



„Megálljt parancsolt nekünk a világ!”

A már pattanásig feszült, türelmetlen, rohanó világunkat nem várt jelenség rázta meg, melynek következményeiről, jövőbeli hatásairól, csak sejtéseink lehetnek. Jelen cikk e körben kialakult helyzet hatásmechanizmusait hivatott prezentálni, mintegy körképet adva az azokkal harcot vívó érintettek helyzeteire vonatkozóan. „Megálljt parancsolt nekünk a világ!” Mindezen gondolatokról, Ötvös Bernadett HR Generalista ír.

Munkaerőpiac

A jelenlegi munkaerő piacon észlelt kaotikus állapotok következtében, a szervezetek, többek között a munkaerő felvételének nehézségeivel ellentétben, annak csökkentésével, illetve teljes leépítésével kényszerülnek foglalkozni. A folyamatban lévő álláspályázatok bizonytalan időre függő státuszba, avagy törlésre kerültek. Új hirdetések, többnyire a jelenlegi állapotok gerjesztette meghatározott, segítségnyújtási feltételekre szabott álláslehetőségekre korlátozódnak. Ugyanakkor bizonyos szektorokban, különös tekintettel az élelmiszerláncolatok, szállítási funkciókat ellátók (e-kereskedelem), online szolgáltatók és az egészségügy területén, az eddig megszokottakon túli munkaerő iránti fokozódó igény lépett fel. **A kereslet és kínálati viszonyok „megbillenése”** hosszú távú igazodást, alkalmazkodást kíván az azokon megmaradni próbáló érintettektől.

Szervezetek - stratégia

A megváltozott helyzet centrifugális hatásának első érintettjei, a gazdasági tevékenységgel foglalkozó szervezetek. Körükben az éves tervre vonatkozó stratégia céltérkép megkérdőjeleződött, annak módosítása, avagy teljes újra tervezése szükségszerűvé vált. A válságkezelő munkacsoportok, cselekvési forgatókönyvek létrehozása indokolttá, **az állandó kommunikáció** a szervezet döntési jogosítványokkal rendelkezők körében mindennappossá

válí. Utóbbi kulcstényezője a szervezeti hierarchia alacsonyabb szintjén állók bizonytalanság érzetének kezelésére, horizontálisan, ugyanakkor a szervezeti kultúra és márka stabilizálására.

Kérdésként merülhet fel, hogy a folytonosság elvét követő, „business as usual” stratégiai menedzsment működést valló szervezetek, melyekre a *homeosztatis magatartás, azaz a kockázatkerülés, változásokra lassú követés és reagálás jellemző*, képesek lesznek-e lépést tartani az ilyesfajta változékonyságokra? ***További fontos kérdés, hogy a krízishelyzetből milyen gyorsan lesznek képesek regenerálódni? A „helyreállást” követően tudnak-e majd elsőként lépni?*** A versenypiacon akár képesek lesznek-e nagyobb szeletet elfoglalni? Visszatudják-e szerezni tevékenységük „humánértékét”, melyet el kellett engedniük.

HR – vezetés és szervezés

Az elengedés nehézségeinek kezelése az ún. szervezet lelkével is foglalkozó HR szakembereire, valamint a szakterületeket irányító vezetőire hárul. A kommunikáció fontossága felértékelődik ebben a labilis helyzetben, így kulcsfontosságú, hogy hogyan, és mit kommunikálnak a szervezet tagjai és a leépítéssel érintettek számára is, továbbá, hogy minden változáshoz, és átszervezéshez kapcsolódó információ átadása a már bevált, vagy az erre a célra létrehozott kommunikációs csatornákon keresztül megtörténjen.

A Kormány által hozott korlátozó intézkedések az egyének közötti interperszonális kapcsolatok változását eredményezte. A digitális eszközöknek köszönhetően, ugyanakkor, az „átállás” minden, jelenleg is aktívan működő szervezet életében, a saját maga ritmusában abszolválódik. Kérdésként adódik, az olyan szervezetek működésében, akik az ilyen technológia változásokat ismerik, de nem alkalmazzák, hogy az érintettek élhetnek-e majd a helyreállást követően, a távmunkavégzés, avagy a „home office” intézmény adta lehetőségekkel, tekintettel arra, hogy a hagyományos menedzsment felfogás, az új, nagyobb szabadságfokot biztosító munkavégzési módokat ***elutasítja? Vajon vezetőséghez kapcsolódó bizalmi, vagy szervezeti kultúrából fakadó röghöz kötés mindez?***

Vezető és egyén kapcsolata

Előbbi a vezető és az egyén, vagy más hierarchikusabb szókifejezéssel élve, a *vezető és a vezetett kapcsolatának megmérettetését mutatja. Elkerülhetetlenül felmerül a kérdés: létezik, illetve létezett-e bizalom a felek között?* Ebben a helyzetben, amikor a vezető és az egyén azonos létbizonytalansággal kapcsolható hatáson megy keresztül, tekintettel arra, hogy az alapvető fiziológiai szükségleteik kerültek veszélyzónába, képes-e a vezető hierarchikus státuszát mellőzve, még humánusabb oldalában megjelenni? A maga helyzetében is kérdőjelek sokaságával megküzdve, higgadt és támogató lenni? Azon vezetői magatartással rendelkezők vizsgálják most jól, akik minden megszorítás és bizonytalanság ellenére ***kérdeznak, törődnek, irányítanak – az érintettektől – az érintettekkel – az érintettekért.***

Vezető

Mindezekkel ellentétben, amennyiben a vezetők irányítási funkciója átmenetileg szünetel, úgy ezen időszakot használják ki folyamataik, tervezési és szervezési stratégiáik szükségszerű módosítására, valamint, egyéni fejlődési céljaik meg illetve újra fogalmazására. Olyan kérdések feltételére, úgy, mint, „Milyen változtatásokat szükséges megtennem a jövőbeli csapatcélok elérése érdekében?” „Mi az én egyéni felelősségem?” „Mik az én céljaim, és eddig milyen

tényezők akadályoztak azok el nem érésében?” „Értékelek-e rendszeresen, és adok-e pozitív visszajelzést?”, „Hitelesen kommunikálok, amit mondok, azt teszem?”, „Törődöm a csapatommal és kíváncsi vagyok rájuk?” Tartja a mondás, miszerint a vezető sikeressége, csapatának eredményességében mutatkozik meg. A folyamatok újra gondolása ebben a megváltozott környezetben, és annak jövőjét illetően kiemelté válik.

Az egyén

Az egyén szemüvegén keresztül szemlélve jelenkorunk történéseit, bizonytalannak és kilátástalannak érzékeli. Kétségtelenül érintetté válik közvetve vagy közvetlen módon. Kezdeti tehetetlenségét a változásokhoz történő alkalmazkodás váltja fel, képes arra, hogy egyéni döntései révén újra tervezzon, és a korábbi szervezeti korlátok gátjaitól szabadulva döntsön, és változtasson. Jelen helyzet nehézségei ellenére, az egyénben az alkalmazkodási képesség születésénél fogva kódolt. A fizikai akadályokat az internet kora ledöntötte, az egyén szociális kapcsolatait nem veszítette el, sőt a megszokottnál több időt képes arra fordítani. Továbbá nemcsak szociális hálóját tudja megtartani, de saját „Én idejében” magára nagyobb figyelmet fordítani. *A körülöttünk lévő „Stop” felszólítja az egyént az „önképzésre” és környezetének hangsúlyosabb figyelésére.*

A jövő munkaerőpiaca

Végezetül a bevezetőben említésre került munkaerő piacra és az arra ható toborzás, mint HR tevékenység várhatóan továbbra is elengedhetetlen tényezője lesz a szervezet folyamatos, és gördülékeny működéséhez. A munkaerőpiacon továbbra is megmarad majd „az agyelszívás” jelensége, melynek lényege, hogy elsősorban a tudásalapú szervezetek kedvezőbb feltételek biztosítva csábítják el, a bizonyos tudással rendelkező szakembereket. Folytatódni fog tehát a kulcsképessegekkel rendelkező **fejek „pakolgatása”** egyik szervezetből a másikba. Ugyanakkor komoly kérdésként felvetendő, hogy *a visszarendeződést követően, vajon visszaáll-e bizonyos iparágakban, a munkáltatók alkupozíciója?* Tekintettel arra, hogy az utóbbi években, iparági sajátosságoktól függetlenül, az álláskeresők választási lehetősége erősebbnek bizonyult a szervezetekkel szemben.

Összefoglaló

A fenti gondolatok, tehát azon álláspontot hivatottak kifejezni miszerint; átrendeződések és alkalmazkodások, kommunikáció és humanitás, stratégia és újra tervezés szükségessé vált és válik, mint eddig múltbéli tapasztalásunkkal ellentétben bármikor.

És hogy mi történik a megállást követően? Egy új lépés...