

HR KIHÍVÁSAI **10**

Megkérdeztük a vezetőket

HOGYAN CSINÁLJA
A GOOGLE? **22**

HR-TRENDEK **58**



Fókuszban

IT és a HR kapcsolata



OHE

Országos
Humánmenedzsment
Egyesület

OHE hivatalos lapja

HR-trendek a 2011-es kutatási eredmények tükrében

Emberi Előny Teremtés

A HR Magazin szeptemberi számában írtunk a BCG és az EAPM Emberi Előny Teremtés kutatásáról. Szeptember 28-án, az Isztambulban rendezett European People Management Conference keretében Rainer Strack és Jean-Michel Caye, a Boston Consulting Group ügyvezető igazgatói mutatták be a 2011-es kutatás eredményeit. A több mint 2000 online kérdőívből 13-at magyar felsővezetők töltöttek ki és 58 felsővezetői interjú között szerepel Hevesi-Tóth Zsuzsanna, a Mavir, Lénárt Szabolcs, a KÉSZ, Mezővári Johanna, az Astra Zeneca, Szöcs László, a MOL és Somorjai Éva, a Magyar Telekom HR-vezetőinek véleménye. A MOL-os Szöcs László stratégiai HR-menedzsmentről alkotott nézetét a kutatók szó szerint idézik: „Több mint ezer kolléga megy nyugdíjba az elkövetkező 5 év során. A tapasztalatuk pótlása meghatározó kihívás elé állítja a szervezetet” – hívja fel a figyelmet a hosszú távú HR-tervezés jelentőségére Szöcs.



Dr. Grasselli Nóra

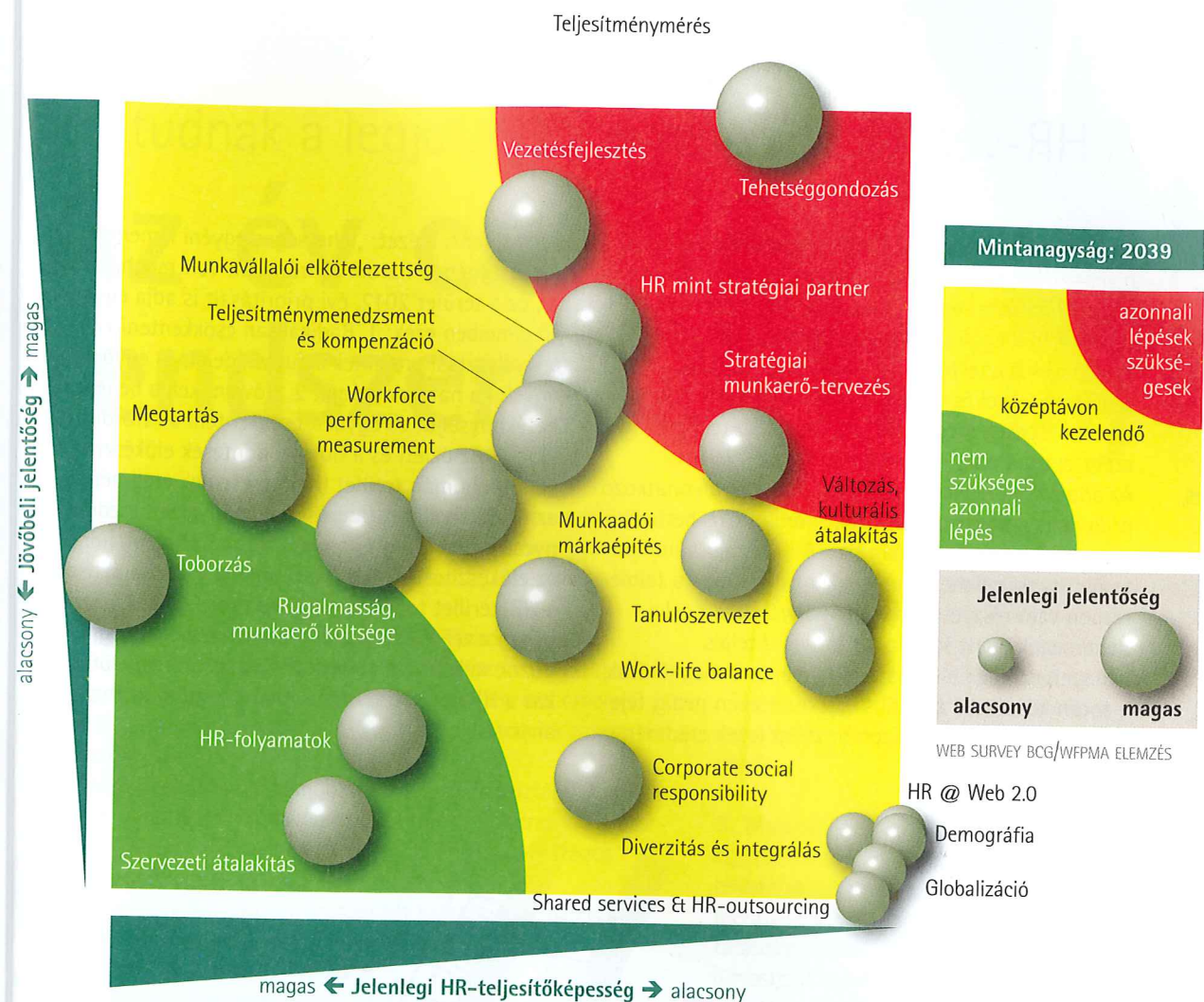


Kotsis Ádám
The Boston Consulting Group

Összességében az eredmények hangsúlyi eltolódásokat mutatnak a tavalyi képhez képest. 2010-hez hasonlóan az európai HR-vezetők 2011-ben, a válság időszakában legfontosabbnak a tehetséggondozást tartották. A válaszadók mintegy 60%-a hiányolta a tehetségek megtalálására vonatkozó kidolgozott vállalati eszköztárat, sőt a megkérdezettek egyharmada azt nyilatkozta, hogy cégüknek semmilyen tehetségfejlesztési stratégiája nincs. A tehetségmenedzsment eredményre gyakorolt hatását jól jellemzi, hogy a jól teljesítő vállalatok 53%-a, míg a rosszul teljesítőknek csak 27%-a rendelkezik a tehetségstratégiával. A vezetésfejlesztési terület jelentősége is hasonló, mint az előző évben, azonban a vezetők megítélése szerint a HR teljesítőképessége javult 2010-hez képest. A stratégiai munkaerő-tervezés hasonlóképp fontos helyet foglal el. Jelentősebb változás, hogy a munkavállalói elkötelezettség helyett idén a HR mint stratégiai partner került a pirossal jelzett, azonnali lépéseket igénylő zónába. Ezt az igényt az is alátámasztja, hogy jelentős negatív eltérés van a HR-esek és a szakmai vezetők megítélése között

a HR-terület képességét illetően. Üzleti stratégiákkal összehangolt, számokkal és mutatókkal alátámasztott személyzeti támogatást igényelnének a szakterületek. A megkérdezettek 43%-a kifejezetten nehéznek ítéli a megfelelő képzettségű és készségekkel rendelkező utánpótlás toborzását a HR-területre. Ennek két legfőbb okaként a karrierperspektíva hiányát és a HR-terület negatív megítélését említik.

A Szöcs László által említett demográfiai kihíváson túl négy további területet emeltek ki a kutatásban részt vevő vezetők. A közösségi média demokratizáló és decentralizáló hatással van a tehetségmenedzsmentre. Az a vállalat, amely nem építi ki az online közösségi média képességét, a tehetségekért folytatott küzdelem vesztesévé válik. A kutatás arra is felhívja a figyelmet, hogy a legtöbb szervezet globalizációs ritmusa gyorsabb, mint hogy azt a HR szervezeti struktúrája vagy folyamatai követni tudják. Ez a trend már rövid távon is a terület funkcionalitását veszélyeztetheti. A harmadik trend a munkavállalók diverzitásának stratégiai kiaknázása – erről a témáról készült az előző számban



alacsony ← Jövőbeli jelentőség → magas

magas ← Jelenlegi HR-teljesítőképesség → alacsony

ismertetett „A nagy elmék másképp gondolkoznak: miért jó a diverzitás az üzletnek?” című előzetes jelentés. Végezetül a szerzők a munka és magánélet egyensúlyát emelik ki. A fiatalabb munkavállalók immár nemcsak egy állást keresnek, hanem egy olyan munkaadót, akivel kiegyensúlyozott életstílust teremthetnek maguknak és családjuknak, akinek rokonszenves vállalati kultúrájára büszkék lehetnek, és aki társadalmi felelősséget, szerepet vállal.

A továbbiakban a kutatás három témára fókuszál: a tehetséggondozásra, a közösségi médiára és a határok nélkül működő, globális HR-szervezetekre. A kérdőív alapján készített statisztikák mellett megtalálhatók még a kutatás során gyűjtött legjobb céges gyakorlatokat leíró esettanulmányok és egy tehetségmenedzsmentről szóló interjú a LinkedIn vezérigazgatójával, Jeff Weinerrel is.

További információ található a https://www.bcgperspectives.com/content/articles/people_management_human_resources_creating_people_advantage_2011/ oldalon.

A kutatás anyaga letölthető a <http://www.bcg.de/documents/file87639.pdf> oldalon.

Amennyiben kérdése van a kutatással kapcsolatban vagy szeretne részt venni a jövő évi munkában, keresse Kotsis Ádám projektvezetőt: kotsis.adam@bcg.com

