

# 8. KONFERENCA O RAVNANJU Z LJUDMI PRI DELU (HRM) V NOVI GORICI IN NAJBOLJŠI PROJEKT HRM 2005

3. in 4. oktobra 2005 je v Novi Gorici potekala tradicionalna, že osma konferenca *O ravnanju z ljudmi pri delu* v organizaciji podjetja GV Izobraževanje in revije HRM. Konferenco je obiskalo preko 150 udeležencev, predavateljska zasedba pa je bila mednarodna. Konferenca vsako leto ponudi nove smernice na področju ravnanja z ljudmi pri delu, verjetno najbolj zapletene in dinamične poslovne discipline v zadnjih 10 letih.

Konferenco je vodila **Aleksandra Kanjou Mrčela** s Fakultete za družbene vede, ki je uvidoma poudarila veliko zagnanost študentov FDV-ja za nadaljnji razvoj stroke in sodelovanje z organizatorjem konference. Konferenco je z uvodnim nagovorom o *Globalizaciji in človeškem kapitalu* začel **dr. Peter Kraljič**, slovenske gore list, ki že dolga leta deluje v tujini v sklopu skupine svetovalcev McKinsey & Company. Poudaril je, da prosti pretok ljudi deluje in da bomo morali v Sloveniji temljito razmisliti o strateški vlogi kadrovske funkcije ter najti načine, ki bodo motivirali zaposlene za večjo zavzetost. Morali bi ustanoviti Ministrstvo za človeške vire, je poudaril Peter Kraljič.

**Thudne Johnson** iz belgijskega podjetja Adecco je v svojem prispevku opozoril na nujnost etičnosti in vodenja s pomočjo vrednot. V svetu, kjer ni več pravil, kjer narašča

poslovna agresija, se moramo tudi zavedati, da se etičnost izplača, je poudaril. Neetične odločitve na področju ravnanja z ljudmi pri delu se namreč odražajo v gori nerešenih delovnih sporov, ki lahko organizacijo precej stanejo.

V izbirnih sekcijah konference je beseda tekla o *Stanju in potrebah funkcije HRM v državah Srednje Evrope*, o potrebi po *Medkulturnih komunikacijskih kompetencah v poslovni praksi*, o *spremljanju delovne uspešnosti kot motivacijskemu dejavniku*, o *iskanju ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem*, o *protokolarnih pravilih kadrovske stroke ter o čustveni pismenosti HRM menedžerjev*.

**Brane Gruban** je spregovoril o *Konceptu zavzetosti zaposlenih*, ki ga moramo ločiti od koncepta motiviranosti, in naštel nekaj raziskav in poskusov vzpostavitve merskega instrumentarija za merjene stopnje zavzetosti. Vsekakor pa se je v prispevku tudi kritično vprašal, ali ne gre morebiti pri konceptu zavzetosti za imitacijo in ne inovacijo koncepta. Nov pogled na zelo opevano paradigmo timskega dela je prinesel prispevek **Roberta Kržišnika** z naslovom *Zdrav individualizem kot pogoj timskega dela*, v katerem opozarja na to, da je določena stopnja individualnosti pravzaprav nujno potrebna, da se vzpostavi timsko delo, sicer tim zapade v konformnost in enomiselnost.



Priznanje za HRM projekt 2005 v roke Telekomu Slovenije d.d.

Njegovo tezo je nadgradila tudi **mag. Daniela Brečko**, ki je predstavila rezultate težko pričakovane raziskave *Generacijske razlike na delovnem mestu*: kaj motivira različne generacije, kakšne so njihove delovne vrednote, še posebej pa je bilo zanimivo prisluhniti, kaj različne generacije menijo ena o drugi. Zagotovo konflikt generacij obstaja in konkurenčno prednost podjetij bo treba iskati tudi

Thunde Johnson, Adecco, Belgija



v sposobnostih usklajevanja potreb različnih generacij.

Za zaključek dvodnevne konference je **Miloš Čirič** predstavil še pomen *lobiranja v kadrovski stroki*, kjer je še posebej izpostavil, da je lobiranje socialni in komunikacijski proces, proces razdajanja in pritegovanja pozornosti soljudi, sodelavcev, nadrejenih.

V okviru konference je organizator podelil tudi nagrado za najboljši projekt HRM, že tretjič zapored. Namen nagrade je prenašanje dobrih praks in spodbuda podjetjem, da se zgledujejo po najboljših – kako povečati inovativnost in razvoj lastnih projektov v slovenskih kadrovskih službah, doseči večjo povezanost kadrovske in poslovne strategije in nenazadnje tudi dvigniti ugled in nivo profesionalizacije kadrovske funkcije. Prispele projekte je tričlanska žirija ocenjevala po petih kriterijih: uporabnosti, izvirnosti, aktualnosti, strokovnosti in učinkih na širšo prakso. Na razpis se je prijavilo 11 podjetij – 3 srednja in 8 velikih podjetij. Skupaj je bilo torej »dobrih« 11 projektov deležnih kar 12.432 zaposlenih – na tolikšno število zaposlenih so se implementirali projekti.

In kdo si je prislužil laskavo priznanje in nagrado? Zmagovalni projekt HRM leta 2005 je projekt *Vzpostavitev učinkovitega vodenja v povezavi z variabilnim delom nagrajevanja kot temelj procesa HRM v Telekomu Slovenije, d. d.*, ki ga je predlagalo podjetje Telekom Slovenije, d. d. in vodja kadrovske službe gospa Zlata Arrigler. Celotna kadrovska služba Telekoma se je nagrade zelo razveselila, na podelitev nagrade pa je prišel tudi gospod Libor Vončina, predsednik uprave Telekoma Slovenije, d. d., ki je tako osebno izkazal pozornost kadrovske službi in jim čestital za doseženo nagrado.

Prihodnost res pripada neustrašnim in pogumnim. Toda, ali smo zares dovolj pogumni, dovolj inovativni in dovolj podjetni? Vedno se najde prostor za novo idejo, kako promovirati kadrovske stroke, kako še povečevati ugled in

se veseliti njenih uspehov, so prepričani organizatorji. Tako bodo aprila leta 2006 ob deseti obletnici *Dnevov kadrovskih delavcev* v Portorožu razglasili najuspešnejšega kadrovskega menedžerja.

Mag. Daniela Brečko  
GV Izobraževanje