

A HR ma még inkább csak végrehajtó szervezatként működik

A jelek szerint a középállalatok a leginkább érdekelték a HR új módszereinek alkalmazásában, a nagy cégek pedig nehézkesen vesznek át újításokat, és könnyebben pótolhatóknak gondolják még a legkiválóbb kollégáikat is - derült ki a Personal Hungary szakmai kiállításán.

Újabb és újabb módszerek, tréningtechnikák, számítógépes megoldások segítik az emberierőforrás-gazdálkodást. Pszichológiai, kommunikációs képzések indulnak, folyamatos a párbeszéd a cafetéria rendszer lehetőségeiről, bővítési irányairól és más motivációs eszközökről. Akad azonban némi javítanivaló is - derült ki az idei Personal Hungary, a személyzeti vezetők szokásos, éves szakkiállításán.

- A HR-szakmában az egyik nagy probléma jelenleg az, hogy a hangzatos nyilatkozatok, ígérek ellenére a cégek döntő többsége nem kezeli helyén a teljesítményértékelést. Ebben most jelentős előrelépés tapasztalható az állami szférában. Ahol bevezették, ott sem mindig hosszú távon gondolkodnak róla, sok esetben összemossák az éves értékelést a ciklusokban végzett minosítással, holott a rendszeres munka- és teljesítményértékelés adhat átfogó, pontos képet a munkatársak képességeiről, felkészültségéről, elégedettségéről - fejtette ki Gajdos Jenő, a Mont Humán Menedzser Iroda Kft. ügyvezető igazgatója, a Humán Szakemberek Országos Szövetségének (HSZOSZ) elnöke.

A vállalatok nemcsak a teljesítményértékelést, hanem a teljes humán erőforrás-gazdálkodást használják gyakran "kirakatnak".

- Azt tapasztaljuk, hogy a cégek jelentős része hivatkozik az emberi erőforrás kezelésének, fejlesztésének szükségességére, de a gyakorlatban nem ez a meghatározó. Bár használják a korszerű módszereket a kiválasztás során, végül mégsem a legmegfelelőbb személyt nyer, hanem a döntéshozó saját jelöltje. Ez pedig elbizonytalanítja a HR-részteljes munkatársait - teszi hozzá a szakember, aki szemléletbeli problémának tartja, hogy a Personal Hungary-hez hasonló szakmai fórumokra nemhogy a cégvezetők, de jellemzően a HR-igazgatók jelentős része sem látogat el.

A HR-esek és a menedzsment döntési helyzetben lévő tagjai munkatársaiktól, vagy az internetről tájékozódnak. Így viszont nehezen győzhetők meg akár egy új személyügyi módszer alkalmazásának, vagy egy szoftver megvételének szükségességéről.

Végzős HR-szakosokból nincs hiány, a képzések viszont túl sok területet érintenek. A HSZOSZ-nál úgy vélik, szükség lenne egy olyan fórumra, ahol az oktatókat és a végzeteket alkalmazó cégek rendszeresen megvitathatnák, mennyire hasznosulnak a gyakorlatban a különböző kurzusokon elsajátított ismeretek.

- A vállalatok még mindig nem kezelik a stratégia részeként a humán erőforrás-gazdálkodást, a legtöbb helyen változatlanul pénzügyi területként gondolkodnak róla vagy a külföldön bevált módszerek kritika nélküli használatát erőltetik a HR-vezetőkre. Nagyon kevés cégnél számolnak utána, mekkora költséggel jár a magas fluktuáció, és az abból következő folyamatos vadászat a munkaerőpiacon - hangsúlyozta ki Csaposs Noémi, a Trenkwalder-Multiman Személyzeti Tanácsadó Kft. ügyvezető-helyettese.

Csaposs szerint ma a HR-osztályok sokkal inkább végrehajtó szervezatként működnek, mint önálló döntési jogkörrel rendelkező, a profitnövelés egyik alapját képező egységként. Az emberi erőforrás kezelésében nem egyszer a közepes méretű vállalatok járnak élen, hiszen nekik létkérdés, hogy jó, olcsó, megbízható módszereket, felkészült szakembereket alkalmazzanak, míg a nagy cégek nehézkesen változtatnak, vesznek át újításokat, és könnyebben pótolhatóknak gondolják még a legkiválóbb kollégáikat is.

A szakember fontosnak tartja, hogy a HR-rel foglalkozó munkatársak dönthessék el: az adott évi büdzsét milyen arányban osztják meg a tréningek, a kiválasztási mechanizmusok fejlesztése, az utánpótlás-nevelés vagy épp az teljesítményértékelést segítő szoftverek vásárlása között. Ezt a szabad kezet azonban nagyon kevesen kapják meg. A szakmában dolgozók kisebb megbecsültségét a fizetések is mutatják: egy HR-igazgató sokkal kevesebbet keres, mint egy kereskedelmi vagy marketingigazgató, holott a cégstruktúrában egyazon szinten vannak.