

Emberi erőforrás menedzsment

A XXI. század követelményeit a HR számára a következőképpen foglalhatnánk össze: „Személyügyis”-ből menedzserré válás. Ez nem csupán a HR munkatársainak gondolkodásmódjában jelent változást, de a vállalatok menedzsmentjében is, hiszen a következőkben bemutatottak alapján az emberi erőforrások kezelésének kérdései a menedzsment szintjére emelkednek, emelkedtek.

Feladat:

Olvassa el figyelmesen a következő szöveget, készítse vázlatot, s ennek alapján a saját szavaival foglalja össze a szöveg lényeges információit.

HR kihívások a XXI. században

A HR funkcióinak mennyiségi és minőségi növekedését a következő öt fő szempont indokolja:

1. **Globalizáció** - A globális piacok új bővülése azt kívánja meg, hogy a szervezetek növeljék tanulási és együttműködési képességüket, valamint hogy képesek legyenek kiigazodni az ingatag politikai viszonyok, vitás világkereskedelmi kérdések, ingadozó árfolyamok közepette.
2. **Szellemi tőke** - Azok a vállalatok lesznek a legsikeresebbek, akik a leghatékonyabb módon csábítják el a legjobb szakértőket és meg is tudják őket tartani. Itt a kihívást az jelenti, hogy találjanak, a szervezetükbe beépítsenek, képezzenek, megfizessenek és megtartsanak ilyen tehetséges embereket.
3. **Bevételnövelés** - A bevéternövelés igénye különleges kihívásokat vonz magával: kreatív és innovatív alkalmazottakra van szükség, elő kell segíteni az információ szabad és kötetlen áramlását, az egymást segítő tanulást az alkalmazottak körében, szorosabban kell követni az ügyfelek igényeit, kifinomult radarokkal érzékelni és integrálni kell a különféle szervezetek kultúráját.
4. **Technológia** - Az újfajta technikákat (videokonferencia, internet, stb.) a munkakörülmények produktív eszközévé kell tenni. Lépést kell tartani a technika fejlődésével és meg kell tanulni, hogyan lehet kiaknázni a benne rejlő lehetőségeket az üzleti siker érdekében.
5. **Változás** - Legjelentősebb versenykihívásnak a változás tűnik. A vállalatoknak képesnek kell lenni a gyors és folyamatos tanulásra, a szüntelen megújító tevékenységre. Ez folyamatos kételkedést jelent a jelen helyzet stabilitásában és éberséget követel meg a változás legapróbb jelének észrevételére.

A közvetlen kihívás a HR-sek számára az élethosszig tartó tanulás elősegítése, valamint annak biztosítása, hogy a munkatársak folyamatosan fejlesszék tudásukat. Mindez a szervezetek közötti kiélezett küzdelemben a versenyelőny megalapozása lehet. A vállalatoknak még inkább rugalmasnak, dinamikusnak, innovatívnak és termelékenynek kell lenni.