

Dicshimnuszok valódi HR kommunikáció helyett

Nem könnyű szóra bírni a HR-eseket, különösen ha kényes témáról van szó: ami nem működik jól egy vállalatnál, arról inkább nem beszélnek. Szakmai berkekben is tudják: azért hiányoznak itthon a gyakorlati, tudásmegosztó fórumok, mert a HR-esek többsége egymással szemben sem elég nyílt. Annak jártunk utána, mi lehet ennek az oka.

Ha megnézzük a HR-es témákat boncolgató híradásokat, jobbra pozitív vállalati képekkel, siker sztorikkal találkozunk. Több szempontból vizsgálva, ez még érthető is, hiszen a nyitott vállalati kultúrát, a pozitív intézkedéseket könnyebb kommunikálni, mint a rosszakat, másfelől sokszor a külföldi anyacég egész egyszerűen nem engedi nyilatkozni a személyzeti vezetőket. Így viszont maradnak a HR politikáról zengett dicshimnuszok, szépen fogalmazott, szirupos PR anyagok, ahelyett, hogy a valós helyzetet ismernénk meg. De nemcsak "kifelé" nem működik a hiteles kommunikáció, a magyar HR-esek többsége egymással szemben sem elég nyílt, nem osztja meg tapasztalatait a másikkal, nem mer, nem akar beszélni a kényes témákról, de még a jó példákról sem. Mindez nemcsak szerkesztőségi tapasztalat, hanem ezt támasztja alá több szakember véleménye is, akiknek a segítségével annak próbáltunk utánajárni, mi lehet ennek az oka.

Hiányzik a tudásmegosztás

A HR branding és a vállalati imázsépítés a Legjobb Munkahely Felméréssel egyidőben kezdett megjelenni, de komolyabban csak 3-4 éve figyelnek oda rá a honi cégek - mondta portálunknak Réh Ágnes, a Personal Hungary projektmenedzsere. A kutatásban részt vevő cégek egymás vállalati politikájába is beleláthatnak, a tapasztalatcserére pedig szükség van, hiszen ezáltal látható, melyik cég miben jobb, milyen területeken lenne érdemes változtatni, javítani. Réh Ágnes ugyanakkor úgy véli, külföldön sokkal nyitottabbak a HR-esek, jobban elmondják egymásnak a tapasztalataikat, míg itthon nem nagyon akarnak beindulni az ilyen fórumok. Igaz, jó példák is akadnak: regionális szinten több helyen rendeznek havonta fórumokat, találkozókat, ahol az adott régió HR-esei találkoznak és eszmét cserélnek egymással.

A 2004 óta megrendezésre kerülő Personal Hungary Emberierőforrás-menedzsment Szakkiállításon is indítanak gyakorlati programokat, amelyeken már nagyobb nyitottság tapasztalható. A Meeting Point elnevezésű program keretében például a HR-esek előre felvetett témakörökről beszélgethetnek családi hangulatban, egy moderátor segítségével, vagyis itt nincs akkora nyilvánosság, mint egy előadásnál. Ez is mutatja, hogy egymás között megbeszélik az őket érdeklő problémákat, ám a nagyobb publicitást már nem szeretik. Réh Ágnes úgy látja, minden, ami negatív, tabu számukra, bár sokszor a jó vállalati példákat is nehezen adják ki. - Ebben az a magyar mentalitás is benne lehet, hogy inkább megtartjuk magunknak a titkunkat, nehogy profitáljon belőle a másik. Ebben van még mit fejlődniük a magyar HR-eseknek - hangsúlyozta a szakember. Hozzátette: a másik ok, ami miatt akadozik a

kommunikáció, hogy sok nemzetközi multinacionális cég leányvállalata működik Magyarországon és az anyavállalat nem engedi áramolni az információkat.

HR szaklapok, website-ok:

- Munkaügyi Szemle
- Humánpolitikai Szemle
- Személyügyi Hírlevél
- HR Háttér
- HR Magazin
- HR Portal
- hrcafe.eu

Erre azért van ellenpélda is. Az OBI Magyarországnál minden vezető saját területe kommunikációjáért felel, így nincs felső kontroll, ha valaki nyilatkozik egy-egy témában - avatott be Gavallér Zsolt HR igazgató. A vállalat marketing osztályának vezetője egyébként egy PR ügynökséggel együttműködve több éve sikeresen intézi az OBI külső kommunikációját. Azért Gavallér Zsolt is érzékeli, hogy a szakmán belül a felső vezetők nem nagyon támogatják a szabad együttgondolkodást, pedig szerinte ez a fejlődés kulcsa, hiszen a nézetek, eszmék, tapasztalatok cseréje nélkül nem tud fejlődni egy szakma.

Mit tegyünk a kirakatba?

Persze léteznek elhivatott szakemberek is, Tóth Éva Mária karrier tanácsadó például találkozott már olyan HR vezetővel, aki háromnegyed év után azért lépett ki egy vállalatból, mert az nem járult hozzá, hogy nyilatkozzon, neki pedig fontosabb volt a szakmai függetlenség. A szakember szerint a vállalati politikából is adódik, hogy mit mutat meg egy szervezet. - Sokszor a személyzeti politika a CSR területhez tartozik, így ahol gondoskodik a vállalat, figyelnek a munka és a magánélet összeegyeztethetőségére, a javadalmazási rendszer választható elemeket tartalmaz, atipikus foglalkoztatási formákat tudnak integrálni a szervezetbe, rugalmasan kezelik a munkaidőt, ahol úgy gondolják, hogy az ember érték, és ezzel motiválni tudnak, ott fontos, hogy üzenjenek a saját és a leendő dolgozóiknak - fogalmazott Tóth Éva Mária.

Mint mondta, ma már az álláshirdetésekből is erőteljesebben jelenik meg az, hogy milyen szervezeti kultúrába keresik az embereket, mint az, hogy milyen munkakörbe. A tavalyi állásbörzét is jobbra arra használták a cégek, hogy megmutassák magukat, hiszen zömmel olyan vállalatoknak volt standja, amelyek nem kínáltak komolyabb pozíciókat.

- Természetesen nehezebb kommunikálni a fájóbb fázisokat, például a leépítéseket, bér csökkenéseket. Ám azoknál a cégeknél, amelyek eddig transzparensen kommunikáltak, veszélyes lehet, ha most elrejtőznek, mert félelem alakulhat ki a munkavállalókban - hívta fel a figyelmet a karrier tanácsadó.

Konferenciák: nincs új a nap alatt

A tapasztalatok megosztásának jó fórumai lehetnének a konferenciák, amelyekből az utóbbi években Dunát lehetne rekeszteni, miközben gyakorlati hasznuk megkérdőjelezhető: évről-évre ugyanazok az előadók, ugyanazokról a témákról tartanak prezentációkat, a különböző HR-es kurzusokon ugyancsak hasonló a helyzet. Réh Ágnes elmondása szerint a Personal Hungary kiállítás gyakorlati programjai keretében a szolgáltatóktól is azt várják, hogy hozzanak szakmailag újdonságot, ne csak reklámbemutatót tartsanak, és bár évről-évre hívnak szaktekintélyeket, nehéz jó előadókat találni.

Nemcsak az a probléma a konferenciákkal, hogy kevés a karizmatikus szakértő - fűzi hozzá Gavallér Zsolt. Szerinte ha valaki 3-4 évente elmegy egy-egy rendezvényre, akkor sem marad le semmiről, mivel évekig általában ugyanazok a problémák, témák vannak napirenden, amelyekre nem is megvalósítható megoldásokat kínálnak, nem egyszer olyanok, akik nem ismerik a valós problémákat. - Előszeretettel tartanak "szakmai rendezvény" címszó alatt programokat a szolgáltatók is, akik így próbálják "becserkészni" a HR-eseket, hogy saját terméküket eladhassák - árnyalta tovább a képet a HR igazgató.

A konferenciákkal kapcsolatban Tóth Éva Mária is szkeptikus. - Vannak szakmák, amelyeknek jó klubjai, szakmai rendezvényei vannak, mi HR-esek csak irigykedhetünk rájuk - fogalmazott. Véleménye szerint a 10-15 évvel ezelőtti Humán Expóknak nincsen párja, és komoly szakmai lapnak számított a Humán Fórum is. Azzal ő is egyetért, hogy kevés érdemi információ hangzik el a konferenciákon, de szerinte nem is könnyű a HR szakma, nehéz meghúzni a határait. Bonyolulttá tette a működést a humán területek kiszervezése és ma már sok minden az üzleti titok körébe tartozik. A karrier tanácsadó azonban ennél is továbbmegy, ő a HR-es képzéseken is változtatna, pályakezdőknek például nem oktatná ezt a szakterületet. - Túl sok a HR-es illetve a posztgraduális képzés, vagyis mint pályaválasztási lehetőség jelenik meg a humánpolitikai terület, így ez gyakran tipikusan az a diploma váltási terület, amelyet később inkább csak hobbiként űznek. Jó HR-es nagyobb eséllyel lesz valakiből úgy, ha egy vállalatban belül több pozícióban is kipróbálja, megmutatja magát.

Kevés a hiteles HR-es média

Ma azonban nem ez a jellemző, ezért lenne szükség arra, hogy szakmai fórumok is segítsék a kezdő HR-eseket. Például abban, hogy ha egy tréning tervet össze kell állítaniuk, akkor legyen hol utánanézniük. Amerikai szakmai közösségi oldalakon nem ritka, hogy megvalósult gyakorlati példákat is leközelnek, olyan anyagokra lehet bukkanni, amelyek segítenek például a bértervezés elkészítésében - mondta Réh Ágnes, aki szerint érdemes külföldi internetes honlapokat böngészni, mert tele vannak naprakész gyakorlati információkkal.

Gavallér Zsolt is a külföldi közösségi oldalakat emelte ki, közülük is a Linkedint, ahol élénk szakmai levelezés, eszmecsere zajlik a közép-európai HR-esek között,

akik nagyon érdekes felvetéseket tesznek közre. Ezt az aktivitást hiányolja a magyar közösségi oldalakról az OBI HR igazgatója, aki ugyanakkor kevesli a hiteles, jó minőségű HR-es médiumot, amely megbízhatóan, érdekesen informál a vállalati életről, foglalkoztatáspolitikáról. Néhány gazdasági lap és az internetes média mellett található HR-es nyomtatott szakmai lapokkal, de azok meglátása szerint általában csak néhány példányszámot érnek meg.

HR-es érdekképviseltek, szakmai szövetségek:

- Országos Humánpolitikai Egyesület (OHE)
- Humán Szakemberek Országos Szövetsége (HSZOSZ)
- Szervezési és vezetési Tudományos Társaság HR szakosztálya
- Emberi Erőforrás Tanácsadók Országos Szövetsége (EETOSZ)
- Vezetési tanácsadók Országos Szövetsége (VTMSZ)
- Szervezetfejlesztők Magyarországi Szövetsége (SZMT)
- Tréning Kerekasztal

Tóth Éva Mária az online médiát tartja izgalmasnak, amelynek a gyors tájékoztatásban és bizonyos témák visszakeresésében van nagy szerepe. Szerinte komoly tudásanyag jelenik meg ezeken az oldalakon, amellett, hogy foglalkoznak a törvényi változásokkal, aktuális problémákkal, hiányolja ugyanakkor a foglalkoztatáspolitikát érintő komolyabb esettanulmányokat, feltáró, elemző írásokat.

A fórumozás is gyerekcipőben jár még: hiába vannak meg hozzá a technikai keretek, kérdés, hogy milyen tartalommal tudnák feltölteni a HR-esek. Réh Ágnes szerint nem is biztos, hogy itthon ki tud alakulni ilyesfajta eszmecsere, mivel a HR-esek 50-60 százaléka végrehajtó szerepkörben dolgozik, a napi leterheltség mellett pedig nincs lehetőség nagy kreativitásra. Rövid távon Gavallér Zsolt sem vár e téren elmozdulást, így ő is a külföldi szakmai honlapokat ajánlja annak, aki el kíván mélyülni a HR-ben, emellett - mint mondja - MBA képzésen, angol nyelvű könyvekből és legfőképpen a saját tapasztalatokból érdemes meríteni. Úgy látja, ahhoz, hogy valódi humánpolitikai szakma legyen Magyarországon, erőteljesebb érdekképviselőre, nagyobb összefogásra lenne szükség a HR-esek között.

Érdekvédő szervezetek: vannak is, meg nem is

Ez azonban úgy tűnik, várat még magára. Jelenleg ugyanis nagy a megosztottság a szakmán belül, inkább zárt szakmai körök, érdekcsoportosulások, érdekképviseltek működnek, amelyek alig érezhetően jelennek meg a médiában, tevékenységükről, programjaikról keveset hallani, évi egy-két konferenciával letudják az "érdekek képviselését".

Pedig közös ötletelésekkel, valódi megoldásokkal segíthetnék a HR-eseket. Gavallér Zsolt szerint amíg ez nincs így, ne csodálkozzunk azon, ha mindenki csak ül a saját végvárán és megpróbál olyan megoldásokat gyártani, amelyeket lehet, hogy már mások kipróbáltak, csak nem volt mód rá, hogy másokkal is megosszák.

Szilágyi Katalin