

Zukunft Personal, 2010. Köln

(a HR menedzsment legnagyobb európai szakvására)

Ez évben már 11. alkalommal tekinthettük át a korszerű személyügyi munka teljes keresztmetszetét Kölnben, a „Zukunft Personal” elnevezésű HR szakvásáron. A kiállítók száma 532, a látogatóké közel 12.000 volt. A rendezvényre 25.000 m²-en, három nagy csarnokban került sor. A legfőbb három témakör a HR szoftverek és hardverek, a HR tanácsadás és szolgáltatás, valamint a Professzionális oktatás és továbbképzés voltak.

Az elmúlóban lévő válság ellenére a rendezvény tovább fejlődött, sőt egyre több külföldi kiállító és látogató vett részt.



Előkészületek. Miért vegyenek részt a kiállítók?

Egyetlen másik HR rendezvényen sem találkozhatnak ilyen sok HR döntéshozóval. A szakvásárt országszerte a szakma ünnepének tekintik. A szakvásár koncepciója a már megszokott kiváló minőség és sokszínűség mellett, állandóan megújuló, innovatív programok és kísérő rendezvények sorát ajánlja.

A kifogástalan vásári hangulatban is központi szerep jut a Gyakorlati Fórumoknak. Ezeken előadások és prezentációk formájában találkozhat a látogató a legfrissebb fejlesztések gyakorlati hasznosításaival, s egyúttal a közvetlen találkozás és a részvétel élményével is gazdagodhat. A Fórumra bármely cég előadóként is jelentkezhet

A rendezvény nemzetközi keretprogramja külföldi szakmai és üzleti kapcsolatok kiépítésére is lehetőséget ad

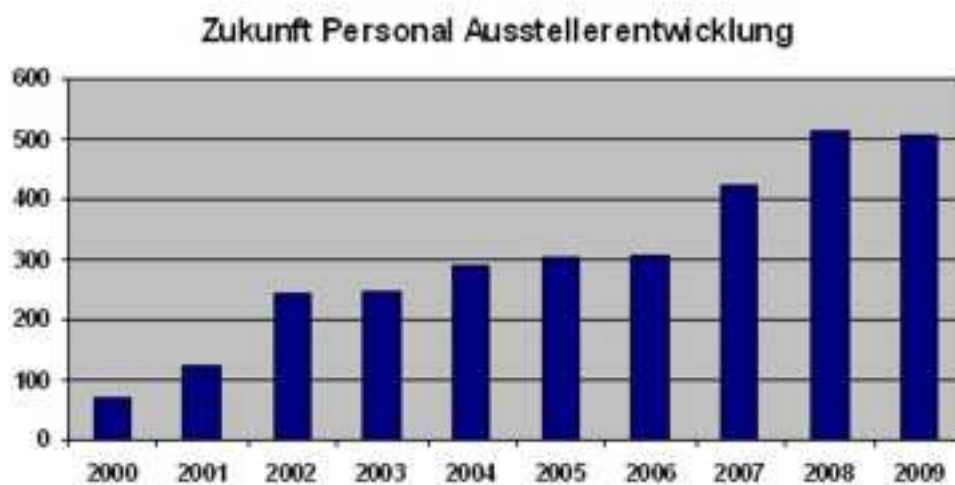
A programok minőségének fenntartását és változatosságát elismert HR szakértőkből álló zsűri segíti. Minden szakmai irányzat arányosan bemutatkozhat.

Nagy előnyt jelent a szak- és tématerületek áttekinthető csoportosítása és tagolása. A már említett legfőbb három témakörön belül további csoportokat találunk.

A kiállítók partnereik számára díjmentesen és korlátlan számban igényelhetnek kedvezményes belépőjegyeket, kiállítási etiketteket, a kiállítás újságát és szórólapjait. Két fővel ingyenesen részt vehetnek a műsoros Kiállítói Vacsora ünnepségen, emellett saját sajtó fakkot, és a Kiállítói Katalógusban való sokrétű megjelenési és hirdetési lehetőség is rendelkezésükre áll. A színvonalas szakmai munkához mindez egyedülállóan gazdag és hatékony marketingtámogatást jelent.

A műsoros Kiállítói Vacsora ünnepség (mintegy 2500 résztvevővel), nagy lehetőség a kapcsolatok elmélyítésére. A rendező Rajna parti város Köln, csodálatos hangulatával szintén hozzájárul a kölcsönösen előnyös szakmai és üzleti kapcsolatok kialakításához, további fejlesztéséhez.

A kiállítók számának növekedése a „Zukunft Personal” szakkiállításon



Előkészületek. Miért vegyenek részt a látogatók?

A „Zukunft Personal” a HR legfontosabb szakvására, amely tíz év alatt Európában is az elsővé vált. Mindez nem a véletlen műve...

A rendezvény egyedülállóan átfogó szakmai felépítéssel rendelkezik. Sehol másutt nem találkozhatunk ennyi felkészült és a HR szakterületének minden részét felölelő személyügyi szakértővel. Ez a tény teszi lehetővé, hogy a szakvásár három napja alatt kiváló alkalmak sora adódjon a kiválasztott cégek és szakértők közvetlen megismerésére, a szakmai és partneri kapcsolatok kialakítására

A több mint 200 előadás és termékbemutató jó lehetőség a legnevesebb szakértők meghallgatására. Kiemelkedő előadóktól vehetők át a gyakorlati tapasztalatok és élő beszélgetések során ki is próbálhatók a különböző módszerek.

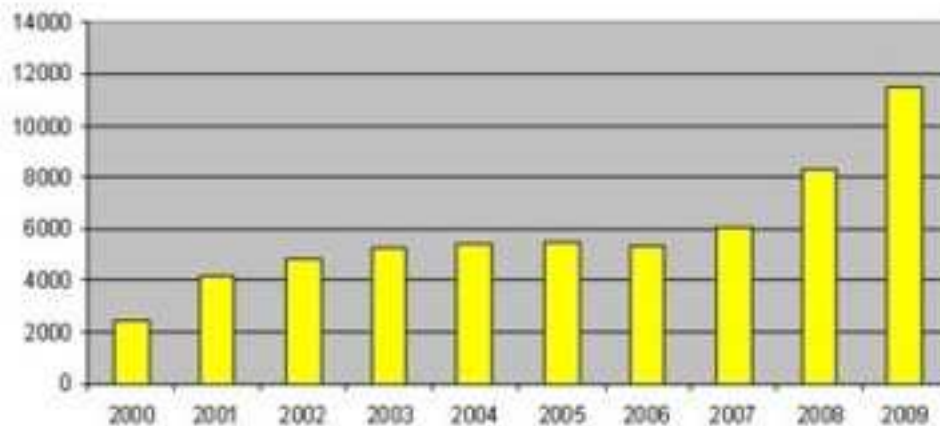
A három nap alatt megismerhetjük a legkorszerűbb, piacvezető termékeket és módszertanokat.

A szakkiállítás tematikáját körültekintően és nagyon gondosan állították össze. Egyetlen fontos szakterület sem hiányzik, kiválaszthatók a legjobban hasznosítható tapasztalatok, termékek és módszerek.

A műsoros Látogatói Est nagy lehetőséget kínál a kapcsolatok elmélyítésére. A közvetlen visszatekintések és értékelések, a két vagy többoldalú szakmai konzultációk fokozzák a látottak közvetlen hasznosításának valószínűségét. Hatalmas cím- és ismeretanyag gyűjthető, sőt számtalan ingyenes, vagy kedvezményes tagsági viszony és előfizetés köthető.

A látogatók számának növekedése a „Zukunft Personal” szakkiállításon

Zukunft Personal Besucherentwicklung



Tudósítás zárás után, tények

(A HR szakértők ismét a tehetségekért harcolnak.)

A gazdasági növekedés németországi beindulását a HR beruházások piacán is érezte a „Zukunft Personal” 532 kiállítója és 11.837 látogatója. Növekedett az érdeklődés és a fizetőképes kereslet. Igazodva a munkaerőhiány időszakának kezdetéhez, aktuális üzletkötési trendnek a toborzás, a továbbképzés és a HR szoftvertámogatás bizonyult.

„Több értékes, sikerrel kecsegtető új kapcsolatot kötöttünk.” mondta az SBS Software GmbH illetékese. „Sőt, helyszíni szerződéskötésre is sor került.”

Más kiállítók is megerősítették a potenciális vásárlók érdeklődésének növekedését, egyre többen konkrét projektekhez kerestek partnereket, az érdeklődés és szakmai tájékozódás helyett. Sok látogató döntés előtti helyzetben volt, a tervezés helyett szerződéseket készítettek elő.

A legnagyobb növekedés a személyzetfejlesztéssel és a továbbképzéssel kapcsolatos termékek és szolgáltatások iránt mutatkozott, ezeken a területeken nőtt a kiállítók száma is. Digitális megoldásokat láttunk a munkavállalók és pályázók személyiségfejlesztéséhez, megjelentek a helyszínen is kipróbálható online tréningek, amelyekkel például az interaktív felvételi beszélgetések szimulálhatók. Nagyon pozitív visszajelzések érkeztek az új tanulási módszerekről és a játékra alapozott képzési formákról. Máris megkezdődött az észrevételek beépítése a továbbfejlesztésekbe.

A személyügyi, sőt még a bérügyviteli szoftverek területén is sokan tervezik új termék bevezetését. Mivel növekszenek a foglalkoztatotti létszámok, megszorodnak

az irányítás munkája is. A HR funkciók közül a legnagyobb érdeklődés ezúttal a tehetséggondozás és a webfelületű toborzás iránt mutatkozott. A digitális személyi akták iránt is kiemelkedő volt az érdeklődés. A szervezetek nagy erőfeszítéseket tesznek, hogy a megfelelő munkaerő rendelkezésükre álljon. Meglepően sok olyan szervezet jelent meg, amely nem rendelkezik HR szoftverrel, s most egyszerűen mindent digitalizálni akar.

Bár az új trendek, mint a mobil és webes portálokra alapozott HR rendszerek, sokak számára még a jövő zenéje, de már ezek a megoldások is hangsúlyosan jelentkeztek. A „Zukunft Personal”-on még az iPadre, iPhone-ra és iPod Touch-ra kifejlesztett digitális személyi akta szoftverek is megjelentek, sőt alkalmazásukat ki is próbálhatták.

A toborzási folyamatok is korszerűsödnek, lassanként az iPhone-ra alapozott mobil toborzás is teret nyer. Érdekesség, hogy erősödni látszik az internetes közösségi médiák szerepe. Egy-két éve még egyetlen HR szakértő sem törődött a Facebook, vagy ahhoz hasonló közösségi portálokkal. Ma már egyre többen felhasználják ezeket a felületeket is céljaik elérésére. Ezen a módon is egyre több szervezet igyekszik a számára szükséges kompetenciákkal rendelkező munkavállalók megszerzésére.

Fontossá vált az alkalmazkodás a legújabb személyügyi marketing és technikai lehetőségekhez. A legnagyobb cégek, például az Audi AG, már professzionális tehetségkutatókat is alkalmaznak. Ezek szakterületük specialistái, akik az egész világon keresik a legfelkészültebb szakértőket. Tevékenységük gyakran csak évek múltával hozza a várt eredményeket. Egyedül már senki sem képes az átfogó és eredményes, személyügyi marketinghez szükséges kompetenciákat elsajátítani, ehhez egy egész team szükséges.

A szakvásár fontos témája volt **a demográfiai változások** miatti, növekvő munkaerőhiány. Mi lehet a megoldás? Ismét megkezdődik a harc a tehetségekért. Például az SAP AG egy iPhone-fejlesztő programozót csupán fél évi keresés után tudott felvenni. „Kiszáradt a munkaerőpiac” –panaszolták. A tehetségekkel való rossz gazdálkodást az is mutatja, hogy például a nők esetében, bár a felsőfokú képezések 60 %-át ők szerzik meg, csupán kevesek jutnak vezető pozícióba. Közelednie kell férfias és a nőies gondolkodásnak, a különböző nemzeti – például kínai vagy indiai – kultúrákat és mentalitást is meg kell ismerni és érteni!

Új kihívásokat vet fel a számítógép és az ember kapcsolata is. A digitális világ viszonyai között sem szabad az embereknek uniformizált számítógépekké válniuk, hanem meg kell őrizniük érzéseiket és ötletgazdagságukat. Aki nem hallgat megérzéseire, veszélyezteti a személyek célszerű és helyes kiválasztását. A személyügyi szoftverek csak a döntéselőkészítésig juthatnak, a végső döntéseket az emberek hozzák.

A demográfiai változások – a társadalom elöregedése - már bekövetkeztek. Tudják ezt a politikusok is, de egyelőre nem beszélnek nyíltan. Azonnali átállás szükséges a személyügyi politikában és munkában. Megfelelő megoldást csak a 70 éves korig történő munkában maradás hozhat. Mindezzel új erőforrások jelennek meg. A BMW lipcsei gyára, vagy az RGW (a legnagyobb német energiaszolgáltató) már kidolgozta az 55. életév utáni és a 60 év feletti munkavállalókra vonatkozó HR koncepcióit. Ennek kulcseleme az idős emberek tanulási folyamata. Kiemelt szerep jut a nők fokozott szerepvállalásának és a fiatalokkal való együttműködés kialakításának.

A „Zukunft Personal 2010” megmutatta a legújabb irányzatokat, ráirányította a figyelmet a főbb kihívásokra. Megkezdődnek az előkészületek a jövő évi szakvásárra, „Zukunft Personal 2011”, szeptember 20-22-ig.



Hivatalos értékelések

A szakvásár beköszöntőjét a német Munkaügyi és Szociális Miniszter, Dr. Ursula von der Leyen Miniszterasszony jegyezte. Ebből kiolvashatók az előzetes elvárások és a megelőlegezett, később beteljesedett eredmények egyaránt.

„ Az elmúlt hónapok lélegzetelállító eseményeket hoztak. Pénzügyi, gazdasági, euroövezeti és állami válságok sorát. Ezekre a politikának, a gazdaságnak és a társadalomnak is reagálnia kell. A rövidtávon bekövetkezett kedvező folyamatok nem feledtethetik a hosszútávú kihívásokat.

Már érzékelhetők a demográfiai változások. Egyre idősebbek és egyre kevesebben leszünk! Németországban 2002 és 2009 között 800.000 munkavállalóval van kevesebb. Felvetődik a kérdés az élet minden területén, a társadalomban, a személyügyi részlegeknél: ki fog dolgozni a jövőben? Már néhány éven belül munkavállalók milliói hiányozhatnak a mérnöki és a fizikai munka területein egyaránt. Sokan tudják a felelősséggel gondolkozó személyügyi vezetők közül is mi várható. Már is megjelent egy új gondolkodás. Meg kell tartani a kiemelkedő tudású szakembereket, akiknek jelenlegi nemzetközi helyünket köszönhetjük. Elbocsátások helyett rugalmas munkaerő átcsoportosítást kell a szervezeteken belül végrehajtani.

A jövőben mindenkire szükség lesz a munkaerőpiacon. Azok számára is lehetőségeket kell adni, akik ma még helyüket keresik, vgy épen kívülrekedtek. Vannak eltévelyedett egyedülállók, képzetlen fiatalok, akik számára új esélyeket kell teremteni az iskoláztatás és átképzés eszközeivel.

A munka világa mozgásba lendült. A szinte korlátlan munkaidővel ellátható munkaköröket a rész- és rugalmas foglalkoztatási formák váltják fel, amelyek a munkavállalók élethelyzetéhez igazodnak. Döntő kérdések: Melyek a lehetséges munkaidő modellek? Hogyan változzon a nyugdíjrendszer? Hogyan történjen a munkavállalók továbbképzése?

A legjobbakat kizárólag a kreatív megoldásokkal tarthatjuk meg, rugalmas gondolkodásra, új ötletekre, erős akaratra van szükség. Az új utak megtalálása jóval nehezebb, megerőltetőbb, mint az eddigi, kitaposott ösvényen való haladás. Ehhez kívánok Önöknek izgalmas és érdekesítő szakvásári napokat.”

Hazai szemmel

A rendezvény egyik résztvevőjeként első szavam az elismerésé. Kölnben lenyűgöző érdeklődést, egymás iránti tiszteletet és együttműködést tapasztaltam a rendezők, – Spring Messe GmbH – a kiállítók és a látogatók között. Valóban megjelent a HR szakma minden részterülete és szakmacsoportja. A professzionális látogatók és az első ízben megjelenők egyaránt kimerítő tartalmú és minőségű információkhoz juthattak.

Mindenütt nyitottság, felkészültség és segíteni akarás volt érezhető. Úgy éreztem, nemcsak az ország, a szakvásár is működött. Célirányos munka folyt, csellengők és ajándékokra vadászó „látogatók” nélkül. Emellett a szórakoztató látványosságok sorát is nehéz lenne felidézni. Jelmezesek, tréfás fagyalt árús, azonnali egészségügyi szolgáltatások, gyakorlati, bárki által kipróbálható eszközök fokozták az érdeklődést. Senki nem unatkozott egy percre sem.

A második szavam a vágyakozásé. De jó lenne mindezt idehaza is látni. Ettől sem vagyunk túl messze. Lapzártakor fejeződött be a Personal Hungary HR szakvásár Budapesten, amelyről a következő számban adunk tájékoztatást.

Fejér Tamás
www.perbithr.hu