż obecnie. Około połowa ankietowanych z pokolenia X i Y sądzi, że działy HR w ich firmach starają się wspierać bardziej mobilny i elastyczny styl pracy. Z drugiej strony blisko jedna trzecia uważa, że szybkość takich zmian jest niewystarczająca.

Widać również zmiany w tym jak firmy i pracownicy odnoszą się do pracy zdalnej (44 proc. pracowników z generacji Y uważa, że najwydajniej pracuje w biurze), wykorzystania nowych aplikacji (60 proc. respondentów woli kartkę i długopis, a nie dedykowane aplikacje, jako narzędzie do tworzenia szybkich notatek) czy rekrutacji nowych pracowników (ponad 50 proc. menedżerów w działach HR chciałoby podejmować ostateczne decyzje o zatrudnieniu kandydatów na podstawie zdalnych wywiadów przeprowadzanych za pomocą narzędzi wideo).

Opracował: Marek Jaślan

Zdjęcie: Photogenica