
Partnerství mezi manažery a HR je klíčové



Manažeři jsou nezastupitelnou součástí firem v dnešním dynamickém korporátním světě. Nepředstavují pouze vůdce, kteří směřují své týmy k dosažení cílů, ale také formují podstatné pracovní prostředí, které je základem pro úspěch celé organizace. Aby vše fungovalo, jak má, je třeba synchronizovat a nastavit spolupráci mezi manažery a HR. Toto partnerství je klíčové.

Manažerskou roli je nutno chápat mnohem komplexněji než jako pouhé řízení a kontrolování pracovních procesů. Právě manažeři posouvají hranice vedení a motivaci kolegů na vyšší úroveň a tím vytváří atmosféru, v níž zaměstnanci prosperují a přinášejí zisk. Jejich kompetence zahrnují také strategické rozhodování, komunikaci a koordinaci, plánování a organizaci, a rovněž rozvoj lidí a řízení rizik. Stejně jako se firma neobejde bez HR, tak ani bez kvalitních manažerů se nebude posouvat dále.

Manažeři nejsou pouze prostředníky, kteří zajišťují, že pracovníci dosahují svých cílů. Jsou klíčovými postavami pro plnění širších firemních plánů, jejich role je mnohem komplexnější v hierarchii celé firmy. Jejich schopnost efektivně komunikovat, rozpoznávat a řešit konflikty, řídit zodpovědnosti a podporovat rozvoj zaměstnanců má významný vliv na udržení spokojenosti a loajality zaměstnanců, což zase podporuje celkový úspěch společnosti. Celý tento koloběh tvoří srdce (HR) a plíce firmy (manažeři a vedení). Vše musí být v harmonii a poté může firma vyniknout mezi ostatními.

Manažer jako klíčový prvek organizace

Manažer má ve firmě klíčovou roli. Dobrý manažer musí vědět, co kdo v jeho týmu dělá, na čem pracuje,

být podporou týmu a motivátorem, na kterého se lze spolehnout. Je specialistou na řízení, ale určitě by měl mít řadu dalších dovedností. A jakou roli hraje HR ve vztahu k manažerům? Úkolem HR by mělo být zajistit, že manažeři jsou schopni plnit své role efektivně a že mají k dispozici nástroje potřebné pro jejich osobní i profesní rozvoj. HR nejen poskytuje manažerům vzdělávací programy zaměřené na klíčové dovednosti, ale je také partnerem, se kterým mohou manažeři konzultovat a hledat řešení v různých pracovních situacích. Zároveň musí zohledňovat potřeby manažerů v různých úrovních hierarchie společnosti, protože každá pozice má specifické výzvy a problémy.

Univerzální řešení, co by měl manažer umět, neexistuje. Zatímco nižší manažeři se často zabývají řízením jednotlivých zaměstnanců a jejich problémy, manažeři vyšších úrovní mají na starosti strategické plánování a rozhodování. Podstatné je, aby HR bylo schopno identifikovat a reagovat na různorodé potřeby manažerů a poskytovat jim podporu a nástroje, které jim umožní efektivně a s důvěrou řídit jejich týmy. K dosažení optimálního výkonu manažerů je klíčová práce HR, která nepodceňuje sílu koučinku, vzdělávání a individuální podpory.

Koučink manažerů: Rozvoj zevnitř

Koučink je jedním z pilířů rozvoje manažerů. Způsob, jakým mohou získat nové perspektivy a dovednosti, se stává neocenitelným nástrojem. Význam koučinku manažerů spočívá

v tom, že nenabízí hotová řešení, ale doprovází manažera k nalezení vlastních cest. Stačí pár minut, aby manažer měl možnost zastavit se, zamyslet se a přehodnotit situaci z jiného úhlu pohledu. Personalista musí umět vytvořit atmosféru otevřenosti a zájmu, která umožní manažerům skutečně se soustředit. Důležité je, že manažer nemusí tento proces absolvovat sám. Klidný hlas, kladení otázek a pozornost umožňují manažerovi skutečně vnímat a uvědomit si nové aspekty dané situace. Právě tyto nové perspektivy mohou být klíčem k nalezení nových řešení. V každodenní rutině se snadno ztrácí schopnost vidět věci jinak, což může bránit růstu a efektivitě. Prostřednictvím koučinku mohou manažeři překonat tento stereotyp a otevřít se novým možnostem.

Využití koučinku se ukazuje jako silný nástroj manažerů při řešení různých situací. Například, když se manažer potýká s konfliktem v týmu, kouč mu pomáhá získat hlubší pohled na problém, klade otázky, které vedou k pochopení kořenů konfliktu, a podporuje ho v hledání konstruktivních řešení. Koučink tak představuje podporu, která umožňuje manažerům být aktivními tvůrci řešení.

Koučink je však mnohem hlubší. Umožňuje manažerům se zastavit a zamyslet se nad situací či nad sebou samým v rychlém tempu korporátního prostředí. Uvolnění se od běžných povinností a soustředit se na vlastní myšlenky, je cenným způsobem, jak dosáhnout hlubšího porozumění situací.

Vzdělávání a školení: Rozvoj zvenku
Manažerské role jsou náročné a pro zvládnutí komplexních úkolů je důležité být vybaven správnými znalostmi a dovednostmi. Základ tvoří vzdělávací programy a školení zaměřená na



Podávání
zpětné vazby
je pro manažery
zásadní,
aby byli dobrými lidry
svých týmů,
dokázali posouvat
týmy dál a společně
mohli dosáhnout
očekávaných
cílů.

řízení lidí, komunikaci a leadership, které mají významný dopad na efektivitu týmů. Dále nesmí chybět školení na zpětnou vazbu, zvládnání emocí pro lepší pochopení potřeb kolegů. Podávání zpětné vazby je pro manažery zásadní, aby byli dobrými lidry svých týmů, dokázali posouvat týmy dál a společně mohli dosáhnout očekávaných cílů. Možností vzdělávání je několik. Většinou jde proti manažerům čas. Je na každém, co komu vyhovuje, zda prezenčně nebo online.

Vždy bychom měli přihlédnout k senioritě manažera. Začínající manažer má jiné vzdělávací potřeby než manažer, který je na své pozici již 10 let. V některých firmách fungují tzv. vzdělávací „akademie pro manažery“, které připravují budoucí manažery do funkce. Školení jsou zaměřena od komunikačních a prezentačních dovedností přes delegování, zpětnou vazbu,

rozvoj emocionální inteligence atd. Často jsou to i nástupnické programy, kdy si firma připravuje člověka do top managementu firmy. Cílený rozvojový program může být řešením, jak obsadit některé pozice.

Individuální přístup: Cesta k úspěchu manažerů

Základem úspěšné práce s manažery je vždy individuální přístup. HR zde hraje roli osobního partnera, který poskytuje podporu šitou na míru. Personalizovaný přístup HR k manažerům znamená rychlé a efektivní řešení v hledání potřebných informací. Komunikace mezi HR a manažerem je klíčem k úspěchu. „Cesta je cíl“, pro manažery je HR cestou, jak dojít k cíli. Cesta manažera začíná jeho nástupem či povýšením, zahrnuje nejen seznámení s nástroji a prostředky, které podpoří jeho úspěch, ale také podporu, na koho se může v případě potřeby obrátit.

Práce s manažery vyžaduje mnohostranný a komplexní přístup. Koučink, vzdělávání a individuální podpora jsou třemi klíčovými složkami, které přispívají k rozvoji a efektivitě manažerů. Práce HR s manažery je základním stavebním kamenem pro udržení a posílení výkonnosti celé organizace.

Role manažerů má nezastupitelnou úlohu v dynamickém korporátním světě. Důležitost práce s manažery má stále větší prioritu. Efektivní manažerský tým znamená efektivní organizaci. Kvalitně vedený tým je schopen překonávat výzvy, dosahovat cílů a přinášet inovace. Rozvoj manažerů a investice do jejich schopností a dovedností má nejen vliv na jejich osobní kariéru, ale také na celkový úspěch a výkonnost společnosti. Práce s manažery není pouze investicí do jednotlivců, ale do budoucnosti celé firmy. /