



Guru-beszéd A HR VÉLT FELÉRTÉKELŐDÉSÉRŐL

Napjainkban gyakran elhangzik, hogy a válság, amelyik számos, a munkavállalókat érintő megszorító intézkedést (létszámleépítés, a jövedelmek korlátozása stb.) követelt, felértékelte a HR szerepét a menedzsmenten belül. Nemeskéri Gyula c. egyetemi docenstól, az Ergofit Tanácsadó és Továbbképző Kft. ügyvezetőjétől kérdeztük, hogy szerinte megalapozott-e ez az állítás.

- Először az a szakmai hiúságunkat is erősítő érzés alakul ki bennem: „Na lám, végre bebizonyosodik, milyen nagy szükség van a HR-re!”. Megismerve a cégek válságkezelő gyakorlatát, már árnyaltabb a véleményem. Egyaránt találkozhatunk átgondolt, jól előkészített válaszlépésekkel és elkapkodott, szakmailag megmagyarázhatatlan intézkedésekkel is. Mivel a cégek árbevétele, profitja csökken, a piacon maradáshoz, a tulajdonosok elvárásainak teljesítéséhez a legkézenfekvőbb cél a költségekkel, ezen belül a béreket érintő költségekkel való takarékoskodás.

A kérdés az, hogy más cél nincs? Szerintem van! A szervezetnek válságos helyzetben is elemi célja, hogy lehetőleg minél kevesebb, az emberi erőforrásban rejlő értéket veszítsen. A szervezet ne küldje el azon munkatársait, akik éppen azokkal a kompetenciákkal rendelkeznek, amelyek biztosítékot adnak a válságból való mielőbbi előrelépéshez, a helyzethez való rugalmas alkalmazkodáshoz. Igaz, ezek az emberek magasabb bérrel rendelkezhetnek, megtartásuk nehezíti a bérköltségekkel való takarékoskodást.

Ahhoz, hogy az emberi értékek a lehető legkisebb mértékben csökkenjenek, a HR rendelkezik olyan módszertannal, amellyel meg tudja határozni, mi számít a szervezet számára nélkülözhetetlen emberi értéknek, és kik azok a szervezeti tagok, akik ezekkel az értékekkel rendelkeznek. Ebben az esetben feltételezhető, hogy a HR-nek van presztízse a szervezetben, hiszen el tudja fogadtatni a szervezet vezetőivel az emberi értékek megőrzésének fontosságát.

Más esetben megkérdőjelezem a HR felértékelődő szerepét a válságban. Ha a HR-nek nincs beleszólása abba, hogy ne a költségcsökkentés, hanem az értékmegőrzés kapjon prioritást, nem tekinthető stratégiai partnernek. Az nem növeli a HR értékét, hogy rá hárul az értékek jelentős elvesztésével járó „fünyítő elv” végrehajtása, a létszámleépítés adminisztratív és munkajogi bonyolítása. Ezért fordulhat elő, hogy gyakran az értékes, jól teljesítő, és magasabb bérű munkatársat küldik el és marad a tapasztalatlan, hiányos tudású, viszont alacsonyabb bérű dolgozó.