

Terület: Humán erőforrás menedzsment

Téma: Munkaerő-toborzási irányelvek hatása helyi közösségekben

Cím: Mennyire kell, hogy a Humán erőforrás menedzsment érdekeltje?

A Setex egy elektronikai cég Kavalában, egy 2 milliónál valamivel kevesebb lakosú régióban. Mindössze 198 alkalmazottjával a Setex a régió egyik fontos exportörévé vált, és ez ismert a kavalai regionális kormány számára, hiszen a cég nagy hatással van Kavala gazdaságára. 5 éve, mióta a Setex megjelent ezen a piacon, folyamatos fejlődésen megy keresztül, átvéve a termelési funkciók többségét az anyavállalattól elsősorban azon előnyök miatt, amelyeket az alacsony munkabérek, és magas szintű kavalai elektronikai és mérnöki tudás biztosítanak a számára. A Setex végtermékeiből egy sem marad a régióban, mivel 100 %-ban külföldi telekommunikációs óriásvállalatokat lát el termékeivel. Ezt magunk előtt látva úgy tűnhet, hogy a céget nem igazán érdeklik a helyi gazdasági és szociális viszonyok, kivéve a munkaerő, és a helyi kormányzattal kialakított jó kapcsolatot.

Mr. Setu Kavalában a Setex Humán Erőforrás Igazgatója. Éppen most jött ki a vezetőség heti értekezletéről, ahol azt tudta meg, hogy a Setex kavalai további terjeszkedése elfogadásra került, ami azt fogja jelenteni, hogy a következő 2 hónapban 30%-kal több munkavállalója lesz a cégnek. Ahogyan a Vezérigazgató fogalmazott: "Fel fogjuk venni azokat az embereket." "Úgy tűnt a tavalyi évben, lehetetlen lesz 50 képzett embert felvenni, de sikerült, és most is sikerülni fog" A tervek alapján lesz majd egy új munkaerő-toborzó kampány a következő héttől kezdődően, elsősorban a délnyugat-kavalai régiót megcélozva, és ezt a kampányt Mr. Setu-nak kell megszerveznie. Ismeretes, hogy a régióknak ebben a részében magas a munkanélküliség, miután a múltban csődbe mentek a bányá- és vegyipar-vállalkozások. Valamint a lakosság több mint 60%-a nem helybeli kavalai, akik kevesebb eséllyel indulnak a munkaerőpiacon, és alacsonyabb munkabérért, rosszabb körülmények között is dolgoznak. Ahogy azt a Humán erőforrás Igazgató megemlítette az értekezleten, hogy ez akkor azt is jelentheti, hogy alacsonyabb bérrel és több embert is felvehetnek, hiszen ezek az emberek majd örülni fognak, ha munkához juthatnak. Ugyanakkor Mr. Setu-nak több aggálya is felmerült, amelyeket felvetett az értekezleten.

Először is, az, hogy elsősorban női dolgozókat akarnak felvenni abban a régióban, sok családot el fog szakítani egymástól, mivelhogy a felvett munkavállalók 250 kilométerre lesznek jelenlegi lakóhelyüktől, ami kb. 3 órányi utazás jelent majd a számukra. Másodsorban, a hosszú távú elképzelések szerint az alacsony munkabér költségeknek a versenyben megmutató előnyei csökkenni fognak, és már tudható, hogy egy három éves időszakon belül a vállalat kivonul Kavalából. Termelését még keletebbre viszi majd, kihasználva a keleti piacok alacsonyabb költségeit. "Segíteni" az embereken Kavala azon régiójában, ahogyan azt Setu igazgatója kifejtette, mindössze egy rövid távú megoldás, és azt jelentené, hogy előbb vagy utóbb ezek az emberek megint munka nélkül lesznek, elveszítve további képzési lehetőségeiket, valamint komoly károkat szenvedve családi kapcsolataikban.

Mint Humán erőforrás igazgató, Mr. Setu a legfiatalabb a Setex Humán Erőforrás Részlegénél, a 20-as éveit közepén járva. Csak egy fél évvel ezelőtt került a céghez, és ezért úgy érzi, nehezen pozicionálja magát még az igazgatói értekezleteken. Szereti a munkáját, és komoly karrierlehetőségként tekint rá, de fontos a számára a régiójának a fenntartható fejlődése is és mindent megtenne, amit csak lehet, hogy a vállalata felelősségteljesen járjon el. Szemben azzal a ténnyel, hogy a vállalat betartja az ország formális törvényeit és rendelkezéseit, ez a helyzet egy morális dilemma elé állítja, amit Mr. Setu szeretne megoldani.

1. Melyek a legfontosabb társadalmi felelősségvállaláshoz kapcsolódó pontok ebben az ügyben?
2. Mit tennél Mr. Setu helyében?
3. Ha választhatnál 2 közül – elhagyni a céget, vagy elindítani a toborzási kampányt, – melyiket választanád (és milyen feltételekkel)? Hogyan próbálnád meggyőzni a vezetőséget a gondolatairól, álláspontodról? (csoportbeszélgetés kis csoportokban)
4. Mennyire lennél őszinte a munkaerő-toborzó kampány során Délnyugat Kavalában?

Mielőtt megbeszelnéd ezt a morális dilemmát a diákjaiddal, győződj meg róla, hogy legalább alapjaiban ismerik a társadalmi felelősségvállaláshoz kapcsolódó irányelveket és etikát, hogy tudjanak érdemben reagálni majd és megoldani a helyzetet.

Többféle módon lehet megvitatni ezt a morális dilemmát.

- 1) Több, 3-4 fős csoportra oszthatod a hallgatóságot, adva nekik egy-egy feladatot, amit elolvasnak, és kis csoportokban megvitatnak. Ezt követi a legfontosabb pontok, alapgondolatok megosztása a többi részvevővel.
- 2) Egy másik módszer, ami talán interaktívabban működhet az az, hogy szerepjátékot alkalmazunk, ahol a diákoknak párokat kell alkotniuk. Egyikük játssza a Humán Erőforrás igazgatót, a másik, pedig a Vezérigazgató lesz majd. Eljátszhatják a következő napi találkozót kettejük között, ahol Mr. Setu bemutatná a Munkaerő-toborzó kampánynak a vázlatát.
 - Képes lenne rá?
 - Lenne elég bátorsága, hogy felvesse a morális kételyeit?
 - Hogyan reagálna az Általános igazgató?

Utána felkérhetnél 2 önkéntest, hogy ezt a szerepjátékot játsszák el az összes diák előtt.

Kérlek, vedd figyelembe, a morális dilemmához kapcsolódó utolsó 4 kérdés csak javaslat. A diákjaidtól függően módosíthatod és kiegészítheted őket.