

## **A járvány a HR területen is „új normalitást” hozott**

**A robotizáció, automatizáció és mesterséges intelligencia felforgatja a vállalatok működését, és ezt a járványhelyzet csak felgyorsította. Milyenek lesznek a három-öt év múlva a szervezetek? Milyen hatásai lehetnek a jövő felsőoktatására a pandémia alatt elterjedt digitális oktatás? Hasonló kérdésekre kereste a választ a Cranet – idén a Budapesti Metropolitan Egyetem szervezésében megvalósuló – nemzetközi HR konferenciája.**

A Cranet több mint negyven ország egyetemeinek és üzleti iskoláinak hálózata, amely 1989 óta négyévente adja ki a legnagyobb és legreprezentatívabb független humán erőforrás-menedzsment témájú nemzetközi kutatást. Az ehhez kapcsolódó konferencia kutatók, gyakorlati szakemberek és doktoranduszok számára biztosít lehetőséget az emberierőforrás-menedzseléssel összefüggő tudományos eredmények prezentálására, szakmai kapcsolatok és együttműködések kiépítésére. A Metropolitan által szervezett idei konferencián több tucat neves szakember – többek közt Dr. Szabó Szilvia PhD, a Menedzsment Intézet egyetemi docense, Dr. Kiss Ferenc PhD - a Metropolitan Egyetem Innovációs rektorhelyettese, egyetemi docense – és Dr. habil Papp-Váry Árpád PhD, az Üzleti és Kommunikációs kar dékánja – beszélt a HR aktuális globális, regionális és helyi kihívásairól. Míg prof. Dr. Poór József, a Selye János Egyetem Gazdaságtudományi és Informatikai Karának egyetemi tanára a tanácsadói piac változásairól beszélt, az Elmhurst és Marquette Egyetemek adjunktusa, Eric J. Sanders a Covid utáni HR-menedzsment módszerekről tartott előadást.

*„Büszkék vagyunk rá, hogy idén a Metropolitan szervezésében valósulhatott meg a Cranet konferenciája – mondta Dr. Bachmann Bálint, a Budapesti Metropolitan Egyetem rektora. – Fontosnak tartjuk, hogy lépést tartsunk képzési területeink legfrissebb trendjeivel, és hallgatóink számára nemzetközi szinten releváns és naprakész tudást kínáljunk. A Cranet nemzetközi hálózata révén egyetemünk része lehet a humán erőforrás-menedzsmenthez kapcsolódó nemzetközi szakmai diskurzusnak.”*

A HR – több más területhez hasonlóan – az elmúlt két évben lényegében „félárbocon” vészelt át a vírusválságot. Az átállás a nem jelenléti digitális oktatásra és az otthoni munkavégzés jelentős változást jelentett a felsőoktatásban dolgozók, oktatók, kutatók és hallgatók életében is. A COVID-19 utáni új „normalitás” a konferencián szinte minden előadó gondolataiban felmerült – így szóba került a munka és magánélet szétválasztásának lehetősége a home office-ban, az otthoni munkavégzés hatékonysága a klasszikus irodai környezethez képest, illetve az, hogyan alakul át az új helyzetben az elmúlt évek fenntartható, zöld, emberközpontú HR gyakorlata.

A virtuális térben a vezetői munka is átalakulóban van: nyitott kérdés, hogy a jó vezető ebben a helyzetben gazdagodik-e újabb aspektusokkal, módszerekkel. A legújabb kutatások szerint a COVID időszakban szétporladt a szociális kapcsolatok hálózata, elvesztek a támpontok a munkában és a magánéletben, nőtt a bizonytalanság, és emiatt felértékelődik a közvetlen vezetői és munkatársi kapcsolódás szerepe. Az első számú vezetőnek ezért meg kell teremtenie a munkatársi kapcsolatok fennmaradásának, erősödésének színtereit, valamint inspirálnia kell a közvetlen vezetőket munkatársaik támogatására.

Az elmúlt időszak felgyorsult változásai kikényszerítették a szervezetek működésének újragondolását és átalakítását. Ebben az időszakban a rugalmasság, fenntarthatóság, versenyképesség, ellenállóképesség, agilitás került fókuszba, és megerősödött a HR osztály stratégiai szerepe. A munkavállalókkal való bánásmód különösen nagy jelentőséget kapott a járványhelyzetben, ami a

vállalati kultúrára, a CSR szemléletre – és ezeken keresztül a HR stratégiára – is hatással volt. A humán erőforrás lényeges szerepet játszik a versenyképességben, nem csak a nagyvállalatoknál, hanem a kis-, közép és akár mikro-vállalkozások szintjén is. Az emberi érték kvantifikálható, humán vagyonként jelenik meg a szervezetben, így a szervezet stratégiai céljai között kell szerepeljen a kompetenciafejlesztés, a tudásszint, az egészségi állapot, illetve a jóllét növelése.

A Covid felerősítette a digitalizációt és az automatizációt, amely át fogja alakítani a szervezetek munkafolyamatait. Ezzel összefüggésben az emberierőforrás-területnek is vannak feladatai: a robotizáció mely munkakörökhöz kapcsolódik, milyen értéket teremthet a HR a vezetés és a munkavállalók felé, hogyan tudja felkészíteni a munkavállalókat a legújabb technológiák használatára, illetve milyen kompetenciák fejlesztésére lesz szükség a hatékony és versenyképes megvalósításhoz.