

HR nejsou holky (a kluci) pro všechno, aneb jakou roli má HR ve firmách?

Kvalitní HR oddělení přispívá k efektivnímu chodu firmy, vytváří pozitivní pracovní prostředí a přispívá k dosahování firemních cílů. V první řadě zohledňuje všechny lidi, kteří tvoří jednotnou kulturu firmy, pomáhá zajistit, aby zaměstnanci byli šťastní, motivovaní a schopní přinášet co největší přínos pro firmu.

Pokud ve firmě není nebo je nefunkční HR oddělení, může to mít nepříznivý dopad na chod celé firmy. Taková společnost si jenom těžko udrží stávající zaměstnance, může se dostat do mnohem závažnějších problémů. Každý start up začíná na „zelené louce“ a většinou ho tvoří jenom pár lidí. HR oddělení bývá často někde dole na check listu zakladatelů. A pak složité dohání chybějící procesy i dokumenty. HR není (a nikdy nebylo) jen o nábore, nebo podepisování smluv. Zabývá se mnoha dalšími kompetencemi. Je proto důležité investovat do profesionálního personálního managementu, aby se předešlo případným problémům. Pokud je firma větší, přibývají důležitá rozhodnutí, která budou mít vliv na budoucnost celé organizace. Vedení společnosti by mělo mít různorodé zkušenosti a dovednosti, které podporují potřeby firmy. Musí být schopno efektivně spolupracovat a přispívat k formulování a implementaci strategie společnosti. A do té

jednoznačně patří také strategie péče o zaměstnance v rámci celého jejich životního cyklu ve firmě.

Průzkum Role HR

V loňském roce jsme společně se společností Engage Hill realizovali průzkum na téma “Role HR ve firmách”. Průzkum, realizovaný metodou barevných asociací, obsahoval 19 témat, z nichž velký vliv na celkové odpovědi měl fakt, zda má HR možnost vlastního HR budgetu, a tím i rozhodovací pravomoc ve firmě. Z průzkumu vyplynulo:

- HR s vlastním budgetem, o kterém rozhoduje samo, hodnotí 32 % témat pozitivně a 11 % negativně
- Hrist(k)y bez vlastního budgetu hodnotí 79 % témat negativně a pozitivně pouze 5 % témat
- Celková spokojenost s vizí společnosti roste s možností rozhodovat o vlastním budgetu a začleněním HR do vrcholového vedení společnosti. Vysoká je u HRistek a HRistů, kteří jsou součástí vedení společnosti.

Jinými slovy - HR s vlastními pravomocemi, budgetem a hlavně důvěrou zbylých členů vedení, je ve své práci spokojenější a efektivnější.

Má být HR součástí vedení?

Určitě ano.

HR je partnerem zbylých členů vedení při práci s jejich zaměstnanci. Spolu s nimi pomáhá zajistit, aby lidé, kteří tvoří celek společnosti, táhli za jeden provaz, tvořili firemní kulturu a naplňovali firemní hodnoty. Správné nastavení všech HR procesů a celé strategie vede k udržení a rozvoji kvalifikovaného týmu, což je klíčové pro dlouhodobý úspěch firmy.

Péče o lidi je pro fungování firem klíčová. Zaměstnanci jsou tou nejcennější komoditou společnosti. HR může vedení poskytnout strategický pohled na jejich strukturu, může odhalit talent a potenciál budoucích lídrů. Zároveň udržuje dohled nad právními normami, změnami a spokojeností zaměstnanců, kteří tvoří jeden svět společnosti.

HR má strategický pohled na péči o zaměstnance. HR připravuje společnost na naplnění cílů a vize společnosti. Bez rozšíření zaměstnanců, popř. k jejich přesunu na jinou pozici, to většinou nejde a vytvoření správné strategie lidských zdrojů je klíčové pro expanzi společnosti, výběrem správných lidí pro danou funkci, HR pomáhá naplnění cílů a vize společnosti.

Nedílnou součástí firmy je podpora firemní kultury. HR je průvodcem při vytváření firemní kultury, ve které se odrážejí firemní hodnoty, vize a mise společnosti. Dobře nastavená firemní kultura vede k pozitivnímu pracovnímu prostředí, lidé jsou šťastnější a efektivnější. Zvyšuje také retenci a celkové vnímání zaměstnavatele na trhu v dnes tak konkurenčním prostředí.

Firemní konflikty jsou a budou. HR je také klíčovým mediátorem při řešení konfliktů, který naslouchá oběma stranám a pomáhá hledat optimální řešení situace. Včasné odhalení a mediace problému na pracovišti má zásadní vliv na harmonii lidí a jejich výkonnost.

Důležitou roli hraje i dodržování právních norem. HR Generalist(ka) a nebo Admin(ka) sleduje právní změny, na které navazují úpravy smluv, firemních dokumentů, interních směrnic,



Společně můžeme
HR posouvat dál,
aby mělo své
zasloužené místo
ve všech organizacích.

benefitních programů aj. Poskytuje cená doporučení, jak předejít sankcím (např. blížící se platnost směrnice EU týkající se ESG, se kterou souvisí sběr dat pro reporting).

Více očí více vidí. Zahrnutí HR do rozhodovacích procesů zajistí společnosti důležitou perspektivu, která se na dané změny dívá z pohledu lidského faktoru. To může vést k lépe promyšleným a vyváženým rozhodnutím.

„Jak jim to řekneme?“ Ne všechna rozhodnutí jsou ve firmách pozitivní. HR může hrát klíčovou roli při řešení krizí a rizik spojených s lidskými zdroji, například při reorganizaci, snižování počtu zaměstnanců nebo měnících se pracovních podmínkách či změnách v mzdách, což bývá dost citlivé téma.

Vliv kvalitního HR oddělení na chod firmy je zásadní. HR přispívá k dosažení a udržení konkurenční výhody prostřednictvím efektivního nábory, správy talentů, rozvoje zaměstnanců a udržování pozitivního pracovního prostředí. Dobře postavené HR oddělení je katalyzátorem pro růst a udržitelnost společnosti v dynamickém a konkurenčním podnikatelském prostředí. /

Co znamená Employee engagement?

Angažovanost zaměstnanců má velmi důležitou roli. Že nevíte, co Employee engagement znamená? Vše, co je zdrojem motivace vašich zaměstnanců. Funkční organizace se snaží o to, aby motorem zaměstnanců byla jejich vlastní motivace. Podle Gallupu mají společnosti, které se v průzkumech engagementu umístily mezi nejlepšími 25%, o téměř 50% menší fluktuaci oproti těm, které se v průzkumech dostaly mezi 25% nejslabších. HR pomáhá nastavit strategii zaměstnanecké angažovanosti, což má poté velmi pozitivní dopad na celkovou produktivitu, loajalitu zaměstnanců a úspěch firmy.