

Egyéből merítenek erőt

Az idén is összegyűltek a HR-esek

NOL • Kiss Melinda • 2005. december 1.

Duplaannyi kiállító, mint tavaly, és majd másfél ezer látogató - ez a másodjára megrendezett Personal Hungary emberierőforrás-menedzsment szakkiállítás gyorsmérlege. Mindez a hazai cégek növekvő érdeklődését, a HR-szakma fejlődését, jobb megbecsültségét jelzi.

Az idei, budapesti Personal Hungary szakkiállításon érezhetően több HR-informatikai - bérszámfejtő, munkaidő-nyilvántartó és integrált HR vállalatirányítási szoftvereket kínáló -, valamint tréningtanácsadó cég vett részt. Ez érthető, mivel Magyarországon csak a vállalkozások két százaléka használ HR-szoftvereket, míg Nyugat-Európában 60 százalék ez az arány. A legtöbb kiállító a gyakorlati megvalósítás, bevezetés tapasztalatainak bemutatására koncentrált, sokan korábbi partnereiktől kölcsönözött munkatársakkal várták standjuknál az érdeklődőket, akik így első kézből szerezhettek információkat a szolgáltatásokról.

Az előadásokban, szakmai fórumokon és az action zone tréningeknél is a gyakorlati tapasztalatok megosztása, a problémák megbeszélése volt a leghangsúlyosabb. Ezek elsősorban az online toborzásra, a személyügyi informatikában rejlő lehetőségekre és üzleti haszonra, a HR-szoftverek és a HR-kihelyezés, az outsourcing előnyeire és hátrányaira, valamint a coaching magyarországi helyzetére koncentráltak. Az egyik legnagyobb érdeklődésre számot tartó előadás a Personal Hungary Szakkiállításon a hazai emberi-erőforrás - fele-fele arányban kis- és középvállalati, illetve nagyvállalati - szakemberek részvételével a HR Portal által készített felmérés eddigi eredményeit ismertette. A felmérés elsősorban a hazai kis- és nagyvállalati HR helyzetére, megítélésére volt kíváncsi.

A felmérés keretében a HR Portal megpróbált egy bizalmi indexet kialakítani annak feltérképezésére, hogy jelenleg a HR szakemberek a cég különböző szintjei felől milyen mértékű bizalmat tapasztalnak munkájuk iránt. A felmérésben részt vett HR szakemberek válaszaik alapján jelentős eltérés mutatkozott a magyar tulajdonú, illetve a külföldi tulajdonú nagyvállalatoknál: előbbieknél az alkalmazottak biznak jobban a HR szakember tevékenységében - az irányukból tapasztalt bizalmi szint indexe eléri az 55 százalékot -, míg a cégvezetők bizalmi szintje alig 50 százalékos a HR részleg munkáját illetően. A külföldi nagyvállalatok esetében sokkal jobb a HR szakemberek munkájának megítélése: a vezetés irányából érzett bizalmi szint eléri a 70 százalékot, a középvezetői a 65 százalékot, míg az alkalmazottak irányából érzett bizalmi szint 60 százalék körüli értéket mutat.

- Noha a HR szakemberek szerint ideális esetben a vállalati HR szerepeinek fontossági sorrendje az üzleti stratégia megvalósításának támogatása, majd az üzleti stratégia befolyásolása lenne, ezt követné az egyeztető, tárgyaló szerep, majd utolsóként az adminisztratív támogató, szolgáltató szerep, addig jelenleg a hazai vállalatoknál napi munkájuk során az egyes funkciók ettől markánsan eltérő rangsorát állították fel - mondja Garai Éva Anna, az internetes portál ügyvezetője. A felmérés szerint elsősorban a vállalatméret és a tulajdonosi háttér dönti el a feladatok közötti fontossági sorrendet. A nagyvállalatok esetében valóban első helyen áll az üzleti stratégia támogatása, a kkv-knál azonban ezt messze megelőzi az adminisztratív szerep jelentősége. Ez utóbbi egyébként a nagy cégek körében is döntő fontosságú, megelőzi az érdekegyeztetést és az utolsó helyen álló stratégiaalakítást is.

Az emberi erőforrás menedzsment egyes funkcióinak fontossági sorrendjét is eltérően ítéli a HR szakember és a cégvezetés. Utóbbi számára az erőforrás-biztosítás, a teljesítményértékelés, a munkaügyi kapcsolatok, a változásmenedzsment és az informatikai támogatás a fontosabb, a személyügyi szakemberek esetében viszont a képzés-fejlesztés, tervezés és auditálás, valamint a munkakörelemzés és -értékelés, az ösztönzés és kompetenciamentedzsment kap nagyobb jelentőséget.

A cégméret annak tekintetben is döntő, hogy a HR szakemberek hogyan igyekeznek a vállalatok versenyképességén javítani. Ezt a kkv-k elsősorban a magasan képzett munkaerő alkalmazásától várják, amelyet szorosan követ a belső képzések rendszere, majd a teljesítményösztönzés és a munkakörülmények javítása. Érdekes, hogy ez utóbbi, bár a nagyvállalatoknál is az utolsó helyen szerepel, az ottani HR-esek kisebb hányada (10,7 százaléka) szerint fontos a versenyképesség javítása szempontjából, mint a kkv-k esetében, ahol a válaszadók 20,5 százaléka tartotta ezt fontosnak. A nagyvállalatok személyzeti és a működési sajátosságokból adódóan a belső képzést helyezik előtérbe: 68 százalékuk szerint ezzel tudnak legjobban hozzájárulni a versenyképesség javításához. A kvalifikált munkaerő felvételét 53 százalékuk tartja a vállalati versenyképesség kulcsának.

A felmérés a jövő évben várható létszámalakulásra is rákérdezett a cégeknél. A HR szakemberek 37 százaléka számolt be létszám-bővítési, 28 százaléka pedig leépítési tervekről, míg 35 százalékuk szerint nagyjából változatlan marad cége dolgozói állománya. Tartós munkaerőhiányt a válaszadók 28 százaléka említett, mely problémával leginkább a megfelelő képzettségű és képességű szakmunkások (64,4 százalék) toborzása során szembesülnek, de komoly gondot okoz még számukra a szakmunkások (42,2 százalék), a betanított munkások (20 százalék), a segédmunkások rekrutálása is, míg az adminisztratív pozíciókat viszonylag könnyebben tudják betölteni. A szakemberek 46 százaléka szerint 1-5 százalékkal emelkednek jövőre a bruttó bérek, 23 százalékuk 6-10 százalékos béremelkedést prognosztizál, egy-egy százalékuk pedig 11-15, valamint 15-20 százalékos bérnövekedést jósol. A bérszint stagnálását 26 százalékuk prognosztizálja, míg három százalékuk szerint jövőre csökkenni fognak a jövedelmek.

- Tavaly, az első Personal Hungary kiállítás szervezése során sokan kételkedtek a rendezvény létjogosultságával, a várható látogatói érdeklődéssel kapcsolatban: 1400-1500 szaklátogatót, elsősorban emberi-erőforrás-menedzsment szakembereket vártunk a kiállítás két napjára a kormányzati és a versenyszférából - mondja Réh Ágnes, a szervező Spring Messe Management GmbH képviselője. Elmondása szerint 2004-ben 28, az idén pedig már 63 kiállító cég vett részt az aktuális HR-trendeket, témákat bemutató rendezvényen. Egy kivételével valamennyi tavalyi résztvevő eljött, az újak között pedig több egészség- és nyugdíjpénztár, tanácsadó, tréner és képző cég, oktatási intézmény és kiadóvállalat is volt.

- A kiállítókat érezhetően motiválta a konkurencia, és a potenciális megrendelők jelenléte is - teszi hozzá Szemerei Zoltán, a Spring Messe projektvezetője. A szervezők jövőre tovább bővítenék a kiállítók körét: terveik szerint a konferenciák és tréningek rendezésére alkalmas szállodák, panziók számára biztosítanának bemutatóközpontokat.