

ЏОВАНИ ОСКАР СЕРАФИНИ, ПРЕДАВАЧ НА УНИВЕРЗИТЕТОТ „ШЕФИЛД“

Управувањето со вработените им носи големи резултати на фирмите

● Најуспешните организации во светот, својот најдобар поврат на инвестицијата (ROI) го добиле со инвестирање во своите нематеријални средства, посветувајќи се на систематска примена на управувањето со човечки ресурси, посочува Серафини.

ВЕСНА ДАМЧЕВСКА

vesna.damcevska@pecat.mk

Скопје денеска е домаќин на шестата Меѓународна конференција за човечки ресурси. Конференцијата ја организира Македонската асоцијација за човечки ресурси, а главна цел ѝ е унапредување на професијата менаџмент на човечки ресурси, како потреба од градење свест за поставување стандарди, кои ќе бидат базата на која ќе се надолжуваат искуствата од најдобрите светски практики во оваа област.

На настанот учествуваат еминентни стручњаци, меѓу кои и Џовани Оскар Серафини, предавач на Меѓународниот факултет на Универзитетот „Шефилд“, Сити колеџ, кој ќе го сподели своето искуство и знаење за најдобрите практики од областа на менаџментот со човечки ресурси со присутните учесници.

● Колку во денешно време е важно менаџирањето на човечките ресурси во една компанија? Што покажуваат светските искуства?

- Управувањето со човечките ресурси е од клучна важност, бидејќи е од стратешко значење за развој на конкурентска предност на компаниите, вклучувајќи ги малите бизниси и големите конгломерати. Ова посебно се покажува при услугата кон купувачите, како и во областите на продуктивноста и целокупната супериорност на брендот. Очигледно е дека во денешно време организациите инвестираат во човечките ресурси кохерентно и постојано, со цел да им овозможат на вработените да го искористат целосно својот потенцијал. Причината за ова е едноставна: кога организациите се грижат за своите човечки ресурси, тие, за возврат, ги подобруваат своите перформанси и вложуваат повеќе. Како резултат, ефикасните и ефективни производни процеси и услуги имаат позитивно влијание врз клиентите и, на крајот, позитивно влијание на финансиските резултати. Најуспешните организации во светот својот најдобар поврат на инвестицијата го добиле со инвестирање во своите нематеријални средства, посветувајќи се на систематска примена на управувањето со човечки ресурси.

● Во пресрет на Меѓународната конференција во Скопје, какви се вашите први впечатоци, колку македонските компании се заинтересирани за имплементација на современите стандарди во управувањето со човечките ресурси?

- Прашањето не е колку се заинтересирани македонските компании во спроведувањето современи стандарди, туку повеќе би се осврнал на контекстот во кој компаниите



работат. Бидејќи локалната динамична економија е отворена и привлечна за странски инвестиции, домашните компании треба да сфатат дека тие се натпреваруваат со странски мултинационални компании во регрутирање на најсоодветните кандидати во земјата. Опасноста за една локална компанијата, која ја игнорира стратешката вредност на управувањето со човечки ресурси, може лесно да се воочи кога повеќето квалификувани и мотивирани луѓе од истата, брзаат да најдат ново вработување, на пример, во една нова подружница на глобална организација, која започнува да работи во земјата. Ова е реална закана, бидејќи образованите и квалификуваните кадри се заинтересирани да работат во организации и компании што им овозможуваат да се развиваат понатаму.

● Постои ли некоја оптимална бројка на вработени за да има компанијата менаџер за човечки ресурси?

- Не постои оптимален број, зависи од секоја организација индивидуално, зависи од големината на компанијата, бизнис-филозофијата, индустријскиот сектор и од карактеристиките на работната сила. Сепак, практиката покажува дека, генерално, компаниите анга-

жираат стручно лице за човечки ресурси откако ќе се достигне бројот од 50 вработени.

● Може ли да ни откриете која ќе биде вашата главна порака на овогодешната конференција?

- Бидејќи компаниите се соочуваат со единствени, уникатни околности, менаџментот треба да сфати дека имплементацијата на практиките за управување со човечки ресурси бара време за адаптација, со цел да одговара на тој специфичен контекст. Сите вистини не важат еднакво за сите компании. Така, кога еднаш компанијата ќе го дефинира нејзиниот пристап кон управување со човечките ресурси врз основа на организациската стратегија, постои потреба да се обезбеди цврста поддршка на лидерството од самиот врв на хиерархијата. Резултатот од вклучувањето на нископозиционирани менаџери во процесот на управување со човечките ресурси е „тајната“ што овозможува доследно применување на најдобрите практики за управување со човечките ресурси. Всушност, еден од предизвиците со кои бизнисите се соочуваат во овој период е како да ги спроведат практиките на управување со човечките ресурси во практика.

● Дали некоја македонска компанија ви претставува посебен предизвик каде што би сакале да работите на воспоставување на тие стандарди?

- Од сите индустријски сектори, од тешка индустрија до услуги и продажба на мало, сите имаат посебни барања и возбудливи можности за примена на процесот на управување со човечките ресурси, особено ако бизнисите се стремат кон „натпреварување“ на глобално ниво. Всушност, како што ние од Сити колеџ, Меѓународниот факултет на Универзитетот „Шефилд“, ги учиме нашите студенти, истражувањето укажува на значителни докази за тоа како влијае спроведувањето на практиките за управување со човечки ресурси, на пример, на перформансите на една фабрика, на намалувањето на промената на вработените и отсуството од работа, како и на времето и заштетата на трошоците. Сепак, постојат две основни барања пред да се продолжи да се разгледува воспоставувањето на стандардите на управување со човечките ресурси. Прво, раководството на компанијата мора да биде подготвено и посветено да инвестира во своите човечки ресурси. Второ, вработените мора да ја доживеат позитивно организациската култура на нивниот бизнис.

