

Magányosok klubja



A budapesti szakkiallítás éppen olyan sikeres volt, mint a már bejáratott bécsi, kölni és zürichi rendezvény

Az emberierőforrás-vezetők a cég nagy magányosai, ezért kellene a fórumok, ahol találkozhatnak egymással és a szektorban működő szolgáltatókkal – vallja Alexander Petsch, a múlt héten Budapesten megrendezett Personal Hungary szakkiallítás szervezője.

– Hogyan lehet az üzletember kiváló jósno – kristálygömb nélkül? Hogyan lássunk a jövőbe, hogy megelőzzük versenytársainkat, és globális versenyképességre tegyünk szert? – vetette föl a kérdést Pero Micic, a Future Management Intézet elnöke a szakkiallítás tartott előadásán. A szakember megjegyezte: senki nem lát a jövőbe, minden azon múlik, hogy a döntéshozók komolyan elgondolkodnak-e azon, mit szeretnének elérni néhány év alatt. Tapasztalata szerint a felső vezetőknek általában nincsenek konkrét elképzeléseik: azt mindenki megemlíti, hogy sikeres akar lenni, de az ennek eléréséhez vezető utat nem is próbálják előre látni – legtöbbször az isteni szikrát várják. Pedig idejüknek mindössze 2-3 százalékát kellene stratégiai elképzelések végiggondolására fordítaniuk.

Elmondása szerint érdemes legalább tíz lehetséges fejlődési irányt, célt, lehetőséget megfogalmazni, amelyek közül aztán később választhatunk. Eztán következnek a stratégiai vízió megalkotása, felvázolása. Fontos az is, hogy vajon a döntéshozók helyes kérdéseket tesznek-e fel maguknak, hogy a meglévő információkból a helyes következtetést vonják-e

le. Példaként a Boeing és az Airbus versenyt hozta fel: ugyanazokból az adatokból próbálták arra következtetni, vajon a jövő utasainak mire lesz szükségük, milyenek lesznek az utazási szokások. Előbbi cég úgy vélte, a gyorsaság lesz a döntő, s ennek megfelelően fejlesztette ki szuperszonikus gépét, az Airbus stratégiái szerint azonban ennél nagyobb súllyal esik majd latba az utasoknál az ár, ezért inkább olcsóbban igénybe vehető, 800 férőhelyes óriás gép megalkotását tűzték ki célul. A versenyt a jelek szerint az ár döntötte el. A szakértő felhívta a figyelmet arra is, hogy mindig előre fel kell készülni a váratlan helyzetekre is, kell egy B terv, vészforgatókönyv. – Végül a stratégia részletes kidolgozása, feladatokra, projektekre bontása, majd végrehajtása következik – tette hozzá Pero Micic.

A résztvevők a kiállítás két napja alatt megismerkedhettek többek között a béren kívüli juttatások új formáival, lehetőségeivel, a cafeteria rendszer előnyeivel, hátrányaival, a bevezetésének lehetőségeivel, az önkéntes nyugdíjpénztár rendszert övező lévhitekkel. Előadásokat hallhattak az on-line toborzás legújabb trendjeiről, a munkaerő, illetve a munkaerő-kölcsönző piac helyzetéről. Panelbeszélgetésen ismerkedhettek meg a személyügyi informatika felhasználási tapasztalataival, a felsőfokú HR-szakoktatás jelenlegi helyzetével, valamint azzal, milyen HR-megoldásokat alkalmaz az államigazgatás, mire van szük-

ség a szolgáltató közigazgatás megtérítéséhez. Az érdeklődők folyamatosan ingáztak a két helyszínen zajló 26 előadás, illetve a 36 kiállító – munkaerő-kölcsönző, HR-szoftvereket, -tréningeket, -menedzsmentismereteket kínáló cégek, szolgáltatók – standjai között.

Az egyik legnépszerűbb helynek mégis a büfé bizonyult: az asztaloron dössziesék mögött elbarikádozott menedzserek, elmélyülten tárgyaló csoportok. – E beszélgetések után gyakran került sor üzletkötésre, utazó távú kapcsolatok kialakítására is – mondta Alexander R. Petsch, a német Spring Messe Management GmbH ügyvezetője, a külföldi társrendezvények főszervezője. Magyarországon első alkalommal rendezték meg a szakkiallítást, de Bécsben, Kölnben és Zürichben már bizonyított a rendezvény: évről évre több kiállító és látogató vesz részt rajta, a HR-szakma egyik legfontosabb találkozási pontjává vált. A két nap alatt több mint hatszáz szakmabeli látogatót el a kiállításra. Remélhetőleg segítségükre leszünk a magyar szakembereknek abban, hogy minél jobban elfogadjassák magukat, tevékenységük hozzáadott értékét a vállalatvezetéssel, mivel az a vállalat tud versenyelőnyre szert tenni a piacon, amely folyamatosan fejleszti a munkavállalók képességeit, tudását, ez pedig színvonalas HR-tevékenységet igényel – jelentette ki Alexander Petsch.