

## **Átgondolt humánerőforrás-menedzsment kell a sikeres exporthoz**

**Az exportra készülő hazai kis- és középvállalkozások (kkv-k) versenyképességét nagymértékben csökkentheti, ha nem fordítanak kellő figyelmet a humánerőforrás-menedzsment fejlesztésére. Egy nemzetközileg elismert szabvány alkalmazásával azonban növelhetik az eredményességüket, és megelőzhetik a növekedésből fakadó szervezeti problémákat.**

A kormány a közelmúltban jelentette be, hogy a jövőben kétezerről tizenkétezerre növelné az exportáló magyar középvállalatok számát. A cél csak akkor reális, ha a vállalkozások is mindent megtesznek az exportképességük megteremtéséért, javításáért és fenntartásáért. Fontos, hogy egy kkv már az indulás pillanatában adaptáljon egy nemzetközi szinten helytállt szervezetfejlesztési rendszert, mert hosszú távon csak akkor lehet sikeres exportőr, ha idejekorán megválaszolja a humánerőforrás (hr) menedzselésével kapcsolatban felmerülő kérdéseket – mondta a Napi Gazdaságnak Balázs Tibor, a SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány ügyvezető igazgatója. A magyar kkv-k azonban jellemzően túl későn ismerik fel, hogy ki kell dolgozniuk egy, a növekedésüket támogató, átfogó humánerőforrás-stratégiát, így a szervezet nem tud lépést tartani a piaci igényekkel – tette hozzá az ügyvezető.

A szakértő úgy látja, hogy a hazai kkv-k többsége eleinte megelégszik azzal, ha megtalálja a megfelelő alkalmazottakat, a hr-menedzsment egyéb területeire, például a továbbképzésre vagy a teljesítményértékelésre viszont még nem gondol. Szerinte egy innovatív megoldásnak, innovatív terméknek köszönhetően az induló vállalkozások gyakran hamar találnak piacot, gyors növekedést produkálnak, az alkalmazottak létszáma pedig rövid idő alatt eléri a 40-50 főt. Az azonban hátráltathatja a fejlődést és árthat az exportképességnek, ha a vezetőség csak ekkor veszi fontolóra egy kipróbált hr-szabvány bevezetését. Ideális esetben az adott vállalkozás kezdettől fogva működtet egy olyan rendszert, ami felkészíti a szervezetet a létszámbővüléssel járó kihívásokra – tette hozzá az ügyvezető.

Egy ilyen keretrendszer a Human Resource Excellence, amelyet Írországból eredetileg azért dolgoztak ki, hogy az ír kkv-k versenyképességét növeljék. Mára ez a szabvány Írországon kívül az Egyesült Királyságban és a Közel-Keleten is elterjedt. A program keretében a kkv vezetői vagy a hr-menedzsmentért felelős munkatársak az első néhány hónapban személyes találkozókra, majd egy online felületen jutnak hozzá a szervezetfejlesztéshez szükséges információhoz. Itt képezhetik magukat több témában, például arról, hogyan állítsák össze a

kompenzációs csomagot vagy hogyan motiválják alkalmazottaikat, hogyan válasszanak új alkalmazottat. Mindezt később átültethetik a gyakorlatba, de dönthetnek úgy is, hogy a hr-tesvékenységeket kiszervezik a szolgáltatást biztosító szakmai partnernek. A vállalkozás évente vagy kétevente egy auditon esik át, amelynek során értékelik az eredményeket és optimalizálják a keretrendszer működését. Ez a nemzetközi szabvány egy ideje már a magyar kkv-k számára is elérhető, a szolgáltatást hazánkban az ír anyavállalat akkreditált partnere biztosítja.

A Human Resource Excellence egyik legfontosabb jellemzője, hogy a legtöbb hasonló üzleti megoldással ellentétben a tanúsítvány megszerzését és a keretrendszer kiépítését egy kisvállalkozás is megengedheti magának. A regisztrációs díj és a program díja is az ő anyagi lehetőségeikhez igazodik – közölte lapunkkal Antal Melinda, a Human Excellence vezető tanácsadója. Világszerte jelenleg több mint 64 ezer vállalat alkalmaz valamilyen formális, strukturált hr-szabványt, mert az bizonyítottan növeli az eredményességet – fogalmazott a szakértő. Antal Melinda szerint egy nemzetközileg elismert tanúsítvány emellett a hasonló szttenderdek szerint működő külföldi üzleti partnerek bizalmát is erősíti, ezért az exportáló kkv-k számára különösen ajánlott egy hitelesített szervezetfejlesztési szabvány bevezetése.