

Przyszłość HRM w zasięgu ręki.

Dominika Janus-Twardowska

Przyszłość systemów wspomagających zarządzanie zasobami ludzkimi zależy od kilku czynników - przewrotnie nie od sytuacji na rynkach: i hossy i bessy mobilizują pracodawców do zintensyfikowania działań z zakresu zarządzania HR.

Podczas hossy pracownicy czują się pewniej; częściej zmieniają pracę, stąd pracodawcy, chcąc zatrzymać najcenniejsze osoby, muszą zagwarantować im więcej niż konkurencja. Bessa przynosi stres i niepewność jutra: pracodawcy zmuszeni są ciąć koszty, pracownicy częściej tracą pracę. Pracodawcy nauczeni zwolnieniami, starają się efektywniej zarządzać posiadanym kapitałem ludzkim.

Na tempo rozwoju systemów HR składa się postęp technologiczny, teorie w zarządzaniu zasobami ludzkimi i wzajemne przenikanie się popytu na pracowników i ich podaży. Trudno określić poziom tego rozwoju: prawdopodobnie, jak w przypadku każdego systemu w pewnym momencie - pod wpływem znacznego impulsu - stabilny wzrost zmieni się i przybierze bardzo dynamiczną formę.

Postęp technologiczny uwarunkowany jest zapotrzebowaniem na dane rozwiązanie - stojąc przed wyborem między wdrożeniem systemu ERP a HR, prawie każde przedsiębiorstwo wybierze to pierwsze. Rynek systemów wspomagających zarządzanie, które uznaje się często za „podstawowe” oprogramowanie jest wciąż nienasycony.

Z drugiej strony firmy coraz częściej decydują się na implementację systemu ERP z dodatkowymi modułami: HR, MES czy CRM. Stwarza to możliwość do skokowego wzrostu i omija konieczność przeprowadzania wdrożenia za kilka lat.

Teorie i nauka kształtują mentalność ludzi. Gdyby ktoś kiedyś nie wymyślił pojęcia „miękkiej” HR, pracownicy nadal pracowaliby jak w XIX-wiecznych manufakturach. To duże uproszczenie, ale nie można się nie zgodzić ze stwierdzeniem, że współczesna teoria - mało znana i raczej niepopularyzowana - generuje myśl technologiczną wielkich koncernów. Kierunek, który obrali eksperci w zakresie HR będzie wpływał na ukształtowanie się coraz bardziej wyspecjalizowanych narzędzi do zarządzania zasobami ludzkimi.

Rozwój systemów HR zależy także od wzajemnych relacji między pracownikami i pracodawcami. Metodologiczne podejście do procesu komunikowania się z drugą stroną oraz wzajemny szacunek i uznanie dla pracy zapewnią sukces w budowaniu wartości przedsiębiorstwa. A każdy system IT, w tym przypadku HR, ma te procesy kontrolować, koordynować, usprawniać i umacniać.

*Autorka jest menedżerem
ds. marketingu i HR
ZETO S.A. w Poznaniu*