



# KADROVSKI MENEDŽERJI MORAJO POSTATI KADROVSKI VODITELJI

Prijatelji bi ga opisali kot »zahtevnega«, njegovi kolegi pa znajo povedati, da je ta izjemna osebnost »izzivalna, inovativna, presenetljiva, zahtevna in pogosto zabavna«. Njegovi študenti, med katerimi uživa globoko spoštovanje, cenijo njegov »energični pristop, modrost in bogato razumevanje večkulturnega okolja«. Dovolite, da vam predstavimo osrednjega govornca 29. kongresa EAPM – profesorja Pierra Cassa.

Za revijo HR&M  
**TONJA BLATNIK**



**Pierre Casse**  
bo z nami na kongresu  
[www.skkongres.si](http://www.skkongres.si)

Pierre Casse je na **IEDC – Poslovni šoli Bled** predstojnik katedre za voditeljstvo. Ključna področja njegovega raziskovanja so medkulturna dinamika, vodenje, organizacijski razvoj in spremembe v kontekstu globalnega trga. Profesor Casse poučuje na Moskovski šoli za management (Skolkovo-Rusija), na IAE Univerze Aix-en-Provence v Franciji in na Kellogg School of Management (North Western University v Chicagu, ZDA). V vlogi svetovalca je sodeloval s številnimi mednarodnimi družbami in organizacijami, med njimi so bili tudi Alcatel, GKN Corporation, Hoffman-La Roche, Nokia, ICL, Ernst & Young in Disney Consumer Products. Redno piše in izdaja, objavil pa je že več kot deset knjig.

**Nekoč ste dejali: »Tri prisposode za razumevanje, na kaj morajo biti voditelji pozorni, so: Eye Fever, Soft Tango, Black Ice.«**

Eye Fever – prežetost korporativnega sveta z lažmi; Soft Tango – pomanjkanje poguma v številnih ekipah in organizacijah; Black Ice – igra moči je povsod prisotna in je lahko zelo razdiralna.

**Kako komentirate razvoj naše regije v zadnjih 20. letih glede na to, da ste z njo ves ta čas povezani, zlasti skozi IEDC – Poslovno šolo Bled?**

Drastična ponovna oživitev (vloga in položaj v evropskem prostoru). Rast podjetniškega duha (nove zamisli in projekti). Energija in skrb (korupcija in nesposobnost).

**Slovenija bo letos gostila 29. kongres Evropske kadrovske zveze (EAPM). To je posebna čast, saj bo prvič potekal v Jugovzhodni Evropi. Kaj boste, kot osrednji govornik, 5. aprila sporočili občinstvu več kot 400 kadrovske strokovnjakov iz vse Evrope?**

Soočeni smo z močno potrebo po kadrovske preobrazbi v hitro spreminjajočem se svetu. Glavni izziv bo vnovič pretresti naše osnovne predpostav-

ke o ljudeh na delu in jim kljubovati ter videti, kako ima lahko ravnanje s človeškimi viri vodilno vlogo pri preoblikovanju miselnosti in vedenja.

**Osrednje točke kongresa so: kultura, agilnost, kompetentnost in prihodnost menedžmenta. Kako bi jih povezali?**

Glavne prvine naših kultur so predpostavke in vrednote. Vodje kadrovske službe lahko pomagajo organizacijam in družbam pri pretresanju načinov izumljanja, proizvodnje, razdeljevanja in prodaje blaga v naših družbah.

**Ali so dobri voditelji tudi geografsko zaznamovani? Kakšni voditelji smo na primer Slovenci? Ali se kadrovske cilji in prakse v Evropi razlikujejo v primerjavi z ZDA ali Rusijo?**

Ne še. Žal. Preveč je oponašanja. Premalo je inoviranja.

**Kakšen bo razvoj kadrovskega upravljanja v prihodnosti? Kateri so glavni trendi?**

Kadrovske managerji morajo postati kadrovske voditelji ... ali pa bodo izginili.

**Tukaj je še en vaš pronicljiv citat: »Višje kot ste na lestvici, bolj postajate vpeti v igre moči, vaša sposobnost za objektivno presojo pa jenja!« Ali lahko s tega vidika kadrovske generalnemu direktorju pomagajo pridobiti nekaj objektivnosti?**

Da, vendar je to težko in precej zapleteno, saj »moč kviri«. Moje izkušnje v vlogi svetovalca številnim organizacijam (v različnih panogah) so me prepričale, da številni voditelji na vrhu niso osamljeni, ampak se ves čas srečujejo z istimi ljudmi in postanejo ujetniki »klike«. Drugič, v politično igro vložijo več pozornosti in energije na račun dobrega korporativnega vodenja. In tretjič, izgubijo svojo verodostojnost z nabiranjem ugodnosti in drugih finančnih bonbončkov, medtem pa tiste, ki trdo delajo, kaznuje upad gospodarske rasti.

