**"OPEN FOR BUSINESS"**

**"Stanovište preduzeća o budućim izazovima sa kojima se suočava zapošljavanje u sektoru trgovine "**

Različiti izvori koji analiziraju potrošnju kod ljudi pokazuju da je za ovu 2024. godinu, uprkos porastu kamatnih stopa, inflaciji i opasnosti od recesije, potrošnja i dalje relativno stabilna, zbog sporog, ali stabilnog rasta zaposlenosti i plata.

Međutim, predviđa se izvesna promena u prioritetu, gde ćemo kao potrošači trošiti na takav način da nećemo prestati da kupujemo, ali ćemo se fokusirati na sniženja i popuste, ograničavajući potrošnju koja se odnosi na putovanja i stvari koje nisu osnovne potrepštine, tražićemo drugi način da izbalansiramo porodični budžet na savesniji način.

Rezultati istraživanja koje je u januaru 2024. sprovela kompanija CapGemini pokazuju da je 61 odsto potrošača zabrinuto zbog svoje finansijske situacije, a 69 odsto smanjuje troškove koji nisu neophodni.

**Tehnologija** **će takođe igrati važniju ulogu** u vezi sa **inovacijama i** **efikasnošću za prodavce i potrošače**, od načina na koji brendovi reaguju na veća očekivanja potrošača do toga kako ostaju konkurentni u **rastućem sektoru**.

**Trendovi** u trgovinskom sektoru *odra**žavaju veliki zaokret sa pogledima koji su usmereni prema klijentima i podstaknuti digitalizacijom.*

Privreda deluje kao da počinje da se "normalizuje", ali je to i dalje privreda koja nastavlja da se stabilizuje, što znači da će potrošači i preduzeća odrediti prioritete na šta da troše, i u šta da investiraju.

Neki od ekonomskih faktora koji bi mogli da utiču na globalni trgovinski sektor u 2024. godini:

* Inflacija, za koju se predviđa da će opasti u većini svetskih privreda.
* Kako će procenat pada inflacije biti veći od procenta rasta plata, kupovna moć potrošača trebalo bi da se poveća.

**Šta očekivati u Evropi**

Evropljani će po svemu sudeći imati veću kupovnu moć u 2024, podstaknutu većim rastom plata u odnosu na rast inflacije. Ali mogu postojati značajne razlike u tome kako određeni kupci troše, tako da će se sektor fokusirati na prilagođavanje svojih strategija kako bi zadovoljio raznovrsne potrebe potrošačkih segmenata.

Trgovinski sektor je poslednjih decenija doživeo **transformaciju** **bez presedana**, podstaknut **tehnološkim napretkom, promenama potrošačkih navika i globalizacijom.** Ove promene predstavljale su niz značajnih izazova za preduzeća**,** posebno **kada je reč o zapošljavanju**.

Sada ćemo razgovarati o stanovištu preduzeća o budućim izazovima sa kojima se suočava zapošljavanje u trgovinskom sektoru, analizirajući **aktuelne trendove, očekivane uticaje i strategije koje** **preduzeća** usvajaju kako bi se prilagodila ovoj novoj situaciji.

**Aktuelni trendovi zapošljavanja u sektoru trgovine**

Jedan od najrelevantnijih trendova je **automatizacija, vođena napretkom u oblasti veštačke inteligencije, robotike i tehnologijom automatizacije procesa**. To je dovelo do sve veće zabrinutosti zbog gubitka tradicionalnih radnih mesta u trgovini, posebno na blagajnama i logističkim pozicijama, koje zamenjuju automatizovani sistemi.

Pored toga, **porast** **e-trgovine** transformisao je način poslovanja preduzeća i zahteva **radnu snagu prilagođenu zahtevima digitalnog okruženja**. Potrebne su veštine **u digitalnom marketingu, upravljanju platformama za e-trgovinu i analizi podataka kako bi se takmičili u ovom veoma konkurentnom prostoru.**

Drugi veliki trend je sve **veća** **potražnja za zaposlenima sa mekim veštinama, kao što su kreativnost, kritičko razmišljanje i sposobnost prilagođavanja**. Kako preduzeća gledaju da se razlikuju na zasićenom tržištu, ove veštine postaju sve dragocenije za kreiranje novih ideja, rešavanje problema i pružanje odlične korisničke usluge.

**Očekivani uticaji na zapošljavanje**

Promene u zapošljavanju u sektoru nužno utiču kako na preduzeća tako i na radnike. Očekuje se da **će automatizacija i digitalizacija dovesti do smanjenja potražnje za radnicima na tradicionalnim pozicijama,** što bi moglo da rezultira masovnim otpuštanjima.

Međutim, **nove mogućnosti za zapošljavanje takođe će se pojaviti** u oblastima vezanim za **tehnologiju, kao što su razvoj softvera, upravljanje podacima i korisničko iskustvo**. Preduzeća koje mogu brzo da se prilagode ovim promenama imaće konkurentsku prednost u **privlačenju** **i zadržavanju talenata**.

Pored toga, **prelazak** **na digitalizovaniji trgovinski model mogao bi da ima značajne posledice po radnike koji su manje kvalifikovani ili imaju** zastarele veštine. Ti pojedinci mogli bi da se suoče **sa poteškoćama** **u pronalaženju zaposlenja** na sve više tehnološki orijentisanom tržištu rada, naglašavajući značaj **programa obuke** **i prekvalifikaciju radnih mesta** kako bi se osigurao jednak i pravedan prelazak na novu digitalnu privredu.

**Poslovne strategije za suočavanje sa izazovima zapošljavanja u budućnosti**

Suočena sa ovim izazovima, preduzeća u trgovinskom sektoru usvajaju brojne strategije kako bi osigurale svoju relevantnost i održivost u budućnosti. Jedna od tih strategija je **ulaganje u tehnologiju** **i digitalnu obuku**. Kompanije primenjuju automatizovane sisteme za poboljšanje operativne efikasnosti i obučavaju svoju radnu snagu za rad sa primenom digitalnih veština kako bi osigurale njihovu opremljenost za rad u sve digitalizovanijem okruženju.

Pored toga, mnoge kompanije daju **prioritet diverzitetu i inkluziji među svojom radnom snagom kao način za podsticanje inovacija i kreativnosti**. Regrutovanjem raznovrsnih talenata različitog porekla i stavova, preduzeća mogu da kreiraju inovativnije ideje i donose informisanije odluke koje odražavaju potrebe sve raznovrsnije baze kupaca.

Druga važna strategija je **usvajanje** **fleksibilnih modela rada**, koji omogućavaju zaposlenima da rade sa bilo kog mesta u bilo kom trenutku. Ne samo da to poboljšava zadovoljstvo poslom i zadržavanje zaposlenih, već proširuje i pristup mogućnostima za zapošljavanje osoba sa invaliditetom ili osoba koje su odgovorne za brigu o drugima.

Rad na razvoju dobrih "**Penzijskih planova koji se nude prilikom zapošljavanja"** koji omogućavaju organizacijama da predvide promene koje će se desiti u poslovanju koje utiču na funkcije i na znanja i veštine koje zaposleni moraju da imaju da bi obavljali svoj posao, omogućava preduzećima da predvide obuku i olakšaju prilagođavanje osoba novim izazovima proisteklim iz razvoja radnih mesta kako bi odgovorili potrebama posla.

Podjednako važan je i izazov prepoznavanja **internih talenta**, i potrebno je raditi na razvoju i pripremi takvih osoba za poslovne razgovore sa menadžerima i predlagati planove obuke i razvoj karijere u skladu sa veštinama, interesovanjima i motivacijama zaposlenih, usklađenim sa potrebama organizacija.

I iz tog razloga, **Planovi Obuke su** veoma važni, kako za zaposlene, tako i za menadžere. Menadžeri predstavljaju ključni deo koji osigurava da se upravljanje promenama sprovodi.

**Uloga menadžera u ovom promenljivom okruženju**

Uloga menadžera u upravljanju promenama i obuci zaposlenih je od ključnog značaja za uspeh i prilagodljivost organizacije u poslovnom okruženju koje se stalno razvija. Menadžeri deluju kao lideri i moderatori koji vode svoje timove kroz procese promene i osposobljavaju ih da steknu veštine potrebne za suočavanje sa izazovima iz budućnosti.

LHH je sprovela globalnu studiju kako bi razumela nove trendove i perspektive lidera i izazove sa kojima se suočavaju. Rezultat je bio da se u skoro 90 odsto dobijenih odgovora pominje brzina prilagođavanja stalnim promenama i prilagođavanje stalnim i kontinuiranim reorganizacijama, kao glavnim izazovima sa kojima se lideri suočavaju i za koje moraju biti spremni. Treći i ništa manje važan izazov je regrutovanje i zadržavanje talenta, kao i motivacija timova i prepoznavanje internih talenata.

Ovih pet izazova su samo neki od mnogih sa kojima se lideri u bilo kojoj organizaciji danas suočavaju, a nisu zanemarljivi. Međutim, u LHH smo takođe primetili kako su lideri ponekad zaboravljeni u smislu njihovog razvoja i obuke. Danas, više nego ikada, edukacija i obuka lidera je suštinski zadatak. Oni su ključni za obezbeđivanje upravljanja promenama u organizacijama i takođe zahtevaju edukaciju i obuku da bi bili spremni da pravilno upravljaju timovima kako bi se postigli rezultati koji su postavljeni od strane rukovodstva.

***(prevod grafikona: brzina prilagođavanja stalnim promenama; prilagođavanje reorganizacijama; regrutovanje i zadržavanje; motivacija zaposlenih; adekvatna procena talenata)***

U LHH-u smo identifikovali i druge izazove koji zahtevaju od menadžera da razviju veštine kao što su one koje nabrajamo:

* **Razmišljanje izvan uobičajenih okvira** da bi se stvorilo okruženje u kome inovacije uspevaju, bez granica.
**Svestranost:** shvaćena kao sposobnost tumačenja, reagovanja i prevazilaženja kriza i intenzivnog tempa promena.
* **Veštine procene karaktera**, koje su danas kritična oblast razvoja. **Mentalna spretnost,** je ključni sastojak za napuštanje starih konceptualnih okvira pred izazovima.
* **Fluidnost poslovanja** / razmišljanje o prilikama koje se pružaju i tokom izazovnih perioda i ekonomske neizvesnosti.
* **Donošenje odluka na više nivoa organizacije.**
* **Lideri poznavaoci tehnologije, humanizovanje liderstva** u digitalnomdobu i primena strategije hibridnog rada.
* **Međuljudske veštine**, vertikalni razvoj, kognitivna i emocionalna prilagodljivost, koeficijent tehničkih veština (eng. TQ), inovativni način razmišljanja.
* **Kulturna obuka**, koučing, povezanost **i saradnja.** Briga za dobrobit ljudi: empatija, briga o duševnom stanju zaposlenih)

Menadžeri igraju ključnu ulogu u upravljanju promenama unutar organizacije. To podrazumeva vođenje procesa promene, efikasno prenošenje vizije i ciljeva promene i pružanje pomoći zaposlenima da se prilagode novim načinima rada.

Neke od ključnih odgovornosti menadžera u **upravljanju** **promenama** uključuju:

**Efikasna komunikacija:** Menadžeri moraju jasno da prenesu razlog za promenu, očekivane beneficije i kako će to uticati na zaposlene. To podrazumeva da budete transparentni, odgovarate na pitanja i da se pozabavite zabrinutošću zaposlenih kako biste izgradili poverenje i angažovanje.

**Podrška i motivacija**: Menadžeri moraju da pruže emotivnu i motivacionu podršku svojim timovima tokom perioda promena. To može da podrazumeva prepoznavanje i validaciju emocija zaposlenih, pružanje dodatnih resursa i obuke, slavljenje dostignuća kada se postignu važni ciljevi u procesu promene.

**Uzori u ponašanju:** Menadžeri moraju da deluju kao uzori pokazujući svoju posvećenost promenama i usvajanjem novih procesa i potrebnih ponašanja. To pomaže da se ulije poverenje zaposlenima i pokaže im se da je promena moguća i korisna.

Pored upravljanja promenama, menadžeri takođe imaju odgovornost da **obučavaju i razvijaju svoje zaposlene** kako bi mogli efikasno da obavljaju svoje trenutne i buduće uloge. To podrazumeva identifikovanje potreba za obukom zaposlenih, pružanje mogućnosti razvoja i pružanje konstruktivnih povratnih informacija radi poboljšanja učinka.Kako to mogu da urade?

* **Identifikovanje potreba za obukom**: redovno procenjivanje veština i kompetencija vaših zaposlenih kako biste identifikovali oblasti za poboljšanje i potrebe obuke. To može da podrazumeva sprovođenje procene učinka, prikupljanje informacija od klijenata ili kolega i praćenje trendova tržišta rada kako bi se identifikovale nove veštine.
* **Pružanje konstruktivnih povratnih informacija i smernica** zaposlenima o njihovom učinku i o tome kako da se poboljšaju. To može da uključuje postavljanje personalizovanih razvojnih ciljeva, pružanje mogućnosti za vežbanje novih veština i pružanje stalne podrške za prevazilaženje prepreka.
* **Olakšavanje učenja na poslu** dodeljivanjem izazovnihprojekata, podsticanjem saradnje među kolegama i obezbeđivanjem pristupa resursima i alatima za učenje. To omogućava zaposlenima da steknu nove veštine i znanja dok svakodnevno obavljaju svoj posao.
* **Promovisanje kulture učenja** unutar vašeg tima prepoznavanjem i nagrađivanjem učenja i razvoja, podsticanjem razmene znanja među kolegama i slavljenjem dostignuća vezanih za profesionalni razvoj. To stvara okruženje u kojem se zaposleni osećaju motivisano i podržano da nastave da rastu i usavršavaju se.

Možemo zaključiti tako što ćemo istaći da menadžeri **igraju ključnu ulogu kako** u upravljanju promenama tako i u obuci zaposlenih. Oni deluju kao lideri i moderatori koji vode svoje timove kroz periode promena, saopštavaju viziju i ciljeve promena i pomažu zaposlenima da steknu veštine potrebne za prilagođavanje i napredovanje u poslovnom okruženju koje se stalno razvija. Vaša sposobnost da efikasno upravljate promenama i razvojem zaposlenih je od ključnog značaja za dugoročni uspeh organizacije.

 Madrid, april 2024.

 Belén Ferrer

 Direktor Sektora za restrukturiranje

 LEE HECHT HARRISON, S.L. (LHH)