



## GONDOLATOK A PERSONAL HUNGARY 2005 SZAKKIÁLLÍTÁS KAPCSÁN

**2006.03.06. 10:05**

*A XV. század reneszánsz Európájában az érdeklődés az alkotó ember felé fordult. Ez az akkor még újszerű gondolkodásmód volt a humanizmus, amely magabiztosan hirdette: legfőbb érték az ember. Korunkban – úgy tűnik – újjáéled ez a gondolkodásmód és a hazai kis és nagy, állami és magán szervezetek működtetésében, a vállalatirányításban egyaránt mindinkább a méltó helyére kerül a humánerőforrás-gazdálkodás.*

Napjaink kiélezett versenyében egyre több cég, vállalat tapasztalja, hogy az értékes munkaerő megszerzése, képzése és megtartása elsődlegesen járul hozzá a vállalati célok megvalósításához. Ez pedig a HR-munka hatékony informatikai támogatása nélkül mind kevésbé lehetséges. A köz- és a magánversenyszféra szervezetei között a megfelelően képzett munkaerő megszerzéséért, megtartásáért, lojalitása elnyeréséért folyó verseny természetesen nem reked kívül a laktanyákon. Annál is inkább, mivel a hadsereg Magyarországon mindig is szereplője volt a munkaerőpiacnak – még ha a munkaerő ki- és beáramlása itt sajátos jegyekkel valósul is meg.

Ma már egyre inkább teret hódít az a nézet, hogy a humánerőforrás fontosságának felismerése és értékén történő kezelése a cégek jövőjének egyik kulcsa. A növekvő piaci versenyhelyzet e tekintetben is hosszú távú, stratégia gondolkodást igényel. A vállalatok versenyképessége pedig csak akkor növelhető, ha sikeresen oldanak meg olyan feladatokat, mint a legmegfelelőbb munkaerő kiválasztása, rendszeres továbbképzése, a munkaerő megtartását motiváló szolgáló korszerű eljárások alkalmazása, a hatékony belső kommunikáció – röviden szólva: a magas szintű szervezeti kultúra kialakítása. A cégek vezetői is felismerték ezeket a kor diktálta kihívásokat, ezért egyre nagyobb elvárásokat támasztanak a HR-területen dolgozó munkatársaikkal szemben.

A humánpolitikával foglalkozó szakemberekre – nyugodtan kijelenthetjük – kulcsszerep hárul a modern gazdasági életben. Számukra szerveztek 2005 november 23–24-én kiállítást Budapesten, a SYMA rendezvénycsarnokban. A Personal Hungary 2005. Szakkiállítás – amely része egy nemzetközileg szervezett rendezvénysorozatnak – több szakterület bemutatásával kívánt hozzájárulni a szervezetek humánpolitikai céljainak megvalósításához.

A közel 60 kiállító részvétele mellett több mint 35 előadás hangzott el. A második alkalommal megtartott szakmai rendezvény immár a humánerőforrás-menedzsment közismert és elfogadott fórumává vált Magyarországon. A kiállítók száma az elmúlt évi rendezvényhez képest megduplázódott. Ennek köszönhetően a HR-szolgáltatásokat és -termékeket kínáló cégek sokoldalúan tájékoztatták az érdeklődőket az élenjáró eszközökről és gyakorlati módszerekről.

A kétnapos rendezvény lehetőséget kínált számos érdekes előadás meghallgatására, háttérbeszélgetéseken való részvételre is. A résztvevők – többségükben személyügyi döntéshozók – a szakma aktuális állapotánál

áttekintése és a legjobb gyakorlatok feltérképezése révén rátalálhattak a legoptimálisabb megoldásokra vállalatuk számára.

Ma a kormány cselekvési programjának egyik legfontosabb célja a több és jobb munkahely biztosítása. A több munkahely megvalósítása érdekében 2005-ben számos program látott napvilágot a fiatalok, a pályakezdők, a gyesről, gyedről visszakerülő szülők, az ötven év feletti, a megváltozott munkaképességűek stb. munkába állítása érdekében. Viszont kevesebb szó hangzott el arról, milyen fontos, hogy ne csak több, de jobb munkahely is legyen.

A jobb munkahely nem csupán a magasabb fizetést jelenti. Talán soha nem volt annyira aktuális és lényeges, hogy a munkahely – ahol az ott dolgozók egyébként életük jelentős részét töltik – jó legyen a szónak abban az értelmében is, hogy ott a munkavállalók testhezálló feladatokat oldjanak meg; emberi légkörben, valódi, érdeklődésüknek megfelelő, érdemi feladattal bízzák meg őket, figyelmet fordítva arra, hogy lehetőségük legyen fejlődésükre is.

Ahhoz, hogy e gondolatok, hogy megvalósuljanak, nagyon sok feltételnek kell teljesülnie. Ebben hárul jelentős szerep a korszerű humánpolitikára. Az egyén szempontjából döntő jelentőségű kérdés a jó pályaválasztás – a kormányzat oldaláról viszont a munkaerőpiac igényeinek és az oktatás célkitűzéseinek az összehangolása bír igen nagy jelentőséggel. De ugyanilyen fontos, hogy egy-egy cég az adott feladatokhoz megfelelően képzett embert válasszon és találjon. Ma már ugyanis mindinkább elengedhetetlen az adott feladat ellátásához szükséges képzettség mellett a nyelvtudás, a számítógépes ismeretek megléte, a kívánatos beállítottság és az attitűd.

Az emberi erőforrásokkal való gazdálkodás korszerű megoldásait és a közlejövőben várható tendenciáit mutatták be a rendezvény szerves részét képező előadások. A szakmai beszélgetések alkalmat kínáltak az államigazgatás és a versenyszféra képviselőinek találkozásaira és eszmecsereire is. A HR-szolgáltató és -tanácsadó cégek bemutatták átfogó kínálatukat. Az érdeklődők bepillantást nyerhettek a korszerű humánpolitikai munka eszköztárát gazdagító személyügyi szoftverek és az azokhoz tartozó informatikai háttér szolgáltatásaiba. A személyügyi tanácsadói szakma kiállítói a modern vezetésstudományi ismeretekhez kapcsolódó megoldásokat szemléltették. Napjaink követelményeihez igazodva méltó helyet kapott a hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatási lehetőségeit és a munkaerőpiacra történő belépését elősegítő intézményi keretek és feltételrendszerek bemutatása is.

A téma iránt érdeklődők érdekes előadásokat hallgathattak egyebek mellett a humánerőforrás-menedzsment új funkciói, a munkahelyi konfliktus- és stressz-kezelés, a saját belső erőforrások diagnosztizálási lehetőségei, az aktivitásfejlesztés, valamint a munkavállaló és munkáltató viszonyának jogi kérdései, a munkatársak professzionális kiválasztása, az oktatásszervezés és a tréningmenedzselés témáiban. A korszerű humánerőforrás-fejlesztési eljárások bemutatása során kitérített helyet foglalt el a kommunikáció. Az előadók, vitavezetők olyan aktuális kérdésekre keresték a választ, mint milyen stratégiák alkalmazása teszi hatékonyá a kommunikációt, milyen lehetőségek (és csapdák) rejlenek a telefonos és az internetes kommunikációban, milyen szerepet tölt be retorika az üzleti életben, melyek az interkulturális kommunikáció, a tárgyalástechnika, a meggyőző prezentáció kulcskérdései napjainkban. Ha már az aktualitás kérdéseit érintettük, nem feledkezhetünk el az Európai Uniót érintő előadásokról, tapasztalatszerékről sem. Olyan, a cégek mindennapi életét érintő kérdések vetődtek ezeken fel, mint az Eu-s pályázattalási technikák, Eu-s projektek menedzselése a gyakorlatban, tévhit és a valóság az EU-s források

megszerzésének lehetőségeit illetően. A szakmai érdeklődőknek az előadások meghallgatása, a vitákon való részvétel mellett lehetősége nyílt számos tanácsadó cég prezentációjának, ajánlatának megtekintésére. Akadt közöttük olyan, amelyik például bér- és munkaügyi problémák megoldásában kínál segítséget vagy éppen a humán kompetenciák mérésében és fejlesztésében képvisel világszínvonalat. Bőséges volt a kínálat a munkaerő kiválasztáshoz, teljesítményértékeléshez, karriertervezéshez, a vezetői képességek fejlesztéséhez, hatékony csapatok összeállításához segítséget nyújtó szolgáltatókban is. A szakirodalom iránt érdeklődő látogatók is találhattak olyan kiállítókat, akik periodikák, eseti kiadványok, szakkönyvek megjelenítésével járulnak hozzá a humánpolitikai munka hazai színvonalának emeléséhez.

Tény, hogy a Magyar Honvédség a társadalom része, a hazai munkaerőpiac fontos szereplője. A szakkiallítás tapasztalatai rámutattak arra is, hogy a hadsereg – ha lépést kíván tartani a civil szférában mutatózó fejlődési tendenciákkal – nem takaríthatja meg saját humán intézményrendszerének rendszeres fejlesztését. Annál is inkább, mivel az önkéntes haderőre történt áttérés olyan szervezeti és funkcionális változásokat idézett elő, amelyeket a jelzett szaktevékenységekben is „le kell követni”. Ilyennek tekinthetők például – egyebek mellett – a versenyszférában alkalmazott ösztönző és kompenzációs rendszerek, a civil szervezetek által alkalmazott értékelési, minősítési eljárások, a felkínált karriermodellek. Különösen figyelemre méltóak voltak a civil szférának azon, a változásmenedzselésre alkalmazott módszerei, amelyek célja a szervezet hatékonyságának javítása. A kiállításon példákat láthattunk arra is, hogy nem elég terveket készíteni a változás folyamataira – hatékonyan kommunikálni is kell azokat, és fel kell készülni a menet közben váratlanul felbukkanó kritikus helyzetek kezelésére. A látottak is csak megerősítették, hogy a vezetők számára szervezett kommunikációs tréningek rendeltetése – egyebek mellett – a vezetői hitelesség forrásainak, a munkatársi bizalom elnyerése fontosságának, az idővel való gazdálkodás jelentőségének tudatosítása. Érzékelhettük azt is, milyen jelentőséggel bír a szervezet életére a konfliktusok forrásainak korai felismerése, a személyek közötti konfliktusok menedzselhető problémává történő átfordíthatósága – mert a kiállítási tapasztalatai szerint napjainkban már erre is kínálkozik szakmailag megalapozott lehetőség.

Ennek a szakkiallításnak az egyik fő eredménye az volt, hogy a humánpolitikai terület képviselői, a személyügyi szakma elméleti és gyakorlati művelői lehetőséget kaptak a tartalmas eszmecsereire. Sajnálatos, hogy a Magyar Honvédség nem szerepelt a kiállítók között, pedig minden bizonnyal akadt volna olyan tapasztalata, üzenete, amely felkelthette volna a civilek érdeklődését.

Mészáros Károly