

# Cipőt a cipőboltból

Kétnapos HR börzét rendeztek a SYMA Csarnokban. Ennek kapcsán beszélgettünk az esemény egyik szervezőjével, Fejér Tamással.

2010. október 29. péntek 06:09 - Tóbiás Gábor

**A beszélgetésünket megelőző sajtótájékoztatón említette, hogy egy [regionális rendezvényre](#) kívánják fejleszteni a „Personal Hungary emberi erőforrás menedzsment” szakkiállítást. Hogyan kell ezt elképzelni?**

## A HR stratégia fogalma

A stratégia a szervezet hosszú távon követett tevékenységi iránya, viselkedési módja, amely a versenytársakkal szembeni előny létrehozására vagy megőrzésére szolgál. Célja, hogy a szervezet erőforrásait a környezeti változásokhoz igazodva mindenkor a lehető leggazdaságosabb módon csoportosítsa, illetve a fogyasztó igényeit szem előtt tartva teljesítse a szervezet tulajdonosainak elvárásait.

A HR-stratégia átfogja a teljes személyügyi tevékenységet, azaz:

- munkaerő- és bértervezést,
- az ösztönzést,
- a munkaidő-gazdálkodást,
- a személyzetfejlesztést,
- a munkaügyi kapcsolatok kialakítását és fenntartását,
- a juttatási rendszereket,
- a foglalkozás-egészségügyet,
- a HR-irányítást

Idén negyedik alkalommal rendezünk egy kerekasztal beszélgetést, ahová meghívtuk a szomszédos országok képviselőit is. Szerbiából például egy egész busznyi HR szakember érkezik, de Ausztriától Ukrajnáig mindenki jelen lesz. Évek óta az a tematikája ennek a kerekasztal beszélgetésnek, hogy ismerjük meg egymást.

Nagy eltérések vannak a szomszédos országok HR kultúrája között, viszont halkan megjegyzem, hogy ha Ausztriát nem számítjuk bele, akkor Magyarország nagyon jól áll a szakmaiság tekintetében.

## Mennyire nyitottak a szomszédos országok egy ilyen párbeszédre?

A kerekasztal beszélgetésre szívesen jönnek. Viszont az tervünk, jövőre állítsanak standot is a szakkiállításon. Egy ilyen standnál egyszerre 6-8 egy országból jövő cég képviseli magát.

Még meg kell találni a fogáspontot rajtuk és azt hiszem ez meg is van. Ugyanis most volt a kiállításon egy háromnyelvű német - angol - magyar HR szótár. Talán ez egy nagyon jó hívó szó lehet. Könnyű belátni, ha mások is szeretnék egy ilyen, akkor össze kell szervezni az adott ország HR szakmáját és ide kell jönni, a budapesti kiállításra. Ezt t nyilván minden országnak az állami szervei is támogatják. Magyarország és Budapest nem olyan rossz nevű a régióban, hogy ne lehessen itt ezt elképzelni.

## A sajtótájékoztatón említette, hogy itthon is meg kellene valósítani a nyugati válságkultúrát.

Kölnben rendezik minden évben a HR szakma legnagyobb ilyen jellegű szakkiállítását. A különbség egyrészt a méreteken rejlik másrészt és ez a fontosabb: a hozzáállásban.

Itthon nagyon sok az érdeklődő, beszélgető, kedves ember. Ott viszont célirányos a dolog. Az üzletemberek időpontra mennek: például kettőtől négyig tárgyalni. Konkrét céllal mennek oda az emberek és nem nézelődni.

Magyarországon voltak régebben informatikai vásárok, de ma már nincsenek. Pontosan azért, mert csak kimentek a cégek, illet ott lenni, a barátok is megjelentek, elváltak, üzletet meg majd csinálunk otthon... Pedig egy ilyen rendezvény az üzletnek a helyszíne kell, hogy legyen.

## Hogyan változhat meg ez a hozzáállás?

Ki kell menni a külföldi, hasonszórú rendezvényekre. Mindenkinek csak ajánlani tudom a [CEBIT](#)-et, a kölni HR-t, a [Genfi Autószalont](#). El kell ezekre menni és akkor látszik a különbség. A Genfi Autószalomban is autót árulnak, nem csak ingyen mutogatják. Persze kell a nép is akik fotózkodnak, de az a lényeg: ott veszem meg a jövő évi kocsit, 20 százalékkal olcsóbban.

**76 kiállító van most jelen a Personal Hungary-n, tavaly egy kicsit több volt. Ez azt jelenti, hogy Magyarországon még tart a válság?**

A válság most pörgött ki. Eddig mindenki fölélte a tartalékait, bízott a jövőben. Makroszinten kezdenek beindulni a dolgok, ez egyszer csak kézzelfoghatóvá kell váljon. Nem tudom, mikor leszünk túl a válságon, de az irányok jók.