

Проектот NWoW4Net-Zero има за цел да придонесе во постигнувањето на јаглеродна неутралност на ЕУ преку соодветни алатки и обука. Алатките и самата обука се посветени на професионалците за човечки ресурси, преку користење на нови начини на работа и работна организација, кои што произлегуваат од зголемената употреба на дигитални решенија.

ВО ОВОЈ БРОЈ

Фокус на NWoW и одговорност во ИТ



Лидери за човечки ресурси

Позиционирање на лидерите за човечки ресурси како главни актери во борбата за постигнување нето нула емисии



Дигитални решенија

Користење на дигиталните решенија на работното место во придонесот за јаглеродната неутралност



Агентите на промената

Овозможување на професионалците за човечки ресурси да бидат вистинските агенти на промена



Одржливи организации

Индиректна поддршка на организациите во еколошката одржливост



Три алатки за акција:

Конкретни активности што директорите за човечки ресурси и нивните тимови можат да ги спроведат за да придонесат кон европската амбиција за јаглеродна неутралност



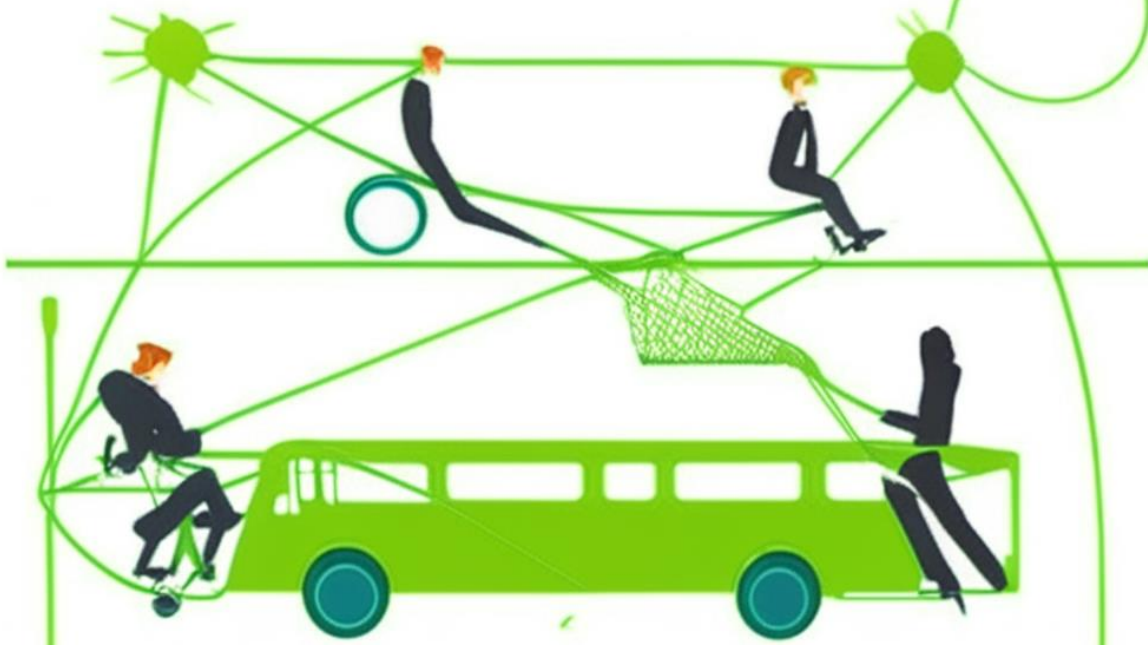
Франсоа Пишо (HEC Liège/LENTIC)

“Активностите за намалување на емисиите на јаглерод вклучуваат и работа на организациска и менаџерска култура”.



Винсент Курбуле (Institut du Numérique Responsable)

Вклучувањето на човечки ресурси во одговорниот дигитален пристап има смисла, особено од перспектива на новите хибридни работни практики



Амбици за нулта емисија на јаглерод: ТРИ АЛАТКИ ЗА АКЦИЈА ВО ДОМЕНОТ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ

Директорите за човечки ресурси и нивните тимови можат да придонесат кон амбицијата за намалување на емисиите на јаглерод преку низа на конкретни решенија и алатки.

Како дел од проектот NWoW4Net-Zero, партнерите во проектот собраа многу различни решенија и ги систематизираа во три „алатки“. Овие алатки може да се користат независно или во комбинација. Тие се дизајнирани користејќи ја истата структура организирани во шест категории:

- **Засегнати страни** - Ги идентификува внатрешните или надворешните партнери на кои менаџерите за човечки ресурси и нивните тимови треба да се посветат. Делот ги опишува нивните улоги и интеракциите што треба да се развијат со нив.
- **Култура** - За да се придвижи кон целта, менаџерите за човечки ресурси и нивните тимови ќе треба да создадат култура на одржливост во соработка со вработените.
- **Алатки** - Конкретни и активни инструменти кои ќе придонесат кон целите на организацијата за намалување на јаглеродот.
- **Процеси** - ги опишува прилагодувањата на традиционалните процеси за човечки ресурси што треба да се направат за да се постигнат саканите промени.
- **Инспиративни иницијативи** - Примери на постоечки акции и најдобри практики за инспирација.
- **Препораки** - Совети кои ќе им помогнат на менаџерите за човечки ресурси да ги направат своите постапки и предлози поконзистентни во нивниот пристап кон предизвикот за намалување на јаглеродот.

ТРИ АЛАТКИ ЗА АКЦИЈА ВО ТРИ КЛУЧНИ ОБЛАСТИ



NWoW

Кои начини на хибридизација и организација на работа треба да се воведат за да се придонесе во намалувањето на влијанието на животната средина?



Мобилност поврзана со работа

Кои решенија за мобилност можат да придонесат во намалувањето на јаглеродниот отпечаток при патувањето на работното место?



Дигитализација

Како јаглеродниот отпечаток може да биде намален преку одговорно користење на дигиталните технологии на работното место?



Франсоа Пишо,

Професор по менаџмент на човечки ресурси
(HEC Liège / LENTIC / Université de Paris-Dauphine)

„Еден од интересите да се натераат директорите за човечки ресурси да играат поамбициозна улога во намалувањето на емисиите на јаглерод е да се принудат да излезат од нивната комфорна зона“, објаснува Франсоа Пишо. „Тие мора да успеат да направат нешто надвор од специфичното поле на HRM. Тоа може да се направи на различни полиња, секако вклучувајќи го и полето на одржливиот развој“.

Постојат најмалку три димензии во кои директорот за човечки ресурси треба да инвестираат. „Се што е поврзано со организацијата на работата - особено во Новите начини на работа -, како што се прашањата за мобилноста (движење од дома или трети места до работното место и обратно - што традиционално не е во доменот на рацете човечките ресурси туку во доменот на други актери освен - и употребата на ИТ алатки - особено во врска со работа на далечина. Треба да се забележи дека многу академски студии покажуваат дека (позитивниот) ефект на далечинската работа во смисла на намалување на емисиите на јаглерод не се толку очигледно како што првично мислевме...“

Прочитајте го целото интервју на <http://nwow4net-zero.eu/>

Винсент Курбуле

Ко-основач и научен директор
на Institut du Numérique Responsable

Institut du Numérique Responsable обединува компании и организации кои споделуваат и промовираат истражување во еколошка, инклузивна, заснована на солидарност и етичка дигитална технологија.

„Вклучувањето на директорите за човечки ресурси во одговорен дигитален пристап има особено смисла кога се размислува за нови хибридни работни практики“, објаснува Винсент Курбуле. „Добар начин да се направи ова е да се примени пристапот што го имаме во Institut du Numérique Responsable: разбирање, мерење, одлучување, дејствување“.

Кој е приоритетот? „Потребно е да се дефинира стратешкиот патоказ, базиран на конкретни и ефективни мерења, дефинирање индикатори, спроведување програма за подобрување на вештините, потпишување повелба и учество во глобални настани - како што е Денот на дигитално чистење, глобален ден за подигање на свеста за еколошкиот отпечаток на дигитална технологија. Овој патоказ мора да биде реален, временски ограничен и одржлив за да биде успешен.“

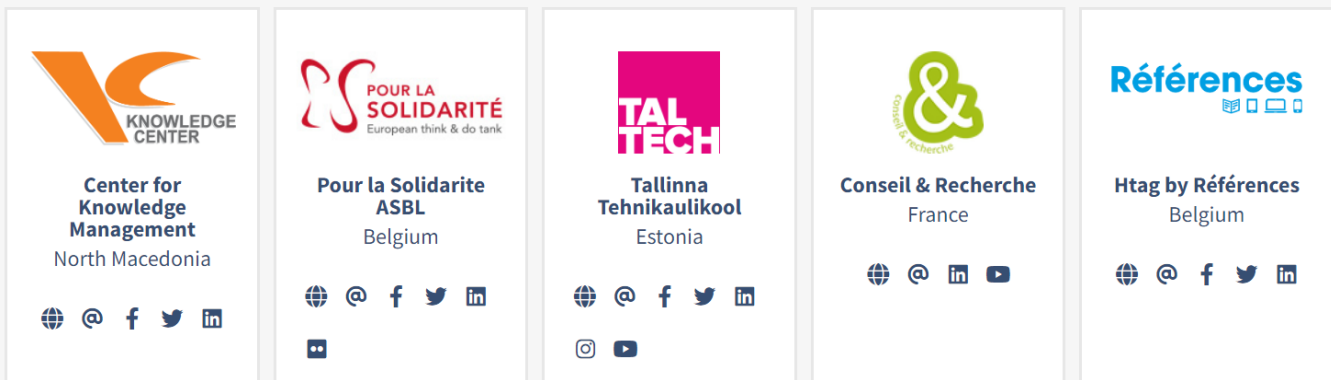
Прочитајте го целото интервју на <http://nwow4net-zero.eu/>



ЗА ПРОЕКТОТ

Проектот NWoW4Net-Zero има за цел да придонесе во постигнувањето на јаглеродна неутралност на ЕУ преку соодветни алатки и обука. Алатките и самата обука се посветени на професионалците за човечки ресурси, преку користење на нови начини на работа и работна организација, кои што произлегуваат од зголемената употреба на дигитални решенија.

ПРОЕКТНИ ПАРТНЕРИ



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



National Agency for European Educational
Programs and Mobility of North Macedonia

ЗАВРШЕНИ АКТИВНОСТИ

Првата фаза од проектот се состоеше од преглед на литература спроведен од Conseil & Recherche. Од страна на Références и Conseil & Recherche беа спроведени десетина интервјуа со експерти, дополнето со фокус групи спроведени со менаџери за човечки ресурси и професионалци со специјалност во повеќе области како менаџери за мобилност и ИТ менаџери од партнерите на проектот, покривајќи три области: нов начин на работа и хибридизација на работа; професионална мобилност; и одговорна ИТ.

Врз основа на матрица која овозможува конзистентен пристап во трите области, беа развиени три алатки за да им овозможат на менаџерите за човечки ресурси и нивните тимови да придонесат кон целта за намалување на емисиите на јаглерод.

СЛЕДНИ ЧЕКОРИ

Проектните партнери сега работат на развивање иновативна методологија за приспособување на процесот на учење на овие три модуларни прибори со алатки на специфичната ситуација на секој корисник и контекстот на нивната организација.

Ова треба да резултира со патеки за обука кои ќе им обезбедат на менаџерите за човечки ресурси соодветно знаење и можности за развој. Ова значи дека кога организацијата еволуира или кога професионалците од доменот на човечките ресурси ја менува организацијата, тие ќе можат да најдат нова патека за обука која ќе им овозможи да дејствуваат во нивниот нов контекст и да придонесат за целите за намалување на јаглеродот.