

HR FOR STARTUPS

THE HR STARTUP NEWSLETTER
BY FUTURELEADS

STARTUP

ROLE HR INTERIM MANAŽERA

ANDREA KAHUDOVÁ, FUTURELEADS

Zdá se, že během posledních let se stalo HR oblíbeným "boxovacím pytle" většiny zaměstanců a manažerů – jedinou velkou konkurencí je mu už jen oddělení IT.... Vypadá to, že za všechna špatná rozhodnutí, nefunkční HR systémy a nastavení jednotlivých procesů může HR... Ale realita zůstává, že bez posvěcení nebo spíše přímého nařízení managementu HR oddělení ve většině společností nic rozhodnout nemůže, nemluvě o rozpočtu, který má či nemá k dispozici. Takže, je skutečně na vině samotné HR?

Personální otázky a jejich řešení jsou natolik důležitým tématem, a mají velice zásadní dopad do firmy, pokud nejsou nastaveny a řízeny správně, že si zaslouží odborníka stejně jako oblast financí nebo práva; asistentka ředitele nebo office manažerka proto tedy není vhodná volba pro řízení oblasti HR...

K odborníkům se společnosti obrací většinou až ve chvíli, kdy firma začne řešit problémy s velkým odchodem zaměstnanců, kteří nejsou spokojeni, nemožností najít a nabrat nové, což má další negativní dopady dovnitř firmy nebo na firemní reputaci.



FutureLeads

Stay Ahead of Change

V TOMTO NEWSLETTERU NAJDETE NÁSLEDUJÍCÍ TÉMATA:

- ROLE HR INTERIM MANAŽERA
- CO OD HR INTERIM MANAŽERA OČEKÁVAT

PŘEDCHOZÍ NEWSLETTERY:

- [PROČ JE HR AŽ TOU POSLEDNÍ OBSAZOVANOU ROLÍ VE FIRMĚ](#)

ROLE HR INTERIM MANAŽERA

HR Interim Manažer je **dočasně najatý** nebo dosazený do firmy, aby vyřešil problémy nebo situace, s kterými se společnost potýká, a vytvořil nebo pomohl nastavit jednotlivé HR oblasti dle požadavků a potřeb zákazníka a jeho společnosti.

Spolupráce se uzavírá spíše v řádu týdnů než měsíců a HR Interim manažer se může soustředit na řešení aktuálních problémů a stabilizaci společnosti, nebo naopak na přípravu a podporu společnosti pro požadovanou transformaci nebo expanzi. Doba působení dočasného HR manažera je tedy určována složitostí a charakteristikami změn, které mají být ve společnosti provedeny.

HR Interim Manažer není konzultant

I když jeho zkušenosti a dovednosti vedou Interim manažera k tomu, aby poskytoval cenné rady, jeho jednání se výrazně liší od konzultanta, pokud jde o převzetí odpovědnosti a jeho roli.

HR Interim Manažer se stává osobou uvnitř společnosti, která má dostatečné pravomoci nezbytné k tomu, aby provedla potřebné kroky k dosažení požadované změny.

Konzultant primárně navrhuje kroky a řešení potřebná k vytvoření změn, ale neprovádí je v praxi – Interim manažer nejen řešení navrhuje na základě potřeb a domluvy s vedením společnosti, ale domluvené změny realizuje a je zodpovědný za výsledek a funkčnost řešení nebo úspěšnost požadované změny.

CO OD HR INTERIM MANAŽERA OČEKÁVAT

Prioritou HR Interim Manažera je tedy dosažení výsledků podle stanoveného harmonogramu a **přínosem je konkrétní a měřitelné zlepšení nebo požadovaná změna ve společnosti.**

HR Interim manažer by měl být viděn a **vnímán primárně jako strategický partner**, případně jako kouč a mentor majitelů nebo vedení společnosti v otázkách HR, aby rozuměli dopadům, které jednotlivá rozhodnutí mohou mít na zaměstnance a jejich spokojenost, výkon a motivaci.

Dobry HR Interim manažer by měl být určité odborníkem v jednotlivých HR tématech a trendech, ale **musí být zároveň silný v oblasti financí**, aby mohl jednat s majiteli nebo finančním ředitelem o jednotlivých krocích, investicích a řešeních.

Musí **rovněž dobře rozumět strategii**, aby byl důvěryhodným partnerem pro majitele a vedení společnosti.

V neposlední řadě musí být technologicky gramotný, aby mohl komunikovat se šéfy technologií a produktů, a být tak schopen navrhovat a zavádět účinné nástroje a procesy.

A na závěr by měl být zkušený i v marketingu a interní komunikaci, protože budování firemní značky je klíčovým prvkem nejen externě pro zaujetí a nábor nových talentů, ale je rovněž naprosto zásadní pro budování firemní kultury každé společnosti, což si stále málokdo uvědomuje.



Pro společnosti neexistuje jedno HR řešení, které by vyhovovalo všem – záleží na tom, v jaké fázi se každá firma nachází, kolik má zaměstnanců, jak moc, jak rychle a kam chce růst, jaké řeší problémy, jaké potřebuje mít ve firmě kompetence, jak se chce navenek prezentovat a jak chce být do budoucna vnímána.

Řešením je Strategický HR Partner nebo HR Interim Manažer – ten se stane na určitou dobu součástí vaší společnosti a pomůže vám identifikovat klíčové oblasti, na které se soustředit, navrhne pro vás konkrétní řešení dle vaší potřeby a situace, a řešení vám pomůže zavést, zrealizovat a vyhodnotit.

STRATEGICKÝ/INTERIM HR MANAŽER vám může pomoci v následujících oblastech:

- Zmapování současné situace a doporučení, na které oblasti se soustředit a jak nejlépe v každé z nich postupovat a jak situace řešit
- Poradenství, koučink a mentoring pro majitele a manažery firem, jak přistupovat k jednotlivým HR oblastem, problémům a situacím
- Navržení a vytvoření procesů a nástrojů pro nábor, adaptační proces, rozvoj, hodnocení, odměňování a udržení spokojenosti zaměstnanců
- Pomoc s rozvojem zaměstnanců, práce s talenty, podpora manažerů a týmů
- Podpora a aktivní zapojení při vytváření firemní kultury, firemních hodnot, značky a interní komunikace
- Vytvoření, proškolení a stabilizace HR týmu

Andrea Kahudová
FutureLeads
+420 604 804 899
andrea.kahudova@futureleads.eu
www.futureleads.eu



FutureLeads
Stay Ahead of Change