**Polska potrzebuje nowej generacji „haerowców”**

**Świat się zmienia, biznes się zmienia, zmienia się także światowy HR. Niestety, w Polsce zmiany w obszarze zarządzania ludźmi zachodzą z pewnym opóźnieniem, a nawet z oporem. Wciąż brakuje odpowiednich kompetencji, a może i chęci, by tradycyjne struktury kadrowe przetransformować w realne wsparcie dla biznesu. Czy reaktywowanemu stowarzyszeniu Generation Next uda się to zmienić?**

Stowarzyszenia zawodowe od lat pomagają wymieniać się wiedzą oraz reprezentować punkt widzenia określonej grupy specjalistów. Wśród stowarzyszeń aktywnych już w XIX wieku wymienić można choćby organizacje dla lekarzy czy nauczycieli. Dziś właściwie w każdej branży znajdziemy co najmniej jedno, a często kilka stowarzyszeń. Nie inaczej jest w branży human resources. W Polsce działają m.in. Polskie Stowarzyszenie HR Business Partner, Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, a niedawno reaktywowane zostało Stowarzyszenie Human Resources Generation Next.

Problem z wieloma organizacjami w Polsce wiąże się z tym, że Polacy niechętnie uczestniczą w życiu publicznym. Łatwiej nas zmobilizować do udziału w jednorazowej akcji niż do stałego uczestnictwa w tworzeniu jakiejkolwiek organizacji i w długofalowym działaniu. Tymczasem tylko działając konsekwentnie i przez długi czas, można osiągać trwałe rezultaty. Na przykład aktywny udział w organizacji branżowej pozwala dbać o stały rozwój, aktualizację wiedzy, umożliwia wymianę doświadczeń. Liczy się jednak nie to, by zapisać się do jakiejś organizacji, ale by faktycznie w niej uczestniczyć.

**HR czeka na transfer kompetencji**

To także wyzwanie, przed którym stanęła organizacja Generation Next. Choć początki stowarzyszenia sięgają 1998 roku, to jednak w ostatnich latach nie było ono szczególnie aktywne. Teraz ma się to jednak zmienić.

- Nasze działania to przede wszystkim dobrze zaplanowane spotkania poświęcone intrygującym i ciekawym zagadnieniom – zdradza Piotr Ślęczka, członek Stowarzyszenia. - W tym roku postawiliśmy na umiejętność budowania rozwiązań „haerowych” w oparciu o dane i wskaźniki. 2018 rok stoi więc pod hasłem „Evidence Based HR” w ramach którego będziemy coraz mocniej podkreślać słowo „biznes” w znanym wszystkim tytule stanowiska „HR Biznes Partner”. Poza głównym kalendarzem spotkań, zostawiamy sobie czas na inicjatywy rozwojowe i szkoleniowe sugerowane przez naszych członków – zapowiada.

W ocenie nowego zarządu właśnie teraz jest dobry czas, aby aktywniej zawalczyć o jakość HR-u w Polsce. Obecnie wyzwania związane z dobrym zarządzaniem przedsiębiorstwami stają się jeszcze bardziej kompleksowe i nieoczywiste. Stąd konieczność, aby reagować na nie szybciej i trafniej niż kiedykolwiek wcześniej. To oznacza także potrzebę ciągłego poszerzania kompetencji. Osoba, która zawodowo zajmuje się zarządzaniem zasobami ludzkimi nie może już stać w miejscu i bazować na wiedzy sprzed kilku, kilkunastu czy tym bardziej kilkudziesięciu lat. Mówiąc wprost – stara wiedza jest dziś niewiele warta.

**Stowarzyszenie jak grupa projektowa**

Nieprzewidywalna ekonomia, zmiany społeczne, rozwój technologii, cyfrowe społeczeństwo sprawiają, że obecnie w biznesie kluczowe jest pytanie o to, jak sprawić, by ludzie pomagali organizacjom realizować ich unikalne cele. Stary, biurokratyzowany HR zupełnie nie potrafi odpowiadać na tego typu pytania, a przecież w wielu polskich przedsiębiorstwach archaiczne struktury wciąż „mają się dobrze”.

- HR Generation Next chce pokazywać najlepsze światowe praktyki, uczyć polskich „haerowców” najnowocześniejszych rozwiązań, inspirować. Poprzez swoją działalność zamierzamy realnie wpłynąć na wzrost świadomości w zakresie HR w polskich firmach, a przez to także na wzrost jakości i profesjonalizmu zarządzania oraz zaangażowania pracowników – mówi Piotr Ślęczka.

Aktywne uczestnictwo w Stowarzyszeniu może stać się okazją nie tylko do nauki i poszerzania wiedzy, ale także do tego, by w przyjaznej atmosferze przedyskutować trudne sytuacje z własnej praktyki. Dzięki tego typu organizacji można uzyskać szybszy dostęp do rozwiązań, które potem da się niemal natychmiast zastosować. HR Generation Next jest stowarzyszeniem kameralnym, co pozwala wypracowywać rozwiązania niczym w grupie projektowej – daje to możliwość łatwego modyfikowania pomysłów stosownie do okoliczności biznesowych konkretnego członka.

- Dzięki różnorodnym doświadczeniom w zakresie zarządzania i HR mamy możliwość inspirować się wzajemnie ideami wybiegającymi w przyszłość zarządzania (np. digital HR) a z drugiej, wspólnie wypracowywać rozwiązania, które te inspiracje sprowadzają na bardzo biznesowy poziom, gwarantując ich praktyczne zastosowanie (np. Evidence Based HR) – mówi przedstawiciel Stowarzyszenia.

**Ramię w ramię z biznesem**

HR Generation Next pragnie skoncentrować się na budowaniu zasięgu ogólnopolskiego. Od samego zasięgu ważniejsza jednak będzie jakość prowadzonych działań. Rzecz w tym, aby członkostwo w stowarzyszeniu dawało gwarancję, że dana osoba będzie wartościowym partnerem dla każdej firmy bądź innej organizacji, z którą zwiąże się zawodowo. Oznacza to, że „haerowcy” należący do HR Generation Next powinni stanowić profesjonalne wsparcie dla swoich menedżerów, ale też umieć przekonywać ich do wartościowych propozycji z obszaru HR. Będzie to łatwiejsze, gdy sami będą dysponować odpowiednią wiedzą biznesową, a więc będą potrafili mówić o zarządzaniu ludźmi nie uciekając od argumentów finansowych.

- Naszym podstawowym celem w perspektywie kilku lat jest zwiększanie świadomości zarówno „haerowców”, jak i menedżerów. Chcemy pokazywać, w jaki sposób decyzje dotyczące zespołów wpływają na wynik finansowy firmy. Jeśli podniesiemy odsetek tandemów haerowiec-menedżer, które z własnej potrzeby i ze świadomością sensu, ramię w ramię współpracują nad rozwiązaniami sytuacji biznesowych, będziemy mieli poczucie dobrze wykonanej roboty – twierdzi Piotr Ślęczka.

Czas pokaże, czy ambitne cele, jakie stawia przed sobą reaktywowane stowarzyszenie, faktycznie uda się osiągnąć.

Źródło: [WNCL](http://wncl.pl/)