10. SVETOVNI KONGRES KADROVSKEGA MENEDŽMENTA

Rio de Janeiro, Brazilija, 2004

Letos je od 17. do 20. avgusta v Rio de Janeiru potekal **10. svetovni kongres kadrovskega menedžmenta** (World Congress on Human Resource Management), in sicer pod geslom *Gradimo socialni networking – dosega jmo rezultate*.

Sočasno z 10. svetovnim kongresom pa je potekal tudi že **30. nacionalni kongres kadrovskega menedžmenta** CONARH (Congresso Nazionale de Resource Humanes)

Obeh kongresov, ki sta potekala v kongresni dvorani Rio Center, se je udeležilo preko 3200 ljudi, od tega je bilo kar 80 odstotkov Brazilcev in 20 odstotkov tujcev. Slovenijo smo zastopale tri predstavnice.

Imeli smo priložnost prisluhniti 9 plenarnim zasedanjem, trem forumom, 5 omizjem ter 40 izbirnim sekcijam.

Izmed omizij je treba posebej izpostaviti diskusijo **Ravnanje z ljudmi pri delu: najboljše strategije in najboljše prakse**, na kateri so sodelovali kadrovske menedžerji iz podjetij Accor (Francija), Daimler-Chrysler (Nemčija) in Carrefour (Francija) in predstavljali bodoče izzive kadrovske funkcije. Eden izmed izzivov, ki je pred nami, je delo z mlajšimi generacijami (X in Y), ki so po pripovedi sodelujočih veliko bolj individualistično usmerjene, egocentrične ter želijo imeti več časa zase in za družino. Poleg tega so poudarili, da mora kadrovske menedžer sodelovati pri vseh strateških odločitvah organizacije, izbrati pravi poslovni model in

izobraževati menedžment za prihodnje izzive. Prav tako so izpostavili tudi vse večjo vlogo kadrovskega menedžerja pri odgovornosti podjetij do širšega socialnega okolja. Kadrovske strokovnjaki so vse večkrat postavljeni pred dejstvo, da morajo sprejeti globalne kadrovske koncepte, saj je tudi poslovanje njihovih podjetij vse bolj globalno. Srečujejo se z narodnostno mešanimi timi, virtualnimi in mobilnimi timi ter si morajo za nove izzive pridobiti novo znanje. Prav tako ima kadrovske menedžer vse večjo vlogo tudi pri spodbujanju inovacij v podjetju.

Med sekcijami je bila ena zanimivejših tem **Nove razsežnosti izobraževanja v podjetjih**, kjer je Dominique Hean iz Francije dejal: "Ljudje se ne naučijo stvari 'on-line' ali na seminarjih. Tam dobijo le vpogled v tematiko, da se lahko kasneje res naučijo iz izkušenj." S tem je želel poudariti, kako pomembna je neposredna komunikacija med trenerjem in učečim se posameznikom. Prav tako je poudaril, da vsa podjetja pričakujejo povrnitev vlaganj v izobraževanje (ROI), toda pri tem čestokrat ne vedo, kaj potrebujejo. Tako postaja ena izmed ključnih nalog izobraževalnih organizacij programiranje in "coaching", s katerim pomagamo organizaciji določiti izobraževalne potrebe in definirati učne cilje.

Jean Paul Jacop je v predavanju **Prihodnost ni več to, kar je bila** opozoril na velike socialne razlike med ljudmi in svoje videnje, da bi lahko razvoj informacijske tehnologije

te razlike zmanjšal. Udeležencem je zabičal, da morajo menedžerji HRM slediti tehnološkemu trendu, saj se nam zagotovo obeta digitalna prihodnost in tudi prihodnost kadrovske funkcije bomo merili v bitih in bajtih.

Eno najbolj obiskanih predavanj je bila sekcija z naslovom **Zrelost in profesionalizacija funkcije HRM**, kjer je Lisbeth Claus iz ZDA predstavila podatke svetovne raziskave, ki je potekala v letu 2003 in je skušala meriti zrelost oziroma stopnjo profesionalizacije kadrovske funkcije. Izkazalo se je, da kar 80 odstotkov kadrovikov po svetu meni, da zadovoljstvo zaposlenih ni stvar, ki bi sodila med njihove naloge. Kar 86 odstotkov kadrovikov pa ne zanimajo finančni rezultati organizacije. Ob takšnih ugotovitvah se lahko resnično zamislimo in vprašamo, ali ne gre morebiti za Kalimerov sindrom. "Prišel je čas, da funkcija HRM odraste in se sooči z realnostjo", je še poudarila Lisbeth Claus.

Nabito polna dvorana je prisostvovala omizju **Kaj je naredilo vašo organizacijo odlično?**, na katerem so sodelovali ugledni predstavniki velikih organizacij iz Indije, Afrike, Indonezije, ZDA, Velike Britanije in Brazilije. Misli vseh so se strnile v tri navedbe:

- zaupanje zaposlenih v organizacijo in menedžment,
- ponos zaposlenih, da so del organizacije in da lahko prispevajo k njeni uspešnosti,
- dobri medosebni odnosi, kjer je užitek delati z drugimi.

Več kot očitno je, da najboljši delodajalci počeno tri stvari izjemno dobro, in sicer:

- dvosmerno komunicirajo,
- izkažejo spoštovanje in zahvalo za dobro opravljeno delo,
- ravnaajo z zaposlenimi kot z individualnimi osebnostmi.

Za zaključek konference smo prisluhnili še omizju **Prihodnost izobraževalnega mene-**

džmenta, kjer je Lama Tsering Everest iz brazilskega budističnega centra poudarila, da je znanje pogoj za svobodo, hkrati pa je opozorila, da je treba ločevati znanje od modrosti. Znanje lahko uporabimo tudi v zle namene, modrost pa nas vodi k etičnemu ravnanju. Modrosti se ne moremo naučiti zgolj iz knjig ali v šolah. "Modrosti se učimo iz življenjskih izkušenj in opazovanja narave", je poudarila Lama. Na tem omizju so nam predstavili tudi novo vejo znanosti t. i. biomimikrijo, ki predstavlja učenje s pomočjo opazovanja narave. "Narava nas lahko nauči, kako graditi stavbe, kako učiti otroke, kako upravljati organizacijo ...", je zatrdila mati biomimikrije Janine Benyus. Zaključki omizja so navajali k sklepu, da znanje postaja nova svetovna valuta, ne moremo pa ga gledati kot kapital sam po sebi. Kapital so ljudje, ki to znanje posedujejo in ga aktivirajo oz. uporabijo ali pa ne. Proces aktiviranja znanja pa nikoli ni neodvisen, temveč je v tesni povezavi z organizacijo, odnosi, počutjem ... Ne moremo torej prisiliti ljudi, da uporabijo znanje, lahko le ustvarimo takšno okolje, v katerem ga bodo želeli uporabiti.

Mag. Daniela Brečko

** Razširjeno poročilo je bilo predhodno objavljeno v reviji HRM.*