

Editorial

Vážené kolegyně, vážení kolegovia,

pri príležitosti vydania nového čísla HRM&E je možnosť zamyslieť sa nad zmenami, ktorých sme svedkami – budú nás ovplyvňovať a dotýkajú sa oblastí, ktoré sú doménou časopisu. Rád by som sa s Vami podelil o niektoré myšlienky, možno s úmyslom trocha provokovať, vyvolať polemiku či primäť k zamysleniu.

Dynamika zmien v prostredí, ktoré nás obklopuje a okolí, kde žijeme, sa výrazne zrýchlila od otvorenia ekonomiky a ďalšie zmeny môžeme očakávať v súvislosti s prijatím spoločnej európskej meny a pokračujúcimi globalizačnými vývojovými trendmi.

Rýchlosť technologického rozvoja sa neustále zvyšuje, naberá na intenzite a prakticky všetky technológie sa vyvíjajú úžasným tempom. Na globálnej úrovni si uvedomujeme presun výroby z rozvinutých krajín do menej rozvinutých a naše firmy musia odolávať tlaku lacného tovaru z východu. Tešíme sa z lacného tovaru, ale na druhej strane si často neuvedomujeme, o čo všetko nás oberá. Rastie tlak na výkonnosť firiem a ľudí, posúvajú sa hranice medzi súkromným a pracovným časom.

Čím iným chceme konkurovať lacnej výrobe z východu, ak nie orientáciou na človeka, jeho invenciu, empatiu, kreativitu, schopnosti koncepčného myslenia a schopnosti spolupráce, sociálnych interakcií (sociálny kapitál) a emocionálnej inteligencie? Len tvoriví, zapálení a iniciatívni ľudia dokážu konkurovať tvorbou produktov s vysokou hodnotou pre zákazníka. Bude potrebné viac sa zaujímať o človeka, jeho pracovné podmienky a jeho spokojnosť. Možnosti mobility neustále rastú a len dosahovanie spokojnosti pomôže zabezpečiť zníženie odchodov tých najschopnejších v boji o talenty.

Áké požiadavky toto všetko bude klásť na HR manažérov a ich firmy? Na jednej strane vznikajú obrovské nadnárodné megakorporácie, ktoré disponujú obrovskými finančnými zdrojmi a tokmi hotovosti, často omnoho väčšími ako niektoré krajiny strednej veľkosti. Vznikajú však aj skupiny menších firiem, ktoré sú prepojené do aliancií, sietí či ďalšej úrovne sieťovania, úzko spolupracujúce medzi sebou. Dá sa očakávať, že nadnárodné megakorporácie sa budú výrazne zaoberať metrikami, meraním a vyhodnocovaním výkonnosti a produktivity zamestnancov a zároveň sa budú orientovať aj smerom ku kultúre a tvorbe nefinančných benefitov a budú v niektorých otázkach suplovať rolu nepružného štátu, keď si budú chcieť udržať a rozvíjať svojich zamestnancov. Schopných ľudí nebude nikdy dosť, boj o šikovných už dávno začal a preto sa budú viac rozvíjať nové prístupy manažmentu talentov. Na jednej strane môže byť starostlivosť o zamestnancov v megakorporácii výhodná, a problematické to bude naopak pre zamestnancov malých firiem, na druhej strane treba si uvedomiť, že vždy je niečo za niečo. Možno sa v lepšom svetle ukážu menšie samostatné, ale spolu prepojené siete firiem či rôznych typov komunit. Bude rásť význam interakcií sprostredkovaných elektronickými médiami, špecializácia a nezávislosť jednotlivcov a firiem pri rastúcej vzájomnej prepojenosti. Tento prístup takisto kladie výrazný akcent na kvalitu ľudského kapitálu, sociabilitu a pripravenosť k spolupráci.

Všetky tieto vplyvy budú mať významné dopady na personálnych manažérov. Čakajú ich v najbližšej dobe významné výzvy spojené s výkonnosťou a meraním efektívnosti investícií do ľudského kapitálu, rozvoj manažmentu talentov či sociálnych a interkulturálnych spôsobilostí. Ako sa týchto zmien zhostia? Aké dopady to bude mať na ľudský kapitál jednotlivých firiem? Aké nové metódy a prístupy bude nevyhnutné v týchto podmienkach vyvinúť, ako sa starať o efektívny výber, rozvoj a využitie ľudského kapitálu firiem? Ako to bude s pozíciou HR oddelenia vo firme, ako dlho ešte a v akej forme tam bude fungovať?

Možno si poviete, že ešte nie sme tak ďaleko a nič sa nepodáva na stôl také horúce ako sa to uvarí. Možno máte pravdu, možno zmeny nebudú napredovať rýchlo a netreba sa nimi zaoberať, potom ale povedané slovami klasika platí: „Prežitie nie je povinné!“. Využime preto možnosť publikovať v tomto časopise na polemiku a výmenu názorov k trendom v smerovaní manažmentu ľudských zdrojov, aj keď pre niekoho je to ešte v relatívne vzdialenej budúcnosti.

doc. Ing. Josef Vodák, PhD.
Fakulta riadenia a informatiky

Žilinská univerzita v Žiline